

Anna Niewiadomska

Uniwersytet Zielonogórski

e-mail: a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH W WYBRANYCH KRAJACH EUROPY ŚRODKOWEJ¹

OCCUPATIONAL ACTIVITY OF OLDER PEOPLE IN SELECTED COUNTRIES OF CENTRAL EUROPE

DOI: 10.15611/e21.2016.3.25

JEL Classification: J11, J14, J21

Streszczenie: Kwestia zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych znajduje się w grupie priorytetowych celów polityki rynku pracy w Europie i nie tylko. Przesłanką rosnącego zainteresowania tym zagadnieniem jest kierunek oraz konsekwencje zachodzących obecnie zmian demograficznych. Z tego też względu z wielką uwagą analizuje się zmiany wskaźników aktywności zawodowej zarówno osób starszych będących w wieku produkcyjnym, jak i tych, które osiągnęły wiek emerytalny. W niniejszym opracowaniu przyjęto tezę, iż w obliczu pogłębiającej się nierównowagi generacyjnej wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych stanowi jeden z kluczowych czynników wzrostu gospodarczego. Celem artykułu było, z jednej strony, określenie zmian w poziomie aktywności zawodowej osób starszych w wybranych krajach Europy Środkowej, z drugiej zaś – wskazanie czynników, które wpływają na poziom ich zaangażowania zawodowego. Tem dla tej analizy jest prezentacja kierunku zmian demograficznych zachodzących w krajach analizowanego regionu. Grupę badawczą stanowiły kraje Grupy Wyszehradzkiej, Słowenia oraz Estonia. W artykule zastosowano metodę analizy danych zastanych pochodzących z baz Eurostatu oraz OECD. Posiłkowano się przy tym danymi rzeczywistymi z lat 2005-2014 oraz projekcjami demograficznymi do roku 2065. Przeprowadzona analiza porównawcza pozwoliła na wskazanie różnic w poziomie zaangażowania zawodowego starszych mieszkańców Europy Środkowej. Analiza kierunku już odnotowanych zmian demograficznych w krajach Europy Środkowej oraz dostępnych prognoz ludności jednoznacznie wskazuje, iż również kraje tego regionu doświadczają bądź doświadczą w przyszłości zwiększonej dynamiki starzenia się populacji. Proces ten w perspektywie ekonomicznej postrzegany jest głównie w kategoriach problemów dla finansów publicznych oraz rynku pracy. Z tego też względu kraje europejskie zdecydowały się z jednej strony na reformy systemów emerytalnych, z drugiej zaś na podjęcie działań aktywizacyjnych na rzecz osób starszych. Wszystkie kraje z przyjętego obszaru badawczego zdecydowały się na podniesienie wieku emerytalnego oraz ograniczenie przywilejów emerytalnych. Z przeprowadzonej analizy wskaźników aktywności zawodowej osób starszych

¹ W niniejszym opracowaniu do wybranych państw Europy Środkowej zaliczono kraje tworzące Grupę Wyszehradzką, dodając do nich Słowenię ze względu na podobieństwa etniczno-kulturowe i gospodarcze oraz Estonię.

wynika, że w ostatnich kilkunastu latach odnotowano pozytywny trend, przejawiający się w stopniowym wzroście współczynników aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata. Najszybciej przy tym rosną wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 55-59 lat, natomiast najwolniej w grupie 65-69 lat. Niewątpliwym liderem w tym zestawieniu jest Estonia, która odnotowała wysoki poziom zaangażowania zawodowego osób starszych we wszystkich analizowanych grupach wiekowych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywność zawodowa, osoby starsze, wskaźnik zatrudnienia, Europa Środkowa.

Summary: The issue of increasing the labor force participation of older people is among the priority objectives of labor market policies in Europe and beyond. The premise of the growing interest in this issue is the direction and consequences of demographic changes currently taking place. Therefore, with great attention are analyzed changes in labor force participation rates for both older people who are of working age, as well as those who have reached retirement age. In this paper the concept is acknowledged that in the face of deepening generation imbalances the use of professional potential of older people is one of the key drivers of economic growth. The aim of the article was on the one hand the setting of changes in the level of professional activity of older people in selected countries of Central Europe, and on the other an indication of the factors that affect the level of their professional commitment. The background for this analysis is the presentation of the demographic changes taking place in the countries of the analyzed region. The authors of this paper used the actual data and demographic projections by Eurostat and the OECD. The research groups were the Visegrad Group countries, Slovenia and Estonia. The article uses the method of analysis of existing data from Eurostat and the OECD databases as well as the actual data from the period 2005-2014 and demographic projections to the year 2065. The comparative analysis allowed to show differences in the level of professional commitment of elderly residents of Central Europe. The analysis of the demographic changes already observed in the countries of Central Europe and the available population projections, clearly indicates that the countries of the region are experiencing or will experience the increased dynamics of the aging population in the future. This process in the economic perspective is seen mainly in terms of problems for public finances and the labor market. For this reason, the European countries have decided on the one hand on the reform of pension systems, on the other to take the activation measures for older people. All countries of the adopted research area decided to raise the retirement age and reduce pension privileges. The analysis of labor force participation rates of older people shows that the last several years have witnessed a positive trend, manifesting itself in a gradual increase in activity rates of people aged 55-64 years. The fastest growing employment rates are in the age group 55-59 years, while the slowest in the group of 65-69 years. The unquestionable leader in this comparison is Estonia, which recorded a high level of professional commitment of older people in all age groups analyzed.

Keywords: labor market, economic activity, the elderly, employment rate, Central Europe.

1. Wstęp

Odnutowywany w większości krajów europejskich proces starzenia się populacji stał się przedmiotem licznych debat, badań naukowych oraz przyczynkiem do sta-

nowienia rozwiązań prawnych zmierzających do ograniczenia jego negatywnych konsekwencji. Przegląd bogatej literatury przedmiotu wskazuje, iż, z jednej strony, zmiany struktury wieku ludności są rozpatrywane w kategoriach wielopłaszczyznowego zagrożenia, z drugiej zaś – jako pozytywne wyzwanie dla społeczeństwa i państwa. Nie ulega wątpliwości, że już pojawiające się konsekwencje procesów demograficznych sprzyjają dominacji odbioru demografii w kategoriach realnego zagrożenia dla funkcjonowania państwa. Znajduje to odzwierciedlenie w decyzjach podejmowanych przez kraje europejskie, które obawiając się utraty stabilności finansowej systemów emerytalnych, decydują się na podnoszenie wieku emerytalnego, wydłużając tym samym okres aktywności zawodowej swych obywateli. Rodzi to wiele wyzwań, wśród których istotne miejsce zajmuje kwestia zwiększenia poziomu aktywności zawodowej osób starszych. W sytuacji utrzymującego się od wielu lat wysokiego bezrobocia wśród osób młodych w Europie zwiększona podaż osób starszych na rynku pracy budzi wiele emocji.

