

**Daria Rogowska**

Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

ORCID 0000-0001-8019-7365

## **AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W OKRESIE ŚREDNIEJ DOROSŁOŚCI. WYBRANE PROBLEMY**

### **OCCUPATIONAL ACTIVITY OF PEOPLE IN THEIR MIDDLE ADULTHOOD. SELECTED PROBLEMS**

**Streszczenie:** Celem tekstu jest zaprezentowanie aktywności zawodowej osób znajdujących się w okresie średniej dorosłości z perspektywy wybranych problemów, ponieważ to zagadnienie w odniesieniu do funkcjonowania zawodowego tej grupy osób wydaje się być istotne. W artykule zwrócono uwagę na aktywność zawodową osób znajdujących się w okresie średniej dorosłości w świetle wybranych danych statystycznych. Zarysowano problematykę aktywności zawodowej ludzi w wieku średnim w odniesieniu do teorii Lievegoeda. Przedstawiono także przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób starszych. Zaprezentowano formy pomocy w ramach wsparcia i usług rynku pracy skierowanych do jednostek borykających się z problemami na rynku pracy oraz przykładowe strategie, które mają na celu zatarcie różnic wiekowych w perspektywie funkcjonowania pracowników w zakładzie pracy omawiane w literaturze przedmiotu. Artykuł ma charakter przeglądowy.

**Słowa kluczowe:** średnia dorosłość, praca, zatrudnienie.

**Abstract:** The aim of the article is to present the professional activity of people in middle adulthood from the perspective of selected problems, because this issue in relation to the professional functioning of this group of people seems to be important. The article focuses on the economic activity of people in their middle adulthood in the light of selected statistical data. The problem of economic activity of middle-aged people was outlined in relation to Lievegoed's theory. The reasons for the low economic activity of the elderly were also presented. Forms of assistance as part of the support and services of the labor market addressed to people struggling with problems on the labor market, as well as examples of strategies aimed at blurring age differences in the perspective of employees' functioning in the workplace, discussed in the literature are presented.

**Keywords:** middle adulthood, work, employment.

## Wprowadzenie

Osoby znajdujące się w okresie średniej dorosłości funkcjonują w każdym społeczeństwie, zatem są obecne w bliższym albo dalszym otoczeniu zawodowym każdego człowieka. Podjętą tematykę dotyczącą aktywności zawodowej osób znajdujących się w okresie średniej dorosłości oraz problemy z nią związane należy rozpatrywać wielokontekstowo. Wydaje się zasadne podejmowanie powyższego tematu także perspektywy egzystencji całonocnej jednostki, a także ze względu oswojenie problemów osób znajdujących się w średniej dorosłości w kontekście ich aktywności zawodowej z perspektywy osób młodych wkraczających na rynek pracy. Niniejszy artykuł ma charakter przeglądowy, a jego celem jest właśnie zaprezentowanie aktywności zawodowej osób znajdujących się w okresie średniej dorosłości z perspektywy wybranych problemów. Tekst przygotowano, wykorzystując wybrane pozycje literatury, której przedmiot stanowi problematyka średniej dorosłości, a także zagadnienia z nią związane.

Obecnie nie istnieją sztywne ramy okresów rozwojowych człowieka, których trzymają się wyłącznie autorzy opracowań przedmiotowych. Jedni z nich przyjmują, iż osoba w starszym wieku to taka, która nie ukończyła 60 roku życia (dalej: r.ż.), inni z kolei nazywają taką osobę seniorem. Na przestrzeni lat dużo zmieniło się, jeśli chodzi o postrzeganie starości i wieku starszego oraz wyznaczanie poszczególnych granic tego wieku. Często osoba pomiędzy 55 a 60 r.ż. postrzegana jest jako człowiek młody.

Poszczególni autorzy zajmujący się tą tematyką przyjmują różne podziały rozwojowe i ich periodyzacje. Autorka niniejszego artykułu powołuje się na periodyzację przyjętą przez B. Harwas-Napierałą i J. Trempałą, bowiem według tych autorów okres średniej dorosłości przypada na okres pomiędzy 35/40 a 55/60 r.ż. i jednocześnie nazywany jest przez nich także wiekiem średnim<sup>1</sup>.

