



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Potrzeby i warunki zachęcające osoby bierne zawodowo do powrotu na rynek pracy ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy osób w wieku 50+

**Raport cząstkowy nr 5 w ramach zadania 5 i 8 projektu „Wsparcie realizacji badań
panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym
projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”,
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.**

Warszawa, wrzesień 2023 r.

Opracowanie:

Anna Ruzik-Sierdzińska
Anita Abramowska-Kmon
Piotr Błędowski
Joanna Felczak
Magdalena Kocejko
Paweł Kubicki
Jolanta Perek-Białas
Ewa Gałęcka-Burdziak



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

SGH

Podziękowanie/Finansowanie

Niniejsze opracowanie powstało w ramach zadania 5 i 8 projektu „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)” realizowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w partnerstwie ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Zawarte w tej publikacji poglądy i konkluzje wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

W publikacji zostały wykorzystane dane z badania SHARE z rund 8. (DOI: [10.6103/SHARE.w8.800](https://doi.org/10.6103/SHARE.w8.800)), szczegóły metodologiczne można znaleźć w Börsch-Supan i in. (2013). Utworzenie zbioru danych SHARE zostało sfinansowane w głównej mierze ze środków Komisji Europejskiej Dyrekcji Generalnej DG RTD w ramach: 5. Programu Ramowego (projekt QLK6-CT-2001-00360), 6. Programu Ramowego (projekty: SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857 i SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812), 7. Programu Ramowego (GA N°211909, SHARE-LEAP: GA N°227822, SHARE M4: GA N°261982, DASISH: GA N°283646) oraz w ramach programu Horizon 2020 (SHARE-DEV3: GA N°676536, SHARE-COHESION: GA N°870628, SERISS: GA N°654221, SSHOC: GA N°823782, SHARE-COVID19: GA N°101015924), a także Dyrekcji Generalnej DG Employment, Social Affairs & Inclusion w ramach programów: VS 2015/0195, VS 2016/0135, VS 2018/0285, VS 2019/0332, and VS 2020/0313. Dodatkowe finansowanie projektu pochodziło z niemieckiego Ministerstwa Edukacji i Badań, Instytutu Maxa Plancka, amerykańskiego National Institute on Aging (U01_AG09740-13S2, P01_AG005842, P01_AG08291, P30_AG12815, R21_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG_BSR06-11, OGHA_04-064, HHSN271201300071C, RAG052527A) oraz różnych krajowych źródeł. Pełna lista fundatorów badania SHARE znajduje się na stronie www.share-project.org. Raport powstał w ramach prac badawczych prowadzonych w projekcie „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”, współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (numer projektu: POWR.02.04.00-00-0059/16).

Wprowadzenie

Celem niniejszego raportu jest identyfikacja czynników mogących ułatwić osobom biernym zawodowo powrót lub wejście na rynek pracy. Skupiono się na perspektywie jednostki, omówiono także działania instytucjonalne, które mogą zachęcić osoby bierne zawodowo do poszukiwania i podejmowania zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 50+.

Konieczność lepszego wykorzystania dostępnych zasobów pracy wynika z zachodzących zmian demograficznych oraz obserwowanej w Polsce relatywnie niskiej (choć powoli rosnącej) aktywności zawodowej osób po 50., a tym bardziej po 55. roku życia. Według danych z dwóch ostatnich spisów powszechnych, w Polsce w 2011 r. mieszkało 24,8 mln osób w wieku produkcyjnym (tj. od 18 lat do wieku emerytalnego 59 lat dla kobiet i 64 lat dla mężczyzn), zaś do 2021 roku liczba ta zmalała do 22,6 mln. Oznacza to, że osoby w wieku produkcyjnym stanowiły w 2011 roku 64,4% populacji, podczas gdy w 2021 r. było to 59,3%¹. Procesy demograficzne prowadzą jednocześnie do spadku zasobów pracy i do zmiany struktury wieku (starzenia się) potencjalnych pracowników. Coraz mniej liczne pokolenia wchodzące na rynek pracy powodują, że w przyszłości udział osób w starszym wieku będzie nawet wyższy niż dziś. Projekcje demograficzne Eurostat² pokazują, że proces starzenia się ludności będzie szybszy niż średnio w całej Unii Europejskiej. Mediana wieku mieszkańca Polski wzrośnie z 41 lat w 2019 r. do ponad 51 lat w roku 2100 r. Prognozy ludnościowe wskazują, że w tym samym okresie we wszystkich 27 krajach Unii Europejskiej wskaźnik ten wzrośnie z prawie 44 lat do 49 lat.

Pod względem aktywności zawodowej osób powyżej 55. roku życia Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc wśród krajów UE. Aktywność na rynku pracy starszych osób spadła znacząco na początku transformacji systemowej. W 2006 roku nastąpiło odwrócenie trendu, na skutek dobrej sytuacji gospodarczej oraz prowadzonej polityki zwiększania aktywności zawodowej, m.in. na skutek ograniczenia możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata w latach 2012-2021 wzrósł z 41,8% do 56%. Dla porównania, w tym samym okresie analogiczny wskaźnik w UE-27 wzrósł

¹ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021. Raport z wstępnych wyników. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022.

² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:EUROPOP2019_population_projections_update_08-10-2020.xlsx, dostęp 09.12.2022

z 51,4% do 64%. Większej aktywności zawodowej w starszym wieku może sprzyjać zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu – które w wielu krajach ułatwia późniejsze przejście na emeryturę. W Polsce taka forma zatrudnienia jest rzadko wykorzystywane przez pracowników czy pracodawców. Jedynie 7,8% osób pracujących w wieku 55-64 lata było w 2021 r. zatrudnionych w niepełnym wymiarze, w porównaniu do 19,7% w krajach UE-27.