W niniejszym opracowaniu przyjęto tezę, iż w obliczu pogłębiającej się nierównowagi generacyjnej wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych stanowi jeden z kluczowych czynników wzrostu gospodarczego. Celem analizy zawartej w artykule była, z jednej strony, identyfikacja zmian aktywności zawodowej osób starszych w wybranych krajach Europy Środkowej, z drugiej zaś – wskazanie czynników, które wpływają na poziom ich zaangażowania zawodowego. Tłem dla analizy była prezentacja kierunku zmian demograficznych zachodzących w krajach badanego regionu. Grupę badawczą stanowiły kraje Grupy Wyszehradzkiej, Słowenia oraz Estonia. W artykule zastosowano metodę analizy danych zastanych pochodzących z baz Eurostatu oraz OECD. W przypadku analizy aktywności zawodowej okresem badawczym były lata 2004-2014, natomiast przy określeniu zmian demograficznych wykorzystano projekcje demograficzne do roku 2065. Przeprowadzona analiza porównawcza pozwoliła na wskazanie różnic w poziomie zaangażowania zawodowego starszych mieszkańców Europy Środkowej.

2. Proces starzenia się populacji w Europie Środkowej – zarys problemu

Zakładając, że rozwój technologiczny w sposób zasadniczy nie ograniczy zapotrzebowania na ludzką siłę roboczą, można przyjąć, że wielkość i struktura zasobów pracy pozostanie niezmiennie jednym z istotnych czynników wzrostu gospodarczego. W tym kontekście można przyjąć, iż kierunek zachodzących zmian demograficznych stanowi źródło rosnącego niepokoju, gdyż oznacza prawdopodobny niedobór i starzenie się siły roboczej.

Mówiąc o problemie starzenia się populacji, należy podkreślić, że jest on wynikiem dwóch procesów. Z jednej strony wiąże się ze znacznym spadkiem dzietności – w przypadku Polski, podobnie jak również pozostałych państw z regionu Europy

Środkowej, poniżej poziomu gwarantującego prostą zastępowalność pokoleń. Z drugiej strony – wydłuża się dalsze trwanie życia wynikające z malejącej umieralności.

Analiza kierunków procesów ludnościowych zachodzących w Europie Środkowej nie pozostawia wątpliwości, że najbliższe dekady upłyną pod znakiem wyzwań z nimi związanych [Schoenmaeckers, Kotowska 2005]. Pierwszym takim wyzwaniem jest zmniejszenie dzietności. Jest to zjawisko charakterystyczne dla nowoczesnych społeczeństw. Kwestia dzietności jest zagadnieniem złożonym. Na jej poziom wpływa wiele czynników, m.in. wzorce kulturowe, model funkcjonowania rodziny czy też realizowana polityka społeczna [OCED 2011]. Przyczyn spadku dzietności upatruje się między innymi w zmianie roli kobiety w społeczeństwie, dostępie do antykoncepcji oraz dostępie kobiet do systemu edukacji i rynku pracy [Iglicka 2013, s. 1].

Zmiany związane ze spadkiem dzietności zostały zapoczątkowane w rozwiniętych krajach Europy Zachodniej w ostatnich dekadach ubiegłego wieku. W Europie Środkowej procesy te zaczęły się później i nieco odmienny był ich przebieg. Zwraca przy tym uwagę wyjątkowe przyspieszenie przeobrażeń procesów ludnościowych. Przede wszystkim kraje tego regionu odnotowały znaczny spadek współczynnika dzietności. Średnia jego wartość zmniejszyła się z poziomu 2,06 w latach 1980-1985 do 1,3 w latach 2000-2005. Według prognoz przygotowanych przez ONZ kolejne dekady powinny przynieść nieznaczny stopniowy wzrost dzietności, ale będzie to poziom niegwarantujący prostej zastępowalności pokoleń (tab. 1).

Tabela 1. Współczynnik dzietności w wybranych krajach Europy Środkowej w latach 1980-2065

Wyszczególnienie	1980-1985	1990-1995	2000-2005	2010-2015	2020-2025	2030-2035	2040-2045	2050-2055	2060-2065
Czechy	2,01	1,66	1,19	1,55	1,71	1,80	1,86	1,89	1,91
Estonia	2,09	1,63	1,39	1,59	1,71	1,79	1,84	1,86	1,88
Węgry	1,82	1,74	1,30	1,41	1,53	1,62	1,69	1,74	1,77
Polska	2,33	1,89	1,27	1,41	1,53	1,62	1,69	1,74	1,77
Słowacja	2,27	1,87	1,22	1,39	1,52	1,61	1,68	1,73	1,77
Słowenia	1,87	1,36	1,23	1,50	1,60	1,68	1,73	1,77	1,80

Źródło: United Nations, *World Population Prospects-The 2012 Revision*.

We wszystkich krajach objętych analizą odnotowano znaczny spadek dzietności w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych. Przy czym zarówno Węgry, jak i Słowenia już w latach 1980-1985 zarejestrowały poziom dzietności poniżej prostej zastępowalności pokoleń. Polska była jedynym w tej grupie krajem, który w latach osiemdziesiątych miał wskaźnik dzietności umożliwiający odbudowę pokoleniową. Projekcje demograficzne do roku 2065 wskazują natomiast, że żaden z badanych krajów nie osiągnie poziomu dzietności gwarantującej prostą zastępowalność pokoleń. Naturalną konsekwencją niskiej dzietności jest zmniejszający się udział osób młodych w populacji, co oznacza zmniejszenie liczby osób rozpoczynających

aktywność zawodową i kurczenie się potencjalnych zasobów pracy [Wiktorowicz 2013, s. 23]. Proces ten przebiega przy równoczesnym wzroście udziału osób starszych. Analizując dane zawarte w tab. 2, można zauważyć, iż największy spadek udziału dzieci w populacji ogółem w latach 2005-2014 odnotowała Słowacja, tj. o 1,8 pkt. proc., największy zaś wzrost udziału osób powyżej 65 roku zarejestrowały Czechy, tj. o 3,3 pkt. proc.