## Aktywność zawodowa osób znajdujących się w okresie średniej dorosłości w świetle wybranych danych statystycznych

Prezentując zarys danych statystycznych dotyczących aktywności zawodowej ludności w wspomnianym wieku, warto zwrócić uwagę na fakt, iż zgodnie z danymi zaprezentowanymi w raporcie Komisji Europejskiej *The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States* (od roku 2016 do

---

<sup>1</sup> B. Harwas-Napierała, J. Trempała, (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, t. 2, PWN, Warszawa 2000, [w:] D. Becelewska, *Repozytorium z rozwoju człowieka*, Wyd. Kolegium Karkonoskie. Państwowa Szkoła Zawodowa w Jeleniej Górze, Jelenia Góra 2006, s. 108.

roku 2070), podkreśla się, iż w okresie od roku 2016 do roku 2070 nastąpi niewielki spadek, jeśli chodzi o osoby młode (0–14 lat) z 16% do 15%.

W kontekście dotychczasowych rozważań szczególnie znaczący wydaje się fakt, iż, jak wynika z przedstawionej przez GUS *Prognozy ludności na lata 2014–2050*, przyjmuje się, że w Polsce będzie miało miejsce, podobnie jak na terenie całej Unii Europejskiej, zmniejszenie liczby urodzeń i liczby ludzi dorosłych, a co szczególnie istotne, nastąpi zwiększenie liczby osób starszych, czyli osób, które ukończyły 60 r.ż., bowiem szacuje się, iż liczba ludzi starszych przekroczy nawet 13,7 miliona, a tym samym ludzie będący w wieku starszym przekroczą 40% ogółu ludności w skali globalnej<sup>2</sup>. Wydaje się zatem zasadne sygnalizowanie tej tematyki<sup>3</sup>.

Warto zaprezentować przykładowe dane dotyczące aktywnych zawodowo osób w odniesieniu III kwartału roku 2020. Grupy wiekowe, które reprezentują osoby pomiędzy 45 a 59/64 r.ż. oraz osoby znajdujące się pomiędzy 60 a 65 r.ż. i po tym okresie. Najwyższy odsetek osób aktywnych zawodowo w podziale na poszczególne grupy wiekowe występuje w grupie pierwszej, którą zgodnie z danymi GUS w reprezentują osoby pomiędzy 45 a 59/64 r.ż.<sup>4</sup>

W celu uzupełnienia dotychczasowych rozważań można przedstawić dane GUS dotyczące ogólnej stopy bezrobocia odnoszące się do III kwartału roku 2020 w odniesieniu do osób znajdujących się pomiędzy 55 a 64 r.ż. Według GUS we wspomnianej grupie stopa bezrobocia wyniosła 1,8%.<sup>5</sup>

Inne statystyki dotyczące biernych zawodowo osób w odniesieniu do III kwartału roku 2020 dotyczące grup wiekowych, które reprezentują osoby pomiędzy 45 a 59/64 r.ż. oraz pomiędzy 60 a 65 r.ż. i po tym okresie wskazują, iż najniższy odsetek osób biernych zawodowo w podziale na poszczególne grupy wiekowe występuje w grupie pierwszej, którą zgodnie z danymi GUS reprezentują osoby pomiędzy 45–59/64 r.ż.<sup>6</sup>

Dane ogólne GUS pojawiające się co 3 lata i dotyczące ogólnej sytuacji na rynku pracy z roku 2018, opublikowane 30 kwietnia 2019 r. wskazują, iż w roku 2018 odnotowano wskaźnik zatrudnienia w wysokości 32,8% wśród osób, które przekroczyły 50 r.ż. P. Salustowicz podkreśla, iż należy zauważyć, że mówiąc

<sup>2</sup> P. Salustowicz, *Wykluczenie osób starszych – na przykładzie rynku pracy i kultury*, „Przegląd Zachodni”, 2019, nr 4, s. 48–50.

<sup>3</sup> GUS, *Informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2020 roku (dane ostateczne)*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/informacja-o-rynku-pracy-w-trzecim-kwartale-2020-dane-ostateczne,12,44.html> (dostęp: 04.01.2022 r.).

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Ibidem.

o aktywności zawodowej kobiet, które ukończyły 50 r.ż., zauważalna jest bardzo duża różnica, jeśli chodzi o płeć, ponieważ odsetek procentowy kobiet aktywnych zawodowo wynosi 26,6%. W przypadku mężczyzn aktywnych zawodowo, którzy ukończyli 50 r.ż., wynosi 42,8% aktywnych<sup>7</sup>.