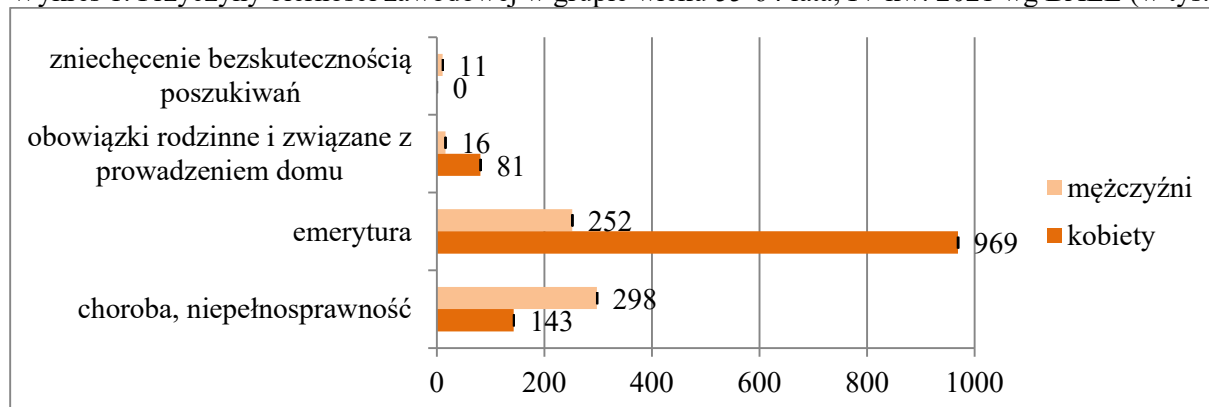
Kontekst analiz

Problemy zmian demograficznych oraz niskiego wykorzystania zasobów pracy są opisywane w analizach naukowych i raportach (np. Kleer, 2008; Błędowski 2012; Błędowski 2013; Beblavy, Maselli i Veselkova 2015; Kotowska i in. 2019) oraz obecne są w deklarowanych kierunkach polityki rynku pracy.

Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) w latach 2018-2019 wskazywały starzenie się ludności i niskie wykorzystanie zasobów pracy jako główne wyzwania dla polskiego rynku pracy. Wsparcie aktywności zawodowej osób 50+ było często powiązane z promowaniem uczenia się przez całe życie, stosowaniem elastycznych form zatrudnienia, zwracaniem uwagi na profilaktykę zdrowotną, przeciwdziałaniem dyskryminacji w zatrudnieniu oraz "miękkimi" zachętami do dłuższej aktywności zawodowej. Pierwszy rok pandemii spowodował zmniejszenie zainteresowania wyższą stopą zatrudnienia w obliczu zagrożeń zdrowotnych, ale KPDZ na lata 2021 i 2022 ponownie odniosły się do aktywizacji osób biernych zawodowo, w tym osób z małymi dziećmi oraz osób niezarejestrowanych w urzędach pracy.

Badania zależności między różnymi cechami osób i ich aktywnością na rynku pracy pokazują, że większe ryzyko bierności zawodowej cechuje osoby o niższym wykształceniu oraz z problemami zdrowotnymi. Dane statystycznie dostarczają wiedzy o deklarowanych przyczynach bierności zawodowej osób w wieku 55 i więcej lat. Jednym z badań, w którym regularnie co kwartał zadawane jest pytanie o przyczyny bierności zawodowej, jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzane przez GUS. W IV kwartale 2021r. w grupie osób 55-64 lata najczęściej kobiet jako przyczynę bierności podawało emeryturę (969 tys., czyli 81% wszystkich biernych w tym wieku), zaś najczęściej mężczyźn chorobę lub niepełnosprawność (298 tys., czyli 52%). Ważnymi przyczynami były także obowiązki rodzinne oraz – w przypadku mężczyźn – zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia.

Wykres 1. Przyczyny bierności zawodowej w grupie wieku 55-64 lata, IV kw. 2021 wg BAEL (w tys.)



Źródło: GUS (2022), obliczenia własne

Pogłębiona analiza zmian statusu na rynku pracy osób w wieku 50+ biernych zawodowo na podstawie danych z badania SHARE została zaprezentowana przez Łątkowskiego i Ruzik-Sierdzińską (2019). Pokazano w niej, że wśród osób, które w 2015 roku deklarowały się jako niepracujące (czyli bezrobotne albo bierne zawodowo³), 42% było bezrobotne dwa lata później, co czwarta pracowała, a prawie 12% przeszło na emeryturę. Jedynie 5% osób biernych z powodów zdrowotnych w 2015 r. dwa lata później było czynnych zawodowo, natomiast co piąta osoba zajmująca się domem powróciła na rynek pracy i podjęła zatrudnienie. Utrata pracy (bezrobocie) oraz bierność zawodowa z powodu choroby lub niepełnosprawności przed osiągnięciem wieku emerytalnego sprzyjały zatem wykluczeniu z rynku pracy osób w wieku 50+. Okresowe wyjście z rynku pracy, żeby zajmować się domem czy opieką nad osobami wymagającymi wsparcia relatywnie często skutkowało powrotem do aktywności i może oznaczać, że ta grupa biernych zawodowo jest dostępna do relatywnie łatwej aktywizacji.

Literatura przedmiotu wskazuje również na znaczenie formy zatrudnienia. Według badań na grupie osób biernych zawodowo 45+ (por. Arendt 2012) zatrudnienie w nietypowych formach, jak umowy zlecenie, o dzieło czy samozatrudnienie, było akceptowalną alternatywą dla zatrudnienia standardowego. Osoby bierne zawodowo były również zainteresowane pracą w niepełnym wymiarze czasu, która – jak wynika z przytoczonych powyżej danych – nie jest w Polsce szeroko wykorzystywana. Inne determinanty skutecznej aktywizacji to poprawa stanu zdrowia osoby biernej zawodowo oraz konieczność zwiększenia dochodów gospodarstwa domowego.

Sposoby aktywizacji osób biernych zawodowo w wieku 50+ powinny brać pod uwagę indywidualną sytuację i cechy społeczno-ekonomiczne tych osób (wykształcenie, stan zdrowia,

³ W badaniu SHARE, osoby niepracujące i bierne, ale nie na emeryturze, były w jednej grupie.

sytuację rodzinną, obowiązki opiekuńcze itp.), ale także ograniczenia wynikające z lokalnego rynku pracy czy istniejące rozwiązania prawne mogące wpływać na preferencje i wybory dotyczące aktywności na rynku pracy (np. utrata prawa do zasiłków zależnych od dochodu po podjęciu pracy, wiek emerytalny).

Jakość życia według statusu na rynku pracy

W ramach projektu dokonano analizy subiektywnej jakości życia osób w wieku 50-64 lata według statusu na rynku pracy. Subiektywna jakość życia została opisana za pomocą wskaźnika CASP-12 (Control, Autonomy, Self-Realization and Pleasure) bazującego na 12 pytaniach w czterech obszarach: możliwości wpływania na swoje otoczenie (kontroli), samodzielnego podejmowania decyzji (autonomii), samorealizacji oraz czerpania przyjemności w życiu (tabela 1) (von dem Knesebeck i in. 2005). Możliwe odpowiedzi były następujące: często (1), czasami (2), rzadko (3) i nigdy (4). Po odpowiednich przekształceniach i zsumowaniu wyników uzyskano wskaźnik CASP-12, który przyjmuje wartości z przedziału <12, 48>, przy czym wyższe jego wartości odpowiadają wyższej subiektywnej jakości życia. W analizach traktuje się go jako zmienną ciągłą.