Tabela 2. Zmiany udziału dzieci oraz osób starszych w populacji ogółem wybranych krajów Europy Środkowej w latach 2005-2014

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Udział osób w wieku 0-14 lat w populacji ogółem (w %)										
Polska	16,7	16,2	15,8	15,5	15,3	15,3	15,3	15,1	15,1	15,0
Węgry	15,6	15,4	15,2	15,0	14,9	14,7	14,6	14,5	14,4	14,4
Czechy	14,9	14,6	14,4	14,2	14,2	14,3	14,5	14,7	14,8	15,0
Słowacja	17,1	16,7	16,2	15,9	15,6	15,5	15,4	15,4	15,4	15,3
Udział osób w wieku 65 lat i więcej w populacji ogółem (w %)										
Polska	13,1	13,3	13,4	13,5	13,5	13,6	13,6	14,0	14,4	14,9
Węgry	15,6	15,8	15,9	16,2	16,4	16,6	16,7	16,9	17,2	17,5
Czechy	14,1	14,2	14,5	14,6	14,9	15,3	15,6	16,2	16,8	17,4
Słowacja	11,7	11,8	12,0	12,1	12,2	12,4	12,6	12,8	13,1	13,5

Źródło: Eurostat.

Należy podkreślić, że wzrost udziału osób starszych w społeczeństwie jest spowodowany postępowaniem w wielu dziedzinach: gospodarczej, społecznej, medycznej, co umożliwia Europejczykom dłuższe życie w warunkach komfortu i bezpieczeństwa [Demograficzna przyszłość Europy... 2006, s. 3]. Zaawansowanie procesu starzenia się ludności można zmierzyć za pomocą tzw. wskaźnika starości, wskazującego udział ludności w wieku 60(65) lat i więcej w stosunku do populacji danego obszaru. Z kolei miarą dynamiki tego procesu jest najczęściej przyrost ludności w najstarszych grupach wieku bądź punktowe zmiany w ich udziałach [Kurek 2001]. Według ONZ społeczeństwa krajów objętych analizą można zaklasyfikować jako stare². Podobny wniosek nasuwa się, jeśli oceniać zmiany struktury wieku ludności Europy Środkowej według skali Rosseta³. We wszystkich z nich poziom zaawansowania zmian demograficznych odpowiada ostatniemu etapowi, tj. starości. Innymi słowy w świetle dotychczasowych danych można uznać społeczeństwa krajów Eu-

² Skala starości demograficznej ONZ przyjmuje, iż za populację młodą uznaje się tę, w której udział ludności w wieku 65 lat i więcej jest mniejszy niż 4%, za populację dojrzałą – tę, w której udział tej grupy wiekowej mieści się w przedziale 4-7%, populacją starą zaś jest ta, w której wspomniany udział wynosi powyżej 7% [Rosset 1959, s. 72-73].

³ Według skali Rosseta, jeśli wskaźnik starości przyjmuje wartość poniżej 8%, można mówić o młodości demograficznej, gdy zawiera się w przedziale 8-10% wówczas mówi się o przedpolu starości, jeśli zawiera się w przedziale 10-12%, mowa jest o starzeniu rzeczywistym populacji, gdy zaś wskaźnik przekroczy 12%, wówczas o starości [Rosset 1959].

ropy Środkowej za stare demograficznie⁴. Przewidywania demografów w kwestii starzenia się społeczeństw są nieubłagalne. Według prognozy ONZ do roku 2050 udział osób w wieku powyżej lat 65 wzrośnie w tej części Europy odpowiednio do poziomu 29,9% w Polsce, 27,6% w Czechach, 28,3% na Słowacji, 30,2% w Słowenii i 26,1% na Węgrzech [ONZ 2008].

Zarysowane zmiany demograficzne krajów Europy Środkowej mają swoje odzwierciedlenie w zmianach struktury wieku zasobów siły roboczej. Coraz bardziej widoczne jest starzenie się zasobów pracy, czego objawem jest wzrost udziału w zbiorowości osób w wieku niemobilnym produkcyjnym, czyli mających przynajmniej 45 lat (tab. 3).

Tabela 3. Niemobilni w wieku produkcyjnym w Europie Środkowej w latach 2010-2060 (jako % osób w wieku 20-64 lata)

Wyszczególnienie	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Czechy	42,1	43,6	49,8	50,3	45,0	46,0
Estonia	41,8	43,9	47,3	49,8	44,8	45,2
Węgry	42,1	43,0	48,9	51,0	48,5	48,3
Polska	42,3	41,6	48,3	52,9	48,5	47,9
Słowacja	40,4	42,1	49,4	53,1	48,8	48,0
Słowenia	43,5	46,7	50,7	50,4	45,9	46,5

Źródło: Eurostat.

Z danych zaprezentowanych w tab. 3 wynika, że w przypadku krajów Europy Środkowej nasilenie tego procesu będzie mieć różne tempo. Jednakże w większości z nich maksymalny udział dojrzałych wiekiem pracowników przypadnie na rok 2040. Wyjątkiem będzie Słowenia, która odnotuje ponad 50-procentowy udział osób w niemobilnym wieku produkcyjnym już dekadę wcześniej.

Należy przy tym zaznaczyć, że między krajami występuje zróżnicowanie dotyczące dolnej i górnej granicy wieku produkcyjnego, będące konsekwencją wewnętrznych ustawodawstw w zakresie obowiązku szkolnego oraz przyjętego wieku emerytalnego [Szukalski 2012, s. 22]. Niezależnie od różnic w definiowaniu wieku produkcyjnego można zauważyć pewne prawidłowości przyczyniające się do wzrostu udziału osób starszych w zasobach pracy, również w Europie Środkowej. Wynika on między innymi z [Skirbekk, Loichinger, Barakat 2012, s. 60]:

1) mniejszego napływu na rynek pracy młodych pracowników, ze względu na mniejsze kohorty osiągających wiek produkcyjny oraz późniejsze wejście w okres aktywności zawodowej Europejczyków ze względu na wydłużenie okresu edukacji;

⁴ Obok przytoczonych wskaźników dla oceny stopnia zmian proporcji demograficznych można zastosować również tzw. indeks francuskiego demografa Alfreda Sauvy'ego, który uwzględnia relacje liczby osób w wieku powyżej 60 lat do liczby dzieci i młodzieży. *Theorie generale de la population, Biologie Sociale*, Paryż 1954, s. 4 i nast.

2) stopniowego odwrócenia spadkowego trendu w aktywności zawodowej osób starszych.

W przypadku Polski w najbliższych latach wzrost liczby osób starszych w zasobach pracy będzie również konsekwencją pozostawania na rynku pracy relatywnie licznych roczników powojennego wyżu demograficznego [Szukalski 2013, s. 57].