W kontekście dotychczasowych rozważań można przedstawić też ogląd A. Lubrańskiej, która dokonując analizy okresu średniej dorosłości, słusznie zauważa, iż wiek średni jest okresem życia, w którym dany człowiek przyjmuje, że kolejna faza egzystencji, w której właśnie się znalazł, jest dla niego momentem przełomowym, a często zwrotnym, ponieważ jednostka wychodzi z okresu młodości, a wchodzi w etap, który coraz bardziej przybliża ją do starości i do końca jej biologicznej i fizycznej egzystencji. Dokonując zarysu charakterystyki wieku średniego, należy zwrócić uwagę, iż dla jednostki jest to czas oswojania się z perspektywą starości. To również okres zmian i przewartościowań wielu spraw. Autorka przyjmuje, że wiek średni jest często czasem, w którym dana jednostka dokonuje podsumowań w różnych obszarach swojego życia. Skupia się na podsumowaniach w sferze zarówno prywatnej, jak i zawodowej, a także planuje dalsze ścieżki do osiągnięcia wyznaczonych przez siebie celów osobistych oraz zawodowych. Okres wieku średniego to także moment trudny, w którym może pojawić się wiele kryzysów na płaszczyźnie zawodowej oraz poza nią<sup>8</sup>.

### **Aktywność zawodowa osób znajdujących się w okresie średniej dorosłości w świetle wybranych refleksji teoretycznych**

W odniesieniu do aktywności zawodowej ludzi w wieku średnim warto przytoczyć teorię Lievegoeda. Autor ten przyjmuje, że w przypadku pojawienia się kryzysu wieku dojrzałego, związanego nierzadko z wypaleniem zawodowym, należy zwrócić uwagę, iż w przypadku, gdy jednostka jest aktywna w danym zawodzie przez kilkanaście lat, często doświadcza spadku „dotychczasowych sił zawodowych” i pojawia się obawa przed wystąpieniem mniejszej wydajności i efektywności pracowniczej oraz chęć modyfikacji w zakresie dotychczasowych przekonań i wartości na tle zawodowym<sup>9</sup>.

Kontynuując rozważania dotyczące problematyki aktywności zawodowej jednostki w okresie średniej dorosłości, można przytoczyć inne dociekania teoretycz-

<sup>7</sup> Ibidem, s. 55.

<sup>8</sup> A. Lubrańska, *Psychospołeczne aspekty życia i pracy w kontekście różnic międzypokoleniowych i polityki organizacyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018, s. 19.

<sup>9</sup> D. Becelewska, op. cit., s. 256–280.

ne prezentowane w literaturze przedmiotu. Z punktu widzenia psychologicznego w tym okresie życia jednostka musi odpowiedzieć sobie na pytania dotyczące jej dotychczasowej egzystencji zawodowej (np. czy aktywność zawodowa, jaką prowadziła do tej pory, jest zadawalająca) albo czy chce zmienić profesję, w której jest aktywna zawodowo. Dociekania danego człowieka zazwyczaj uzupełniają także ogólne rozważania na temat egzystencji ludzkiej i mogą przejawiać się pytaniami, czy zmienić poszczególne dotychczasowe działania albo też czy zmienić coś w sobie. Zdaniem D. Balcerowskiej to właśnie poprzez zadawanie sobie takich pytań, człowiek może się rozwijać, co w konsekwencji generuje pozytywny efekt, gdyż dynamiczny proces starzenia jest wówczas znacznie spowolniony. Rozważania dotyczące dalszego rozwoju człowieka, który właśnie wszedł w okres wieku średniego zdaniem badaczki minimalizują też potencjalne stany depresyjne czy lękowe związane z przemijaniem<sup>10</sup>.

Współcześnie ludzie mający więcej niż 55 lat są zupełnie inaczej postrzegani w społeczeństwie, aniżeli miało to miejsce 20 lub 30 lat temu. Obecnie osoby w tym wieku są w pełni aktywne zawodowo, uprawiają różnorodne sporty, rozwijają pasje, dbają o swój wygląd fizyczny. Innymi słowy osoby pomiędzy 55 a 60 r.ż. to ludzie, którzy postrzegani są na ogół jako nowocześni, a przy tym inspirujący dla ludzi młodych.

