

Anna Niewiadomska
ORCID: 0000-0002-7919-7621
a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl
Uniwersytet Zielonogórski

<https://doi.org/10.26366/PTE.ZG.2020.183>
Open Access, CC BY-NC-ND 4.0

Cytowanie: Niewiadomska, A. (2020). Luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia w Polsce. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 7(13), 123-135, DOI: 10.26366/PTE.ZG.2020.183.

Luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia w Polsce

Abstrakt

Proces starzenia się ludności niesie ze sobą istotne konsekwencje dla rynku pracy w postaci deficytu zasobów pracy i zmianę ich struktury wiekowej. Podniesienie stopnia wykorzystania potencjału zawodowego osób ze starszych roczników wieku niemobilnego stało się jednym z priorytetów aktywnej polityki rynku pracy w krajach europejskich. Celem artykułu jest określenie luki w zatrudnieniu ze względu na płeć w subpopulacji 50+ w Polsce oraz identyfikacja głównych źródeł tego zjawiska. Pierwsza część artykułu zawiera krótką charakterystykę współczesnego rynku pracy, w części drugiej przeprowadzono analizę poziomu aktywności zawodowej osób w wieku 50-64 lat. W artykule wykorzystano analizę danych zastanych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywność zawodowa, luka w zatrudnieniu

Employment gap of women and men over 50 in Poland

Abstract

The aging process of the population brings with it significant consequences for the labour market in the form of a deficit of labour resources and a change in their age structure. Increasing the use of the professional potential of people from older age groups of immobile age has become one of the priorities of active labor market policy in European countries. The purpose of this article is to determine the gender employment gap in the 50+ subpopulation in Poland and to identify the main sources of this phenomenon. The first part of the article contains a short description of the modern labor market, in the second part an analysis of the level of economic activity of people aged 50-64 was carried out. The article uses the analysis of existing data.

Keywords: labor market, professional activity, employment gap

JEL CODE: J11, J14, J21

Wstęp

Kwestia aktywności zawodowej osób starszych na stałe wpisała się w nurt rozważań dotyczących zmian demograficznych zachodzących we współczesnych społeczeństwach. Z perspektywy ostatnich dekad widać, że odnotowane procesy ludnościowe wyznaczyły nowy porządek demograficzny generujący szereg konsekwencji społeczno-gospodarczych.

Ograniczona liczba osób wchodzących na rynek pracy zwróciła uwagę m.in. na problem deficytu zasobów pracy oraz na potrzebę zwiększenia poziomu zaangażowania zawodowego osób starszych. Dostępne prognozy demograficzne jednoznacznie wskazują na spadek liczby

osób w wieku produkcyjnym (potencjalne zasoby pracy) w wymiarze absolutnym i względnym. Dodatkowo starzenie się ludności niesie ze sobą rosnący udział w tych zasobach osób, które przekroczyły granicę tzw. niemobilnego wieku produkcyjnego. W konsekwencji jednym z głównych wyzwań, przed którym stają dziś pracodawcy, jest niedobór pracowników oraz rosnąca średnia wieku zasobów pracy. Generacja 50+ staje się liczną i niejednorodną grupą na rynku pracy. Zakłada się, że racjonalne jej wykorzystanie pozwoli na zachowanie konkurencyjności i wydajności w gospodarce. Stąd też aktywizacja zawodowa osób w starszych grupach wieku produkcyjnego stała się jednym z priorytetów polityki rynku pracy w krajach europejskich.

W Polsce, podobnie jak w całej Unii Europejskiej, odnotowuje się znaczne zróżnicowanie poziomu aktywności zawodowej ze względu na płeć. Nasuwa się zatem pytanie: jakie są przyczyny tego zjawiska?

Problem badawczy, wokół którego koncentruje się artykuł, dotyczy zróżnicowania zaangażowania zawodowego kobiet i mężczyzn powyżej 50. roku życia. Jego celem jest określenie luki w zatrudnieniu²² ze względu na płeć w subpopulacji 50+ w Polsce oraz identyfikacja głównych źródeł tego zjawiska. Pierwsza część artykułu zawiera krótką charakterystykę współczesnego rynku pracy, w części drugiej przeprowadzono analizę poziomu aktywności zawodowej osób w wieku 50-64 lata, skupiono się przy tym na porównaniu luki w zatrudnieniu osób 50+ w Polsce na tle danych obrazujących sytuację w Unii Europejskiej, W artykule wykorzystano analizę danych zastanych.