Długoterminowe prognozy dla krajów Europy Środkowej potwierdzają, że udział osób w wieku niemobilnym w zasobach siły roboczej będzie z każdym rokiem coraz większy. Natomiast dotychczasowe dane w tym zakresie wskazują, iż jedynie w przypadku Słowenii od 2011 roku utrzymuje się spadek wielkości zasobów pracy (tab. 4).

Tabela 4. Zmiany w zasobach pracy* w latach 2009-2015

Wyszczególnienie	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Czechy	1,1	-0,4	-0,8	0,6	1,2	0,6	0,5
Estonia	-0,5	-0,8	1,5	-0,1	1,2	0,5	0,0
Węgry	-0,2	1,2	0,6	1,8	0,7	0,5	0,2
Polska	1,6	2,2	0,6	0,7	0,1	0,3	0,2
Słowacja	0,2	0,6	-0,9	0,8	0,6	0,1	0,3
Słowenia	0,0	0,0	-2,1	-0,6	-0,6	-0,6	-0,3

* Zmiana w stosunku do roku poprzedniego, w %, lata 2014-2015 – prognoza.

Źródło: OECD, Economic Outlook, Volume 2013, Issue 2.

Niepokojącym jednak zjawiskiem, które znalazło swoje odzwierciedlenie w krótkookresowych zmianach w zasobach pracy, jest zwiększona emigracja młodych Europejczyków z regionu objętego analizą. Według szacunków Eurostatu liczba emigrantów z krajów Europy Środkowej i Wschodniej wzrosła między 2004 a 2012 r. z około 1,7 mln do 5,6 mln osób. Spośród państw regionu największą dynamikę zmian odnotowano w państwach bałtyckich, na Litwie oraz Łotwie, gdzie liczba obywateli mieszkających w państwach członkowskich UE-15 wzrosła o ponad 400%. Najwięcej zaś emigrantów pochodziło z Rumunii oraz Polski [Duszczyk, Matuszczyk 2014, s. 6]. Można przypuszczać, że utrzymanie się strumienia migracyjnego z krajów Europy Środkowej w sytuacji przewidywanej niskiej dzietności nasili problemy związane z zapewnieniem odpowiednich zasobów pracy. Wydaje się, że w tej sytuacji alternatywą dla liberalizacji polityki imigracyjnej staje się podniesienie poziomu aktywności zawodowej ludności, w tym osób starszych (por. [Okólski 2014, s. 209-228]).

3. Aktywność zawodowa starszych obywateli wybranych krajów Europy Środkowej

Przytoczone w poprzedniej części dane demograficzne jednoznacznie wskazują, iż „uszczerpienie” populacji najmłodszych grup wiekowych, które w przyszłości będą tworzyć zasoby pracy, wraz z rosnącym udziałem osób starszych stanowi jedno z głównych wyzwań dla polityki rynku pracy w krajach Europy Środkowej. Co więcej, jak podkreślają eksperci rynku pracy, w tym m.in. E. Kotowska oraz A. Chłoń-Domińczak, przy tak głębokich zmianach struktur wieku ludności, jakie są przewidywane dla krajów europejskich, nie można się spodziewać odwrócenia spadkowej tendencji dotyczącej wielkości potencjalnych zasobów pracy, a jedynie jej złagodzenia [Kotowska, Chłoń-Domińczak 2012, s. 24].

Międzynarodowe bazy danych (OECD, Eurostat) stanowią bogate źródło informacji na temat rynków pracy poszczególnych krajów. Informacje dotyczące aktywności zawodowej ludności są dostępne również w odniesieniu do osób ze starszych grup wiekowych. Analiza danych z okresu 2004-2014 wskazuje na pozytywny trend na rynkach pracy krajów Europy Środkowej, przejawiający się w rosnącej aktywności zawodowej osób starszych.

Tabela 5. Współczynniki aktywności zawodowej* osób w wieku 55-64 lata w wybranych krajach Europy Środkowej w okresie 2004-2014 (w %)

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE-28	43,5**	45,1	46,2	47,1	47,9	49,0	49,6	50,7	52,6	54,3	55,9
Czechy	45,1	46,9	47,7	48,2	49,5	49,6	49,7	50,6	52,4	54,8	56,8
Estonia	56,3	58,9	61,0	62,2	65,0	66,5	64,3	65,1	65,1	66,6	67,7
Węgry	32,0	34,3	34,5	33,7	32,6	34,1	36,5	38,8	39,5	41,2	44,6
Polska	29,6	30,5	30,7	31,8	33,3	34,5	36,7	39,6	41,8	44,0	45,6
Słowenia	29,9	32,1	33,4	34,6	34,2	36,9	36,5	33,3	35,1	36,0	38,4
Słowacja	31,7	35,0	36,7	38,8	41,9	42,8	45,1	46,0	48,5	49,5	50,1

* Współczynnik aktywności zawodowej przedstawia udział ludności aktywnej zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (lub danej grupy); ** pogrubiona czcionka – z jednej strony chodzi o wskazanie dla Polski punktu odniesienia (UE), z drugiej zaś o porównanie Polski z krajem badanej grupy o najwyższym poziomie aktywności zawodowej.

Źródło: Eurostat.

W badanym okresie wszystkie kraje ujęte w zestawieniu odnotowały wzrost wskaźników aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata. Był to wzrost odpowiednio w przypadku: Węgier – 11,7 pkt. proc., Estonii – 11,4 pkt. proc., Polski – 16 pkt. proc., Słowacji 18,4 pkt. proc. oraz Słowenii – 8,5 pkt. proc. Warto dodać, że wskaźniki aktywności zawodowej rosły szybciej w tych krajach, w których były początkowo niskie. Co więcej, porównanie zmian wskaźników aktywności w gru-

pach wiekowych: 15-64 lata oraz 55-64 lata wskazuje, że zdecydowanie szybciej rosną wśród osób starszych⁵. Przyczyny niskiego zaangażowania zawodowego osób starszych na początku badanego okresu w Europie Środkowej są złożone. Należy jednakże wspomnieć, iż istotną rolę odegrała realizowana do niedawna polityka „wypychania” starszych pokoleń na emeryturę. W jej ramach stworzono system wcześniejszych emerytur oraz liberalne warunki nabycia świadczeń rentowych [Samorodov 1999, s. 8]. Wraz z rosnącą świadomością kosztów tego typu rozwiązań oraz konieczności przygotowania się do nowych tendencji demograficznych rozpoczął się w Europie Środkowej proces odchodzenia od rozwiązań sprzyjających wczesnej dezaktywacji zawodowej osób starszych na rzecz promocji dłuższego ich pozostawania na rynku pracy. W konsekwencji zaczęto odnotowywać stopniowy wzrost aktywności zawodowej starszych Europejczyków również w tej części kontynentu, głównie za sprawą wzrostu wskaźników zatrudnienia (tab. 6).

Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (55-64 lata) w Europie Środkowej w latach 2004-2014 (w %)

Państwa	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE-28	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46	46,4	47,4	48,9	50,3	51,8
Czechy	42,7	44,5	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5	47,7	49,3	51,6	54,0
Estonia	52,4	56,1	58,5	60,0	62,4	60,4	53,8	57,2	60,6	62,6	64,0
Węgry	31,1	33	33,6	33,1	31,4	32,8	34,4	35,8	36,9	38,5	41,8
Polska	26,2	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7	40,6	42,5
Słowenia	29,0	30,7	32,6	33,5	32,8	35,6	35	31,2	32,9	33,5	35,4
Słowacja	26,8	30,3	33,1	35,6	39,2	39,5	40,5	41,3	43,1	44,0	44,8

Źródło: Eurostat.

W roku 2014 w Estonii oraz w Czechach odnotowano wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie przekraczającym 50%, co oznacza, że co druga osoba z tej grupy wiekowej pracowała. W przypadku pozostałych państw regionu wspomniany wskaźnik osiągnął poziom niższy od średniej unijnej o kilka punktów proc. Największą lukę zatrudnieniową w stosunku do średniej unijnej w państwach członkowskich odnotowała Słowenia, w której jedynie 35% osób starszych w wieku 55-64 lata pracowało w 2014 r.

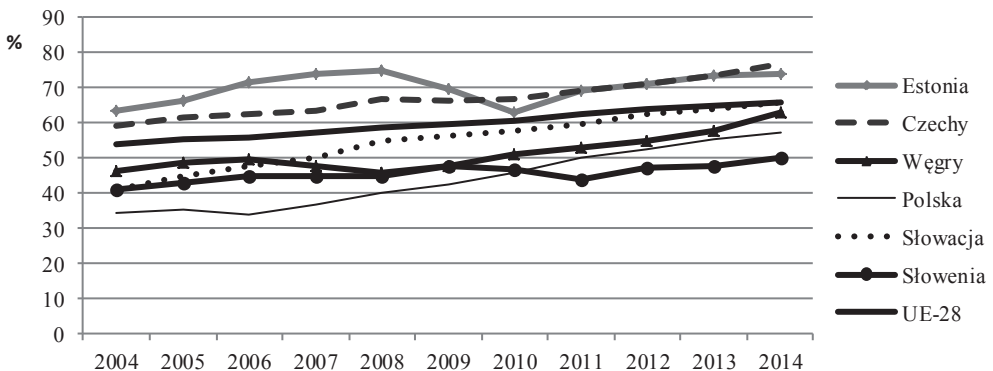
Analizując dane obrazujące rozmiary zatrudnienia osób starszych, można stwierdzić, że w poszczególnych podgrupach wieku nieco inne czynniki mogą decydować o możliwościach zwiększenia wskaźnika zatrudnienia. Przegląd literatury przedmiotu wskazuje, że w przypadku grupy [Grotkowska 2013, s. 48]:

⁵ Dla porównania według Eurostatu w okresie 2004-2014 odnotowano wzrost wskaźników aktywności zawodowej w grupie wiekowej 15-64 lata odpowiednio o: 3,5 pkt. proc. w Czechach, 4,7 pkt. proc. w Estonii, 6,5 pkt. proc. na Węgrzech, 3,9 pkt. proc. w Polsce, 3,9 pkt. proc. w Słowenii oraz 0,6 pkt. proc. na Słowacji.

1) 50-59 lat istotne znaczenie mają rozwiązania ograniczające prawa do wcześniejszych emerytur i innych alternatywnych świadczeń oraz inwestycje w kwalifikacje, jak również działania na poziomie firmy umożliwiające lepsze wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych,

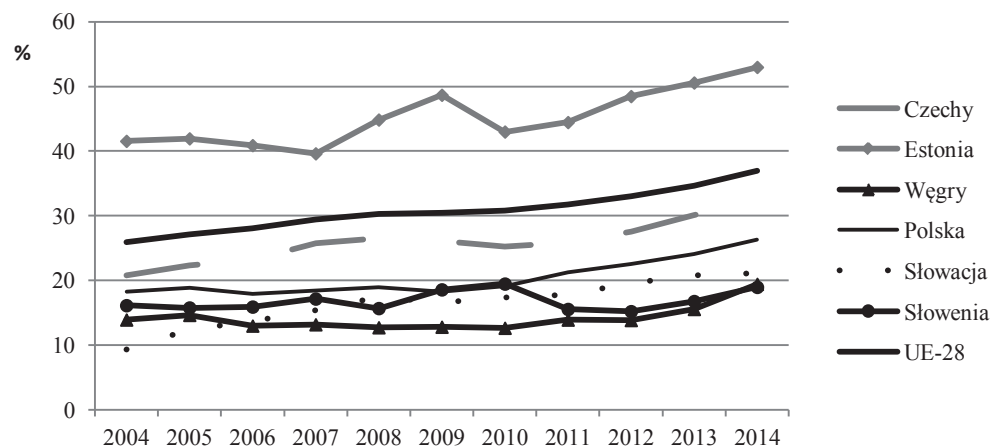
2) 60-69 lat zasadniczą rolę odgrywają przepisy dotyczące wieku emerytalnego oraz wysokości świadczenia,

3) 70-74 lata podstawową funkcję pełnią zachęty finansowe do odroczenia momentu przejścia na emeryturę bądź skłaniające do choćby częściowego powrotu na rynek pracy.



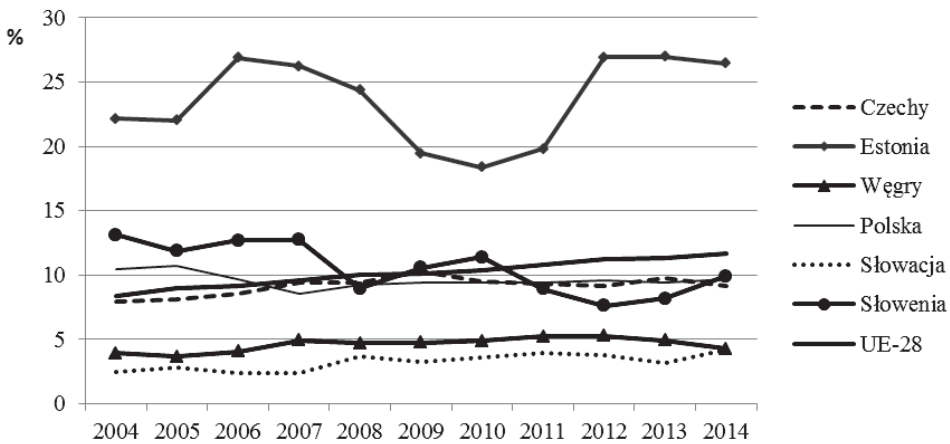
Rys. 1. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55-59 lat w wybranych krajach Europy Środkowej w latach 2004-2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [OCED 2015].



