UNIWERSYTET SZCZECIŃSKI
WYDZIAŁ NAUK EKONOMICZNYCH
I ZARZĄDZANIA

STUDIA I PRACE WYDZIAŁU NAUK EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA NR 39, t. 3

Arkadiusz Borowiec*
Politechnika Poznańska

ANALIZA ZMIAN DEMOGRAFICZNYCH NA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE POKOLENIA 50+

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest przedstawienie na tle badań empirycznych dotyczących pokolenia 50+ analizy zmian demograficznych na rynku pracy w Polsce i związanych z tym konsekwencji ekonomicznych w kolejnych latach. Przeprowadzone badania mają charakter pilotażowy i są opinią osób, które nie ukończyły 50. roku życia. Ich uzupełnieniem jest analiza wyników badań innych autorów w celu pełniejszego ukazania relacji zmian demograficznych, rynku pracy i pokolenia 50+.

Słowa kluczowe: rynek pracy, pokolenie 50+, starzenie się społeczeństwa

Wprowadzenie

Wydłużenie życia Polaków jest wielkim osiągnięciem, ale także wyzwaniem dla polityki społecznej i ekonomicznej. W ostatnich latach dają się także zauważyć takie uwarunkowania demograficzne, jak spadek dzietności, wzrost średniego wieku kobiet rodzących dzieci, spadek umieralności, a także wzrost udziału osób starszych w ogólnej populacji ludności. Fakty te rodzą istotne konsekwencje dla podaży pracy, takie jak zmniejszenie i „starzenie" się zasobów pracy oraz większe zaangażowanie w obowiązki opiekuńcze. Mają one także doniosłe znaczenie dla popytu na pracę, gdyż prowadzą

*Adres e-mail: arkadiusz.borowiec@put.poznan.pl.

do wzrostu zatrudnienia w sektorze usług oraz zmian w wielkości i strukturze popytu konsumpcyjnego. W związku z tym warto zastanowić się, w jakim stopniu zmiany demograficzne determinują sytuację na rynku pracy w Polsce oraz jak wpłyną w najbliższej przyszłości na możliwości zatrudnienia osób w wieku 50+. Warto także zbadać, na ile pracodawcy zwracają uwagę na problemy związane z zarządzaniem wiekiem, a także jaki stosunek do starszych kolegów mają osoby reprezentujące młodsze pokolenie.

Wskazane problemy stały się inspiracją do badań o charakterze pilotażowym na temat postaw wobec pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym przeprowadzonych na grupie 61 osób poniżej 50. roku życia. Celowy dobór próby miał na celu zweryfikowanie opinii osób stanowiących konkurencję dla starszego pokolenia na rynku pracy, które niejednokrotnie same borykają się z problemem zatrudnienia. Z uwagi na ograniczony zakres niniejszego artykułu przedstawiono w nim tylko wybrane aspekty związane z analizą zmian demograficznych na rynku pracy w Polsce.

1. Sytuacja demograficzna Polski a rynek pracy

W ostatnich latach cechą charakterystyczną gospodarek krajów europejskich, w tym również Polski, jest wydłużanie się ludzkiego życia[1]. Jednak tym, co charakteryzuje sytuację demograficzną Polski, jest niska stopa urodzeń oraz bardzo niskie wartości współczynnika dzietności[2]. Co prawda w pierwszej połowie 2014 roku odnotowano „demograficzny cud" związany ze wzrostem liczby urodzeń[3], ale warto wspomnieć, że to pierwsza taka sytuacja od sześciu lat i trudno oczekiwać takiego trendu w przyszłości.

Według najnowszych badań prowadzonych przez Bank Światowy w Polsce, na jedną kobietę przypada współczynnik dzietności 1,3, co jest wartością, która nie zapewnia zastępowalności pokoleń. Zastępowalność taką zapewnia dzietność o wartości 2,1[4]. Jak wynika z badań Eurostatu[5], istnieje związek między dzietnością

[1] J. Jóźwiak, *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, w: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, s. 9.

[2] Tamże, s. 10.

[3] W pierwszym półroczu 2014 r. urodziło się w Polsce 187 tys. dzieci, czyli prawie o 5,5 tys. więcej niż w analogicznym okresie 2013 r.

