

BAROMETR  
AKTYWNOŚCI  
ZAWODOWEJ  
PRACOWNIKÓW 50+  
W OBLICZU PANDEMII  
WYWOŁANEJ WIRUSEM  
COVID-19



## BAROMETR 50+

PORÓWNANIE SYTUACJI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW 50 + W UNII EUROPEJSKIEJ,  
STAN ZATRUDNIENIA NA RYNKU PRACY, SPOSOBY UTRZYMANIA NA RYNKU PRACY,  
WIEK EMERYTALNY I ŚWIADCZENIA W OBLICZU PANDEMII  
WYWOŁANEJ WIRUSEM COVID-19

EKSPERTYZA | 2023

## **Lech Antkowiak**

*Ekspert*

**Federacja Przedsiębiorców Polskich**



# Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19

---

## ***Spis treści:***

Wprowadzenie	4
1. Porównanie sytuacji zatrudnienia pracowników 50+ w Unii Europejskiej	6
2. Sytuacja osób 50+ na rynku pracy w Polsce przed pandemią COVID-19 i po jej odwołaniu	11
3. Sposoby aktywizacji zawodowej osób 50+	18
4. Problematyka wieku emerytalnego - szanse i zagrożenia	28
5. Zabezpieczenie społeczne starszych osób	33
Bibliografia	37

# Wprowadzenie

Eksperti i analitycy zajmujący się rozwojem społecznym podkreślają istnienie niekorzystnych trendów demograficznych. Obserwowane od lat starzenie się społeczeństwa oznacza, że zmniejsza się odsetek osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście liczby osób starszych. Wiele państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) podnosi wiek emerytalny, mając na celu dłuższe utrzymanie osób starszych na rynku pracy i tym samym złagodzenie wzrostu ogólnego obciążenia finansowego emerytur. W Polsce podniesienie wieku emerytalnego ma niską akceptację społeczną, co więcej, zarówno w sensie prawnym, jak i kulturowym, przechodzenie na emeryturę w wieku ustawowym ma charakter prawa (możliwości), a nie obowiązku (konieczności). Niewątpliwie jednak proces starzenia się ludności, postrzegany zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym, stawia trudne wyzwania nie tylko w sferze ekonomicznej, lecz również społecznej. Istotnego znaczenia nabierają na przykład działania wdrażające strategie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach i zachęty do jak najdłuższej obecności na rynku pracy oraz aktywności zawodowej. Opublikowany w 2019 r. Raport Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) „Working Better with Age” wskazuje na konieczność zachęcania do późniejszego przechodzenia na emeryturę, wzrostu wynagrodzeń osób w starszym wieku, usuwania barier pracodawców w zakresie zatrudniania i zatrzymywania starszych pracowników w zatrudnieniu oraz poprawa zdolności do zatrudnienia osób starszych poprzez podejście oparte na cyklu życia<sup>1</sup>.

Problem wczesnego zakończenia aktywności zawodowej wynikać może również z niedostosowania kwalifikacji i kompetencji osób w wieku przed i poprodukcyjnym do wymogów rynku pracy. Nie wystarczy jednak poprawić zachęty dla osób starszych, aby kontynuowały dłuższą pracę - muszą także mieć ku temu lepsze możliwości. Zatem kluczową kwestią bardziej włączającej polityki w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+ jest także zachęcanie pracodawców do zatrudniania starszych pracowników i zatrzymywania ich na lepszych stanowiskach pracy. W 2022 r. Polski Instytut Ekonomiczny przeprowadził badanie dotyczące zjawiska ageizmu na rynku pracy<sup>2</sup>. Z tego badania wynika, że młodszy kandydaci byli znacznie częściej zapraszani do dalszego etapu rekrutacji niż osoby po 50 roku życia.

---

1 OECD, Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris 2019, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en> (dostęp: 08.11.2023).

2 Baszczak, Ł., Mokrzycki, R., Trojanowska, M., Wincewicz-Price, A., Zyzik, R., Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego, Working Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2021.

Przykładowo w naborach do drugiego etapu na stanowiska niewymagające specjalistycznego doświadczenia kandydaci w wieku 28 lat byli zapraszani 2 razy częściej niż kandydaci w wieku 52 lat, bez względu na płeć. Jednak najbardziej dotknięta zjawiskiem dyskryminacji ze względu na wiek była starsza kandydatka. W innym badaniu, przeprowadzonym przez Sektorową Radę ds. Kompetencji, pt. „Rola i potencjał pracowników 50+ w sektorze nowoczesnych usług biznesowych”<sup>3</sup> wskazano natomiast, że przedsiębiorcy mają pozytywne doświadczenia związane z zatrudnianiem pracowników 50+, które wynikają z: doświadczenia tych pracowników, zaangażowania w pracę, innego podejścia do pracy w stosunku do młodych pracowników, odmiennej kultury pracy, chęci do pomocy młodszym, mniej doświadczonym pracownikom. Jak widać więc, wszystko zależy od tego, jak dobrze firmy zarządzają różnorodnością wiekową i zapewniają najbardziej produktywne wykorzystanie wszystkich pracowników, niezależnie od ich wieku i możliwości.

Niniejsza ekspertyza jest poświęcona zatrudnieniu pracowników 50+ oraz ich aktywizacji zawodowej.



<sup>3</sup> Rola i potencjał pracowników 50+ w sektorze nowoczesnych usług biznesowych, [https://sektorowaradanub.pl/wp-content/uploads/Rola\\_i\\_potencjal\\_pracownikow\\_50\\_w\\_sektorze\\_NUB.pdf](https://sektorowaradanub.pl/wp-content/uploads/Rola_i_potencjal_pracownikow_50_w_sektorze_NUB.pdf) (dostęp: 09.11.2023).

# 1. Porównanie sytuacji zatrudnienia pracowników 50+ w Unii Europejskiej

Ludność Unii Europejskiej na dzień 1 stycznia 2022 r. szacowano na 446,7 mln<sup>4</sup>. Osoby młode (w wieku od 0 do 14 lat) stanowiły 15,0% populacji UE, osoby w wieku produkcyjnym (w wieku od 15 do 64 lat) stanowiły 63,9% populacji, a w wieku 65 lat i więcej - 21,1%. Jeśli chodzi o udział osób w wieku 65 lat i więcej w całkowitej populacji, najwyższy odsetek miały Włochy (23,8%), Portugalia (23,7%), Finlandia (23,1%), Grecja (22,7%) i Chorwacja (22,5%). Najniższy udział miał natomiast Luksemburg (14,8%) i Irlandia (15,0%). W 2022 r. w porównaniu z 2021 r. odsetek osób w wieku 65 lat i więcej wzrósł we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Bułgarii, gdzie pozostał na niezmiennym poziomie<sup>5</sup>. Komisja Europejska przewiduje, że liczba osób w wieku 65 lat lub starszych wzrośnie o 41% w ciągu najbliższych 30 lat, z 92,1 mln w 2020 r. do 130,2 mln w 2050 r., a liczba osób w wieku 80 lat lub starszych wzrośnie o 88 % w tym samym okresie, z 26,6 mln do 49,9 mln. Szacuje się, że w wyniku starzenia się społeczeństwa współczynnik obciążenia demograficznego wzrośnie o ponad 62 %, z 32 w 2020 r. do 52 w 2050 r. Ma to istotne skutki dla społeczeństw i stanowi wyzwanie w szczególności dla emerytur i systemów opieki długoterminowej.

Przed wybuchem pandemii Covid-19 osoby w wieku 55 lat i więcej stanowiły jedną piątą ogółu siły roboczej w Unii Europejskiej (20,2%). Najszybciej jednak rosła liczba pracujących wśród osób w wieku 60-64 lata oraz liczba pracujących osób w wieku 65-69 lat i 55-59 lat. Pomimo wzrostu wskaźnik zatrudnienia wśród pracowników w starszym wieku w UE plasował się wciąż poniżej średniej. Tylko 59,1% osób w wieku 55–64 lat było w 2019 r. zatrudnionych w porównaniu z 73,1% wszystkich osób w wieku 20–64 w Unii Europejskiej<sup>6</sup>. W 2021 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 55 do 64 lat w UE wzrósł z 47% do 60%. Udział osób starszych w rynku pracy najwyższy był w krajach skandynawskich: Szwecji (77%) i Danii (72%), następnie w Niemczech - nieco poniżej 72%. Korzystnie zmieniał się również współczynnik aktywności zawodowej<sup>7</sup> osób w wieku 50-64 lata - w 2022 r. wyniósł on 72,3%, podczas gdy w 2010 r. wynosił 59,7%.

4 Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing#The\\_share\\_of\\_elderly\\_people\\_continues\\_to\\_increase](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing#The_share_of_elderly_people_continues_to_increase) (dostęp: 09.11.2023).

5 Tamże.

6 Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami, COM/2021/50 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:52021DC0050> (dostęp: 10.11.2023).

7 Współczynnik aktywności zawodowej to odsetek osób aktywnych zawodowo (pracujący i bezrobotni) wśród ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata).

**Tab. 1. Współczynnik aktywności zawodowej w Unii Europejskiej w latach 2010-2022 osób w wieku 50-64 lata**

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ogółem (wiek 50-64)</b>												
59,7	60,6	62,1	63,3	64,6	65,7	67,0	68,2	69,2	70,1	70,3	71,1	72,3
<b>Mężczyźni (wiek 50-64)</b>												
68,3	68,8	70,1	71,2	72,1	73,1	74,2	75,2	76,2	76,8	76,8	77,5	78,3
<b>Kobiety (wiek 50-64)</b>												
51,5	52,8	54,5	55,9	57,5	58,7	60,2	61,6	62,6	63,6	63,9	65,0	66,4

Źródło: Eurostat.

Wskaźnik zatrudnienia<sup>8</sup> osób w wieku 50-64 lata wzrósł w Unii Europejskiej z 55,4% w 2010 r. do 68,8% w 2022 r., przy czym u mężczyzn był wyższy – 74,8% w odniesieniu do kobiet – 63%.

**Tab. 2. Wskaźnik zatrudnienia w Unii Europejskiej w latach 2010-2022 osób w wieku 50-64 lata**

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ogółem (wiek 50-64)</b>												
55,4	56,3	57,3	58,1	59,4	60,7	62,4	64,0	65,4	66,5	66,7	67,3	68,8
<b>Mężczyźni (wiek 50-64)</b>												
63,3	63,7	64,5	65,0	66,1	67,3	68,9	70,5	72,0	73,0	73,0	73,4	74,8
<b>Kobiety (wiek 50-64)</b>												
48,0	49,2	50,5	51,6	53,1	54,5	56,2	57,8	59,1	60,3	60,6	61,4	63,0

Źródło: Eurostat.