Elastyczność, zmienność i niepewność – cechy współczesnego rynku pracy

Odnutowywana w ostatnich dekadach wysoka dynamika zmian zachodzących w gospodarce przynosi nowe wyzwania dla podmiotów funkcjonujących na rynku pracy. Postępująca globalizacja gospodarek narodowych, ich serwicyzacja, nasilenie konkurencji oraz szybki rozwój techniki, w tym technologii informacyjnej, jak również zmiany demograficzne powodują, że rynek pracy podlega zasadniczym przeobrażeniom.

Globalizacja poprzez proces dualizacji świata gospodarczego prowadzi do dualizacji rynków pracy – wykształcania się ich obszarów stabilnych i niestabilnych oraz odpowiadającej im polaryzacji miejsc pracy. Dla rynku pracy najistotniejszym skutkiem dualizacji gospodarki jest podzielenie go na sektory, w których oferuje się miejsca zatrudnienia charakteryzujące się

²² Luka w zatrudnieniu ze względu na płeć (*gender employment gap*) – różnica między wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 50-64 lata. Wskaźnik zatrudnienia oblicza się, dzieląc liczbę osób pracujących w danej grupie wiekowej przez całą populację osób z tej samej grupy wiekowej.

odmiennymi cechami, takimi jak np. wysokość wynagrodzeń, warunki pracy i przede wszystkim – stabilność. Określone cechy miejsc pracy tworzą zaś przesłanki trwałej nierównowagi warunków pracy i zatrudnienia (Kryńska, Arendt, 2011, s.16).

Można zatem zauważyć, że rynek pracy – będąc elementem niestabilnego systemu ekonomiczno-społecznego – przeobraża się w miejsce cechujące się coraz większą zmiennością.

Wspomniana niepewność i zmienność stała się stałym elementem życia zarówno współczesnych organizacji, jak i osób w nich pracujących. Współczesne organizacje, chcąc utrzymać się na rynku i jednocześnie konkurować na trudnych i niestabilnych rynkach, zmuszone zostały do podjęcia działań zwiększających ich adaptacyjność i elastyczność w reakcji na dynamiczne zmiany otoczenia gospodarczego. W konsekwencji na rynkach pracy widoczne jest m.in. zmniejszanie zapotrzebowania na tzw. pracę typową (wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony) oraz wzrost liczby miejsc pracy w formach nietypowych.

Tradycyjny model zatrudnienia z umowami o pracę jest poszerzany o elastyczne formy świadczenia pracy, które ułatwiają firmom dopasowywanie wielkości zatrudnienia do bieżących potrzeb. Ponadto rozwój technik i technologii produkcyjnych i informacyjnych wpływa na zmiany struktury popytu na pracę, szczególnie pod względem kwalifikacji (Dach, 2006, s. 253-254). Niestabilność otoczenia gospodarczego oraz samych organizacji sprzyja stopniowemu odchodzeniu od dotychczasowego modelu kariery, w którym pracownik wykonując powierzone mu zadania zyskiwał gwarancję bezpieczeństwa, stabilizacji i pewności zatrudnienia. Natomiast rozwój kariery przebiegał w warunkach sztywnych reguł i zasad awansowania, które sprawiały, że odpowiedzialność za kierunki rozwój zawodowego pracowników w dużej mierze spoczywała na organizacji (Sullivan, 1999, s. 458).

Obecnie organizacje, dbając o zapewnienie sobie dobrej pozycji na rynku, nie mogą już stwarzać pracownikom szans na długoterminowe, stabilne i pewne zatrudnienie. W konsekwencji nasila się zjawisko odchodzenia od zawierania umów na czas nieokreślony na rzecz elastycznych form zatrudnienia, co skutkuje przebudową relacji między jednostką i organizacją z zależnościowych na podmiotowe oraz ścieżkami kariery wychodzącymi poza przestrzeń organizacyjną jednego pracodawcy (Baruch, 2006, s. 128). Upowszechnia się model kariery elastycznej realizowanej w wielu różnych organizacjach. Współczesne kariery zawodowe charakteryzuje przede wszystkim duży stopień nieprzewidywalności, krótkoterminowość kontraktów zatrudnienia, mobilność i elastyczność, co znacznie zwiększa

wymagania stawiane przed jej realizatorami. Z uwagi na to, niezbędne staje się ustawiczne doskonalenie posiadanych już kompetencji i pozyskiwanie nowych, odpowiadających współczesnym realiom ekonomicznym. Złożoność i duża dynamika zmian na współczesnym rynku pracy jest w opinii F. Mayor'a konsekwencją rozprzestrzeniającego się „giętkiego kapitalizmu”, który „rozkłada dawne wartości pracy, by je zastąpić podwójną logiką niestałości, niepewności i niezwyklej krótkoterminowości, oraz «selektywnych doborów». Ta logika społecznych pęknięć zwiększa dystans między wysoko kwalifikowanymi zawodowcami a nisko kwalifikowanymi pracownikami, a także między przedstawicielami tego samego zawodu o niemalże równych kompetencjach” (Mayor, 2001, s. 13).