Tabela 1. Pytania będące podstawą do wyznaczenia wskaźnika CASP-12 opisującego subiektywną jakość życia.

Obszar	Pytanie
Kontrola (<i>Control</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Jak często Pana/Pani zdaniem, Pana/ Pani wiek powoduje, że nie może Pan/Pani robić rzeczy, które chciał(a)by Pan/·Pani robić?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często czuje Pan/·Pani, że to, co się z Panem/Panią dzieje, jest poza Pana/ Pani kontrolą?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często czuje się Pan/Pani odstawiony(a) na boczny tor?
Autonomia (<i>Autonomy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Jak często Pana/·Pani zdaniem, może Pan/·Pani robić rzeczy, które chce Pan/·Pani robić?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często Pana/·Pani zdaniem, obowiązki rodzinne powodują, że nie może Pan/·Pani robić tego, co chciał(a)by Pan/ Pani robić?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często Pana/Pani zdaniem, niedobór pieniędzy uniemożliwia Panu/·Pani robienie rzeczy, które chciał(a)by Pan/ Pani robić?
Samorealizacja (<i>Self-realization</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Jak często czuje się Pan/Pani obecnie pełen/pełna energii?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często czuje Pan/·Pani, że życie jest pełne możliwości?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często czuje Pan/·Pani, że przyszłość wygląda dla Pana/·Pani dobrze?
Przyjemność (<i>Pleasure</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Jak często cieszy się Pan/·Pani na nowy dzień?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często czuje Pan(i), że Pana/Pani życie ma sens?
	<ul style="list-style-type: none"> Jak często, ogólnie rzecz biorąc, patrzy Pan/·Pani na swoje dotychczasowe życie z poczuciem szczęścia?

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza badania SHARE.

Do niniejszych analiz wykorzystano dane pochodzące z ósmej rundy badania SHARE (Börsch-Supan 2022). W tabeli 2 przedstawiono średni poziom wskaźnika CASP-12 (subiektywnej jakości życia) według płci i wieku wśród osób w wieku 50+. Uzyskane wyniki pokazują, że średnia wartość CASP-12 dla osób w wieku 50 lat lub więcej wyniosła 36,5, jednak warto podkreślić, iż wartość ta była znacząco wyższa dla osób w wieku 50-64 lata, które pracowały niż dla osób niepracujących w tym samym wieku. Należy także zaznaczyć, że nie odnotowano istotnych różnic między kobietami i mężczyznami w tym zakresie.

Tabela 2. Średni poziom CASP-12 (subiektywnej jakości życia) według płci i grup wieku w Polsce

Grupy wieku	50+	50-64	50-64 pracujący	50-64 niepracujący*
Ogółem				
średnia	36,5	37,4	39,4	33,8
odchylenie standardowe	6,5	6,4	5,5	6,4
Mężczyźni				
średnia	36,8	37,7	39,8	33,8
odchylenie standardowe	6,7	6,5	5,6	6,2
Kobiety				
średnia	36,2	37,2	39,0	33,9
odchylenie standardowe	6,3	6,2	5,3	6,7

Uwaga: * ta grupa obejmuje osoby biernie zawodowo oraz bezrobotne, ale nieprzebywające na emeryturze.

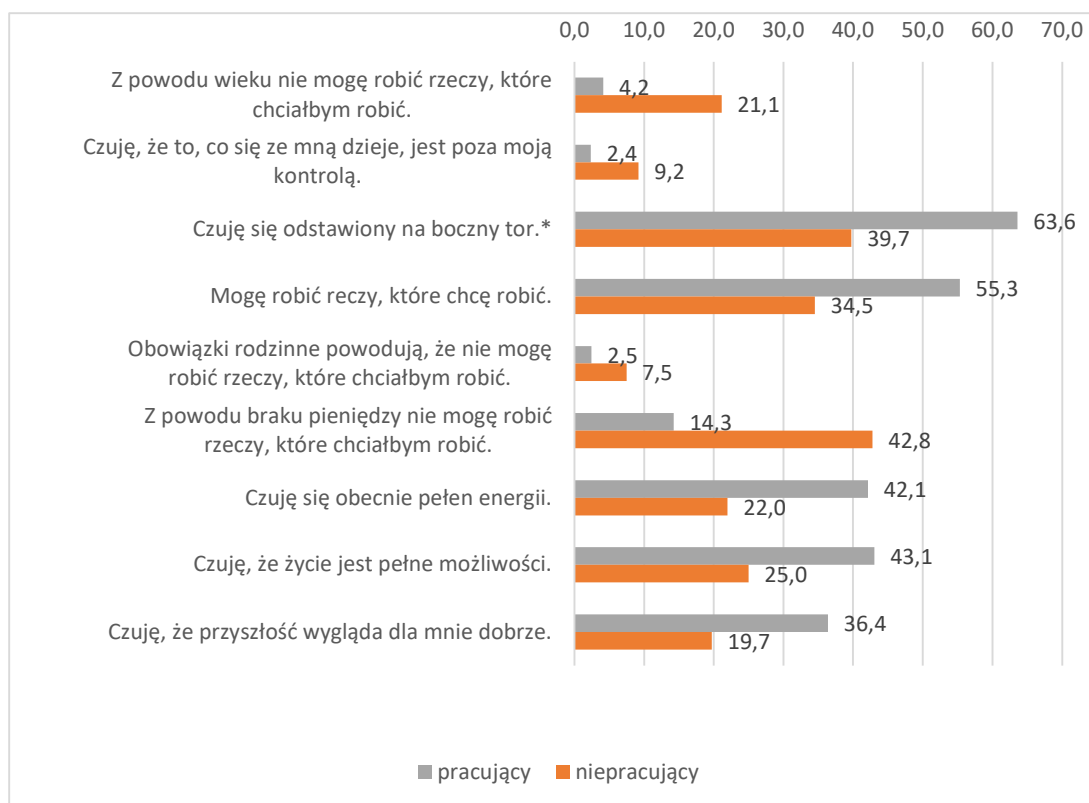
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z 8. rundy SHARE (wyniki ważone)