Głównymi pracodawcami osób starszych w UE były: produkcja roślinna, zwierzęca oraz rolnictwo, zwłaszcza starszych mężczyzn (w wieku 65–74 lat). W tych sektorach ludzie pracują do późnej starości często z uwagi na warunki życiowe - braku osoby, której można potencjalnie przekazać obowiązki. W kolejnych sektorach: zdrowiu, handlu detalicznym (z wyłączeniem handlu samochodowego) więcej zatrudnionych było starszych kobiet (w wieku 65-74 lata) niż starszych mężczyzn<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Wskaźnik zatrudnienia to odsetek pracujących wśród ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata).

<sup>9</sup> Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing#The\\_share\\_of\\_elderly\\_people\\_continues\\_to\\_increase](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing#The_share_of_elderly_people_continues_to_increase) (dostęp: 09.11.2023).

W Unii Europejskiej po 50. roku życia wzrasta zagrożenie bezrobociem długotrwałym. Wielu pracowników w starszym wieku napotyka trudności w przypadku rekrutacji, dostępu do możliwości szkolenia, przekwalifikowania zawodowego i zadań dostosowanych do wieku. Na początku 2021 r. Komisja Europejska przyjęła zieloną księgę w sprawie starzenia się, aby wspierać szerszą debatę polityczną na temat starzenia się<sup>10</sup>. W dokumencie zapisano, że aby zrekompensować spadek ludności w wieku produkcyjnym, UE i państwa członkowskie powinny promować strategię, dzięki której więcej osób trafia na rynek pracy i ma możliwość dłuższej kariery zawodowej, oraz które poprawiają produktywność. Komisja zauważyła, że wiele osób, szczególnie kobiet, ogranicza czas przeznaczony na pracę zawodową lub skorzystało z ponad miesięcznej przerwy w zatrudnieniu, aby opiekować się chorymi lub starszymi niepełnosprawnymi krewnymi. Stąd potrzeba większej dostępności dobrej jakości opieki nad dziećmi, formalnej opieki długoterminowej i wsparcia dla nieformalnych opiekunów. Komisja podkreśliła także znaczenie umożliwiania osobom ze środowisk migracyjnych podjęcia pracy odzwierciedlającej ich kwalifikacje i umiejętności uważając, że legalna migracja może być pomocna w ograniczeniu niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej. W dokumencie zaznaczono, że istnieje ogromny potencjał do rozwoju umiejętności osób starszych, a także do sposobu ich potwierdzania i sposobu zapewniania dostępności poradnictwa zawodowego. Kształcenie ustawiczne pozwala na większą umiejętność przystosowania zawodowego w zmieniającym się świecie pracy. Tymczasem dane Eurostat wskazują, że niewiele ponad 30% osób w wieku 55-64 lata UE uczestniczy w edukacji i szkoleniach. W czołówce krajów znajdują się Szwecja, Holandia, Niemcy, Austria i Irlandia, najmniej osób uczestniczy w kształceniu ustawicznym w Rumunii, Grecji, Bułgarii i Polsce<sup>11</sup>.

Przedłużenie życia zawodowego jest przede wszystkim wyzwaniem dla krajowych polityk rynku pracy. Ważne jest zastanowienie się, jak pracować lepiej i dłużej. Istnieje wiele przykładów w państwach członkowskich Unii Europejskiej, które odnoszą się do barier zatrudnienia starszych pracowników<sup>12</sup>. Większość unijnych służb zatrudnienia nie ma specjalnych środków ukierunkowanych na wsparcie aktywności zawodowej starszych pracowników, ale zapewnia im usługi i instrumenty w ramach programów otwartych dla wszystkich osób poszukujących pracy, w oparciu o ich indywidualne potrzeby. Najczęstszym rodzajem programów skierowanych do wspierania osób starszych są (np. w Niemczech czy Finlandii) tymczasowe dopłaty do wynagrodzeń pracodawcom zatrudniającym te osoby. Uzasadnieniem subsydiowania kosztów wynagrodzeń jest zrekompensowanie pracodawcom postrzeganej niższej produktywności tych osób i ryzyka związanego z zatrudnieniem starszych

---

10 Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami, op. cit.

11 AGE Barometer 2021, On life-long learning, education, volunteering, intergenerational exchange, consultation and participation of older persons in Europe, [https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE\\_Barometer-2021-FINAL.pdf](https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE_Barometer-2021-FINAL.pdf) (dostęp: 11.11.2023), s.7.

12 PES Strategies in Support of an Ageing Work force, Study report, European Network of Public Employment Services, EC 2019.



pracowników poprzez obniżenie kosztów płac<sup>13</sup>. Oprócz „klasycznego” wsparcia zatrudnienia w ramach środków aktywnych polityk rynku pracy niektóre państwa członkowskie Unii Europejskiej oferują jako zachętę tymczasowe lub stałe obniżenie świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego. W Austrii funkcjonuje Program „Restart: praca dla osób po 50. roku życia”, który polega na dotowaniu pracodawcom zatrudniającym osoby poszukujące pracy 50+ (wcześniej bezrobotne) wynagrodzenia tych pracowników przez rząd. Warunkiem jest zatrudnianie tych osób przez minimum 20 godzin tygodniowo. W Holandii wprowadzono specjalne usługi pośrednictwa pracy dla starszych pracowników pn. „Talent 55+”, w ramach których w klubach pracy starsi bezrobotni mieli możliwość wymiany doświadczeń i informacji. Spotkania były wspierane przez wyspecjalizowanych trenerów. Osoby biorące udział w projekcie miały możliwość uzyskania wsparcia w zakresie np. przygotowaniu planu poszukiwania pracy, doradztwa, testów kompetencyjnych. Po upływie 3 miesięcy osoby otrzymywały intensywniejsze wsparcie, co miało wzmocnić ich motywację do



poszukiwania pracy i zbudować pewność siebie. Przykładem wspierania aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia była także inicjatywa „Inicjatywa 50Plus” niemieckiego Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych (program przedłużono pod nazwą „Perspektywa 50+”). Celem programu była reintegracja bezrobotnych na rynku pracy, mężczyzn i kobiet w wieku od 50 do 64 lat. Po pierwsze wprowadzono łączony system wynagrodzeń dla osób starszych krótkotrwale bezrobotnych, którego celem było zachęcenie starszych bezrobotnych do szybkiego ponownego

13 Flaszynska E., Męcina J., Aktywne starzenie się jako wyzwanie dla rynku pracy w Polsce i w pozostałych krajach Europy, w: Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, tom 3/2021, s. 65-86.

podjęcia zatrudnienia. Jeżeli w nowym miejscu pracy oferowane było niższe wynagrodzenie niż w poprzednim zawodzie, rząd rekompensował wynagrodzenie przez okres do 2 lat (50% w pierwszym roku i 30% w drugim roku). Ponadto zwiększono środki na doksztalcanie ustawiczne osób starszych. Osoby pracujące w wieku 45 lat i więcej mogły otrzymywać stypendia na kształcenie ustawiczne, a bezrobotne osoby starsze miały prawo do bonów edukacyjnych. Usprawniono zatrudnianie na czas określony osoby w wieku 52 lat i więcej. Ciekawą inicjatywą realizowaną w ramach programu było łączenie w pary bezrobotnych młodych ludzi z bezrobotnymi osobami starszymi w celu zachęcenia ich do uczenia się od siebie nawzajem<sup>14</sup>.

Podsumowując należy podkreślić, że na aktywność zawodową osób starszych należy patrzeć w sposób kompleksowy – uwzględniając ich stan zdrowia, obowiązki, które na nich spoczywają, sytuację finansową, otoczenie społeczne i dostępną infrastrukturę, a także nawyki (w tym kulturalne np. poziom czytelnictwa). Oznacza to, że dbałość o aktywność na rynku pracy wymaga działań na wielu polach, a promowanie kształcenia ustawicznego musi zaczynać się bardzo wcześnie.

---

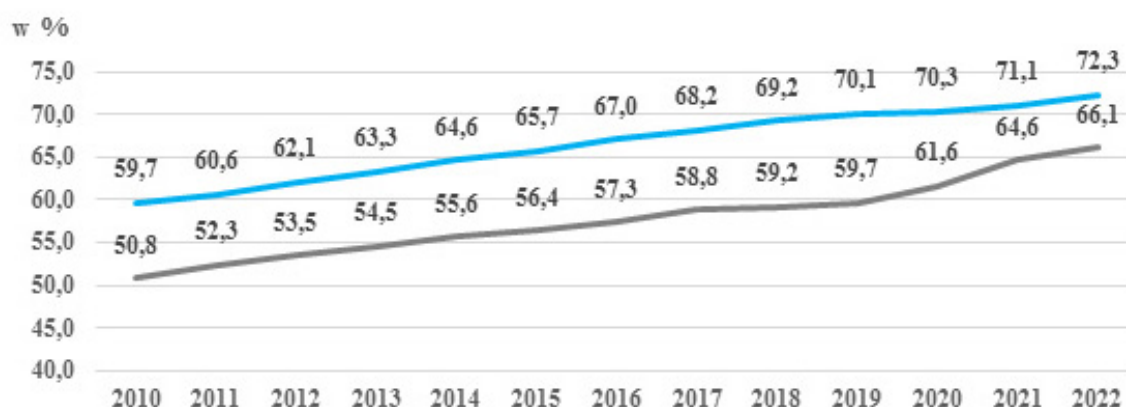
14 European Network of Public Employment Services. PES Strategies in Support of an Ageing Workforce - Study report”, ICON Institute Public Sector GmbH, November 2019, <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/24cceb1c-0ce3-11ea-8c1f-01aa75ed71a1> (dostęp: 13.11.2023), s. 7-9, 47, 51.; <https://www.oecd.org/cfe/leed/37729545.pdf> (dostęp: 13.11.2023), Zob. także: <https://jobnetzwerk.de/bvi50plus/> (dostęp: 13.11.2023).

## 2. Sytuacja osób 50+ na rynku pracy w Polsce przed pandemią COVID-19 i po jej odwołaniu

Skutkiem procesów demograficznych (niskiej dzietności i starzenia się populacji) jest zmiana struktury wieku ludności - kurczenie się populacji osób w wieku produkcyjnym oraz wzrost liczby osób w wieku emerytalnym, co powoduje potrzebę prowadzenia polityki rynku pracy sprzyjającej wydłużaniu okresu aktywności zawodowej. Osoby powyżej 50 roku życia są coraz bardziej aktywne na rynku pracy, a wskaźniki dotyczące zatrudnienia z roku na rok poprawiają się, co jest widoczne również na tle Unii Europejskiej.