[4] Krajami o najwyższej dzietności są Niger, Mali i Somalia.

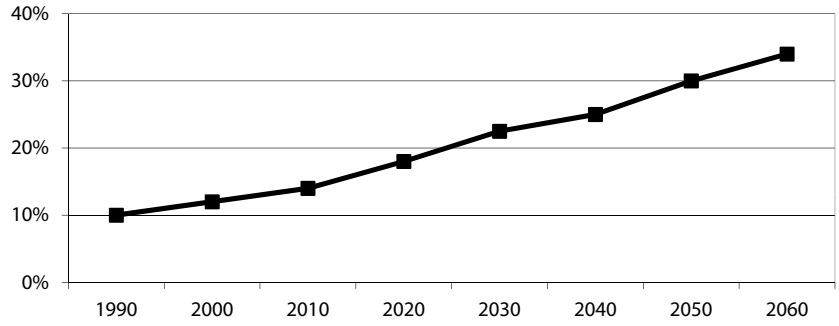
[5] G. Lanzieri, *Towards a 'Baby Recession' in Europe? Differential Fertility Trends During the Economic Crisis*, „Statistics in Focus" 2013, No. 13. s. 5–6.

a czynnikami, takimi jak PKB, konsumpcja, stopa bezrobocia. W Polsce zaobserwowano szczególnie silny negatywny związek między stopą bezrobocia wśród osób w wieku 15–49 lat a współczynnikiem urodzeń. Okazuje się, że im wyższy poziom bezrobocia w tej grupie, tym niższy poziom dzietności.

Dane te są bardzo niepokojące, ponieważ dla rynku pracy przy utrzymującej się tendencji i polityce przeciwdziałania zmianom mogą oznaczać ograniczenie zatrudniania osób w wieku 50+. Z drugiej strony, przy wydłużeniu średniej długości życia zatrudnianie osób w wieku przedemerytalnym stanie się koniecznością. Z kolei im starsza struktura wieku, tym mniejsza liczba urodzeń. To błędne koło jest bardzo niebezpieczne dla Polski i musi budzić zaniepokojenie.

Jak wspomniano, charakterystyczne dla ostatnich lat jest wydłużanie się długości życia Polaków, zwłaszcza jeśli chodzi o najstarsze roczniki. Przykładowo w 1990 roku mężczyźni w wieku 65 lat mieli średnio do przeżycia jeszcze 12,67 lat, natomiast kobiety w wieku 60 lat – 19,96 lat. W 2010 roku czas ten dla osób w wieku 67 lat odpowiednio wynosił 13,86 oraz 17,81 lat. Sytuacja ta powoduje duże zmiany w strukturze wieku, co w efekcie doprowadzi do starzenia się zasobów pracy i zwiększenia udziału w tych zasobach osób w starszych rocznikach wieku produkcyjnego. Dodatkowo negatywnym efektem występującym na rynku pracy, jak wcześniej dowiedziono, będzie kurczenie się tych zasobów.

Wykres 1. Odsetek ludności w wieku 65+ w Polsce w latach 1990–2060



Źródło: opracowanie na podstawie danych EUROPOP 2010.

Również bardzo niepokojące są prognozy Eurostatu, według których około 2030 roku udział osób starszych w populacji Polski osiągnie średni poziom dla Europy, natomiast w 2060 roku znacznie go przekroczy[6]. Na wykresie 1 przedstawiono odsetek ludności w wieku 65+ w Polsce w latach 1990–2060.

Interesująco w analizie procesu starzenia się ludności przedstawiają się także dane dotyczące osób w wieku 80+. W ostatnich 10 latach udział ten w całej populacji Polski wzrósł w Polsce dwukrotnie (z 2% do 4%). Prognozy dotyczące roku 2060 wskazują jednak, że przekroczy on nawet 12%. Obecnie z punktu widzenia rynku pracy sytuacja ta nie jest istotna, niemniej jednak w przyszłości będzie ważna dla systemu ubezpieczenia społecznego.

W badaniach Eurostatu można zauważyć jeszcze jedną tendencję. Okazuje się, że do 2060 roku potencjalne zasoby pracy mogą się zmniejszyć o około 10 milionów osób. Wynika to, jak już wspomniano, z niskiej dzietności oraz liczby urodzeń.