Z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób niepracujących w wieku 50-64 lata warto przedstawić wyniki analizy rozkładów odpowiedzi na wybrane cząstkowe pytania wchodzące w skład wskaźnika CASP-12. Generalnie rzecz biorąc, niepracujące osoby w wieku 50-64 lata częściej zgłaszały odczuwanie negatywnych aspektów w codziennym funkcjonowaniu w analizowanych aspektach niż ich pracujący rówieśnicy (por. Wykres 1). Na przykład, w obszarze Kontroli, osoby niepracujące częściej miały poczucie braku kontroli niż osoby posiadające zatrudnienie. W szczególności osoby niepracujące częściej niż osoby pracujące zgłaszały, że często z powodu wieku nie mogą robić rzeczy, które chciałyby robić (21% wobec 4%). Podobnie odsetek osób odczuwających często, że to, co się z nimi dzieje, jest poza ich kontrolą był większy wśród osób niepracujących niż pracujących. Z kolei udział osób, które nigdy nie czuły się odstawione na boczny tor był większy wśród osób pracujących niż niepracujących. Wyniki uzyskane w obszarze Autonomii także wskazują na większe poczucie

niezależności wśród osób pracujących niż niepracujących. Nieco częściej niż co drugi respondent w wieku 50-64 lata posiadający zatrudnienie (55,3%) i co trzeci niepracujący deklaruwali, że mogą robić rzeczy, które chcą robić. Wśród osób niepracujących ponad 40% deklaroowało, że z powodu braku pieniędzy nie może robić rzeczy, które chciałyby robić w porównaniu do 14% zgłaszających takie odczucia wśród osób pracujących. Obowiązki rodzinne w niewielkim stopniu były przyczyną rezygnacji z różnych aktywności, aczkolwiek należy zaznaczyć, że odsetek ten był większy wśród osób niepracujących niż posiadających zatrudnienie. Podobnie wyniki uzyskane w obszarze Samorealizacji pokazują, że osoby niepracujące w mniejszym stopniu niż pracujące pozytywnie oceniały swoje życie i możliwości. Odsetek osób często czujących się pełnymi energii był niemal dwukrotnie wyższy wśród osób pracujących niż nieposiadających zatrudnienia (42% wobec 22%). Ponad 43% wśród pracujących odczuwało, że życie jest pełne możliwości, zaś wśród niepracujących respondentów odsetek ten wyniósł 25%. Podobnie, ponad jedna trzecia osób pracujących deklarowała, że odczuwała często, że przyszłość wygląda dla nich dobrze w porównaniu do niemal 20% w grupie osób niepracujących.

Warto podkreślić, że przytoczone dane nie wskazują kierunku przyczynowości. Przykładowo nie wiemy, czy osoby udzielające określonej odpowiedzi łatwiej znajdują lub utrzymują pracę, czy może fakt bycia zatrudnionym powoduje, że ludzie deklarują większą energię, widzą więcej możliwości w życiu i lepiej oceniają przyszłość. Podobnie czynniki utrudniające podjęcie pracy (np. stan zdrowia własny lub najbliższych) wpływają równocześnie na wartości wskaźnika.

Wykres 1. Udział osób w wieku 50-64 lat deklarujących częste występowanie następujących odczuć według statusu na rynku pracy (w %).



Uwaga: * udział osób, które deklarowały, że nigdy nie czuły się odstawione na boczny tor.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z 8. rundy badania SHARE (wyniki ważone).

O badaniu

Niniejszy raport opracowano na podstawie wyników badań zrealizowanych w ramach projektu „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”. Projekt obejmował badania ilościowe i jakościowe w zakresie rozpoznania możliwości wykorzystania wybranych instytucji rynku pracy (IRP) do wsparcia zatrudnienia opiekunów (w wieku 50+) osób w wieku 75+ wymagających wsparcia oraz wypracowania skutecznych sposobów docierania do osób biernych zawodowo przez IRP.

Badanie zrealizowane było w okresie od lipca do października 2022 r. na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie przez firmę DANAE. Głównym celem było rozpoznanie możliwości funkcjonowania wybranych instytucji rynku pracy (IRP) jako instytucji wspierających zatrudnienie opiekunów (w wieku 50+) osób starszych (w tym osób w wieku 75+) oraz wypracowanie sposobów docierania przez te instytucje rynku pracy do osób biernych zawodowo oraz niemogących dotychczas zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotne, na przykładzie osób w wieku 50+. W sumie przeprowadzono jedenaście badań uwzględniających perspektywę osób biernych zawodowo, osób bezrobotnych oraz różnych

instytucji. Przy opracowaniu prezentowanego raportu wykorzystane zostały wyniki następujących badań⁴:

- badanie CAWI z przedstawicielami WUP (11 WUP, 25 ankiet);
- badanie CAWI z przedstawicielami PUP (253 PUP, 322 ankiety);
- badanie TDI osób biernych zawodowo w wieku 50+ (12 wywiadów);
- badanie TDI przedstawicieli PUP (32 wywiady);
- warsztaty z elementami wywiadu grupowego (4 warsztaty, 30 respondentów);
- badanie poziomu poczucia koherencji wśród osób biernych zawodowo i bezrobotnych (666 respondentów).

Wyniki badań empirycznych

Przeprowadzone badania jakościowe i ilościowe omówione poniżej prezentują opinie pracowników urzędów pracy, innych instytucji oraz samych biernych zawodowo na temat obecnej sytuacji osób biernych zawodowo i możliwości ich powrotu lub wejścia na rynek pracy. Wyniki pozwalają wskazać, jakie warunki oraz spełnienie jakich potrzeb może sprawić, że aktywność zawodowa w tej grupie ma szansę wzrosnąć, a także jakie cechy indywidualne są skorelowane z nieaktywnością na rynku pracy.

Opinie osób biernych zawodowo

Na początku warto poznać opinie osób biernych zawodowo. W pogłębionych wywiadach telefonicznych z 12 takimi osobami w wieku powyżej 50 lat przewijały się następujące bariery utrudniające podjęcie pracy:

- **utrata pewności siebie** po długim pozostawaniu poza rynkiem pracy, związana z brakiem kwalifikacji, odpowiedniego wykształcenia oraz porównywaniem się do osób młodszych,
- **brak wiary** we własne możliwości związany z wiekiem,
- **brak motywacji** do zmiany dotychczasowego życia,
- przeświadczenie o **braku sensu** zaczynania nowej pracy na kilka lat przed przejściem na emeryturę,
- **dyskryminacja** ze względu na wiek **ze strony pracodawców**,
- **wykluczenie transportowe**, brak możliwości wygodnego dotarcia do większych miejscowości, gdzie można byłoby znaleźć odpowiednią pracę,

⁴ Szczegóły metodologiczne poszczególnych badań zostały opisane w Raporcie cząstkowym nr 7: Raport metodologiczny.

- zły **stan zdrowia** uniemożliwiający podejmowanie pracy fizycznej, w tym często powrót do zawodu, w ramach którego respondenci posiadają doświadczenie i kwalifikacje,
- **opieka nad osobą wymagającą wsparcia**, głównie rodzicem albo małżonkiem,
- postępowanie egzekucyjne wynikające z nierealizowanego **obowiązku alimentacyjnego**, co powoduje, że zarobione oficjalnie pieniądze były zajmowane na poczet zadłużenia alimentacyjnego.