Dane wskazują, że w 2022 r. współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50-64 lata wynosił w Polsce 66,1% i był co prawda **niższy od tego w grupie 15-64 lata (73,5%)**, ale ta różnica nie była aż tak widoczna jak w latach wcześniejszych. Korzystnie zmienił się również współczynnik aktywności zawodowej<sup>15</sup> osób w wieku 50-64 lata w Polsce w relacji do Unii Europejskiej, bowiem w 2010 r. wynosił on 50,8% w Polsce wobec 59,7% w UE, a w 2022 r. już 66,1% w Polsce wobec 72,3% w UE.

**Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 50-64 lat w Unii Europejskiej i w Polsce w latach 2010-2022**



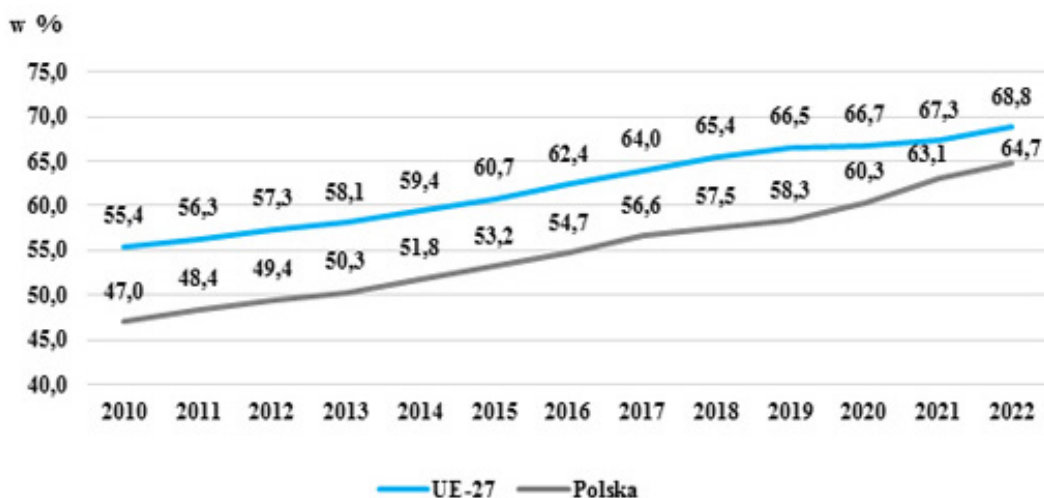
Źródło: Eurostat.

<sup>15</sup> Współczynnik aktywności zawodowej to odsetek osób aktywnych zawodowo (pracujący i bezrobotni) wśród ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata).

W ciągu ostatnich 12 lat zarówno w Polsce, jak w Unii Europejskiej, współczynnik aktywności zawodowej osób wieku 50-64 lata zwiększał się, przy czym w Polsce aż o 15,3 punktów procentowych, przy wzroście w UE o 12,6 punktów procentowych. Aktywność kobiet pozostawała zdecydowanie niższa niż mężczyzn – w 2022 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet w tej grupie wynosił 57% wobec 75,8% dla mężczyzn.

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata od 2010 r. także wzrastał. W końcu 2022 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata wyniósł w Polsce 64,7% i był niższy niż w UE (68,8%). Wskaźnik zatrudnienia kobiet zwiększył się z 39% w 2010 r. do 56% w 2022 r., a mężczyzn z 55,7% do 74,2% w analogicznym okresie.

## Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 50-64 lat w Unii Europejskiej i w Polsce w latach 2010-2022



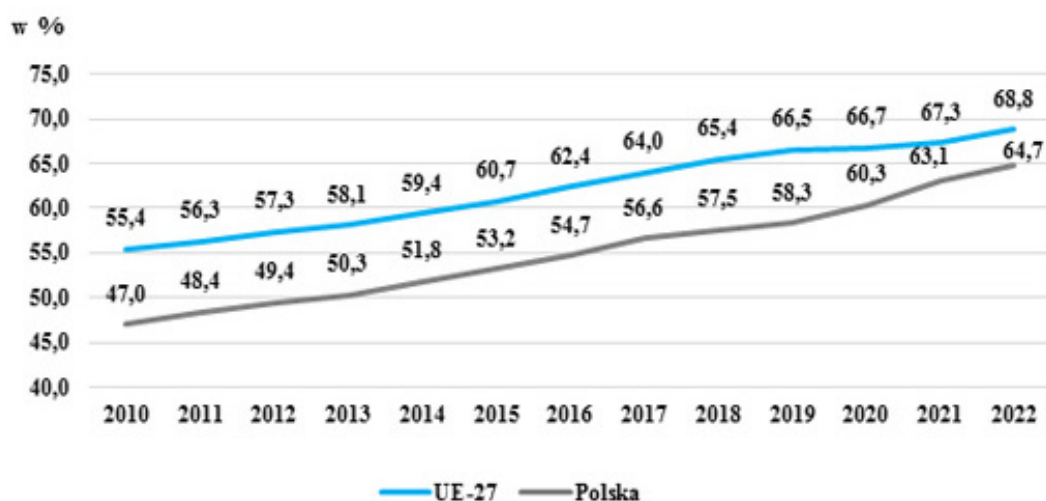
Źródło: Eurostat.

W momencie przystąpienia do Unii Europejskiej Polska była krajem z najwyższą stopą bezrobocia w całej Unii - w 2004 roku wynosiła ona ponad 19%. Jeszcze w 2013 r. stopa bezrobocia w Polsce przekraczała 10%. Od 2019 r. Polska jest w czołówce krajów o najniższym bezrobociu. Z ostatniego miejsca Polska przesunęła się więc na jedno z pierwszych. Stopa bezrobocia mierzona metodą Eurostatu we wrześniu 2023 r. wyniosła 2,8%, co oznacza, że Polska osiągnęła drugi, wraz z Maltą, najniższy wynik w Unii Europejskiej, lepszą sytuację odnotowano tylko w Czechach (2,7%).

Wskaźnik osiągnięty we wrześniu (2,8%) dał Polsce także piąte miejsce w krajach OECD - za Japonią, Koreą, Meksykiem i Czechami.

Sytuacja na rynku pracy osób po 50 roku życia poprawia się w Polsce z roku na rok. Stopa bezrobocia<sup>16</sup> mierzona metodą Eurostatu (czyli szacowana na podstawie badań sondażowych, których metodologia jest ujednoczona w ramach Unii Europejskiej i na części populacji) zmniejszyła się w Polsce z 7,6% w 2010 r. do 2,0% w 2022 r. Dla porównania: w Unii Europejskiej wyniosła 4,8% w 2022 r., więc ten spadek 9z 7,1% w 2010 r. był zdecydowanie słabszy). Jak już wspomniano wcześniej osoby po 50 r.ż. jeśli stracą pracę, trudniej znajdują nową i częściej stają się długotrwale bezrobotnymi (a więc osobami bez pracy powyżej 12 miesięcy).

### Wykres 3. Stopa bezrobocia osób w wieku 50-64 lata w Unii Europejskiej i w Polsce w latach 2010-2022



Źródło: Eurostat.

Inna metodologia niż Eurostatu jest stosowana przy obliczaniu poziomu bezrobocia rejestrowanego. Poziom ten jest obliczany co miesiąc przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) na podstawie sprawozdań przygotowywanych przez powiatowe urzędy pracy. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych jest to suma osób, które na koniec danego miesiąca były zarejestrowane jako bezrobotne we wszystkich powiatowych urzędach pracy (PUP) w kraju. Dane o bezrobociu rejestrowanym, oparte na krajowych definicjach, mają charakter wyłącznie krajowy i trudno jest je porównywać na poziomie międzynarodowym. Stopa bezrobocia rejestrowanego to proporcja liczby zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych do liczby osób aktywnych zawodowo (pracujący + bezrobotni).

<sup>16</sup> Stopa bezrobocia to stosunek liczby bezrobotnych do liczby wszystkich ludzi zdolnych do pracy, czyli tzw. siły roboczej (pracujących+ bezrobotnych).

W końcu 2022 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 218,9 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia, o 21,9 tys. osób (9,1%) mniej niż w końcu 2021 r. Dynamika spadku liczby bezrobotnych do 50 r. ż. była podobna – wyniosła 9,3%. Średnio w latach 2010-2022 osoby powyżej 50 r. ż. stanowiły między 21 a 27% bezrobotnych, przy czym wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia zdecydowanie dominowali mężczyźni (62,5% w końcu 2022 r.) z uwagi na późniejsze osiągnięcie przez nich wieku emerytalnego (obecnie 65 lat w Polsce)<sup>17</sup>.

Bezrobotni powyżej 50 roku życia byli też przeciętnie słabiej wykształceni – w końcu 2022 r. wykształcenie wyższe posiadało 6,9% bezrobotnych powyżej 50 r. ż. i 17,1% pozostałych bezrobotnych. Częściej też dotyczyła ich bezrobocie długotrwałe – w końcu 2022 r. bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się pozostawało 51,1% bezrobotnych powyżej 50 r. ż. i 36,5% bezrobotnych do 50 r. ż. Prawo do zasiłku posiadało 16,3% bezrobotnych powyżej 50 r. ż. i 13,4% pozostałych bezrobotnych.



<sup>17</sup> Bezrobotni powyżej 50 roku życia - raport za 2022 rok i inne, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane> (dostęp: 11.11.2023).

**Tab. 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego i liczba bezrobotnych powyżej 50 r.ż. w Polsce w latach 2010-2022**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Liczba bezrobotnych powyżej 50 r.ż.	421674	441443	486445	524558	474911	429763	376948	298561	262704	235672	268763	240814	218918
Udział bezrobotnych powyżej 50 r.ż. w ogólnej liczbie bezrobotnych	21,6	22,3	22,8	24,3	26,0	27,5	28,2	27,6	27,1	27,2	25,7	26,9	27,0
Liczba bezrobotnych ogółem	1 954 706	1 982 676	2 136 815	2 157 883	1 825 180	1 563 339	1 335 155	1 081 746	968 888	866 374	1 046 432	895 203	812 301

Źródło: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie-rejestrowane> (dostęp: 11.11.2023)

Jak pokazują dane, pandemia Covid-19 nie wpłynęła na sytuację osób po 50 r.ż. na rynku pracy. Stabilną sytuacją na rynku pracy nie zachwiały też drugi potężny kryzys – rosyjska agresja na Ukrainę, która spowodowała napływ imigrantów i wzrost inflacji. Niewątpliwie wpływ na to miały działania podejmowane przez państwo, a skierowane do szerokiego kręgu odbiorców tj. zarówno do pracodawców i zatrudnianych przez nich pracowników, jak i przedsiębiorców samozatrudnionych. W celu zaradzenia skutkom wysokiej inflacji wprowadzone zostały również takie instrumenty, jak zerowy VAT na żywność, dodatek osłonowy, dodatek węglowy, zamrożenie cen energii elektrycznej i dodatek elektryczny. Ponadto, regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę przewidują rozwiązania na wypadek wysokiej inflacji – dzięki nim wynagrodzenie minimalne wzrastało w stopniu adekwatnym do poziomu inflacji, co pomogło zapobiec pogorszeniu się sytuacji osób osiągających najniższe dochody.