Warto także wspomnieć o migracjach. W historii demograficznej pokolenia 50+ notuje się migracje wewnętrzne i liczne wyjazdy za granicę[7]. Obecnie problemem demograficznym Polski jest ujemne saldo migracyjne, spowodowane dużym bezrobociem oraz – co bardziej istotne – niskim poziomem płac[8]. Warto więc byłoby skupić się na zachętach imigracyjnych, tj. ściąganiu do Polski tych, którzy wyemigrowali.

Przytoczone dotychczas dane dotyczące zmian w strukturze demograficznej Polski wskazują bezspornie na duży wpływ, jaki zmiany te wywierają na rynek pracy. W najbliższych latach czekają więc Polskę procesy nieuchronnego starzenia się ludności, zmniejszania się zasobów siły roboczej, a także rosnące obciążenie osób w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym.

Na tym tle warto więc prześledzić wyniki badań empirycznych dotyczących zatrudniania osób w wieku 50+ oraz poznać opinię pracodawców na temat konieczności zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach.

---

[6] G. Lanzieri, *The Greying of the Baby Boomers. A Century – Long View of Ageing in European Populations*, „Statistics in Focus" 2011, No. 23, s. 5.

[7] B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 20.

[8] P. Szukalski, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.

2. Analiza sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy

Nazwą pokolenie 50+ określa się osoby, które ukończyły 50 lat, ale nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego[9]. Obecnie pokolenie to, według B. Rysz-Kowalczyk oraz B. Szatur-Jaworskiej, jest wewnętrznie zróżnicowane oraz odznacza się relatywnie złym stanem zdrowia[10]. Ma także większy kłopot w znalezieniu pracy[11]. Problemy te pogłębiane są przez niejednokrotnie rosnące oczekiwania płacowe wraz ze zdobywaniem doświadczenia i większego stażu pracy[12].

Warto więc zbadać, na ile pracodawcy zwracają uwagę na zarządzanie wiekiem w swoich organizacjach oraz w jaki sposób kształtują się relacje pomiędzy pracownikami poniżej 50. roku życia a ich starszymi kolegami. W niniejszym podrozdziale zaprezentowano wyniki badań własnych, konfrontując je ze źródłami wtórnymi.

Zarządzanie wiekiem to element zarządzania zasobami ludzkimi. Polega ono na realizowaniu różnych działań, dzięki którym bardziej efektywnie i racjonalnie wykorzystuje się te zasoby w organizacjach. Dzieje się tak dzięki uwzględnianiu potrzeb i jednocześnie możliwości pracowników będących w różnym wieku[13].

Możliwość zarządzania wiekiem istnieje w każdej firmie, również małej, gdzie nie ma działów HR. Wystarczy, jeśli pracodawca zastosuje w niej takie kryteria postępowania, które nie dyskryminują osób w różnym wieku, a wykorzystują ich potencjał dla wspólnego pożytku. W związku z tym zapytano pracowników w wieku poniżej 50 lat o to, czy dostrzegają w swojej organizacji symptomy zarządzania wiekiem przez kierownictwo. Co ciekawe, tylko 5% ankietowanych odpowiedziało na to pytanie pozytywnie. Uzyskany w badaniu wynik jest bardzo niepokojący w zestawieniu z danymi innych państw europejskich. Dla porównania najlepiej na tym tle wypada Austria (21% firm wprowadza programy ułatwiające zatrudnianie osób w wieku 50+), Niemcy (18%) oraz Szwajcaria (17%)[14].

---

[9] B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, dz. cyt., s. 20.

[10] Tamże.

[11] Tamże, s. 38.

[12] M. Rembiasz, *Aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym – wybrane problemy*, w: M. Szczepański (red.), *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2013, s. 336.