Analiza przebiegu aktywności zawodowej pracowników wskazuje, że już realizowany jest scenariusz, w którym są oni zmuszeni do częstej zmiany miejsca pracy. Jak przewidują J. Taylor i D. Hardy (2006, s. 22), „ktoś, kto ma dwadzieścia lat i wkracza teraz na rynek pracy, przed ukończeniem trzydziestego roku życia prawdopodobnie ośmiokrotnie zmieni miejsce pracy, natomiast w całej swojej karierze zawodowej uczyni to aż dwudziestokrotnie”. W tym kontekście umiejętne zarządzanie własną karierą wydaje się jedyną gwarancją zatrudnienia, na jaką pracownik może liczyć na współczesnym rynku pracy.

Warto dodać, że w Europie pojawiła się koncepcja *flexicurity*, określająca nowe podejście do kwestii elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy. Jej wdrożenie ma na celu zagwarantowanie obywatelom Unii Europejskiej wysokiego poziomu pewności zatrudnienia, tzn. możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego i dużych szans rozwoju zawodowego w warunkach szybko zmieniającej się gospodarki. Dodatkowo chodzi o to, aby zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, w jak największym stopniu skorzystali z możliwości, jakie daje globalizacja.

Warto podkreślić, że bezpieczeństwo jest rozumiane jako pewność zatrudnienia (*employment security*). Jednakże nie jest ono osiągnięte poprzez utrzymywanie aktualnie zajmowanego stanowiska, lecz poprzez nabywanie przez ludzi umiejętności, które umożliwiają rozwój zawodowy i ułatwiają znalezienie nowego miejsca pracy. Bezpieczeństwo zatrudnienia wymaga zatem swobodnego dostępu do edukacji i szkoleń dla wszystkich pracowników, szczególnie dla osób o niskich kwalifikacjach i osób starszych. Ważnym elementem bezpieczeństwa są również odpowiednie świadczenia, ułatwiające przetrwanie okresu przejściowego (Vielle, Walthery, 2003; Kryńska, 2009).

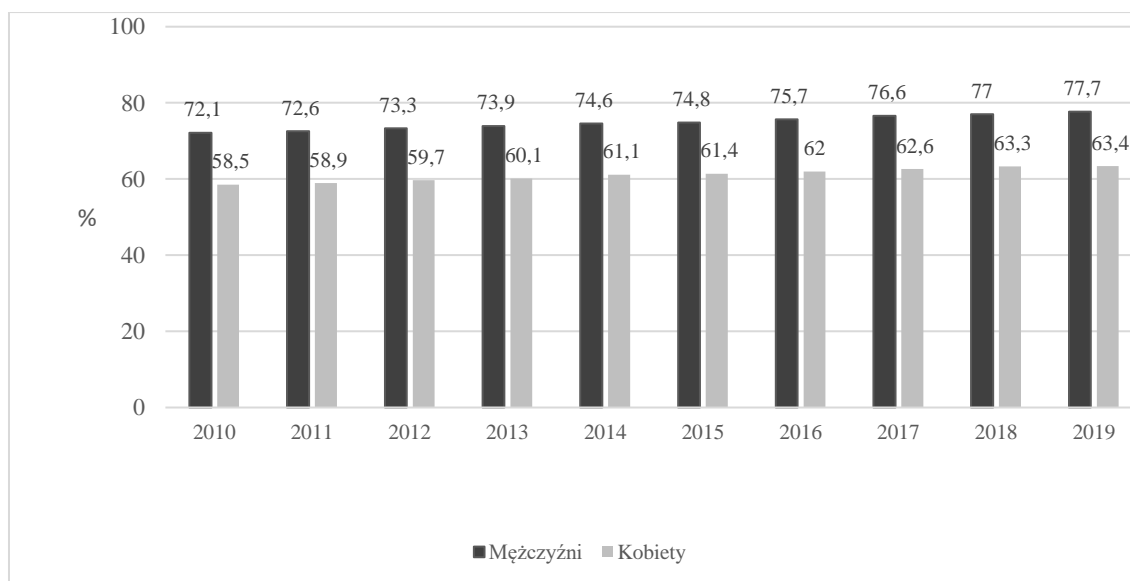
Luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Polsce – skala zjawiska