W ciągu 10 lat minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 2 000 zł z 1 600 zł w 2013 r. do 3 600 zł od 1 lipca 2023 r.

Badania przeprowadzone w 2023 r. przez Federację Przedsiębiorców Polskich pt.: „Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19” miały na celu przeanalizowanie oczekiwań pracodawców w kontekście zatrudnienia starszej kadry oraz potrzeb pracowników 50+ wobec zmian na rynku pracy wywołanych pandemią COVID-19<sup>18</sup>. Jednym z pytań zadanych pracownikom było, czy w czasie pandemii ich sytuacja zawodowa uległa zmianie. 15% odpowiedziało, że tak, 85% - nie. Na pytanie, jakiego rodzaju były to zmiany, z tych

<sup>18</sup> W ramach projektu wykonano 1216 ankiet wśród pracowników i 300 wywiadów wśród pracodawców na temat sytuacji pracowników 50+.

15% respondentów, 9% odpowiedziało, że wyłącznie pozytywne, 44% zarówno pozytywne, jak i negatywne, a 41% wyłącznie negatywne, 5% nie potrafiło wskazać. 13% pracowników biorących udział w badaniu wskazało, że w czasie pandemii podniosło swoje kwalifikacje zawodowe, a 32%, że zdobyło nowe umiejętności zawodowe. 63% pracowników oceniło, że ich sytuacja po ustaniu pandemii Covid-19 nie uległa zmianie, 18% że się poprawiła, a 6% że zdecydowanie poprawiła.

W tym samym badaniu zapytano pracodawców o pracowników 50+ w okresie pandemii i po niej. Jeśli dochodziło do redukcji zatrudnienia w firmie, to głównym jej powodem były odejścia starszych pracowników na emeryturę z powodu nabycia do niej uprawnień (tak wskazało 35% pracodawców). 91% pracodawców wskazało, że pandemia nie miała wpływu na zmianę warunków zatrudnienia w firmie. 93% odpowiedziało także, że ogólna sytuacja zatrudnieniowa pracowników po 50 roku życia w okresie pandemii nie zmieniła się. Pracodawcy za główne korzyści z zatrudniania pracowników 50+ uznali (tab. 4):

**Tab. 4. Korzyści z zatrudniania osób po 50 r.ż. w opinii pracodawców**

<b>Korzyści</b>	<b>Procent wskazań</b>
Bogate doświadczenie zawodowe	12,4%
Umiejętności praktyczne, znajomość procedur i zasad zarządzania firmą	11,7%
Duża wiedza, profesjonalizm	12,1%
Lojalność i przywiązanie do firmy	11,3%
Zaangażowanie w realizację zadań	11,0%
Mniejsze zagrożenie odejściem z pracy	10,0%
Korzyści finansowe dla pracodawcy (niższe koszty pracy)	3,3%
Większa dyspozycyjność	7,7%
Podporządkowanie i wyrozumiałość, posiadanie określonego systemu wartości	9,3%
Pełnienie roli mentora dla młodszych pracowników	8,9%

Źródło: Badanie Federacji Przedsiębiorców Polskich pt.: „Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19”

Wielu pracodawców wychodzi z założenia, że z stan zdrowia starszych pracowników z biegiem lat ulega wyraźnemu pogorszeniu, a zatem zatrudnienie osoby w wieku 50+ wiąże się z ryzykiem częstej nieobecności pracownika w miejscu pracy ze względu na problemy zdrowotne. W badaniu zapytano również pracodawców o ryzyka związane z zatrudnianiem pracowników 50+, wyniki przedstawia tab. 5.



**Tab. 5****Ryzyka z zatrudniania osób po 50 r.ż. w opinii pracodawców**

Nieadekwatna wiedza i umiejętności do nowych technologii i przeobrażeń na rynku	11,2%
Niechęć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i umiejętności	12,6%
Brak niezbędnych kompetencji (np. cyfrowych)	8,4%
Słabnące zaangażowanie w wykonywanie zadań	6,9%
Trudności z integracją z młodszymi pracownikami	4,2%
Częste absencje z powodów zdrowotnych	5,0%
Niska produktywność	1,9%
Trudności w dostosowywaniu się do zmian	7,4%
Brak motywacji, kreatywności, postawy twórczej	5,0%
Zbyt obciążająca praca, ryzyko wypadkowości, obniżanie jakości pracy (gorsza motoryka, słabnąca siła fizyczna pracowników 50+)	11,6%
Brak ryzyka	25,7%

Źródło: Badanie Federacji Przedsiębiorców Polskich pt.: „Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19”

Należy zauważyć, że ¼ pytaných pracodawców stwierdziła, że nie widzi żadnego ryzyka z zatrudniania osób po 50 roku życia. Pozostali jako główne ryzyka wskazali przede wszystkim: niechęć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i umiejętności (12,6%), zbyt obciążająca praca, ryzyko wypadkowości, obniżanie jakości pracy (gorsza motoryka, słabnąca siła fizyczna pracowników 50+) (11,6%) i nieadekwatną wiedzę i umiejętności do nowych technologii i przeobrażeń na rynku (11,2%). Na absencje chorobowe zwróciło uwagę 5% pracodawców.

### 3. Sposoby aktywizacji zawodowej osób 50+

Według Głównego Urzędu Statystycznego w 2022 r. w Polsce było prawie 9 mln osób biernych zawodowo w wieku 50 lat i więcej, z tego 2,3 mln w wieku 50-64 lata<sup>19</sup>. Głównym powodem braku aktywności zawodowej w Polsce była emerytura – wskazało tak 60% ludności biernej zawodowo w wieku 55-64 lata i 96% ludności w wieku 65-74 lata (wg danych GUS za IV kwartał 2022 r.).

Eksperti wskazują, że głównymi barierami w przedłużaniu aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym w Polsce są przede wszystkim: stan zdrowia, warunki pracy oraz obowiązki rodzinne i opiekuńcze, a także utrata zatrudnienia na kilka lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego<sup>20</sup>. Decyzja o wyjściu z rynku pracy i przejściu na emeryturę lub skorzystaniu z innych świadczeń jest silnie uzależniona od jakości miejsca pracy. Odpowiednie wynagrodzenie, dobra atmosfera w pracy zwiększają motywację do pracy i przedłużają chęć pracy w ogóle. Wraz z wiekiem wyraźnie spada zainteresowanie zdobywaniem wiedzy przez uczestnictwo w edukacji formalnej i poza-formalnej. Osoby starsze i o niskich kwalifikacjach znacznie rzadziej uczestniczą w szkoleniach niż młodsze i bardziej wykwalifikowane<sup>21</sup>. Brak ofert szkoleniowych dopasowanych do możliwości i zainteresowań osób starszych sprawia, że trudniej jest im utrzymać się na rynku pracy lub zmienić miejsce zatrudnienia. Obecnie 1/3 osób w wieku 55-65 lat nie ma umiejętności obsługi komputera ani doświadczenia w pracy na komputerze<sup>22</sup>.

Istnieją różne powody, dla których pracodawcy są mniej skłonni do zatrudniania osób starszych. Niektóre z tych powodów to: wyższe koszty spowodowane wyższymi składkami ze względu na staż pracy, brak elastyczności i mniejsza wydajność starszych pracowników, brak odpowiednich umiejętności (np. w branżach nowych technologii), ryzyko nieobecności (choroby). Z drugiej strony starsi pracownicy to liczne atuty, takie jak: doświadczenie zawodowe, specjalistyczna wiedza, wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne, lojalność wobec swojego pracodawcy i mniejsza skłonność do częstych zmian pracy (silne poczucie przynależności do firmy).

19 Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/> (dostęp: 11.11.2023).

20 Chłoń-Domińczak A., Holzer-Żelaźewska D., Maliszewska A., Analityczny Raport Uzupełniający Nr 3 Polacy po pięćdziesiątce: praca i emerytura, CenEA 2017, s. 218-219.

21 Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, op. cit.

22 Tamże, zob. także: Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, PARP, Warszawa 2019, s. 17.

Warto w tym miejscu jeszcze wspomnieć o tym, że równe traktowanie w zatrudnieniu osób starszych jest w Polsce zagwarantowane w Konstytucji RP. Zgodnie z art. 32 Konstytucji RP wszyscy są równi wobec prawa oraz nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Prawa i wolności wszystkich obywateli, w tym tych, którzy są narażeni na dyskryminację, podlegają ochronie prawnej w równym stopniu. Zakaz dyskryminacji stanowiący jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 113 Kodeksu pracy<sup>23</sup>), jak również nakaz równego traktowania pracowników bez względu na jakąkolwiek przyczynę, zapewniają kompleksową ochronę przed dyskryminacją na wszystkich etapach stosunku pracy. W świetle przepisu art. 183a Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w szcze-



gólności bez względu na takie cechy jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nierównego traktowania ze względu na wiek w obszarze rynku pracy zakazuje także obowiązująca od 1 stycznia 2011 roku Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu

23 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U.2023.0.1465).

niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>24</sup>, określająca obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

W Polsce starsi pracownicy stosunkowo często pracują na podstawie niestandardowych umów o pracę. Dlatego kilka lat temu podjęto działania zapobiegające nadmiernemu korzystaniu z takich umów i zapewniające minimalne standardy zabezpieczenia społecznego osobom pracującym na podstawie najpopularniejszych umów cywilnoprawnych. Wprowadzono minimalną stawkę godzinową i obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, w tym składek emerytalnych, do wysokości co najmniej miesięcznego wynagrodzenia minimalnego.