Rys. 2. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 60-64 lata w wybranych krajach Europy Środkowej w latach 2004-2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [OCED 2015].



Rys. 3. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 65-69 lat w wybranych krajach Europy Środkowej w latach 2004-2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [OCED 2015].

Jak wspomniano wcześniej, trend wzrostowy w zakresie aktywności zawodowej dojrzałych zasobów pracy jest efektem wzrostu wskaźnika zatrudnienia. Na rysunkach 1, 2 i 3 przedstawiono zmiany wspomnianego wskaźnika w wybranych grupach wiekowych.

Analiza danych obrazujących wskaźniki zatrudnienia osób starszych z poszczególnych grup wiekowych wskazuje, iż we wszystkich zestawieniach niewątpliwym liderem jest Estonia. W grupie osób w wieku 55-59 lat w roku 2014 blisko 74% pracowało, a wśród osób w wieku 60-65 lat – połowa. Interesujących wniosków dostarcza również analiza danych przedstawionych na rys. 3, obrazujących dynamikę zmian stopy zatrudnienia osób w wieku 65-69 lat, tj. osób będących w większości państw w wieku emerytalnym. Procent tych, którzy są zatrudnieni, w przypadku państw środkowoeuropejskich jest stosunkowo niski. Jedynie Estonia znajduje się znacznie powyżej średniej unijnej, jeżeli chodzi o poziom aktywności zawodowej osób, które ukończyły 65 lat – aż 26% z nich pracowało w 2014 r. W pozostałych państwach regionu jedynie blisko 10% seniorów w wieku powyżej lat 65 wykazuje aktywność zawodową. Najniższe wskaźniki zatrudnienia w grupie 65-69 lat odnotowuje Słowacja oraz Węgry – w obu przypadkach w 2014 roku pracowało niewiele ponad 4% osób.

Jednakże z perspektywy 10 lat widać znaczny wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród osób z grupy wiekowej 55-59 lat we wszystkich analizowanych krajach. W przypadku Słowacji wspomniany wskaźnik wzrósł o blisko 25 pkt proc. W pozostałych zaś krajach odpowiednio: na Węgrzech – 16,9 pkt proc., w Czechach – 17,8 pkt proc., w Estonii – 10,7 pkt proc., w Polsce – 22,7 pkt proc., a w Słowenii 9,4 pkt proc.

Jak wspomniano wcześniej, Estonia znajduje się na pierwszym miejscu w analizowanej grupie krajów, jeśli chodzi o międzynarodowe porównania głównych wskaźników aktywności zawodowej starszej generacji. W związku z tym powstaje pytanie o przyczyny dużego zaangażowania zawodowego starszych Estończyków, również tych w wieku emerytalnym. Z pewnością bodźcem do pracy jest fakt, że w tym kraju osoby w wieku emerytalnym, które są aktywne zawodowo, mają prawo do równoczesnego otrzymywania emerytury w pełnej wysokości oraz wynagrodzenia z pracy [*Peer Pes Paper-Estonia* 2012, s. 1]. Ponadto w Estonii realizuje się w praktyce założenie, że zindywidualizowane podejście do osoby bezrobotnej jest najbardziej skutecznym sposobem na rozwiązanie problemów z ponownym wejściem na rynek pracy. W konsekwencji tworzy się indywidualny plan działania, który jest tzw. planowaną drogą do zatrudnienia dla każdej osoby poszukującej pracy. Całość procesu, którego efektem ma być zatrudnienie, obejmuje kilka etapów. Co istotne, brak jest szczególnych działań czy też usług skierowanych do starszych bezrobotnych, gdyż z doświadczenia wynika, że diagnoza indywidualnych barier utrudniających powrót do pracy osobie bezrobotnej jest skuteczniejsza aniżeli tworzenie specjalnych instrumentów polityki rynku pracy na rzecz osób starszych. Poza tym starsi bezrobotni mają możliwość skorzystania ze wszystkich usług oferowanych przez służby zatrudnienia [*Peer Pes Paper-Estonia* 2012, s. 9].

Na uwagę zasługuje również Słowacja, która w latach 2004-2014 odnotowała wzrost wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata o 20 pkt. proc. Jest to efekt podjętych działań i zastosowanych środków, mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób starszych. Zdecydowano się m.in. na podnoszenie wieku emerytalnego z 60 lat (mężczyźni) oraz 53-57 lat (kobiety) do 62 lat. W efekcie od 2008 roku mężczyźni już przechodzą na emeryturę w wieku 62 lat, kobiety zaś osiągną ten pułap w roku 2024. Równocześnie przyjęto bardziej surowe zasady przechodzenia na wcześniejszą emeryturę [*Vagac* 2012, s. 3-6]. Rosnący wskaźnik zatrudnienia osób starszych to również efekt aktywnej polityki rynku pracy. Nadal jednak, mimo wzrostu ustawowego wieku emerytalnego, średni wiek wyjścia z rynku pracy Słowaków pozostaje jednym z najniższych w UE. W przypadku Czech również podjęto kroki zmierzające do podniesienia poziomu zaangażowania zawodowego osób starszych. W ramach reformy systemu emerytalnego zdecydowano się na podniesienie wieku emerytalnego oraz ograniczono prawa do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Ciekawym rozwiązaniem jest zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet, który powiązano z liczbą posiadanych dzieci. Ponadto w ramach reformy emerytalnej stworzono zachęty do pracy po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Istnieją trzy możliwości [*Hála* 2013]:

- 1) odroczenie pobierania świadczenia, co wiąże się z jego wzrostem w przyszłości,

- 2) przejście na emeryturę częściową, co wiąże się z otrzymywaniem w tym okresie 50% emerytury i jednoczesnym kontynuowaniem pracy w zmniejszonym

wymiarze oraz wyższym poziomem świadczenia w momencie przejścia na regularną emeryturę,

3) przejście na regularną emeryturę w momencie osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego oraz kontynuowanie pracy.

W Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach europejskich, coraz silniejszy akcent kładzie się na kwestię zwiększenia aktywności zawodowej generacji 50+, w tym wydłużenia okresu pozostawania w zatrudnieniu. Z tego też względu zdecydowano się m.in. na stopniowe wygaszanie przywilejów emerytalnych oraz podniesienie granicy wieku emerytalnego. Jest to kierunek działań będący odpowiedzią na kurczenie się, a także starzenie potencjalnych zasobów pracy, wydłużanie trwania życia, przy równoczesnej poprawie stanu zdrowia starszego pokolenia. Zaprezentowane wcześniej dane wskazują, iż stopniowo rośnie poziom zaangażowania zawodowego w Polsce, głównie pięćdziesięciolatków. W latach 2004-2014 odnotowano wzrost o 16,3 pkt proc. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-59 lat.

Warto podkreślić, że podnoszenie wieku emerytalnego będzie oddziaływało w dłuższej perspektywie na stopę zatrudnienia osób starszych, ale proces ten jest rozłożony w czasie i w większości krajów zakończy się za 20-30 lat. Wskaźnik zatrudnienia będzie zatem z tego tytułu podnosił się stopniowo w tym okresie.

Interpretując zasygnalizowane zmiany, należy podkreślić, że państwa objęte analizą doświadczyły przeobrażeń struktury demograficznej w okresie dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych. Na początku lat dziewięćdziesiątych w Europie Środkowej w konsekwencji restrukturyzacji gospodarek nastąpiło znaczne zmniejszenie liczby pracujących wynikające początkowo z przerostów zatrudnienia, charakterystycznych dla gospodarki centralnie planowanej. Równocześnie duża podaż pracy i rosnące bezrobocie skłoniły rządy do stworzenia rozwiązań umożliwiających osobom starszym wcześniejsze opuszczenie rynku pracy. Jak podkreśla E. Kryńska, obniżenie efektywnego wieku emerytalnego na skutek wprowadzenia możliwości wcześniejszego nabycia uprawnień emerytalnych przez niektóre grupy pracownicze stanowiło jeden z chętnie używanych instrumentów przywracania równowagi na rynkach pracy w przypadku występowania nadwyżki podaży pracy [Kryńska 2010, s. 32].

Upowszechnienie takiego podejścia sprzyjało raczej kształtowaniu się w dłuższej perspektywie postawy bierności zawodowej wśród osób starszych aniżeli wspieraniu dłuższej aktywności na rynku pracy. Szukając przyczyn niskiej aktywności zawodowej dojrzałym wiekiem obywateli państw środkowoeuropejskich, należy mieć na uwadze, że moment reorientacji polityki i strategii na rzecz promowania aktywnego starzenia się miał miejsce później niż w krajach Europy Zachodniej. Po części odzwierciedlają to znacznie niższe wskaźniki aktywności, szczególnie wskaźnik zatrudnienia. Jak pokazują doświadczenia państw wysoko rozwiniętych, wśród przedstawicieli starszego pokolenia w dłuższej perspektywie czasowej rośnie świadomość zdrowotna oraz zainteresowanie koncepcją aktywnego starzenia się. Wiąże się to z chęcią zapewnienia sobie na starość zdrowia, samodzielności i pro-

duktywności. Chodzi o tzw. dobre starzenie się, związane z aktywnością zawodową i społeczną dostosowaną do stanu zdrowia.

Kwestia ekonomicznej niezależności osób starszych staje się szczególnie istotna w społeczeństwach ulegających gwałtownym przeobrażeniom, a do takich można zaliczyć kraje Europy Środkowej, które osłabiają więzi rodzinne oraz w istotny sposób wpływają na rolę i sytuację osób starszych. W dobie prymatu konkurencyjności i innowacyjności współczesnych gospodarek szczególnego znaczenia nabiera umiejętność podnoszenia efektywności funkcjonowania przedsiębiorstw. Z tego m.in. względu rośnie znaczenie elastycznych form zatrudnienia, ułatwiających firmom dostosowanie się do zmiennej koniunktury, ale równocześnie wymagających od pracownika dyspozycyjności i mobilności. Coraz bardziej popularne jest zatem ograniczanie zatrudnienia etatowego na stabilnych warunkach na rzecz elastycznych form pracy. W tej nowej rzeczywistości gospodarczej osoby starsze nie do końca potrafią się odnaleźć. Napotykają wiele barier na rynku pracy. Z jednej strony, są to bariery wynikające z niewystarczającego kapitału zawodowego osób starszych, przejawiającego się m.in. w braku określonych umiejętności, np. językowych, biznesowych, IT. Z drugiej zaś – przeszkodą w zwiększaniu zatrudniania osób starszych są funkcjonujące wśród pracodawców negatywne stereotypy dotyczące niskiej elastyczności działania czy też trudności w opanowywaniu nowych umiejętności przez starszych pracowników. Obraz sytuacji zawodowej osób starszych uzależniony jest od stanu zdrowia, jak również poziomu oceny własnych umiejętności oraz zdolności do aktywności. W tym zakresie istotnym problemem jest niska samoocena osób starszych, ograniczająca zasadniczo ich szanse zatrudnieniowe.

Wyniki coraz liczniejszych badań dotyczących aktywności zawodowej osób starszych w Europie Środkowej wskazują, że pozostanie na rynku pracy bądź zakończenie aktywności zawodowej uzależnione jest wielu czynników. Na uwagę zasługuje kilka z nich. Podstawowe znaczenie ma nabycie uprawnień do świadczenia emerytalnego oraz jego wysokość. Ponadto – wiek osoby w stosunku do obowiązującego w danym państwie wieku emerytalnego. Jego osiągnięcie znacznie zmniejsza prawdopodobieństwo kontynuowania pracy. Trzecia grupa czynników dotyczy warunków pracy oraz płac. Wysokość wynagrodzenia ma ogromny wpływ na decyzję o pozostaniu na rynku pracy – im wyższe płace, tym chętniej osoby pracują dłużej.

4. Zakończenie

Ostatnie dekady zapisały się w historii kontynentu europejskiego istotnymi zmianami nie tylko gospodarczymi, technologicznymi, ale również demograficznymi. Przeprowadzona w artykule analiza skłania do kilku wniosków. Po pierwsze, przytoczone dane demograficzne jednoznacznie wskazują perspektywę zwiększenia dynamiki starzenia się społeczeństw wybranych krajów Europy Środkowej, co będzie oznaczało również kurczenie i starzenie się zasobów pracy. Po drugie, w badanym

okresie, tj. latach 2004-2014, odnotowano pozytywny trend przejawiający się w stopniowym wzroście współczynników aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata. Najszybciej przy tym rosną wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 55-59 lat, natomiast najwolniej w grupie 65-69 lat.