Równość szans w społeczeństwie oznacza, że wszyscy jego członkowie powinni mieć (niezależnie od płci) takie same szanse na poprawę swojego życia i rozwój zawodowy. Równe szanse zatrudnienia i lepszy dostęp kobiet do rynku pracy traktowane są jako kluczowe elementy w realizacji strategii wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz zrównoważonego systemu społecznego w Europie, zwłaszcza w świetle starzejącej się populacji kontynentu (Komisja Europejska, 2013). Żadne z państw członkowskich UE nie osiągnęło jeszcze równości pomiędzy kobietami i mężczyznami. Postępy dokonują się powoli, a różnice pomiędzy mężczyznami i kobietami występują nadal w zatrudnieniu, w wynagrodzeniach, w opiece i w poziomie emerytur. Z tego też względu wiosną 2020 roku Komisja Europejska zaprezentowała założenia strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, gdzie podkreślono, że „równouprawnienie płci jest podstawowym warunkiem innowacyjnej, konkurencyjnej i prosperującej gospodarki europejskiej” (*Strategia na rzecz... 2020*, s. 2). Biorąc pod uwagę wyzwania demograficzne oraz przemiany ekologiczne i cyfrowe, zakłada się, że wspieranie kobiet w znalezieniu zatrudnienia w sektorach z niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej, w szczególności w sektorach technologii i sztucznej inteligencji, będzie miało pozytywny wpływ na europejską gospodarkę.

W Polsce zasada równości kobiet i mężczyzn została ujęta w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, gdzie zapisano, że „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”. Ponadto zgodnie z art. 18 Kodeksu pracy gwarantuje się równe traktowanie w przebiegu całego stosunku pracy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz jego trwania (w tym w zakresie m.in. warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń). Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

- (1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- (2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- (3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Pomimo znacznych postępów w zmniejszaniu nierówności płci na europejskich rynkach pracy w ciągu ostatnich lat, różnice w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn nadal się utrzymują. Potwierdzają to również dane dotyczące polskiego rynku pracy. Jak można zobaczyć na rysunku 1, wskaźniki aktywności zawodowej Polaków w wieku produkcyjnym stopniowo rosły w latach 2010-2019, niemniej jednak utrzymywała się różnica kilkunastu p.p. w poziomie zaangażowania zawodowego między kobietami i mężczyznami. Ponadto w badanym okresie w zbiorowości kobiet przyrost wskaźników aktywności zawodowej był niższy od przyrostu w grupie mężczyzn (4,9 p.p. w populacji kobiet vs 5,6 p.p. – mężczyźni).



Rys. 1. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 15-64 w Polsce w latach 2010-2019 (w %)

Źródło: opracowanie na podstawie bazy danych Eurostat.

Dodatkowych informacji na temat nierówności ze względu na płeć na polskim rynku pracy, dostarcza analiza m.in. form zatrudnienia oraz różnic w wynagrodzeniach. W tabeli 1 przedstawiono wybrane wskaźniki dotyczące sfery zatrudnienia, obrazujące skalę nierówności ze względu na płeć w roku 2007 oraz latach 2011-2018.

Tabela 1. Sytuacja kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym na rynku pracy w Polsce w latach 2007, 2011-2018

Rok	Zatrudnienie na pełen etat (%)		Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (%)		Stopa bezrobocia (%)		Różnica w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet (Gender pay gap)
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	
2007	40	56	7	4	6	6	14,9%
2011	43	59	6	3	6	6	5,5%
2012	44	59	6	3	6	7	6,4%
2013	44	60	6	3	6	7	7,1%
2014	46	61	6	3	6	6	7,7%
2015	49	64	5	3	5	5	7,4%
2016	50	64	5	2	4	4	7,2%
2017	50	65	5	2	3	4	7,2%
2018	50	65	5	2	2	3	5,3%

Źródło: (Women in Work Index 2019).