W świetle dotychczasowych rozważań warto zwrócić uwagę na fakt, iż wiek średni jest czasem, w którym uwidaczniają się różnice pokoleniowe, wtedy też następuje staranie, aby owe różnice zatrzeć bądź zupełnie ich się pozbyć. Wyzwaniem dla ludzi w wieku średnim pozostaje często adaptacja do zmian zachodzących w ówczesnym świecie, które wiążą się z dynamicznymi oraz intensywnymi przemianami edukacyjnymi oraz cywilizacyjnymi czy wywołanymi rozwojem nowoczesnych technologii. Wiek średni jest okresem, w którym jednostka nabywa zupełnie nowe kompetencje zawodowe, poszerza informacje, doskonali nabyte już umiejętności związane z daną profesją. Może też być czasem rozkwitu dotychczasowej ścieżki zawodowej, największych osiągnięć zawodowych jednostki, bowiem pojawić się może np. awans, przejście obowiązków kierowniczych, przekazywanie wiedzy zawodowej osobom mniej doświadczonym w pracy. Wiek średni może również okazać się początkiem kryzysu w dotychczasowej ścieżce zawodowej, ponieważ często pojawia się rutyna, utrata pracy czy wypalenie zawodowe<sup>11</sup>.

Słusznie zauważają A. Richert-Kaźmierska oraz J. Wasilczuk, iż pracowników w wieku starszym ceni się na ogół za ich wiedzę zawodową oraz nabyte doświadczenie w danej profesji. Pierwsza z wymienionych jednocześnie zaznacza,

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> D. Becelewska, *Repozytorium z rozwoju człowieka*, Wyd. Kolegium Karkonoskie. Państwowa Szkoła Zawodowa w Jeleniej Górze, Jelenia Góra 2006, s. 256.

iż nie można pominąć także aspektu historycznego, ponieważ wielu pracowników w wieku średnim aktywnie budowało istniejące do dziś zakłady pracy, a niektórzy z nich nadal pozostają aktywni zawodowo w tych zakładach pracy. Biorąc pod uwagę drugą, mniej optymistyczną perspektywę, starszy wiek może być powodem zminimalizowanego dostępu do pracy. Ów okres nie pozostaje bez znaczenia w kontekście obecnej stereotypowości społecznej względem starszych pracowników, dotyczącej nieodpowiedniego poziomu wykształcenia do zajmowanego stanowiska zawodowego, wypalenia zawodowego, problemów z adaptacją do nowoczesnych warunków pracy zawodowej czy obawy przed konkurencją ze strony osób reprezentujących młodsze pokolenie pracownicze<sup>12</sup>. Podobne stanowisko prezentuje I. Mandrzejewska-Smól, bowiem badaczka pisze, iż istnieje wiele pozytywnych cech zawodowych osób starszych, wymienianych w kontekście wykonywanych przez nich profesji. Do tych czynników można zaliczyć zdobyte doświadczenie zawodowe, precyzję zawodową, wieloletnią identyfikację z jednym zakładem pracy czy dużą dyscyplinę pracy. Osoby starsze często pozostają pracownikami organizacji wielopokoleniowych lub firm rodzinnych, wówczas znajomość aktualnych trendów zawodowych i zasoby wiedzy zdobyte w dotychczasowej ścieżce zawodowej obranej na przestrzeni kilkudziesięciu lub kilkunastu lat nakładają się. W przypadku pracowników starszych można mówić, iż posiadają oni różnorodny, szeroki wachlarz kompetencji i umiejętności przydatnych w danej profesji, co z kolei przekłada się na trafną diagnozę w zakresie potrzeb klientów reprezentujących tzw. szachy pokoleniowe<sup>13</sup>.

### Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób starszych

U. Jeruszka dokonuje (za M. Sticker) analizy przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób starszych. Badaczka ta za wiek graniczny osoby w wieku starszym przyjmuje następujące okresy życia człowieka: 45 lat (wiek produkcyjny mobilny) oraz 50 i 55 lat (wiek produkcyjny niemobilny). W artykule autorka uznaje, iż osoby w wieku starszym to ludzie, którzy ukończyli 55. r.ż. Za U. Jeruszka można więc przeanalizować 5 przyczyn niskiej aktywności zawodowej w odniesieniu do wspomnianej już grupy jednostek:

- Absencja pracownicza osób starszych z powodu stanu zdrowia. Starsi pracownicy (powyżej 50 r.ż.) częściej niż osoby młode (wiek do 29 lat)

<sup>12</sup> A. Richert-Każmierska, J. Wasilczuk, *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 2014, nr 167, s. 149.

<sup>13</sup> I. Mandrzejewska-Smól, *Aktywność zawodowa osób starszych na współczesnym rynku pracy*, „Problemy Profesjologii”, 2014, nr 2, s. 178–179.

borykają się z poważnymi kłopotami zdrowotnymi, ale jednocześnie autorka zaznacza, iż osoby znacznie starsze częściej niż osoby młode przechodzą do pracy zawodowej i rezygnują z możliwości przerwy w aktywności zawodowej, jakie generują zwolnienia zdrowotne i wykorzystują na potrzeby zdrowotne przysługujące im okresy urlopowe.