To, co zachęciłoby badanych do aktywności zawodowej, to przede wszystkim możliwość podjęcia pracy spełniającej określone warunki, które wiążą się z wynagrodzeniem odpowiedniej wysokości (wyższe od płacy minimalnej) oraz zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Znajdujące się w PUP oferty pracy są nieatrakcyjne dla osób chcących podjąć zatrudnienie, zarówno pod względem specyfiki stanowiska (głównie ciężka praca fizyczna), jak i oferowanych warunków (niskie wynagrodzenie, zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia).

Badani zdają sobie sprawę, że znalezienie odpowiedniej pracy ułatwiłoby posiadanie umiejętności i kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy, więc deklarowali gotowość do podnoszenia swojego kapitału ludzkiego przez uczestnictwo w szkoleniach i kursach.

Kolejnym tematem poruszonym w wywiadach z osobami biernymi było postrzeganie przez nie instytucji rynku pracy, w tym powiatowych urzędów pracy. PUP uważany jest zwykle za miejsce, w którym nie można otrzymać wsparcia w znalezieniu odpowiedniej pracy, a jedynie trzeba przejść przez długie procedury biurokratyczne. Wielu bezrobotnych rejestruje się tylko po to, żeby dostać zasiłek dla bezrobotnych albo zostać objętym ubezpieczeniem zdrowotnym. Często po okresie pobierania zasiłku, badani wyrejestrowywali się z urzędu pracy.

Studia przypadku

Analizując opisy dobrych praktyk w zakresie docierania do osób biernych zawodowo w celu aktywizacji zawodowej, warto pochylić się nad ich kilkoma wspólnymi cechami oraz czynnikami warunkującymi sukces. Były to projekty często współfinansowane ze środków publicznych, w tym różnych programów Unii Europejskiej.

Po pierwsze, warto sprawdzić, jak docierano do biernych zawodowo. Najczęściej wykorzystywanym kanałem było informowanie o projekcie na stronie internetowej oraz w mediach społecznościowych. W kilku przypadkach informacja była przekazywana na plakatach, ulotkach, w ogłoszeniach w lokalnej prasie. Jednak za bardziej skuteczne kanały uznano bezpośredni kontakt i informowanie osób biernych zawodowo przez pracowników

lokalnych instytucji (m.in. PUP i OPS), przedstawiciele organizacji pozarządowych (koła gospodyń wiejskich, lokalnie działające fundacje i stowarzyszenia) oraz lokalnych liderów (sołtysi, wójtowie, przedstawiciele kościoła). W zależności od grupy, do której chciano dotrzeć, rekrutacja osób biernych lub długotrwale bezrobotnych prowadzona była też w szpitalach, przychodniach lekarskich, a nawet w sklepach. Spotkania informacyjne z osobami, które zachęcano do udziału w aktywizacji odbywały się często w znanym im otoczeniu: w świetlicach wiejskich, klubach rolnika czy salach ochotniczej straży pożarnej. Wreszcie przy projektach aktywizacyjnych z kilkoma edycjami, wykorzystywano kontakty osób biorących udział w poprzednich edycjach do zachęcenia do udziału ich znajomych – osoby bierne zawodowo.

Skuteczniejsze (ale i droższe, o czym nie mówiono w wywiadach) były programy aktywizacyjne łączące aktywizację społeczną i zawodową, które w kilku etapach włączają osoby bierne na rynek pracy. Po zdefiniowaniu grupy biernych zawodowo, na których chciano się skupić, przeprowadzano rekrutację opisaną w poprzednim akapicie. Kolejnym krokiem było rozpoznanie oczekiwań, ale i poziomu motywacji osób biernych. W zależności od grupy, w ramach aktywizacji społecznej często odbywały się indywidualne spotkania z psychologiem czy warsztaty umiejętności społecznych. W jednej z opisanych dobrych praktyk organizowano także spotkania integracyjne, które pozwalały uczestnikom dostrzec, że inni doświadczają podobnych problemów. Chodziło o stworzenie sieci wsparcia dla osób, które długo były poza rynkiem pracy, a także pokazanie, że praca zawodowa daje więcej korzyści niż tylko wynagrodzenie. W przypadku wspierania osób bezdomnych, pierwszym krokiem reintegracji społecznej było zapewnienie im mieszkania.

Na etapie właściwej aktywizacji zawodowej korzystano często z doświadczeń PUP, realizujących aktywną politykę rynku pracy. Tu zastosowanie miały poradnictwo zawodowe, kursy, szkolenia, staże, praktyki lub wsparcie założenia własnej firmy. Działania te były możliwie dopasowane do indywidualnych potrzeb uczestników oraz zapotrzebowania na rynku pracy. Starano się przy tym uwzględnić także konieczność dodatkowych działań, np. transport uczestników na miejsce zajęć.

Ostatnim etapem warunkującym sukces projektu aktywizacyjnego było wsparcie uczestników po zakończeniu projektu, czyli np. przedłużony kontakt z opiekunem, który wspierał osoby bierne przed i w trakcie aktywizacji zawodowej.

Jako przykłady indywidualnego podejścia do każdej osoby biernej podawano m.in.:

- wsparcie otoczenia osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem - w celu rozwiązania najważniejszych problemów całych rodzin, np. opiekuńczo-wychowawczych, co wpływa na zmianę mentalności rodzin, inne postawy dzieci i młodzieży;
- projekty skierowane do osób z niepełnosprawnościami, polegające np. na wizytach studyjnych w zakładach pracy chronionej, ale też wskazanie mocnych stron i umiejętności potencjalnego pracownika, które może zaoferować pracodawcy.

Kolejną wspólną cechą opisywanych dobrych praktyk była współpraca kilku instytucji w realizacji działań aktywizacyjnych. W projektach często nawiązywano współpracę między instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej, co pozwalało wykorzystać potencjał, doświadczenia i możliwości prawne oraz organizacyjne różnych instytucji. Pozwala to także przezwyciężyć często przywoływaną barierę wynikającą z faktu, że ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy koncentruje się na zadaniach PUP w odniesieniu do osób zarejestrowanych jako bezrobotne. Zgodne to jest z opiniami pracowników PUP zebranych w ramach badań jakościowych, że współpraca między instytucjami może powodować, iż uda się zaktywizować część osób, które same nie przyszłyby do PUP.