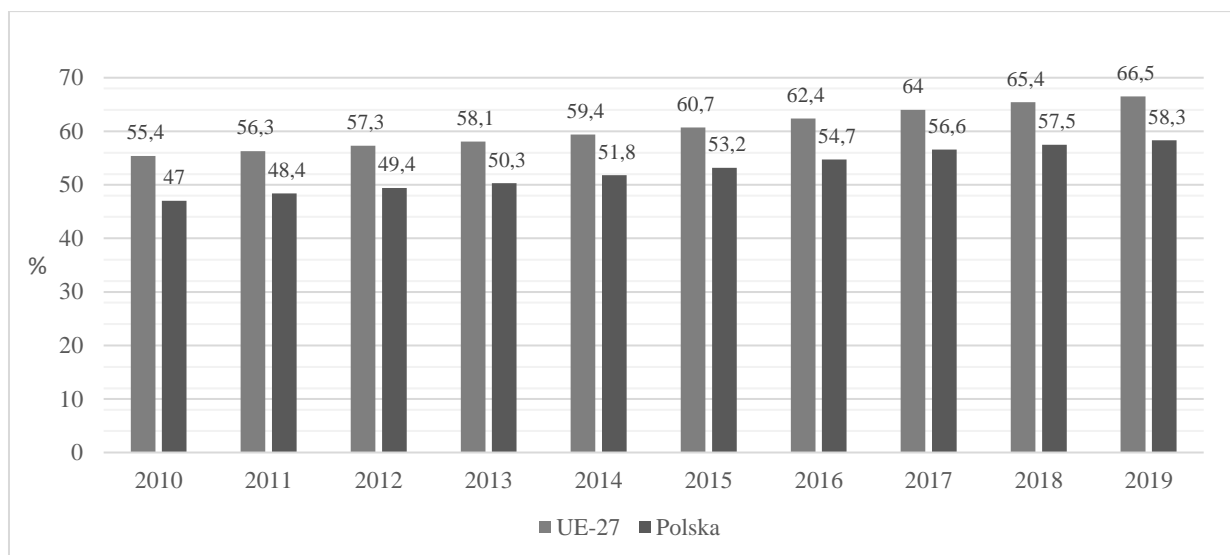
Analiza ostatniego raportu *Women in Work Index*²³ wskazuje, że sytuacja kobiet w wieku produkcyjnym na polskim rynku pracy uległa poprawie, czego odzwierciedleniem jest awans Polski na 8 miejsce wśród 33 badanych krajów OECD. Jak dowodzą dane zawarte w tabeli 1 jest to efektem m.in. sukcesywnego zmniejszania luki płacowej²⁴, która obecnie wynosi niewiele ponad 5%, niższej stopy bezrobocia wśród kobiet oraz dużej liczby zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.

Mimo tych pozytywnych trendów Polska jest jednym z państw borykających się z problemem znacznej dysproporcji pomiędzy odsetkami kobiet i mężczyzn czynnych zawodowo, w szczególności widać to w grupie osób starszych.

Różnice w poziomie aktywności zawodowej osób 50+ widoczne są w obrębie Unii Europejskiej i choć dysproporcje w tym obszarze maleją, to Polska jest krajem o jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia.

²³ Raport „Women in Work Index” analizuje sytuację kobiet na rynku pracy oraz ich wpływ na gospodarkę w 33 krajach należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Indeks powstaje w oparciu o dane OECD, Eurostatu oraz BLS i jest średnią ważoną wskaźników takich jak: różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, stopa bezrobocia wśród kobiet, forma zatrudnienia (pełny lub niepełny etat).

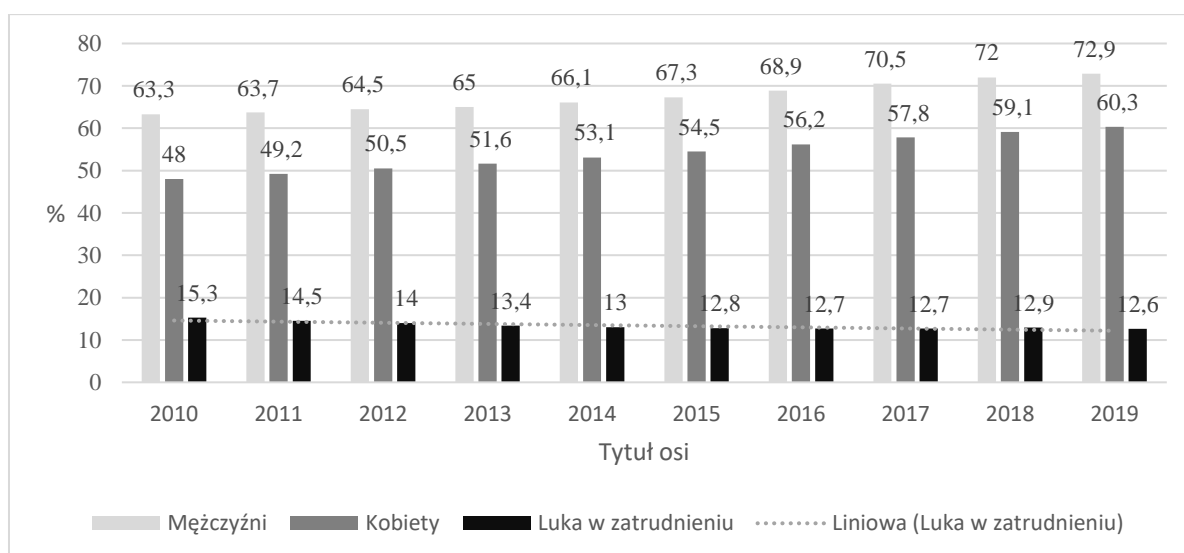
²⁴ Różnica między przeciętnym wynagrodzeniem brutto mężczyzn i kobiet.