- Do przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób starszych można zaliczyć też, zdaniem badaczki, konieczność wykonywania obowiązków opiekuńczych nad bliskimi, tj. dziećmi, wnukami czy rodzicami w podeszłym wieku. Osoby starsze są często fundamentalnym źródłem wsparcia dla swoich bliskich. U. Jeruszka zaznacza jednocześnie, iż w Polsce, mimo dostępności wachlarza usług opiekuńczych, obowiązek ten spoczywa na rodzinie.
- Do powodów można zaliczyć też negatywne stereotypy odnoszące się do zdolności przyswajania świeżych treści i zmniejszonej zdolności uczenia się osób starszych oraz funkcjonujący w społeczeństwie pogląd, iż starsi pracownicy są mniej wydajni i pracują mniej dynamicznie w porównaniu z osobami młodymi. Kolejny pogląd dotyczy tego, iż osoby starsze aktywnie zawodowo borykają się z obniżonym potencjałem intelektualnym (spowolnione zapamiętywanie, mniej dynamiczne zdolności przyswajania treści).
- Kolejną przyczyną jest występowanie tzw. autostereotypów wśród osób, które przekroczyły 55. r.ż., zauważalnych w skłonnościach do wycofywania się z dynamicznej aktywności zawodowej, ale też do częstego wyrażania zgody na usuwanie innych stanowisk pracy albo do bierności na zachowania lobbingowe występujące w danym zakładzie pracy.
- Do kolejnych przyczyn można zaliczyć dynamiczny oraz intensywny rozwój w zakresie e-technologii i technologii informacyjnych oraz aktualne warunki wirtualne pracy, a także ciągle zmieniające się formy wykonywania pracy zawodowej (np. *home office*). Obecny jest też trend pracy, w której wykorzystuje się interdyscyplinarność dziedzin wiedzy. Zauważa się też współcześnie progres w zakresie wachlarza dostępności i otwartości na alternatywne miejsca pracy. Wiele miejsc pracy generuje konieczność wykonywania pracy zawodowej w trakcie przemieszczania się, np. w samolocie czy pociągu, przy czym wykorzystywane różnorodne umiejętności zawodowe muszą ze sobą współpracować i łączyć się. Osoby w wieku starszym na ogół podchodzą niechętnie do takich warunków pracy.
- Obecny dynamiczny postęp techniczny pracy spowodował, iż osoby starsze spotykają się z problemem cyfrowym w różnorodnych środowiskach zatrudnienia. Nie odczuwają satysfakcji zawodowej w środowisku pracy, które jest wirtualne – chodzi tu np. o pracę zawodową, która musi bazować

na aktywności w tzw. nowych mediach czy e-portalach<sup>14</sup>. W kontekście powyższych czynników wydaje się, iż warto przywołać stanowisko P. Salustowicza, który zauważa, iż w przypadku osób starszych i ich aktywności zawodowej można mówić o wykluczeniu z rynku pracy, a jednym z fundamentalnych jego powodów jest polityka kadrowa we współczesnych zakładach pracy i brak otwartości na zatrudnianie starszych jednostek ze strony kadr zarządzających. Należy także podkreślić, iż często te osoby same nie wykazują chęci w zakresie aktywności zawodowej i oczekują okresu emerytalnego w kontekście uzyskania tzw. wolności zawodowej<sup>15</sup>.

Zasady polskiego prawa postulują równe traktowanie pod względem takich czynników jak: wiek, płeć czy wyznaniowość, jednak zdaniem M. Luty-Michalak praktyka często mija się z ustanowionymi zasadami, ponieważ nierzadko kadry zarządzające stawiają wymagania w zakresie wieku, płci czy narodowości potencjalnym pracownikom już na etapie planowania działań rekrutacyjnych<sup>16</sup>.

Jak zwraca uwagę P. Salustowicz, rozpatrując kontekst aktywności zawodowej w odniesieniu do ludzi w starszym wieku, nie należy pomijać też aspektu, jakim jest nieprzestrzeganie praw tej grupy jednostek na poziomie „makro” i „mezo”. Pierwszy z nich należy utożsamiać z zachowaniami dyskryminacji ze względu na wiek na poziomie ogólnych państwowych regulacji prawnych. Drugi poziom – „mezo” – przejawia się w sferze zwolnień, awansów i działań HR-owych organizacji, rekrutacji osób starszych na dane stanowiska. Należy go rozpatrywać w aspekcie aktywności ze strony organizacji<sup>17</sup>.