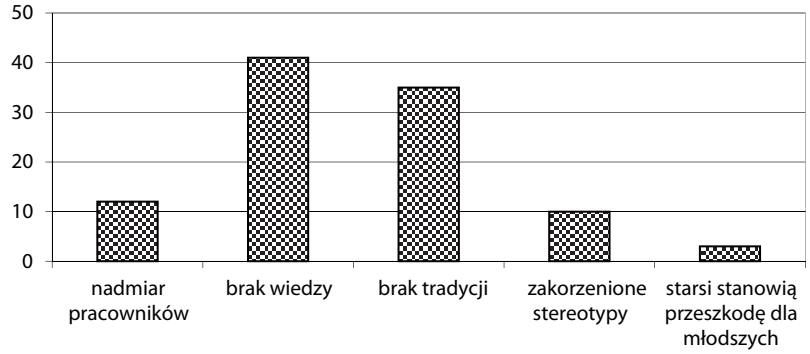
[13] J. Liwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, PARP, Warszawa 2010, s. 5.

[14] www.egospodarka.pl/34293,Starzenie-sie-spoleczenstwa-co-na-to-firmy,1,39,1.html (dostęp 10.09.2014).

Uzyskane wyniki prowadzą do wniosku, że pracodawcy nie wykorzystują potencjału i atutów osób starszych. Wśród najczęściej wymienianych przez ankietowanych elementów zarządzania wiekiem w polskich firmach znalazły się mentoring oraz możliwość zwrócenia się przez młodych pracowników do starszych z prośbą o pomoc i radę. Pozostałe elementy systemu zarządzania wiekiem praktycznie nie były wykazywane przez ankietowanych.

Wśród najczęściej wymienianych przez osoby badane barier zarządzania wiekiem znalazły się brak tradycji w tym zakresie oraz niedostateczny brak wiedzy na ten temat. Wyniki badań własnych z tym związanych zamieszczono na wykresie 2.

Wykres 2. Najczęściej występujące bariery zarządzania wiekiem



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uzyskane wyniki są spójne z opinią A. Kwiatkiewicz, która stwierdziła, że na obecnym etapie rozwoju polskiego rynku pracy oczekiwanie od przedsiębiorstw, że przeprowadzą kompleksowe działania w obszarze zarządzania wiekiem, byłoby naiwnością[15].

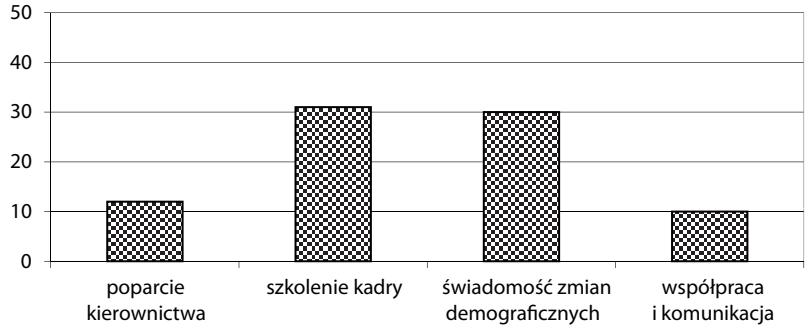
Warto jednak wspomnieć, że większość ankietowanych dostrzega pozytywne strony zarządzania wiekiem przez pracodawców. Wśród najczęściej wymienianych argumentów związanych z poparciem dla tego typu działań ankietowani wymieniali wzrost wydajności pracy (45%) oraz ograniczanie wydatków i kosztów pracy. Kilka

[15] A. Kwiatkiewicz, *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, PARP, Warszawa 2010, s. 34.

osób (4%) zauważyło także, że zarządzanie wiekiem może w przyszłości stawać się źródłem przewagi konkurencyjnej na rynku[16].

Interesującym problemem dotyczącym obszaru zarządzania wiekiem było pytanie o czynniki sukcesu związane z wdrażaniem narzędzi z tego obszaru. Najczęściej powtarzające się odpowiedzi w tym zakresie przedstawiono na wykresie 3[17].

Wykres 3. Czynniki sukcesu związane z wdrażaniem zarządzania wiekiem w organizacjach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zgodnie z oczekiwaniami ankietowani wśród najważniejszych czynników sukcesu związanych z wdrażaniem instrumentów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach uznali zwiększenie świadomości zmian demograficznych wśród kadry zarządzającej oraz konieczność dalszych jej szkoleń. Pogląd ten jest zgodny z badaniami innych autorów. Przykładowo J. Liwiński i U. Sztanderska twierdzą, że najskuteczniejszym czynnikiem sukcesu w opisanym zakresie jest wrażliwość i zrozumienie ze strony osób odpowiedzialnych w firmie za szkolenia[18].