Rys. 2. Wskaźnik zatrudnienia²⁵ osób w wieku 50-64 lata w Polsce oraz UE-27 w latach 2010-2019 w (%)

Źródło: opracowanie na podstawie bazy danych Eurostat.

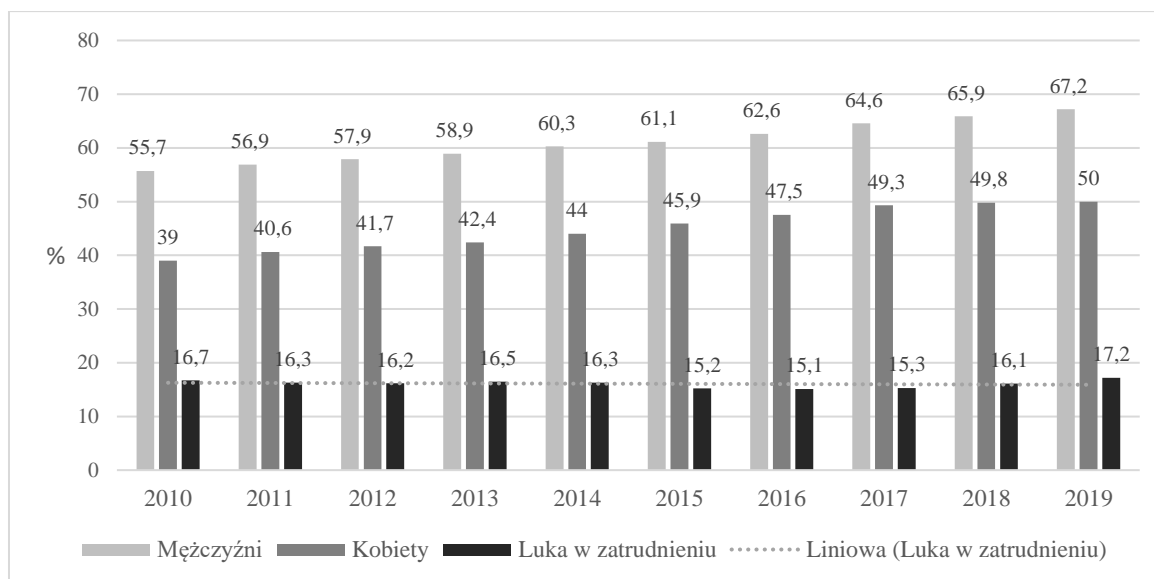
Jak wskazują dane na rysunku 2, odsetek osób zatrudnionych z grupy wiekowej 50-64 lata wzrósł w Polsce o 11,3 p.p. w badanym okresie. Jednakże mimo tendencji wzrostowej wskaźnik zatrudnienia w tej grupie pozostawał nadal niższy o kilka p.p. niż wynosiła średnia dla państw UE. Dodatkowo analiza wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn w tej grupie wiekowej pozwala na wskazanie luki w zatrudnieniu ze względu na płeć. Na rysunku 3 zaprezentowano wspomniane wskaźniki dla Unii Europejskiej, natomiast na rysunku 4 – dla Polski.



Rys. 3. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 50-64 lata w UE-27 w latach 2010-2019 (w %)

Źródło: opracowanie na podstawie bazy danych Eurostat.

²⁵ Wskaźnik zatrudnienia jest to udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.



Rys. 4. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 50-64 lata w Polsce w latach 2010-2019 (w %)

Źródło: opracowanie na podstawie bazy danych Eurostat.

Analiza danych ujętych na rysunkach 3 i 4 pozwala na sformułowanie kilku istotnych wniosków. Po pierwsze, wskaźnik zatrudnienia mężczyzn powyżej 50 roku życia w Polsce był w całym badanym okresie niższy w porównaniu do średniej unijnej o 5-6 p.p, zaś w przypadku kobiet różnica była większa i mieściła się w granicach 8-10 p.p. Po drugie, luka w zatrudnieniu ze względu na płeć w grupie osób w przedziale wiekowym 50-64 lata była w Polsce wyższa niż średnia unijna. Po trzecie, w całym badanym okresie widoczny był spadek różnicy między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn w UE, podczas gdy w tym samym okresie w Polsce nastąpiło odwrócenie tendencji spadkowej. W konsekwencji w roku 2019 luka zatrudnienia ze względu na płeć w Polsce była wyższa o 4,6 p.p. od średniej unijnej, podczas gdy w 2010 r. różnica wynosiła jedynie 1,1 p.p.