Na mocy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>25</sup>, osoby powyżej 50 roku życia, rejestrując się w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, mogą uzyskać wsparcie w powrocie na rynek pracy i skorzystać z większości dostępnych form pomocy, m. in.: szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych, dotacji i pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej i tworzenie nowych miejsc pracy czy finansowania kosztów studiów podyplomowych. Są one zaliczane do grupy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dostępne są instrumenty wsparcia dedykowane tylko osobom po 50 roku życia lub wspierające zatrudnienie osób w wieku 50+, np. wydłużenie okresu korzystania z prac interwencyjnych, tj. przez 24 miesiące dla bezrobotnych powyżej 50 roku życia, a w przypadku, gdy refundacja wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne jest dokonywana za co drugi miesiąc, nawet na okres do 4 lat. Bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia oraz posiadający jednocześnie co najmniej 20 letni okres uprawniający do zasiłku dla bezrobotnych mają wydłużony termin pobierania zasiłku ze 180 dni do 365 dni.

---

24 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2023.970).

25 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.).

**Tab. 6. Wybrane obowiązujące stawki świadczeń dla osób bezrobotnych w PLN (stan prawny na dzień 1 września 2023 r.)**

<b>Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania</b>	
szkolenia - 120 % zasiłku dla bezrobotnych	1.790,30
przygotowania zawodowego dorosłych - 120 % zasiłku dla bezrobotnych	1.790,30
stażu - 120 % zasiłku dla bezrobotnych	1.790,30
kontynuowania nauki - 100% zasiłku dla bezrobotnych	1.491,90
studiów podyplomowych - 20% zasiłku dla bezrobotnych	298,40
<b>Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku dla bezrobotnych) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową</b>	746,00

Źródło: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/stawki-kwoty-wskazniki> (dostęp: 11.11.2023)

Ustawa przewiduje instrumenty, kierowane do pracodawców, mających stanowić zachętę do zatrudniania osób w starszym wieku i wydłużania tym samym okresu aktywności zawodowej tych osób:

1. Pracodawca, do którego w ramach prac interwencyjnych został skierowany bezrobotny, który ukończył 50 rok życia, może liczyć na refundację wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za tę osobę. Starosta może skierować bezrobotnych powyżej 50 roku życia do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych przez okres do 24 miesięcy oraz dokonywać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne. Jeżeli do pracy w ramach prac interwencyjnych są kierowani bezrobotni, którzy:
  - a) spełniają warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego - refundacja jest przyznawana w wysokości do 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
  - b) nie spełniają warunków koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego - refundacja jest przyznawana w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.
2. Pracodawcy i inne jednostki organizacyjne, zatrudniające osoby, które ukończyły 50 rok życia, są zwolnione z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (FP) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) przez okres 12 miesięcy. Z kolei pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zatrudniające osoby w wieku powyżej 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni) są całkowicie zwolnieni z obowiązku odprowadzania za nich składek na FP i FGŚP.

3. Pracodawcy lub przedsiębiorcy mogą również otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionego skierowanego bezrobotnego, przez okres 12 (jeżeli bezrobotny ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat) lub 24 miesiące (jeżeli bezrobotny ukończył 60 rok życia).

Natomiast w odniesieniu do pracowników oraz osób wykonujących inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą w wieku 45 lat i powyżej, zainteresowanych pomocą w rozwoju zawodowym, po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy jako poszukujący pracy, kierowane jest wsparcie w postaci:

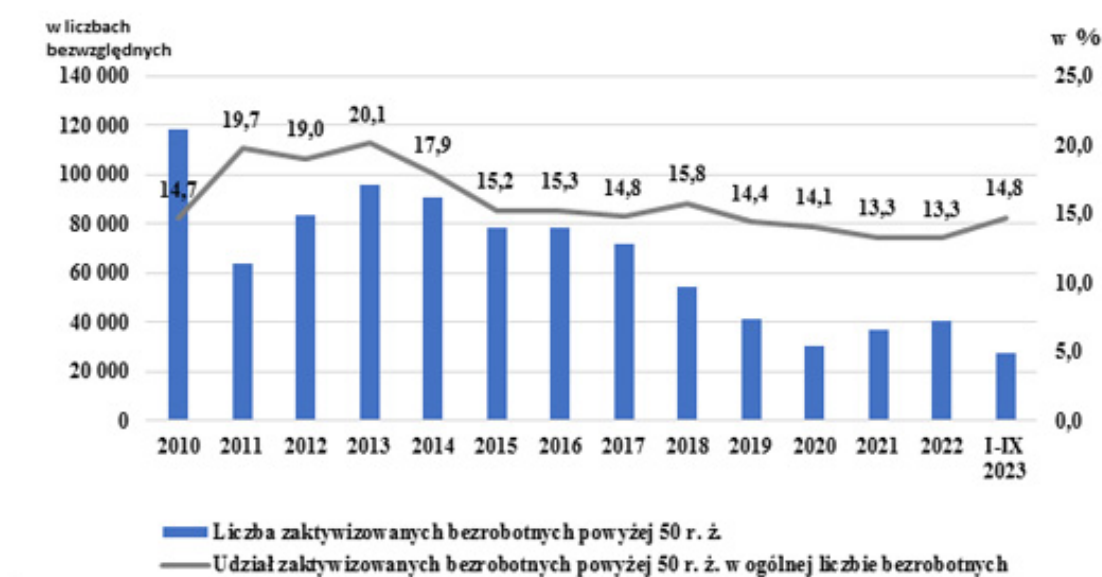
- finansowania przez starostę z Funduszu Pracy kosztów szkolenia, w tym szkolenia zorganizowanego na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych,
- finansowania z Funduszu Pracy, w formie zwrotu, kosztów zakwaterowania i wyżywienia poszukującego pracy, skierowanego na szkolenie odbywane poza miejscem zamieszkania, jeżeli wynika to z umowy zawartej z instytucją szkoleniową,
- finansowania, w formie zwrotu, całości lub części poniesionych przez skierowanego poszukującego pracy, kosztów z tytułu przejazdu na szkolenie,
- finansowania z Funduszu Pracy, w formie zwrotu, poniesionych przez poszukującego pracy kosztów przejazdu na egzamin,
- częściowego sfinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia, jeżeli skierowanie na to szkolenie nastąpiło na prośbę poszukującego pracy albo organizacji lub instytucji pokrywającej część kosztów tego szkolenia,
- pożyczki, której starosta może udzielić na wniosek poszukującego pracy, na sfinansowanie kosztów szkolenia do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy pożyczki w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej,
- sfinansowania, na wniosek poszukującego pracy, przez starostę ze środków Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych należnych organizatorowi studiów, do wysokości 100%, jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje także możliwość finansowania ze środków Funduszu Pracy, w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), kształcenia i szkolenia pracowników, co ma wpływać na możliwość dłuższego pozostania na rynku pracy starszych pracowników poprzez możliwość dostosowania kompetencji do potrzeb pracodawców oraz zmian społeczno – gospodarczych. KFS to wydzielona część środków Funduszu Pracy, przeznaczona na finansowanie kształcenia i szkolenia osób pracujących (pracowników i pracodawców).

Od początku 2010 r. do końca września 2023 r. z instrumentów rynku pracy skorzystało ponad 911,7 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia (16% ogółu aktywizowanych bezrobotnych), w tym ponad 20 tys. osób podjęło pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia<sup>26</sup>. W 2022 r. udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu rozpoczęło 40,8 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia i stanowili oni 13,3% wszystkich aktywizowanych bezrobotnych. W porównaniu do 2021 r. liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia objętych aktywnymi formami pomocy zwiększyła się o 3,7 tys. osób, tj. o 10,1%, przy ogólnym wzroście liczby aktywizowanych bezrobotnych o 10,6%. Najwięcej bezrobotnych powyżej 50 r. ż rozpoczęło prace subsydiowane (20,8 tys. osób), staż (8,3 tys.) oraz prace społecznie użyteczne (7,3 tys.). Udział w programach specjalnych rozpoczęły 133 osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia i stanowili oni 22,4% ogólnej liczby bezrobotnych, którzy rozpoczęli programy specjalne. Prawie 59% osób powyżej 50 roku życia, które ukończyły programy specjalne w 2022 r. podjęło pracę w trakcie lub do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w programie i wykonywało ją co najmniej 30 dni. W programach regionalnych w 2022 r. rozpoczęło udział 462 bezrobotnych powyżej 50 r. ż., zakończyło 448 osób, a pracę w trakcie lub do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w programie podjęło 355 osób (79,2% osób, które zakończyły udział).

Ponadto w 2022 r. w ramach prowadzonego przez urzędy pracy poradnictwa zawodowego 31 tys. bezrobotnych powyżej 50 r. ż skorzystało z porad indywidualnych, 3,1 tys. z porad grupowych, 1,0 tys. osób z badań testowych, a 4,4 tys. osób uczestniczyło w grupowych spotkaniach informacyjnych.

#### Wykres 4. Liczba aktywizowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia i ich udział w ogólnej liczbie osób aktywizowanych w latach 2010-2023 (wrzesień)



Źródło: Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Mimo że udział osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych wynosił ok. 26%, to ich odsetek wśród aktywizowanych bezrobotnych wynosił średnio ok. 15%, a w latach 2021-2022 zaledwie 13,3%.

Interesująco przedstawia się natomiast analiza liczby osób w wieku 50+ biorących udział w stażach i szkoleniach, bowiem po spadkach w czasie pandemii, wzrosła ona w stosunku do okresu sprzed pandemii. W 2019 r. szkolenie rozpoczęło 3,1 tys. osób w wieku 50+, w 2022 r. liczba ta wzrosła do 4,4 tys. Co dziesiąty bezrobotny rozpoczynający szkolenie finansowane przez urząd pracy w 2022 r. należał do grupy wiekowej 50+. Zbliżony trend można zauważyć w odniesieniu do staży. W trakcie pandemii zarówno liczba stażystów w wieku 50+, jak i procentowy udział tej grupy w populacji osób podejmujących staż spadły, a następnie po pandemii – zaczęły rosnąć.

**Tab. 7. Szkolenia i staże osób po 50 roku życia w latach 2019-2022**

<b>Osoby w wieku 50 lat i więcej, które rozpoczęły:</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
szkolenie	3 113	1 593	2 626	4 447
% ogółu bezrobotnych podejmujących szkolenie	9,1	8	8,7	10,4
staż	7 793	5 169	6 509	8 277
% ogółu bezrobotnych podejmujących staż	7,7	6,8	6,8	7,8

Źródło: Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Warto wspomnieć jeszcze o aktywizacji osób pracujących. Przez pierwsze dwa lata funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego (2014-2015), środki tego funduszu przeznaczone były wyłącznie na kształcenie ustawiczne osób w wieku 45+. W kolejnych latach wsparcie osób pracujących z tej grupy wiekowej było jednym z priorytetów wydatkowania KFS. W 2022 r. 43% beneficjentów Krajowego Funduszu Szkoleniowego miało 45 lub więcej lat i był to najwyższy udział tej grupy wiekowej w populacji beneficjentów KFS od 6 lat. Na drugim miejscu były osoby w wieku 35-44 lat (28%). Osoby w wieku 25-34 lat stanowiły 23% liczby osób korzystających z KFS<sup>27</sup>.