Na koniec warto przywołać opinię realizatorów niektórych projektów na temat czynników utrudniających aktywizację osób biernych zawodowo. Mówili oni o wpływie dostępności pewnych świadczeń i zasiłków bez konieczności świadczenia pracy, często zależnych od dochodu i zaspokajających potrzeby materialne gospodarstw domowych. Było to szczególnie widoczne w sytuacjach, gdy podjęcie płatnego stażu wiązało się ze wstrzymaniem wypłaty zasiłków.

Opinie instytucji WUP i PUP – badania ilościowe i jakościowe

Wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli WUP i PUP pokazują, że trochę inaczej postrzegają oni czynniki utrudniające powrót do pracy w przypadku osób 50+, w zależności od tego, czy odnoszą się do osób bezrobotnych, czy do biernych zawodowo. Zły stan zdrowia i odległość do miejsca pracy (brak komunikacji miejskiej, brak możliwości taniego dojazdu) były często wskazywane jako bariery dla obu grup. W odniesieniu do bezrobotnych, na drugim miejscu (56,8%) wskazywano dyskryminację ze względu na wiek przez pracodawców, a dla osób biernych - częściej konieczność opieki nad członkami rodziny (60,9%). Pracownicy WUP zwracali też uwagę na niską samoocenę, brak pewności siebie, niskie wykształcenie, brak kwalifikacji oraz brak motywacji do podjęcia pracy przez osoby

biernie zawodowo, tym samym szukając częściowego wytłumaczenia bierności w czynnikach leżących po ich stronie.

W pogłębionych jakościowych wywiadach z pracownikami PUP – głównie doradcami oraz pośrednikami zawodowymi – potwierdzono, że oczekiwania klientów urzędów pracy dotyczące warunków zatrudnienia wzrosły w ciągu ostatnich kilku lat. Oczekują oni wyższego wynagrodzenia i stabilnej umowy o pracę, zaś oferty pracy zgłaszane przez pracodawców raczej nie odpowiadają ich oczekiwaniom. Choć warto też zaznaczyć, że niektóre osoby 50+ deklarowały gotowość pracy także bez stabilnej umowy, tzn. były w stanie podjąć się każdego zatrudnienia, by mieć jakikolwiek zarobek.

W obszarze zainteresowania PUP nie ma osób biernych zawodowo, na co zwracają uwagę sami pracownicy tych instytucji. Pracownicy PUP odwołują się tu do ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ograniczającej ich działania do wsparcia kierowanego do osób zarejestrowanych w urzędzie pracy.

Część przedstawicieli PUP upatruje potencjał we współpracy z innymi instytucjami, w tym organizacjami pozarządowymi NGO, OPS albo agencjami zatrudnienia działającymi w tym samym powiecie. Obecnie taka współpraca raczej nie istnieje, jest sporadyczna albo ogranicza się do przekazywania informacji dotyczących klientów PUP/OPS, udostępniania informacji o ofertach pracy albo współpracy przy projektach aktywizujących (wtedy współpraca jest szersza, o czym piszemy powyżej).

W trakcie badań pracownicy PUP zdefiniowali kilka odrębnych grup osób biernych zawodowo lub długotrwale bezrobotnych – w domyśle spełniających warunki bierności ekonomicznej⁵. Jak się wydaje, do każdej grupy należałoby zaadresować inne formy wsparcia. Do grup tych zalicza się:

- Kobiety zajmujące się wychowaniem dzieci i prowadzeniem gospodarstwa domowego. Mają one często kilku lub kilkunastoletnią przerwę w zatrudnieniu. Jeśli wracają do pracy, to dopiero wtedy, gdy dzieci zostaną objęte systemem edukacji.
- Mężczyźni obciążeni obowiązkiem alimentacyjnym, którzy uchylają się od jego płacenia. Osoby te nie podejmują zatrudnienia, żeby uniknąć zajęcia części wynagrodzenia przez komornika.

⁵ Bierność zawodowa w sensie ekonomicznym oznacza m.in. brak gotowości do podjęcia pracy lub brak aktywnego poszukiwania pracy mimo pozostawania w rejestrach PUP.

- Osoby, które nie chcą podjąć pracy, a jedynie otrzymać ubezpieczenie zdrowotne, przez pewien czas zasiłek dla bezrobotnych albo zaświadczenie o byciu osobą bezrobotną, np. dla uzyskania świadczeń z pomocy społecznej. Pracownicy PUP potwierdzają tu zdanie wyrażone w badaniach jakościowych osób biernych zawodowo, że spora część takich osób decyduje się zarejestrować w urzędzie pracy tylko ze względu na ubezpieczenie zdrowotne oraz zasiłek i w rzeczywistości nie jest zainteresowana podjęciem pracy oficjalnej.
- Osoby po 50. roku życia, które nie mają motywacji do podjęcia pracy, uważają, że „są za stare” by się przekwalifikować lub doksztalcać. Tu przede wszystkim problemem jest autodyskryminacja.

Czynnikiem utrudniającym lub zniechęcającym osoby bierne zawodowo do rejestrowania się w urzędzie może być, według pracowników PUP, również obowiązek zameldowania na terenie powiatu, w którym chcą się zarejestrować jako bezrobotni. Wymóg ten nie dotyczy osób zgłaszających się jako poszukujące pracy, ale takim osobom przepisy pozwalają zaoferować mniejsze wsparcie w aktywizacji niż zarejestrowanym jako bezrobotni.

Osoby bierne zawodowo kontaktują się najczęściej z instytucjami pomocy społecznej, tj. ośrodkami pomocy społecznej oraz powiatowymi centrami pomocy rodzinie. Z grupą osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym współpracują także centra integracji społecznej i kluby integracji społecznej, organizacje pozarządowe oraz agencje zatrudnienia. Podmioty te realizują wsparcie zarówno w ramach bieżących działań, jak i w ramach projektów dofinansowywanych z Unii Europejskiej. Wydaje się, że placówki działające na rzecz zmniejszania wykluczenia społecznego są postrzegane przez osoby nieaktywne zawodowo lepiej niż PUP czy OPS, a osoby długotrwale bezrobotne, bezdomne, z niepełnosprawnościami, uzależnione od alkoholu i narkotyków, chore psychicznie oraz zwalniane z zakładów karnych chętniej uczestniczą w realizowanych przez nie działaniach służących reintegracji społecznej i zawodowej. Współpraca z instytucjami pomocy społecznej w ogromnej większości nie dotyczy jednak wspierania osób biernych zawodowo, skupia się natomiast na wsparciu osób długotrwale bezrobotnych, którzy są klientami zarówno powiatowych urzędów pracy, jak i ośrodków pomocy społecznej.