Przeprowadzone badania własne wskazały także na stosunek młodych pracowników do starszych kolegów reprezentujących pokolenie 50+. Spośród najważniej-

[16] Wyniki badań własnych.

[17] Wyniki badań własnych.

[18] J. Liwiński, U. Sztanderska, *Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 34.

szych zalet pracowników w wieku przedemerytalnym wymienianych przez osoby młode należy wymienić: skrupulatność, dokładność i cierpliwość, doświadczenie zawodowe i duży zasób wiedzy pozwalający na mentoring, rzadsze korzystanie ze zwolnień niż w przypadku młodszych pracowników, nieblokowanie miejsc pracy z powodu urlopów wychowawczych i macierzyńskich, mniejszą asertywność niż w przypadku młodszych pracowników.

Za najważniejsze wady pokolenia 50+ młodzi pracownicy uważają: mniejszą wydajność, słabszą znajomość języków obcych oraz brak swobody i odwagi w korzystaniu z komputera oraz wszelkich nowości, mniejszą kreatywność i innowacyjność, nieopłacalność inwestowania w tę grupę wiekową z uwagi na zbliżającą się emeryturę, brak umiejętności promowania siebie i mniejszą pewność siebie.

Prezentowane opinie w dużej mierze pokrywają się z opiniami ekspertów, według których do najważniejszych atutów starszych pracowników należą m.in.: lojalność, doświadczenie, dokładność oraz niewygórowane wymagania finansowe. Wśród najważniejszych wad eksperci wymieniają natomiast mniejszą wydajność, wolniejsze tempo pracy oraz słabsze umiejętności obsługi komputera i urządzeń biurowych[19].

Analizując relacje zachodzące w organizacjach między młodymi i starszymi pracownikami, należy stwierdzić, iż ankietowani w większości przypadków stwierdzili, że nie ma konfliktów między pokoleniami. Za sytuację będącą potencjalnym zarzewiem konfliktu ankietowani uznali problem podległości służbowej osób starszych osobom młodszym. Interesujące wyniki badań dotyczą także stopnia integracji pracowników w organizacjach. Jak się okazuje, w większości przypadków (52%) starsi pracownicy spędzają przerwy w pracy w swoim gronie i omawiają podczas nich swoje sprawy.

Zaskakujące wyniki uzyskano w kontekście pytania dotyczącego możliwości tworzenia zespołów zróżnicowanych wiekowo. Okazuje się, że w większości młodzi pracownicy widzą taką konieczność, a spośród zalet z tym związanych wymieniają m.in.: pomoc w rozwiązywaniu problemów zawodowych i osobistych niesioną przez osoby starsze, wprowadzanie przez nie porządku i umiejętność oczyszczania atmosfery z konfliktów.

[19] MillwardBrown SMG/KRC, Raport z badań „Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+", Warszawa 2011, s. 103.

3. Koncepcja flexicurity jako odpowiedź na sytuację demograficzną na rynku pracy

Flexicurity jest stosunkowo nową ideą, polegającą na dochodzeniu do równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem na rynku pracy. W świetle opisanych wcześniej niekorzystnych zmian demograficznych zachodzących na rynku pracy może się ona okazać bardzo pożytecznym instrumentem ochrony osób o najtrudniejszej sytuacji zawodowej, w tym osób bezrobotnych. Koncepcja ta, odchodząc od tradycyjnego podziału między rynek pracodawcy a pracownika, oznacza jednocześnie wzmocnienie potencjałów każdej ze stron i niwelowanie ograniczeń.