27 Dane Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.



Największym zainteresowaniem w 2022 r. wśród pracodawców i pracowników cieszyło się finansowane z KFS kształcenie w tematyce - opieka zdrowotna - w tym obszarze szkoliło się ponad 14 tys. osób, co stanowiło prawie 15% ogółu uczestników działań finansowanych z KFS. Popularne były również kursy i szkolenia o tematyce: informatyka i wykorzystanie komputerów - 8 tys. osób (8%), rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna - prawie 8 tys. osób (8%), technika i handel artykułami technicznymi (w tym mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) - 7 tys. osób (7%), usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy - ponad 6 tys. osób - (prawie 7%), doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu - 6,5 tys. osób (prawie 7%), usługi fryzjerskie, kosmetyczne - 6 tys. osób (6,5%), opieka społeczna (w tym opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat) - ponad 5 tys. osób (prawie 6%). W 2022 roku wydatkowano ze środków KFS (wraz z rezerwą) na kształcenie ustawiczne ogółem 221 mln zł, a ze wsparcia skorzystało ponad 97 tys. osób<sup>28</sup>.

Konieczność aktywizacji zawodowej osób 50+ zapisano w wielu dokumentach programowych. W Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR)<sup>29</sup> zwrócono uwagę na kwestie procesów demograficznych, tj. niskiej dzietności i starzenia się społeczeństwa. W perspektywie długofalowej Polska powinna przeprowadzić głębokie reformy w praktycznie każdej dziedzinie życia społecznego w związku ze zmianą struktury wiekowej. Reformy te muszą dotyczyć charakteru usług publicznych, sposobu świadczenia pracy, zmiany sposobu uczenia się, intensywności i dostępności profilaktyki zdrowotnej, czy wypoczynku i rekreacji. Strategia ostrzega, że jeśli trendy kurczenia się zasobów pracy nie zostaną szybko zahamowane, konsekwencje będą ekonomiczne, w postaci zmniejszenia efektywności rynku pracy i gospodarki, społeczne w zakresie zabezpieczenia społecznego i niewydolności systemu ubezpieczeniowego, a zatem równowagi finansowej państwa.

Także w treści Krajowego Planu Odbudowy<sup>30</sup> (kamień milowy 68) Polska zobowiązuje się do przedłożenia Komisji Europejskiej w IV kwartale 2024 r. raportu dotyczącego podjętych działań, które mają na celu podniesienie efektywnego wieku emerytalnego. Chodzi o pokazanie efektów rozwiązań w postaci zwolnienia z podatku od dochodów osobistych (PIT) seniorów, którzy nie korzystają z możliwości przejścia na emeryturę w ustawowym wieku emerytalnym. W raporcie powinien znaleźć się opis wpływu podjętych działań na rynek pracy, zrównoważenie systemu emerytalnego, finanse publiczne oraz równość płci.

28 Tamże.

29 Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) – SOR – została przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r.

30 Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) zaakceptowany przez Komisję Europejską 1 czerwca 2022 r., <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/krajowy-planu-odbudowy-i-zwiekszania-odpornosci> (dostęp: 12.11.2023).

Temat aktywizacji zawodowej osób starszych na rynku pracy, ze względu na wagę problemu, został podjęty również w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL)<sup>31</sup>. W ramach SRKL przewidziane zostały różne działania na rzecz wspierania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, w tym m.in. poprzez aktywne instrumenty rynku pracy, programy uzupełniania lub zmiany kwalifikacji, profilaktykę zdrowotną, elastyczne formy i sposoby świadczenia pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, zachęty do dłuższej aktywności na rynku pracy. Strategia przewiduje przedsięwzięcia, których celem jest zwiększenie zatrudnienia osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy, poprzez poprawę stanu ich zdrowia, kwalifikacji, a także rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom starszym.

Uchwałą nr 135 z dnia 15 czerwca 2022 r. Rada Ministrów przyjęła dokument pt.: „Strategia rozwoju usług społecznych, polityka publiczna do roku 2030 (z perspektywą do 2035 r.)”. Głównym założeniem Strategii jest przygotowanie systemu realizacji usług społecznych dla osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, w tym w szczególności m.in. starszy wiek, jak również z uwagi na niepełnosprawność, pierwszeństwo usług społecznych świadczonych w środowisku lokalnym nad usługami świadczonymi w placówkach stacjonarnych, budowa efektywnego i trwałego systemu świadczenia usług społecznych dla osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, włączenie społeczne osób niepełnosprawnych dające im możliwość życia w społeczności bez względu na stopień niepełnosprawności, stworzenie efektywnego systemu usług społecznych dla osób z zaburzeniami psychicznymi. W odniesieniu do osób 50+ to ważne zapisy, bowiem osoby te często rezygnują z pracy z powodu konieczności opieki nad osobami zależnymi.

Wśród projektów strategicznych należy także wymienić projekt badawczy „Zdrowie, starzenie się populacji i procesów emerytalnych w Europie” (SHARE). Jest to badanie panelowe przeprowadzane wśród osób w wieku 50 lat i więcej, dla poznania warunków życia tej części populacji<sup>32</sup>. Wyniki badania SHARE pokazują, że grupa osób zadowolonych z pracy w Polsce jest niższa niż w innych krajach. Jednocześnie odsetek pracujących, zniechęconych do pracy lub zmęczonych pracą wymagającą od nich dużego wysiłku fizycznego lub też rutynowej pracy, jest wysoki. Jakość pracy może być jednym z istotnych czynników, które przyczyniają się do wysokiej skłonności do szybkiego wycofywania się z aktywności zawodowej Polaków.

Przy powyżej opisanych tendencjach demograficznych i wskaźnikach aktywizacja i zatrzymanie na rynku pracy osób w wieku przedprodukcyjnym lub już niemobilnym nabiera szczególnej wagi.

31 Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-2030> (dostęp: 12.11.2023).

32 Chłoń-Domińczak A., Analityczny Raport Uzupełniający Nr 3 Polacy po pięćdziesiątce: praca i emerytura, MRPIPS, CenEA, s. 18.

## 4. Problematyka wieku emerytalnego - szanse i zagrożenia

Od 1 października 2017 roku został w Polsce przywrócony wiek emerytalny 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Obniżenie wieku emerytalnego miało na celu przede wszystkim umożliwienie każdemu ubezpieczonemu podjęcie samodzielnej decyzji o momencie zakończenia aktywności zawodowej. Ustawa określa minimalny wiek, w którym można skorzystać z prawa do emerytury. Przejście na emeryturę jest prawem, a nie obowiązkiem. Decyzja o skorzystaniu z prawa do emerytury, czy też o kontynuowaniu pracy zawodowej, przesuwając w czasie swoje przejście na emeryturę, w dużej mierze determinowana jest indywidualną sytuacją osoby w zakresie jej stanu zdrowia, sytuacji i pozycji na rynku pracy, planów dotyczących długości odpoczynku po zakończeniu aktywności zawodowej, jak również oczekiwań dotyczących wysokości świadczeń emerytalnych. Szacuje się, że efektem opóźnienia przejścia na emeryturę o rok jest o ok. 8% wyższe świadczenie. Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami, emeryci, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny mają także możliwość łączenia pobierania świadczenia z aktywnością zawodową, bez żadnych ograniczeń dotyczących wymiaru pracy czy uzyskiwanych z niej dochodów.

Na tle Unii Europejskiej aktywność zawodowa kończona jest stosunkowo wcześniej i w Polsce jest jeden z najniższych w Europie wskaźników wieku przechodzenia na emeryturę. Średni wiek dezaktywacji zawodowej w Polsce w 2020 r. wyniósł 63,3 lat. W 2020 świadczenie emerytalne pobierało ponad 7 milionów osób<sup>33</sup>. Dla porównania: 20 lat temu emerytów w Polsce było 4,6 mln, czyli niemal o 70% mniej. Łącznie grupa emerytów, stanowiących większość, i rencistów, w 2020 r. wyniosła ponad 9,3 mln osób, czyli ponad 24 proc. całkowitej liczby ludności Polski.

33 Emerytury i renty w 2020 r., [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/32/12/1/emerytury\\_i\\_renty\\_w\\_2020.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/32/12/1/emerytury_i_renty_w_2020.pdf) (dostęp: 12.11.2023).

**Tab. 8. Udział osób, którym przyznano emerytury w latach 2020-2022**

Rok/płeć	Osoby, którym przyznano emerytury po raz pierwszy**)	z tego:		
		dokładnie w wieku emerytalnym	w wieku wyższym od wieku emerytalnego od 1 do 11 miesięcy	w wieku wyższym o co najmniej rok >= 12 miesięcy
w odsetkach				
<b>2020</b>	100	62,4	24,7	12,9
mężczyźni	100	70,8	21,5	7,7
kobiety	100	57,1	26,7	16,2
<b>2021</b>	100	68,2	21,0	10,9
mężczyźni	100	76,1	17,6	6,2
kobiety	100	62,3	23,4	14,3
<b>2022</b>	100	70,3	18,6	11,1
mężczyźni	100	77,7	15,6	6,6
kobiety	100	64,5	20,9	14,6

Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych

Dla gospodarki liczba emerytów w kraju jest istotna między innymi ze względu na liczbę osób aktywnych na rynku pracy oraz wysokość całkowitą świadczeń, jaka muszą wypłacić instytucje państwowe osobom, które osiągnęły wiek emerytalny w Polsce.

**Tab. 9. Średni wiek osób, którym przyznano emeryturę, w latach 2019-2022**

	Wiek
<b>2019</b>	
Ogółem	62,1
Mężczyźni	64,6
Kobiety	60,7
<b>2020</b>	
Ogółem	62,3
Mężczyźni	64,8
Kobiety	60,6
<b>2021</b>	
Ogółem	62,4
Mężczyźni	64,8
Kobiety	60,6
<b>2022</b>	
ogółem	62,5
mężczyźni	64,9
kobiety	60,6

Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych

Gwarancja świadczenia nie oznacza jednak gwarancji wysokości świadczenia, która jest zróżnicowana i zależy między innymi od liczby przepracowanych przez emeryta lat. Osoby, które spełniają warunek opłacania składek przez odpowiedni okres - 20 lat w przypadku kobiet i 25 lat w przypadku mężczyzn – mogą liczyć na emeryturę minimalną. Świadczenie niższe od minimalnego (w 2023 r. to 1445,48 zł netto), pobiera ponad 300 tysięcy osób w Polsce.