Zdarza się, że niektóre powiatowe urzędy pracy podejmują współpracę projektową z innymi niż OPS instytucjami lub organizacjami – co opisano w studiach przypadków. W projektach tych oprócz osób bezrobotnych wspierane są osoby bierne zawodowo. Działania dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepracujących obejmują też często aktywizację społeczną i zwiększenie motywacji do znalezienia zatrudnienia, ale także podniesienie

kwalfikacji. Organizacje pozarządowe wykonują często większość działań w ramach projektu, zadania PUP sprowadzają się głównie do pomocy w dotarciu do osób, które wezmą udział w projekcie. Mimo dość wąskiego zakresu działań, taka współpraca jest jednak obecnie podejmowana rzadko, gdyż projekty zorientowane na zwiększenie wskaźnika zatrudnienia finansowane były częściej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowanego w poprzedniej perspektywie finansowej (lata 2007-2013).

W ramach badania przeprowadzono także warsztaty z elementami FGI z przedstawicielami instytucji dotyczące docierania do osób biernych zawodowo. Pozwoliły one na dalszą identyfikację barier aktywizacji biernych i pożądaných zmian pozwalających na włączenie tej grupy osób do zatrudnienia. Uczestnicy spotkań deklarują, że trudno im dotrzeć do osób biernych zawodowo, ale być może dlatego, że do tej pory badane instytucje nie musiały tego robić. Jest to o tyle ważne, że zgodnie z opisanymi dobrymi praktykami, współpraca między różnymi instytucjami ułatwia dotarcie do osoby, która nie pracuje i nie zarejestrowała się w PUP. Ponieważ nie ma regularnej wymiany informacji między instytucjami, możliwa jest sytuacja, gdy osoba bierna zawodowo jest objęta wsparciem dwóch instytucji, które nie wiedzą wzajemnie o realizowanych wobec tej osoby działaniach oraz ich efektach. Podkreślano także, że kontakt PUP z osobami biernymi zawodowo utrudniają przepisy ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zwracano też uwagę na niechęć osób biernych zawodowo do zmiany swojej sytuacji i podjęcia pracy, np. z powodu utraty prawa do świadczeń socjalnych, jeśli zaczną osiągać oficjalne dochody. Taka konstrukcja systemu zasiłków wpędza część osób w pułapkę bierności zawodowej. Ważnym głosem w ramach prowadzonych warsztatów była opinia niektórych pracodawców, którzy niechętnie uczestniczyli w projektach aktywizujących z powodu konieczności zatrudnienia takiej osoby po programie aktywizacji – można się domyślić, że już po rynkowych kosztach, czyli bez dofinansowania ich wynagrodzeń czy wyposażenia miejsc pracy. Taka wypowiedź poddaje w wątpliwość efektywność niektórych programów aktywizacyjnych i wymaga dodatkowych ewaluacji.

Koherencja i motywacja epistemiczna

Jednym z badań zrealizowanych w projekcie było badanie poczucia koherencji (spójności) i motywacji epistemicznej osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Poczucie koherencji składa się z trzech skorelowanych ze sobą zmiennych: poczucia zrozumiałości, poczucia zaradności i poczucia sensowności i wyznacza względnie stałe poczucie, że bodźce napływające ze świata są zrozumiałe i przewidywalne, dostępne zasoby pozwolą sprostać

wymaganiom stawianym przez świat oraz wymagania te są warte wysiłku i zaangażowania. Motywacja epistemiczna jest to rodzaj motywacji poznawczej nakierowanej na zdobywanie wiedzy i angażowanie się w działania wymagające wysiłku intelektualnego, niezależnie od posiadanych kompetencji czy ilorazu inteligencji.

Do badania poczucia koherencji i motywacji epistemicznej wykorzystano Kwestionariusz Orientacji Życiowej SOC-29 oraz Kwestionariusz Potrzeby Poznania KPP. Badanie to realizowano w podziale na grupę eksperymentalną (N=200) i kontrolną (N=229) wykonując badanie dwukrotnie w odstępie minimum 30 dni od daty pierwszego badania. W ramach badania osoby biernie zawodowo z grupy eksperymentalnej objęto interwencją psychologiczną polegającą na rozmowie z psychologiem na temat korzyści wynikających z zapoznania się z ofertą urzędu pracy i porównano z grupą kontrolną, która takich rozmów nie odbyła.

Wyniki pokazują, że im wyższy jest poziom poczucia koherencji, a w szczególności poczucia sensowności tym wyższy jest poziom motywacji epistemicznej. Osoby z wysokimi wynikami mają większe poczucie własnej sprawczości i są gotowe na podejmowanie wyzwań związanych z własnym rozwojem. Jednorazowa interwencja psychologiczna nie zmienia poziomu poczucia koherencji, ale wpływa na sposób postrzegania aktywności zawodowej i urzędów pracy. W przypadku biernych zawodowo w grupie, z którą przeprowadzono rozmowy motywacyjne zmieniło się podejście do PUP na bardziej pozytywne i motywujące część osób do zapoznania się z ofertą urzędu pracy. Dodatkowo udział w rozmowach zmienił postrzeganie korzyści z pracy szerzej niż tylko jako sposobu na osiągnięcie dochodu.

Wnioski

Przeprowadzone badania jakościowe i ilościowe wskazują na występowanie czynników, które postrzegane są przez osoby biernie zawodowo jako bariery w wejściu na rynek pracy czy rejestrację w urzędzie. Są to determinanty związane zarówno z postrzeganiem IRP, utożsamianymi najczęściej z PUP, jak i postawami osób biernych zawodowo. Przeprowadzona analiza wskazuje, że z perspektywy respondentów:

- Prowadzona w Polsce polityka rynku pracy w niewystarczającym stopniu wspiera aktywizację osób biernych zawodowo. Związane jest to między innymi z brakiem odpowiednich przepisów w przywoływanej w badaniach ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o

promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2023 poz. 735)⁶. Część badanych osób wskazywała, że PUP nie jest postrzegany jako instytucja skutecznie wspomagająca aktywizację zawodową. Z badań wynika także, że osoby biernie zawodowo i długotrwale bezrobotne nie uważają, że są postrzegane przez pracowników PUP jako faktycznie zainteresowane podjęciem pracy.