## **Formy pomocy w ramach wsparcia i usług rynku pracy skierowanych do osób borykających się z problemami na rynku pracy**

Powołując się na A. Klimkiewicz zasadne wydaje się w tym miejscu przypomnienie, iż osoby pomiędzy 35 a 40 r.ż., a także osoby między 55 a 60 r.ż. znajdujące się w okresie średniej dorosłości, utożsamianej z wiekiem średnim, mają pełne prawo do korzystania ze wszystkich standardowych usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez instytucje państwowe. Do form pomocy w ramach wsparcia i usług rynku pracy skierowanych do wszystkich osób borykają-

<sup>14</sup> U. Jeruszka, *Edukacyjne wspieranie zatrudnienia osób w wieku 55+*, „Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects”, 2019, nr 53(3), s. 76–78.

<sup>15</sup> P. Salustowicz, op. cit., s. 53.

<sup>16</sup> M. Luty-Michalak, *Aktywność zawodowa osób starszych w Polsce*, „Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne”, 2018, nr 14(1), s. 22.

<sup>17</sup> P. Salustowicz, op. cit.



cych się z różnorodnymi problemami zawodowymi można zaliczyć następujące dostępne działania: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, usługi sieci EURES. Zasadne w tym miejscu wydaje się dokonanie szkicu charakterystyki wybranych form wsparcia dostępnych w aktywizacji zawodowej osób starszych – tych, które pozostają trwale bez pracy bądź jej poszukują. Formy wsparcia w tym zakresie, które jednocześnie ustalane są w ramach polityk zabezpieczenia społecznego, mają charakter dwustronny, bowiem ich cel stanowi udzielenie wsparcia wymienionym powyżej grupom jednostek, ale też wsparcia pracodawcom w zakresie zatrudnienia pracowników z pożądanymi przez nich kompetencjami w danych zakładach pracy<sup>18</sup>. Aby dopełnić kwestie sygnalizowane w dalszej części pracy, zaprezentowano instrumenty aktywizacji zawodowej, z których korzystać mogą osoby funkcjonujące na rynku pracy w Polsce. Poniżej zaprezentowano formy wsparcia z perspektywy informacyjnej.

- Udzielanie informacji i pomocy osobom pozostającym bez pracy i innym poszukującym pracy w uzyskaniu zatrudnienia zgodnie z prawem swobodnego przepływu pracowników na terenie danych aglomeracji.
- Udzielanie pracodawcom wsparcia w pozyskaniu pracowników o pożądanых kompetencjach i profesjach zawodowych.
- Informowanie innych instytucji o sytuacji na rynkach pracy, zarówno jeśli chodzi o osoby pomiędzy 35 a 40 r.ż., jak i o osoby pomiędzy 55 a 60 r.ż. Ponadto działania mają obejmować aktywne przeciwdziałanie i zwalczanie pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia.
- Informowanie podmiotów o usługach EURES itp. Wsparcie w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia polegające na działaniach edukacyjnych w kontekście poszukiwania i uzyskania zatrudnienia przez osoby pomiędzy 35 a 40 r.ż. oraz osoby w wieku pomiędzy 55 a 60 r.ż.
- Przekazywanie informacji na temat możliwości udziału w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy oraz uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych, jakie są przewidziane dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- Poradnictwo zawodowe bazujące na udzielaniu wsparcia osobom nieaktywnym zawodowo i jednostkom poszukującym pracy w wyborze odpowiedniej oraz satysfakcjonującej ich ścieżki zawodowej. Przekazywanie informacji na temat potencjalnego wolnego zawodu lub obrania kierunku szkolenia przez beneficjenta w zakresie dostępnej pomocy oraz wsparcie udzielane pracodawcom w kwestii doboru kadr na odpowiednie stanow-

---

<sup>18</sup> A. Klimkiewicz, *Spoleczno-prawne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, 2009, nr 2, s. 7–10.

sko w danej branży, a także w zakresie budowania katalogu predyspozycji psychofizycznych, jakie reprezentują dane osoby w odniesieniu do danej profesji zawodowej<sup>19</sup>.

Warto podkreślić, iż istniejące, zasygnalizowane powyżej formy wsparcia o charakterze informacyjnym powinno się stale i intensywnie udoskonalać, ponieważ na rynku pracy w sposób ciągły zachodzą przemiany społeczne i gospodarcze. Priorytetem musi stać się budowanie wielopłaszczyznowej informacji w zakresie możliwości, które generuje świat internetowy, albo konieczność pracy w trybie zdalnym.