Po trzecie, wśród państw objętych analizą na szczególną uwagę zasługuje Estonia, która odnotowuje wysokie wskaźniki aktywności zawodowej osób starszych. Zdecydowaną przewagę Estonii nad pozostałymi krajami widać, jeśli przyjrzeć się wskaźnikom zatrudnienia osób w wieku 65-69 lat. Jednakże i w przypadku Estonii można stwierdzić, że mobilizowanie potencjału osób starszych pozostaje jednym z głównych wyzwań dla polityki społeczno-ekonomicznej. Dotyczy to wszystkich państw objętych analizą, gdyż wszystkie zdecydowały się na podniesienie granicy wieku emerytalnego, a tym samym wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Wykorzystanie potencjału zawodowego starszych pracowników jest sposobem na sprostanie wyzwaniu, jakim jest kurczenie potencjalnych zasobów pracy. W świetle wskaźników obrazujących poziom zaangażowania zawodowego osób starszych w Europie Środkowej uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że świadomość tej potrzeby w pewnym zakresie dopiero się kształtuje w regionie. Nie ulega wątpliwości, że o wiele trudniej jest promować ideę dłuższej aktywności zawodowej osób starszych w sytuacji, gdy jeszcze funkcjonują rozwiązania sprzyjające wczesnemu jej kończeniu. Problem jest przy tym o wiele bardziej złożony, gdyż niezależnie od deklarowanej chęci pozostania na rynku pracy musi również pojawić się popyt na pracę dojrzałych pracowników. To z kolei wiąże się z koniecznością stworzenia zachęt finansowych do tego, aby pracodawcy byli zainteresowani starszymi pracownikami, oraz odejścia od czasami stereotypowego postrzegania osób starszych jako mniej atrakcyjnych pracowników. Społeczeństwa krajów środkowoeuropejskich są relatywnie młode, stąd przedsiębiorstwa nie odczuwają jeszcze potrzeby przygotowania się do zmian w strukturze wieku zasobów pracy.

Nie ulega jednak wątpliwości, że wszystkie kraje objęte analizą będą zmuszone do zintensyfikowania działań ukierunkowanych na podniesienie stopnia wykorzystania potencjału zawodowego osób starszych. Wymaga to m.in.:

- upowszechnienia kształcenia ustawicznego wśród osób starszych, umożliwiającego im podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych,
- zwiększenia atrakcyjności pracy jako źródła dochodów wobec źródeł alternatywnych,
- rozwoju elastycznych form zatrudnienia, stwarzających szanse na płynne przejście między zatrudnieniem a emeryturą.

Z pewnością należałoby sięgnąć do doświadczeń Estonii, która jest niewątpliwym liderem w regionie, jeśli chodzi o aktywność zawodową osób starszych. Wydaje się, że rozwiązaniem wartym upowszechnienia w odniesieniu do starszych bezrobotnych jest realizacja tzw. indywidualnej ścieżki zatrudnienia, która jest najbardziej skutecznym sposobem na rozwiązanie problemów bezrobotnych z ponownym wejściem na rynek pracy.

Literatura

- Demograficzna przyszłość Europy – przekształcić wyzwania w nowe możliwości*, 2006, Komunikat Komisji Wspólnot Europejskich, Bruksela.
- Duszczyk M., Matuszczyk K., 2014, *Migration in the 21st century from the perspective of CEE countries – an opportunity or a threat?*, Central and Eastern Europe Development Institute, Warsaw.
- Grotkowska G., 2013, *Analiza porównawcza zmian sytuacji osób 45+ na rynkach pracy w Polsce oraz w wybranych krajach UE intensywnie promujących politykę zarządzania wiekiem*, Warszawa.
- Hála J., 2013, *Czech Republic: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/cz1210019q.htm>].
- Iglicka K., 2013, *Demograficzne wyzwania dla rynku pracy, polityk społecznych i bezpieczeństwa Europy Środkowej*, Polityka Społeczna, nr 1.
- Kotowska I., Chłoń-Domińczak A., 2012, *Zarządzanie finansami publicznymi w kontekście zmiany demograficznej*, Studia Ekonomiczne, INE PAN, nr 1.
- Kryńska E., 2010, *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze*, Rządowa Rada Ludnościowa, Biuletyn nr 55, Warszawa.
- Kurek J., 2001, *Wybrane metody i kierunki badania starzenia się ludności w świetle literatury problemu*, Studia Demograficzne, nr 1.
- OECD, 2011, *Doing Better For Families*, Paryż.
- OECD, 2013, *OECD Economic Outlook*, Volume 2013 Issue 2.
- OCED, 2015, *OCED Labour Force Statistics 2014* [<http://stats.oecd.org>].
- Okólski M., 2014, *Migracje we współczesnym świecie – perspektywa długookresowa*, [w:] Zielńska M., *Transgraniczność w perspektywie socjologicznej. Pogranicza i centra współczesnej Europy*, Lubuskie Towarzystwo Naukowe, Zielona Góra.
- ONZ, 2008, *World Population Prospects: The 2008 Revision* [<http://esa.un.org/unpp>].
- Peer Pes Paper-Estonia 2012*, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services [<http://ec.europa.eu/progres>].
- Rosset E., 1959, *Proces starzenia się ludności, Studium demograficzne*, PWN, Warszawa.
- Sauvy A., 1954, *Theorie generale de la population*, Biologie Sociale, Paryż.
- Samorodov A., 1999, *Ageing and labour markets for older workers*, Employment and Training Papers 33, Employment and Training Department International Labour Office, Geneva.
- Schoenmaeckers R., Kotowska I., 2005, *Population ageing and its challenges to social policy*, Population Studies No. 50, Council of Europe Publishing, 2005.
- Skirbekk V., Loichinger E., Barakat B.F., 2012, *The Aging of the Work-force in European Countries*, [in:] Hedge J., Borman W.C. (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Aging*, Oxford University Press.
- Szukalski P., 2012, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Łódź, Uniwersytet Łódzki.
- Szukalski P., 2013, *Starzenie zasobów pracy w Europie – czy dotyka w tym samym stopniu wszystkie sektory gospodarki?*, Folia Oeconomica 291, Acta Universitatis Lodziensis, Łódź.
- Wiktorowicz J., 2013, *Starzenie się ludności Unii Europejskiej jako wyzwanie dla rynku pracy*, [w:] Kryńska E., Szukalski P., *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Łódź.
- Vagac L., 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing*, European Employment Observatory.