Zbyt niskie emerytury są jednym z powodów, dla którego coraz więcej Polaków odkłada moment przejścia na emeryturę i wybiera dłuższą aktywność zawodową. Liczba pracujących emerytów rośnie nieprzerwanie od kilku lat i wynosi już ponad 820 tysięcy osób. Jak wynika z danych opublikowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) w grudniu 2022 roku pracowało 826 tys. emerytów, z czego 536,3 tys. było zatrudnionych na umowę o pracę. Od 2015 roku nastąpił w tym zakresie wzrost o 44% (575,4 tys. emerytów pracowało w grudniu 2015 r.). Średni wiek pracujących emerytów w grudniu 2022 r. wyniósł 67,1 roku, dla mężczyzn było to 68,6 roku, dla kobiet – 65,9 roku. Wśród pracujących emerytów przeważały kobiety – stanowiły 57,5% tej populacji. Najwięcej pracujących emerytów zamieszkuje w województwie mazowieckim (16,2%) i śląskim (14,7%), najmniej natomiast – w województwie opolskim – 2,2%. Województwo śląskie jest jedyne, gdzie wśród pracujących emerytów przeważają mężczyźni – stanowią oni 55,8% tej populacji. Najwięcej pracujących emerytów pracowało u płatników zaliczających się do sekcji PKD Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (15,3% pracujących emerytów), a następnie Handel hurtowy i detaliczny, Przetwórstwo przemysłowe, Edukacja oraz Działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierająca. Wśród pracujących emerytów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu największą grupą są osoby pracujące na umowę o pracę, stanowią one 38,8% ogółu pracujących emerytów. Osoby prowadzące pozarolniczą działalność stanowią 30,4%, a osoby pracujące na umowę zlecenie – 26,0%.

Dłuższą aktywność zawodową promuje również formuła ustalania wysokości świadczenia w nowym systemie emerytalnym. Dłuższej aktywności zawodowej sprzyjają rozwiązania podatkowe zawarte w Ustawie z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw<sup>34</sup>, która m. in. wprowadziła PIT-0 dla osób pracujących po osiągnięciu wieku emerytalnego. PIT-0 dla seniorów to zachęta do pozostania na rynku pracy. Zwolnienie jest limitowane kwotą przychodu 85 528 zł. Warto o tym wspomnieć dlatego, że Polacy mimo osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego i przejścia na emeryturę kontynuują aktywność zawodową w coraz większym zakresie. Mogą z niego korzystać zatrudnieni na etacie, pracujący na zleceniach i przedsiębiorcy, którzy mimo osiągnięcia uprawnień do emerytury zrezygnują z jej pobierania i będą dalej aktywni zawodowo. Zwiększająca się liczba pracujących emerytów jest także wynikiem działań prawnych

<sup>34</sup> Ustawa z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2105, z późn. zm.).

i programów, ułatwiających dłuższe pozostawianie w zatrudnieniu tym osobom, które wyrażają taką gotowość. Nie bez znaczenia jest też fakt, że osoby osiągnące wiek emerytalny wciąż czują się młode, a zatem nadal chcą realizować się zawodowo, a stan zdrowia im na to pozwala. Podejmowaniu pracy przez emerytów sprzyja również większa dostępność np. miejsc opieki nad dziećmi, co powoduje, że młodzi rodzice nie angażują dziadków do sprawowania codziennej opieki nad wnukami.

Na rynku pracy pojawia się również coraz więcej projektów wspierających osoby w wieku poprodukcyjnym na rynku pracy. Często mają one na celu przetestowanie nowych rozwiązań, które potencjalnie mogą być zaimplementowane do przepisów lub wdrożone jako dobre praktyki. Jednym z przykładów projektu pilotażowego realizowanego w latach 2021-2023, a kierowanego do osób starszych był projekt Urzędu Pracy m. st. Warszawy pt. „Dobry pracownik nie ma wieku”<sup>35</sup>. Celem projektu było przetestowanie systemu wsparcia osób poszukujących pracy, które osiągnęły

---

35 <https://warszawa.praca.gov.pl/dobrypracownik> (dostęp: 12.11.2023).



już wiek emerytalny, ale nie chciały rezygnować z bycia aktywnymi zawodowo, zarówno od strony pozyskiwania chętnych do pracy seniorów jak i od strony zaproponowanych pracodawcom korzyści finansowych z zatrudniania tych osób. Realizacja projektu obejmowała zorganizowanie kilku form aktywizacji, w których uczestniczyli beneficjenci projektu, a wsparcie zostało skierowane do zaangażowanych, pozyskanych do projektu przedsiębiorstw. Projekt zakładał zbudowanie aktywnych postaw wśród emerytów, wsparcie ich aktywności na rynku pracy w obszarze kompetencji miękkich, cyfrowych i kwalifikacji zawodowych. Skorzystało z niego 150 osób w Warszawie. Główne działania zrealizowane w projekcie to indywidualne szkolenia zawodowe, szkolenia cyfrowe z elementami doradztwa zawodowego, staże umożliwiające uczestnikom adaptację na nowym stanowisku pracy, a pracodawcom przełamanie niechęci i barier we włączaniu do zespołów osób starszych oraz refundacja części kosztów wynagrodzeń skierowanych do pracy uczestników projektu (refundacja do 6 miesięcy, i dotyczyła poza umowami o pracę, również podejmowania zatrudnienia w trybie umowy zlecenia, a także umów w niepełnym wymiarze czasu pracy, jednak nie mniejszym niż ½ etatu, z zastrzeżeniem, że jeśli pracodawca skorzysta w przypadku tej osoby z formy stażu to refundacja będzie możliwa tylko przy zatrudnieniu tylko w trybie umowy o pracę).

W przypadku osób w wieku emerytalnym na pewno należy podkreślić, że jest to wciąż znacząca rezerwa zasobów pracy, która może zwiększyć dobrobyt społeczny i ekonomiczny. Wiedza o czynnikach aktywizujących zawodowo osoby starsze i motywujących je do pozostania na rynku pracy powinna być wykorzystywana w najbliższych latach do poprawy ich warunków pracy i jej jakości.

## 5. Zabezpieczenie społeczne starszych osób

W zakresie ubezpieczeń społecznych ważne są kwestie osób ubezpieczonych, czyli ich sytuacja po przejściu na emeryturę czy rentę. Obecnie w systemie ubezpieczeń społecznych dłuższą aktywność zawodową promuje formuła ustalania wysokości świadczenia w nowym systemie emerytalnym. Im dłużej osoby pracują, tym wyższa potem wysokość pobieranej przez nie emerytury. Podstawą ustalenia emerytury jest bowiem suma środków zewidencjonowanych na koncie i subkoncie w ZUS. Wysokość emerytury zależy od zwaloryzowanych kwot na obu kontach oraz od średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego ubezpieczonego. Zapewnia to dożywotnią wypłatę świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), z gwarancją wypłaty minimalnego świadczenia, pod warunkiem posiadania określonego stażu ubezpieczeniowego. Ponieważ wysokość emerytury jest uzależniona od wcześniejszych zarobków danego ubezpieczonego (wyższe zarobki to wyższe składki) i od decyzji, w jakim wieku dany ubezpieczony skorzysta z prawa do emerytury, można domniemywać, że ma to zachęcać do przedłużania aktywności zawodowej.

Jak już wspomniano wcześniej, 1 października 2017 r. przywrócono wiek emerytalny obowiązujący do końca 2012 r., tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Przejście na emeryturę jest prawem, a nie obowiązkiem. Ustawa określa minimalny wiek emerytalny, w którym można skorzystać z prawa do emerytury, tym samym daje wybór ubezpieczonemu. W systemie ubezpieczeń społecznych istnieje możliwość pobierania świadczenia emerytalnego i jednoczesnego kontynuowania zatrudnienia. Kontynuowanie aktywności zawodowej, po osiągnięciu wieku emerytalnego bez względu na osiągnięte dochody z pracy, nie powoduje żadnych negatywnych konsekwencji w wysokości pobieranej emerytury.

Osoby o najniższych świadczeniach do 2500 zł miesięcznie, nie płacą podatku dochodowego od osób fizycznych ze względu na podniesioną od 1 stycznia 2022 r. kwotę wolną od podatku do 30 000 zł. Od 2019 r. emeryci i renciści otrzymują również dodatkowe świadczenia pieniężne, finansowane z Funduszu Solidarnościowego (tzw. 13 i 14 emerytura). W 2020 r. była to kwota 1200 zł brutto, natomiast w 2021 r. 1250,88 zł brutto. Wypłata objęła ok. 9,8 mln osób. Od 2020 r. wypłata 13. emerytury dla wszystkich świadczeniobiorców, w wysokości najniższej emerytury, została zagwarantowana ustawowo. W 2022 r. kwoty 13 emerytur zostały zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych (osoby uprawnione do tego świadczenia otrzymały kwotę netto



wynoszącą 1217,98 zł - po potrąceniu składki na ubezpieczenie zdrowotne). Również w 2022 r. została wypłacona 14 emerytura uprawnionym osobom, których wysokość świadczenia nie przekraczała kwoty 4188,44 zł. W 2022 r. kwoty 14 emerytur (tak jak 13 emerytur) zostały zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych. 26 maja 2023 r. Sejm przyjął ustawę<sup>36</sup> wprowadzającą na stałe coroczną wypłatę tzw. 14 emerytury, tj. kolejnego – obok 13 emerytury - dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla emerytów i rencistów. Wprowadzenie tych świadczeń miało na celu poprawę sytuacji emerytów i rencistów, przede wszystkim tych, którzy znajdują się w najtrudniejszej sytuacji materialnej.

W ostatnich latach zmodyfikowano zasady waloryzacji emerytur i rent. Obecnie obowiązujące zasady waloryzacji świadczeń określa ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zgodnie z którą waloryzacja przeprowadzana jest przy zastosowaniu procentowego wskaźnika waloryzacji, który odpowiada średniorocznemu wskaźnikowi cen towarów i usług konsumpcyjnych w poprzednim roku kalendarzowym zwiększonemu o co najmniej 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym<sup>37</sup>. Rada Ministrów w dniu 11 lutego 2022 r. przyjęła rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2022 r., ustalając wysokość przedmiotowego zwiększenia na poziomie 63,33% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w 2021 r. (wcześniej był to poziom 20%)<sup>38</sup>. To spowodowało, że wskaźnik waloryzacji emerytur i rent w 2022 r. wyniósł 107,0%. Wskaźnikiem tym, od dnia 1 marca 2022, zostały podwyższone wszystkie świadczenia emerytalno-rentowe, a najniższa emerytura, renta socjalna i renta rodzinna wzrosły z 1338,44 zł do 1588,44 zł, tj. o 18,68%.