Powstaje pytanie o przyczyny luki w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia? Wskazuje się, że dysproporcje pomiędzy odsetkami kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia czynnych zawodowo wynikają m.in. z:

1. funkcjonowania zakorzenionych w społeczeństwie stereotypów dotyczących płci;
2. dużej dynamiki zmian zachodzących na rynku pracy;
3. niedostatecznej opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami zależnymi;
4. dominacji tradycyjnego modelu rodziny;
5. poziomu wynagrodzeń i możliwości wcześniejszego opuszczenia rynku pracy.

Stereotypowe postrzeganie ról, jakie przypisywane są kobietom, ma swoje przełożenie na pozycje, jakie zajmują na rynku pracy. Cechy, przez które mężczyźni na rynku pracy są

postrzegani jako lepsi pracownicy, to przede wszystkim: ogólna mobilność, wytrzymałość na zmęczenie, dyspozycyjność, posiadanie własnej inicjatywy, odporność na stres (Borowska, Branka, 2010, s. 15). W przypadku kobiet zwraca się uwagę na takie cechy, jak: systematyczność, zdolności komunikacyjne, inicjatywa, kreatywność, umiejętność planowania pracy (Borowska, Branka, 2010, s. 35-38). Mimo tych pozytywnych cech, kobiety powyżej 50. roku życia doświadczają problemów w dostępie do zatrudnienia ze względu na swój wiek. Duża dynamika zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy, który cechuje niestabilność, sprawia, że pracodawcy oczekują od pracowników elastyczności, co w przypadku kobiet rodzi problemy. Część z nich mimo, iż etap wychowywania dzieci ma już za sobą, nadal staje przed koniecznością łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Przyczyną uniemożliwiającą kontynuowanie aktywności zawodowej kobietom, jest pojawienie się potrzeby zapewnienia opieki na starszymi bądź niesamodzielnymi członkami rodziny. Niedostateczny rozwój opieki instytucjonalnej nad osobami starszymi sprzyja wzrostowi bierności zawodowej dojrzałych kobiet. Mając na uwadze wysoką dynamikę starzenia się społeczeństwa polskiego, można spodziewać się dynamicznego wzrostu liczby osób niesamodzielnych i skali bierności zawodowej kobiet z tym związanej. Ważnym czynnikiem determinującym aktywność zawodową jest wielkość dochodów niezwiązanych z pracą, możliwych do uzyskania przez osoby w wieku produkcyjnym, np. wcześniejsze emerytury czy inne świadczenia, które sprawiają, że praca traci na atrakcyjności.

Jedną z istotniejszych barier przyczyniających się do niższej aktywności zawodowej Polek są niskie wynagrodzenia. Jak podkreśla S. Golinowska (2010, s. 8-9), niska aktywność zawodowa kobiet wynika z istniejących możliwości wcześniejszego opuszczenia rynku pracy i skorzystania np. z renty z tytułu niezdolności do pracy, wcześniejszej emerytury, świadczenia przedemerytalnego czy pielęgnacyjnego. Istniejące obecnie rozwiązania systemowe wspierają zatem domową opiekę nad osobami starszymi, zarówno poprzez dostępne formy wyjścia z rynku pracy, jak i poprzez wysokość świadczeń w systemie emerytalnym, którym objęte są zależne osoby starsze.

Warto dodać, że poszukując przyczyn zróżnicowania poziomu zaangażowania zawodowego kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia należy zwrócić uwagę na czynniki warunkujące wychodzenie tych osób z rynku pracy. Szczególnie interesujące jest określenie, w jakim stopniu decyzja ta podejmowana jest pod wpływem czynników zewnętrznych (np. przepisy prawa, zachęta/przymus ze strony pracodawcy, stosunek otoczenia społecznego), a w jakim pod wpływem czynników wewnętrznych (np. chęć wyjścia z rynku pracy)?

Uzyskanie odpowiedzi na te pytania pozwoliłoby na podjęcie określonych działań umożliwiających zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych i ograniczenie luki w zatrudnieniu ze względu na płeć.

W krajach członkowskich Unii Europejskiej coraz wyraźniej promuje się ideę pomyślnego i aktywnego starzenia się jako warunku podwyższenia aktywności zawodowej osób starszych. Wspomniana idea realizowana jest za pośrednictwem konkretnych projektów i programów, w których próbuje się oddziaływać za pomocą dostępnych środków na osiągnięcie docelowego, pożądanego stanu, utożsamianego z jak najdłuższym pozostawaniem w zdrowiu, sprawności, samodzielności, w tym i samodzielności ekonomicznej (tj. utrzymywania się z własnej pracy) (Szukalski, 2013, s. 11).