W kontekście powyższych rozważań warto zauważyć, iż M. Wieczorkowska, za badaczem E. Drury, podaje przykładowe strategie, które mają na celu zatarcie różnic wiekowych w perspektywie funkcjonowania pracowników w zakładzie pracy. Autorka wymienia strategię, która bazuje na idei *age friendly workplace*. Jej centralnym założeniem jest tworzenie miejsc pracy, które są przyjazne bez względu na wiek danego pracownika. Jedno z głównych zadań wspomnianej strategii stanowi budowanie środowiska zatrudnienia nacechowanego uniwersalnością, jak ma to miejsce w przypadku tworzenia tzw. wzorowych aglomeracji miejskich, które uznaje się za przyjazne wszystkim ludziom. Idea kładzie nacisk na to, aby każdy mógł – bez względu na wiek, niepełnosprawność i ograniczenia – czuć się dobrze w mieście, w którym mieszka. Innymi słowy: chodzi o takie projektowanie rozwiązań, by każdy miał możliwość uznania, iż destynacja zawodowa, w której egzystuje, jest mu przyjazna i spełnia jego oczekiwania<sup>20</sup>.

Przyjęcie omawianej idei za obowiązkową, jeśli mowa o budowaniu przyjaznych miejsc zatrudnienia w kontekście funkcjonowania zawodowego pracowników w średniej dorosłości, niewątpliwie może stać się trafnym krokiem w kreowaniu odpowiedzialnych, satysfakcjonujących miejsc zatrudnienia, w których ulegnie minimalizacji dyskomfort odczuwany ze względu na wiek pracownicy i inne różnice w aspekcie zawodowym, takie jak np. niepełnosprawność i dysfunkcje zdrowotne pracowników.

Zasygnalizowane rozważania można uzupełnić postulatami Kodeksu Dobrych Praktyk (European Code of Good Practice) z roku 2000, stworzonego przez Eurolink Age, odnoszącego się do zarządzania wiekiem w miejscu pracy. Kodeks wymienia 7 obszarów, w jakich należy podjąć aktywne i dynamiczne działania, aby zatrzymać starszych pracowników w zakładach pracy:

<sup>19</sup> Ibidem, s. 7–10.

<sup>20</sup> M. Wieczorkowska, *Osoby starsze i ich potrzeby jako wyzwanie dla edukacji i rynku pracy*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica”, 2020, vol. 1, t. 346, s. 138, [za:] E. Drury, *A European Code of Good Practice on Age and Employment (for Older Workers)*, „The Geneva Papers on Risk and Insurance”, 2011, t. 26, nr 4, s. 611–622.

- Pierwszy obszar – działania z organizacji z zakresu: edukacji, form szkoleniowych i dotyczącego rozwoju zawodowego pracowników.
- Drugi obszar – działania organizacji z zakresu elastycznych form zatrudnienia i przeobrażeń pracy.
- Trzeci obszar – działania organizacji z zakresu projektowania nowoczesnych miejsc zatrudnienia oraz promocję zdrowia w miejscu aktywności zawodowej.
- Czwarty obszar – działania organizacji z zakresu rekrutacji i obranych ścieżek HR-owych.
- Piąty obszar – działania organizacji z zakresu dostępnych ścieżek i możliwości awansu pracowników.
- Szósty obszar – obejmuje działania organizacji z zakresu zakończenia aktywności zawodowej z powodu przejścia na emeryturę.
- Siódmy obszar – działania organizacji z zakresu ciągłej pracy mającej prowadzić do zmiany podejścia młodych ludzi do starszych pracowników<sup>21</sup>.

W literaturze z zakresu aktywności zawodowej ludzi w wieku okołoemerytalnym zwraca się uwagę, iż problemy, z jakimi muszą się mierzyć osoby w tym wieku, są złożone. Wyróżnia się *retirement push & pull factors*, czyli czynniki, które mają wpływ na problemy, związane z poszukiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia przez wspomnianą grupę osób starszych. B. Błaszczyk spośród czynników skutecznie zniechęcających do aktywności zawodowej osoby w wieku okołoemerytalnym wymienia przede wszystkim czynniki ekonomiczne, bowiem osoby pomiędzy 55 a 60 r.ż. dokonują często kalkulacji ekonomicznej, z której wynika, iż przejście na świadczenia okołoemerytalne jest korzystniejsze niż dalsza aktywność zawodowa. Osoby w tej grupie decydują się często zarówno na łączenie aktywności zawodowej w tzw. „czarnej strefie zatrudnienia” z pobieraniem świadczeń okołoemerytalnych<sup>22</sup>.

## Zakończenie

Analiza źródeł literaturowych i przedstawione rozważania mogą prowadzić do następujących wniosków: aktywność zawodowa osób znajdujących się w okresie średniej dorosłości powiązana jest ze specyficznymi problemami na polu zawodowym. Bardzo istotny aspekt w tym zakresie niewątpliwie stanowią działania ze

<sup>21</sup> Ibidem, s. 138.

<sup>22</sup> B. Błaszczyk, *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce. The situation of the elderly in the labour market in Poland*, „Gerontologia Polska”, 2016, nr 24, s. 53–54.

strony rządowej, ale też z perspektywy podmiotów, które zajmują się strategiami, mającymi na celu niwelowanie różnic wiekowych w perspektywie funkcjonowania pracowników w zakładzie pracy, ponieważ to dzięki ich wieloprofilowemu wsparciu osoby znajdujące się w okresie średniej dorosłości mogą skutecznie poradzić sobie z problemami, jakie napotykają na rynku pracy.

Jak przewiduje M. Wieczorkowska, należy przyjmować, iż w niedalekiej perspektywie czasowej osoby, które przekroczyły 55 r.ż., będą się wyróżniać się na tle osób, które są od nich młodsze i które ten wiek przekroczą za 3–4 lata, pod względem kilku czynników, tj. wykształcenia, aspiracji i oczekiwań, co jest równoznaczne z tym, iż osoby starsze będą nazywane „nowymi seniorami”. Powinno się więc już teraz – zdaniem tej autorki – poszukiwać świeżych rozwiązań na rynku pracy. Mają być one dostosowane do potrzeb „nowych seniorów”. Za badaczką przewidzieć można zbliżające się aktualne trendy, bowiem w jej analizie ta grupa osób będzie o wiele dłużej aktywna zawodowo, zaś granica pomiędzy przejściem na emeryturę a podjęciem ponownej aktywności zawodowej zatrze się – te osoby będą wykazywały chęć, jeśli mowa o zachowywaniu dwukierunkowego rodzaju aktywności życiowej, balansującej pomiędzy emeryturą a pracą zawodową. „Nowy senior” będzie otwarty na zawodową aktywność, będzie znał swoje możliwości, potrzeby, co z kolei będzie generowało potrzebę w zakresie wypracowania nowych standardów na rynkach zatrudnienia<sup>23</sup>.

Tym samym powyższa refleksja stanowiła inspirację do podjęcia dalszych analiz teoretycznych w zakresie aktualnych trendów na rynku pracy w kontekście podjętej problematyki.

## Bibliografia

- Becelewska D., *Repozytorium z rozwoju człowieka*, Wyd. Kolegium Karkonoskie. Państwowa Szkoła Zawodowa w Jeleniej Górze, Jelenia Góra 2006.
- Błaszczak B., *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce. The situation of the elderly in the labour market in Poland*, „Gerontologia Polska” 2016, nr 24.
- Drur E., *A European Code of Good Practice on Age and Employment (for Older Workers)*, „The Geneva Papers on Risk and Insurance”, 2011, t. 26, nr 4.
- Harwas-Napierała B., Trempała J. (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, t. 2, PWN, Warszawa 2000, [w:] D. Becelewska, *Repozytorium z rozwoju człowieka*, Wyd. Kolegium Karkonoskie. Państwowa Szkoła Zawodowa w Jeleniej Górze, Jelenia Góra 2006.
- Jeruszka U., *Edukacyjne wspieranie zatrudnienia osób w wieku 55+*, „Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects”, 2019, nr 53(3).
- Lubrańska A., *Psychospołeczne aspekty życia i pracy w kontekście różnic międzypokoleniowych i polityki organizacyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018.

<sup>23</sup> M. Wieczorkowska, op. cit., s. 125–143.

- Luty-Michalak M., *Aktywność zawodowa osób starszych w Polsce*, „Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne”, 2018, nr 14(1).
- Mandrzejewska-Smól I, *Aktywność zawodowa osób starszych na współczesnym rynku pracy*, „Problemy Profesjologii”, 2014, nr 2.
- Richert-Każmierska A., Wasilczuk J., *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 2014, nr 167.
- Salustowicz P., *Wykluczenie osób starszych – na przykładzie rynku pracy i kultury*, „Przełęcz Zachodni”, 2019, nr 4.
- Wieczorkowska M, *Osoby starsze i ich potrzeby jako wyzwanie dla edukacji i rynku pracy*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica”, 2020, vol. 1, t. 346.