W 2023 r. wzrosła również kwota świadczenia przedemerytalnego do 1600,70 zł miesięcznie. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.2019 poz. 2173), zachowując prawa nabyte, wprowadziła zasady przyznawania prawa do świadczenia przedemerytalnego, ujednolicając jego wysokość. Warunkiem podstawowym do uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest spełnianie warunków do uzyskania statusu bezrobotnego i prawa do zasiłku. Prawo do tego świadczenia nabywa osoba, która jest zarejestrowana jako bezrobotna i pobierała bezpośrednio przed

36 26 maja 2023 r. Sejm przyjął ustawę wprowadzającą na stałe coroczną wypłatę tzw. 14 (Dz.U. poz. 1407).

37 <https://www.gov.pl/web/rodzina/ubezpieczenia-spoleczne> (dostęp: 13.11.2023).

38 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2022 r. (Dz.U. 2022 poz. 368).

ubieganiem się o to świadczenie przez okres co najmniej 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych oraz spełnia warunki będące w szczególności powiązaniem wieku, okresu uprawniającego do emerytury oraz sposobu rozwiązania stosunku pracy. Warunki te spełniają wszystkie osoby pełnoletnie przed osiągnięciem wieku emerytalnego, a więc osoby powyżej 50-go roku życia.

Kolejną ważną rzeczą, o której należy wspomnieć jest kwestia emerytur pomostowych. Emerytura pomostowa to rodzaj świadczenia okresowego (przysługującego do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego) osobom, które wykonują prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 19 grudnia 2009 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. 2023 poz. 164). Cechą charakterystyczną tych emerytur jest ich przejściowy charakter. Stanowią one niejako pomost między świadczeniami nabytymi przed osiągnięciem wieku emerytalnego a prawem do emerytury przyznawanej na ogólnych zasadach systemu powszechnego. Prawo do emerytury pomostowej ustaje w dniu poprzedzającym dzień nabycia przez ubezpieczonego prawa do emerytury z systemu powszechnego. Zgodnie z ww. Ustawą prawo do emerytury pomostowej przysługuje ubezpieczonemu, który spełnia łącznie następujące warunki: urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r., ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat, osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn, ma okres składkowy i nieskładkowy, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn oraz wykonywał prace w szczególnych warunkach (są to np. prace bezpośrednio przy obsłudze wielkich pieców oraz pieców stalowniczych lub odlewniczych) lub o szczególnym charakterze (np. pilot, kontroler ruchu lotniczego). Emerytura pomostowa jest wyliczana na tych samych zasadach co powszechna. Świadczenie wynosi 100 procent potencjalnej emerytury obliczonej dla osoby w wieku 60 lat, jest ona też waloryzowana według tych samych zasad - średnia emerytura pomostowa wynosi około 3200 zł.

W czerwcu 2023 r. Sejm uchwalił Ustawę o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 755). Ustawa uchyliła wygasający charakter emerytur pomostowych, co może wpłynąć na większą popularność pracy w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w czerwcu 2023 roku liczba osób pobierających emerytury pomostowe wyniosła 40,8 tys. ZUS szacuje, że po uchyleniu wygasającego charakteru emerytur pomostowych, liczba osób, które przejdą na to świadczenie wyniesie: w 2024 roku - 7,3 tys., w 2029 roku - 4 tys., w 2033 roku - 4,8 tys.<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> <https://www.money.pl/emerytury/tyle-wynosi-srednia-emerytura-pomostowa-wiceminister-podal-liczbe-6932881455274944a.html> (dostęp: 13.11.2023).

We wspomnianym wcześniej badaniu Federacji Przedsiębiorców Polskich pt.: „Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19” zapytano pracowników, czy wcześniejsze przejście na emeryturę to wystarczający środek na kompensowanie pracy w szczególnych warunkach. 42% odpowiedziało twierdząco, 31% uważało, że nie, a 26% nie miało zdania. 41% pracowników uważało również, że uprawnienie pracownika do wcześniejszego przejścia na emeryturę (tzw. emerytura pomostowa) z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach powinno być uzależnione od braku możliwości skorzystania z alternatywnych instrumentów (np. możliwości przekwalifikowania). Podobne pytania zadano pracodawcom. W tym wypadku zapytano, czy możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę dla pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze będącą szkodliwą dla zdrowia lub uciążliwą jest trafnym rozwiązaniem. 84% pracodawców odpowiedziało twierdząco, 8% przecząco, pozostali nie mieli zdania.

43% pracodawców uważało także, że uprawnienie pracownika do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach powinno być uzależnione od braku możliwości skorzystania z alternatywnych instrumentów.

Ukończenie wieku emerytalnego daje pracownikom możliwość decydowania o zakończeniu ich działalności zawodowej, ale wprowadzanie nowych zachęt do przedłużania aktywności zawodowej umożliwia kontynuowanie pracy dla tych którzy chcą i mogą ją kontynuować. Stąd też podejmowanych jest szereg rozwiązań na rzecz zatrudniania osób starszych. Realizacja m. in. programów edukacyjnych, kampanii informacyjnych, usług doradczych (doradcy emerytalni i konsultanci w placówkach ZUS) skierowanych do przyszłych emerytów, ma na celu wskazanie korzyści wynikających z dłuższej pracy.

# Bibliografia

1. AGE Barometer 2021, On life-long learning, education, volunteering, intergenerational exchange, consultation and participation of older persons in Europe, [https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE\\_Barometer-2021-FINAL.pdf](https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE_Barometer-2021-FINAL.pdf)
2. Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing#The\\_share\\_of\\_elderly\\_people\\_continues\\_to\\_increase](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing#The_share_of_elderly_people_continues_to_increase)
3. Badanie Federacji Przedsiębiorców Polskich pt.: Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19, materiały źródłowe FPP.
4. Baszczak, Ł., Mokrzycki, R., Trojanowska, M., Wincewicz-Price, A., Zyzik, R., Ageizm w Polsce – pod-sumowanie eksperymentalnego badania terenowego, Working Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2021.
5. Bezrobotni powyżej 50 roku życia - raport za 2022 rok i inne, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie-rejestrowane>
6. Chłoń-Domińczak A., Holzer-Żelaźewska D., Maliszewska A., Analityczny Raport Uzupełniający Nr 3 Polacy po pięćdziesiątce: praca i emerytura, CenEA 2017.
7. Country Report Poland 2019, 2019 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011, COM(2019) 150 final.
8. Demographic and human capital scenarios for the 21st century, 2018 assessment for 201 countries Wolfgang Lutz, Anne Goujon, Samir KC, Marcin Stonawski, Nikolaos Stilianakis (Eds.), European Commission, 2018.
9. Emerytura i renty w 2020 r., [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/32/12/1/emerytura\\_i\\_renty\\_w\\_2020.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/32/12/1/emerytura_i_renty_w_2020.pdf)
10. European Network of Public Employment Services. PES Strategies in Support of an Ageing Workforce - Study report”, ICON Institute Public Sector GmbH, November 2019, <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/24cceb1c-0ce3-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>
11. Flaszyńska E., Męcina J., Aktywne starzenie się jako wyzwanie dla rynku pracy w Polsce i w pozostałych krajach Europy, w: Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, tom 3/2021, s. 65-86.
12. Główny Urząd Statystyczny/Obszary tematyczne/Ludność/Ludność /Struktura ludności, stat.gov.pl (wejście: 07.03.2020)
13. ICON Institute Public Sector GmbH, “European Network of Public Employment Services. PES Strategies in Support of an Ageing Workforce - Study report”, November 2019, <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/24cceb1c-0ce3-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>
14. Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) zaakceptowany przez Komisję Europejską 1 czerwca 2022 r., <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/krajowy-planu-odbudowy-i-zwiekszenia-odpornosci>
15. Męcina J., Niewykorzystane zasoby pracy. Nowa polityka rynku pracy, Warszawa 2013.

16. OECD (2019), Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
17. Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 r., GUS, 2019.
18. Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2018 roku, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, 2019.
19. Parsons D., Walsh K., Employment support for over 50s: Rapid evidence review, 2019, <https://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2019-06/Employment-support-over-50s.pdf> (wejście: 14.03.2020), s. 7-9.
20. PES Strategies in Support of an Ageing Work force, Study report, European Network of Public Employment Services, EC 2019.
21. Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/>
22. PwC, Golden Age Index, Warszawa 2018.
23. Rola i potencjał pracowników 50+ w sektorze nowoczesnych usług biznesowych, [https://sektorowaradanub.pl/wp-content/uploads/Rola\\_i\\_potencjal\\_pracownikow\\_50\\_w\\_sektorze\\_NUB.pdf](https://sektorowaradanub.pl/wp-content/uploads/Rola_i_potencjal_pracownikow_50_w_sektorze_NUB.pdf)
24. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2022 r. (Dz.U. 2022 poz. 368).
25. Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, PARP, Warszawa 2019.
26. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) – SOR – została przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r.
27. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-2030>
28. Sytuacja demograficzna Polski do 2018 r. Tworzenie i rozpad rodzin, GUS, Warszawa 2019.
29. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.).
30. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. 2019 poz. 2173).
31. Ustawa o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 755).
32. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U.2023.0.1465).
33. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2023.970).
34. Ustawa z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2105, z późn. zm.).
35. Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami, COM/2021/50 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:52021DC0050>

## Netografia

<https://www.oecd.org/cfe/leed/37729545.pdf>

<https://jobnetzwerk.de/bvi50plus/>

<https://warszawa.praca.gov.pl/dobrypracownik>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ubezpieczenia-spoleczne>

<https://www.money.pl/emerytury/tyle-wynosi-srednia-emerytura-pomostowa-wiceminister-podal-liczbe-6932881455274944a.html>

Egzemplarz bezpłatny

Projekt pt. „Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19.”, realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Oś priorytetowa II. Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy.

**BENEFICJENT:**

Federacja Przedsiębiorców Polskich  
al. Aleje Ujazdowskie 51, 00-536 Warszawa  
NIP: 5223063721, REGON: 364506884



Umowa o dofinansowanie nr: POWR.02.20.00-00-0040/23-00 Współfinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego