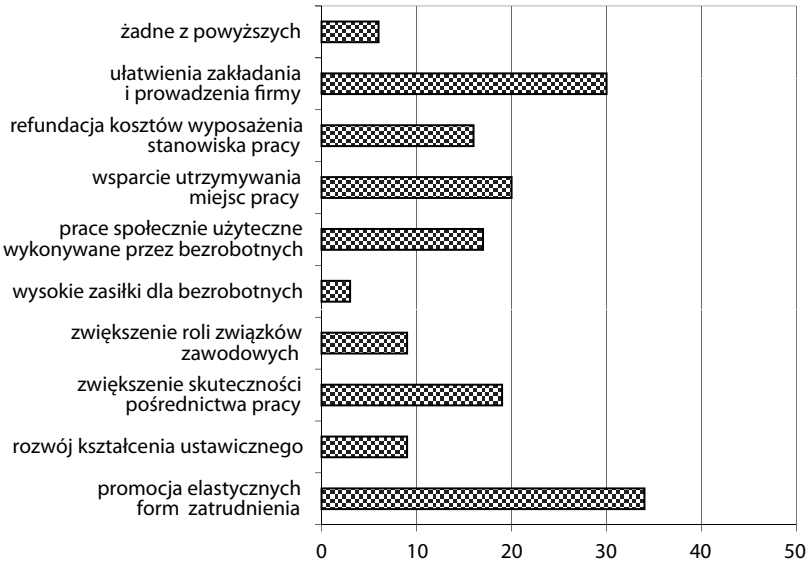
Spośród najważniejszych korzyści dla pracowników związanych z wdrażaniem koncepcji *flexicurity* należy wymienić[20]: bezpieczeństwo zatrudnienia, polegające na tym, że pracownik może zachować pracę mimo utraty stanowiska, możliwość zabezpieczenia dochodu dzięki publicznemu systemowi transferu dochodów (również w sytuacji braku zatrudnienia), rozwiązania zapewniające równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, zmniejszenie barier w dostępie do rynku pracy między bezrobotnymi a zatrudnionymi oraz aktywnymi i biernymi zawodowo, poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych, uruchomienie programów aktywizujących.

W badaniach własnych przeprowadzonych na początku 2014 roku najistotniejszymi narzędziami *flexicurity* poprawiającymi pozycję osób pokolenia 50+ na rynku pracy okazały się ułatwienia w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz promocja elastycznych form zatrudnienia. Wynika z tego, że niezwykle istotnym problemem staje się wspieranie tzw. dojrzałej przedsiębiorczości. Trudno jednak przy obecnym poziomie wiedzy oraz zamożności Polaków oczekiwać sytuacji, w której osoby pokolenia 50+ rezygnują z pracy etatowej po to, aby uruchomić własne przedsiębiorstwo. Należy przy tym stwierdzić, że obecna polityka państwa w zakresie rynku pracy również nie ułatwia podjęcia decyzji w tym zakresie starszym pracownikom. Na wykresie 4 przedstawiono wszystkie narzędzia *flexicurity* będące przedmiotem analizy we wspomnianych badaniach ankietowych[21].

[20] *Analiza rozwiązań sprzyjających rozwojowi idei flexicurity w polskim systemie prawnym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Poznań 2011, s. 5.

[21] A. Borowiec, M. Rembiasz, *Pokolenie 50+ na rynku pracy – wybrane problemy*, w: M. Szczepański, T. Brzęczek, M. Gajowiak (red.), *Systemy zabezpieczenia społecznego wobec wyzwań demograficznych i rynkowych*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2014, s. 315.

Wykres 4. Narzędzia *flexicurity* najistotniejsze z punktu widzenia poprawy pozycji na rynku pracy osób po 50. roku życia



Źródło: opracowanie własne.

Warto podkreślić, że istotnym zagrożeniem dla wdrożenia idei *flexicurity* w Polsce wydaje się obowiązujący system emerytalno-rentowy, który jest bardzo niekorzystny dla osób pracujących w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia. Na ten aspekt szerzej zwraca uwagę J. Gmurczyk[22]. Problem ten ze względu na ograniczone ramy niniejszego artykułu należy jednak zbadać odrębnie.

Podsumowanie

W ciągu najbliższych kilkunastu lat sytuacja na rynku pracy w związku ze zmianami demograficznymi obejmującymi Polskę mocno się skomplikuje. Należy jednoznacznie stwierdzić, że mimo niekorzystnych prognoz sytuacja w zakresie

[22] J. Gmurczyk, *W poszukiwaniu polskiego modelu flexicurity*, w: M. Kiełkowska (red.), dz. cyt., s. 185.

zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach nie przedstawia się optymistycznie. Zmiany te wyglądają niepokojąco zwłaszcza dla osób, które ukończą 50. rok życia i nadal będą musiały, aż do 67. roku życia, wykazywać aktywność zawodową.

Opisaną w niniejszym artykule sytuację demograficzną na rynku pracy pogłębiają także kwestie gospodarczo-ekonomiczne. System emerytalny obowiązujący w naszym kraju nie jest w stanie w przyszłości utrzymać rosnącej liczby osób korzystających ze świadczeń i ubezpieczeń społecznych. Doświadczenia krajów zachodnioeuropejskich pokazują, że utrzymywanie wysokiej aktywności zawodowej osób starszych znacząco zmniejsza obciążenia budżetu państwa z tego tytułu i umożliwia finansowanie tworzenia miejsc pracy dla ludzi młodych[23].

Ważną kwestią w równoważeniu problemów zawodowych starszych osób będzie także pełniejsze wykorzystanie dostępnych instrumentów w zakresie poprawy elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy. Warto zauważyć, że polskie prawo w tym zakresie staje się coraz bardziej przyjazne pracownikom, mimo iż ciągle jeszcze narzędzia *flexicurity* w rodzimych firmach pozostają bardziej w sferze teorii niż praktyki.

Opisane problemy należy traktować poważnie, gdyż obecnie poziom aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia w Polsce jest jednym z najniższych w Europie. Ponadto Polska zalicza się do krajów, w których największy odsetek znudzonych pracą osób w wieku 50–64 lata chce szybko przejść na emeryturę. Dlatego też niezwykle ważnym zadaniem jest w najbliższej przyszłości zbudowanie spójnej polityki państwa nastawionej na aktywizację osób starszego pokolenia oraz uwzględnienie tej problematyki w strategiach rozwojowych kraju, jak również przełamywanie negatywnych stereotypów dotyczących pracowników w wieku przedemerytalnym.

Autor ma świadomość, że przedstawione wyniki badań pilotażowych nie stanowią wystarczającego tła do skutecznego wnioskowania na temat pokolenia 50+ i jego problemów na rynku pracy. Są jednak wskazówką do dalszych studiów i analiz związanych z diagnozą sytuacji osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym na tym rynku.

[23] T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, FISE, Warszawa 2006.

Literatura

Analiza rozwiązań sprzyjających rozwojowi idei flexicurity w polskim systemie prawnym, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Poznań 2011.

Borowiec A., Rembiasz M., *Pokolenie 50+ na rynku pracy – wybrane problemy*, w: M. Szczepański, T. Brzęczek, M. Gajowiak (red.), *Systemy zabezpieczenia społecznego wobec wyzwań demograficznych i rynkowych*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2014.

Gmurczyk J., *W poszukiwaniu polskiego modelu flexicurity*, w: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013.

Jóźwiak J., *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, w: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013.

Kwiatkiewicz A., *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, PARP, Warszawa 2010.

Lanzieri G., *The Greying of the Baby Boomers. A Century – Long View of Ageing in European Populations*, „Statistics in Focus" 2001, Vol. 23.

Lanzieri G., *Towards a 'Baby Recession' in Europe? Differential Fertility Trends During the Economic Crisis*, „Statistics in Focus" 2013, Vol. 13.

Liwiński J., Sztanderska U., *Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.

Liwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, PARP, Warszawa 2010.

MillwardBrown SMG/KRC, *Raport z badań Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, Warszawa 2011.

Rembiasz M., *Aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym – wybrane problemy*, w: M. Szczepański (red.), *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2013.

Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

Schimanek T., *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, FISE, Warszawa 2006.

Szukalski P., *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.

ANALYSIS OF DEMOGRAPHIC CHANGE IN THE LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF GENERATIONS 50+

Abstract

The aim of this article is to present the background of empirical research on the 50+ analysis of demographic change on the labor market in Poland and the associated economic consequences in subsequent years. The studies have a pilot character and are the opinion of the people who are under 50 years of age. Their addition to the analysis of the results of other authors in order to clarify the specific relationship of demographic changes in the labor market and the 50+ generation.

Translated by Arkadiusz Borowiec

Keywords: the labor market, the generation of 50 + population aging

JEL Code: J08