- Relatywnie rzadko nawiązywana jest regularna współpraca między instytucjami (w ramach IRP, ale nie tylko) mająca na celu reintegrację na rynku pracy osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem. Badania wskazują, że taka współpraca na poziomie lokalnym i indywidualizacja podejścia do (potencjalnego) klienta zwiększa szanse na sukces w dotarciu do osób biernych zawodowo i ich aktywizacji społecznej i zawodowej. Skuteczne dotarcie do osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem wymaga zapewnienia łatwego dostępu do informacji o ofercie IRP, zwłaszcza przy wykorzystaniu tych instytucji życia społecznego, z których osoby takie korzystają relatywnie częściej (np. pomoc społeczna, placówki ochrony zdrowia).
- Dużym wyzwaniem jest zmotywowanie osób biernych do zmiany swojej sytuacji zawodowej, ponieważ są one często wielowymiarowo wykluczone oraz mają na ogół negatywne doświadczenia związane z nieudanymi próbami wejścia na rynek pracy. Osobom tym powinno się unaocznic realne korzyści płynące z podjęcia wysiłku i zmiany własnego statusu zawodowego.
- W szczególności, okresowe wyjście z rynku pracy, żeby zajmować się opieką nad osobami zależnymi daje relatywnie duże szanse późniejszego powrotu do aktywności, jeśli takiemu opiekunowi zaoferuje się odpowiednie wsparcie, chroniące go przed długotrwałą biernością.

Ponadto:

- Wyniki dodatkowych analiz na danych SHARE pokazały, że osoby niepracujące w wieku 50-64 lata odczuwały niższą jakość życia (mierzoną wskaźnikiem CASP-12) niż osoby pracujące. Różnice te wynikały z mniejszego poczucia, przez osoby niepracujące, możliwości wpływania na swoje otoczenie, samodzielnego podejmowania decyzji i samorealizacji w porównaniu do osób pracujących. Oznacza to, że w celu zwiększenia zatrudnienia wśród osób biernych zawodowo należy podejmować takie działania, które

⁶ Warto dodać, że propozycje dotyczące większego wsparcia osób biernych zawodowo przez urzędy pracy znalazły się w projekcie nowych przepisów regulujących polski rynek pracy: Ustawy o aktywności zawodowej.

przyczynią się do wzrostu jakości życia, rozumianej jako większe poczucie kontroli swojego życia, autonomii, zadowolenia i samorealizacji. Jednakże należy także pamiętać, że ten związek jest dwukierunkowy – osoby pracujące poprzez sam fakt wykonywania pracy zawodowej odznaczają się wyższymi wartościami wskaźnika CASP-12 oraz cząstkowymi wskaźnikami wchodzącymi w jego skład. Należy zatem zachęcać jednostki na każdym etapie życia do poprawy i poszerzenia swoich kompetencji w ramach różnych form uczenia się przez całe życie, by jak najdłużej były aktywne zawodowo, co przełoży się na ich lepszy stan zdrowia psychicznego i fizycznego, a także przyczyni się do wyższej jakości życia.

- Warto zwrócić uwagę na wyniki spisu powszechnego dotyczące ludności rezydującej w Polsce (GUS 2022), w tym ekonomicznych grup wieku oraz zróżnicowania przestrzennego zmian ludności i kurczenia się populacji tzw. ściany wschodniej. Wprawdzie aktywizacja osób biernych zawodowo powyżej 50. roku życia nie jest prosta i często wymaga wielowymiarowych działań, ale w wielu regionach w najbliższej przyszłości nie będzie większych potencjalnych rezerw siły roboczej, a relatywnie dobra koniunktura na rynku pracy tworzy przestrzeń do większej koncentracji wysiłków na tej grupie osób.

Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych analiz sformułowano następujące rekomendacje:

- Konieczna jest zmiana przepisów, włączająca szerzej osoby bierne zawodowo do grup silniej wspieranych przez urzędy pracy oraz dająca możliwość rejestracji w dowolnym PUP bez konieczności zameldowania w powiecie (jest to uwzględnione w projektowanych przyszłych zmianach przepisów - Ustawie o aktywności zawodowej).
- Potrzebne jest wzmocnienie współpracy między instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej i organizacjami pozarządowymi (NGOs), w tym w zakresie wymiany informacji o osobach biernych zawodowo z punktu widzenia możliwości ich aktywizacji zawodowej.
- W wielu przypadkach niezbędne jest najpierw większe włączenie osób biernych w życie społeczne (aktywizacja społeczna), a dopiero potem pomoc w powrocie na rynek pracy. Działania aktywizacyjne wymagają zintegrowanego podejścia i większej intensywności, udziału różnych instytucji oraz często zmiany postrzegania siebie przez osoby starsze.

Bibliografia

- Arendt Ł. (2012), *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+, Raport cząstkowy z badania osób biernych*, IPiSS, Warszawa.
- Beblavy M., Maselli I., Veselkova M. (red.) (2015), *Green, pink & silver? The future of labour in Europe*, vol. 2, Centre for European Policy Studies.
- Błędowski, P. (2012), „Demograficzne starzenie się społeczeństwa jako wyzwanie dla polityki społecznej”, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 87, Katowice: UE, 2012, s. 65-79.
- Błędowski, P. (2013), „Aktywność zawodowa osób w starszym wieku, w: Rynek pracy wobec zmian demograficznych”, red. Kielkowska M., IO, Warszawa 2013, s. 52-63.
- Börsch-Supan, A. (2022). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 8*. Release version: 8.0.0. SHARE-ERIC. Data set. DOI: 10.6103/SHARE.w8.800.
- Börsch-Supan, A., Brandt M., Hunkler C., Kneip T., Korbmayer J., Malter F., Schaan B., Stuck S., Zuber S. (2013). *Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)*. *International Journal of Epidemiology*. DOI: [10.1093/ije/dyt088](https://doi.org/10.1093/ije/dyt088).
- GUS (2022), *Ludność rezydująca - informacja o wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021*, GUS Warszawa.
- GUS (2021), *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r.*, GUS Warszawa.
- Kleer, J. (red.), (2008) *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*, Komitet Prognoz "Polska 2000Plus" PAN, Warszawa
- Kotowska I., Chłoń-Domińczak A., Holzer-Żelaźewska D. (red.), *Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie. Raport podsumowujący wyniki badań 7. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”*, Warszawa MRPiPS 2019.
- Łątkowski W., A. Ruzik-Sierdzińska (2019), “Wykluczenie z rynku pracy osób w wieku 50+ – analiza porównawcza”, w: Kotowska I., Chłoń-Domińczak A., Holzer-Żelaźewska D. (red.), *Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie. Raport podsumowujący wyniki badań 7. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”*, Warszawa MRPiPS 2019, s. 23-28.

von dem Knesebeck O., Hyde M., Higgs P., Kupfer A., Siegrist J. (2005). Quality of life and wellbeing, w: Börsch-Supan A., Brugiavini A., Jürges H., Mackenbach J P., Siegrist J., Weber G. (red.), Health, Ageing and Retirement in Europe. First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (s. 199–203). Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).