Rozwiązania systemowe stosowane w krajach UE są ukierunkowane na zwiększenie ogółem aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku. Koncentrują się przy tym wokół trzech grup rozwiązań, tj. profilaktyki zdrowotnej, działalności promocyjnej oraz działalności programowej i instytucjonalnej. W przypadku działalności promocyjnej realizowane są kampanie informacyjne, mające na celu zmianę stosunku pracodawców, młodszych pracowników i społeczeństwa do starszych osób aktywnych zawodowo. Natomiast w ramach rozwiązań systemowych, dąży się z jednej strony do zmiany postaw pracodawców i nakłonienie ich do przedłużania zatrudnienia seniorów oraz rekrutacji do pracy nowych pracowników ze starszych grup wieku. Z drugiej zaś, ich celem jest stworzenie zachęt do kontynuacji aktywności zawodowej przez pracowników mających prawne i instytucjonalne możliwości przejścia w stan bierności zawodowej z tytułu wieku (Kryńska, Szukalski, 2013, s. 273-278).

Podsumowanie

Polska jest jednym z państw borykających się z problemem znacznej dysproporcji pomiędzy odsetkami kobiet i mężczyzn czynnych zawodowo, co szczególnie widoczne jest w grupie wiekowej 50-64 lata. Wskaźnik zatrudnienia kobiet powyżej 50 roku życia pozostaje jednym z najniższych w Unii Europejskiej, natomiast luka w zatrudnieniu ze względu na płeć w odniesieniu do osób z grupy wiekowej 50-64 lata przewyższa w Polsce średnią unijną.

Wśród barier utrudniających aktywność zawodową kobiet powyżej 50 roku życia znajdują się: dominacja tradycyjnego podziału ról, trudności w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych, w szczególności nasilająca się potrzeba zapewnienia opieki nad starszymi członkami rodziny, funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy dotyczące płci, niskie

wynagrodzenia. Różnice w wynagrodzeniach wynikają w dużej mierze z braku przejrzystości płac w przedsiębiorstwach. Ponadto praca wykonywana przez mężczyzn i kobiety jest różnie oceniana i różnie wynagradzana, co jest raczej wynikiem zakorzenionych tradycji, aniżeli celowym działaniem. Istnienie luki w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 50-64 lata wynika również z istniejących możliwości wcześniejszego opuszczenia rynku pracy i skorzystania np. z wcześniejszej emerytury, czy też świadczenia przedemerytalnego.

Przeprowadzona analiza wskazuje na pozytywne zjawisko w postaci wzrostu zaangażowania zawodowego kobiet oraz ograniczeniu luki płacowej, jednakże tempo, w jakim zachodzą te procesy w porównaniu z ogólną sytuacją w Unii Europejskiej można uznać za niewystarczające.

Bibliografia

Baruch Y. (2006), Career development in organisations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints, *Human Resources Management Review*, 16, 125-138.

Borowska M., Branka M. (2010), *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.

Dach Z. (2008), Przemiany współczesnych rynków pracy, *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Krakowie*, 6, 249-263.

Golinowska S. (2010), *System zabezpieczenia społecznego w Polsce wobec uwarunkowań przyszłości. Referat na posiedzenie Narodowej Rady Rozwoju*, dostępny na: <http://www.prezydent.pl/archiwum/nrr/materialy-nrr/prezentacje/art,2,prof-stanislaw-golinowska-systemzabezpieczenia-spoiecznego-w-polsce-wobec-uwarunkowan-przyszlosci.html> (data dostępu: 1.12.2020).

Komisja Europejska (2013), *W kierunku inwestycji społecznych na rzecz wzrostu i spójności – w tym wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego 2014-2020*, Komunikat COM/2013/083 final.

Kryńska E. (red.) (2009), *Flexicurity w Polsce: diagnoza i rekomendacje: raport końcowy z badań*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Kryńska E., Arendt Ł. (2011), *Rynek pracy i kierunki wzrostu aktywności zawodowej ludności na obszarze zachodnich województw Polski w kontekście prowadzonej polityki regionalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Taylor J., Hardy D. (2006), *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

Mayor F. (2001), *Przyszłość świata*, Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa.

Strategia na rzecz równouprawnienia płci: Dążenie do Unii równości (2020), Komisja Europejska – Komunikat prasowy, Bruksela.

Sullivan S.E, (1999), The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25 (3), 457-484.

Szukalski, P. (2013), *Wstęp*, w: Kryńska, E., Szukalski, P. (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Vielle P., Walthery P. (2003), *Flexicurity and social protection*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, dostępny na: <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/03/ef0355en.pdf>. (data dostępu: 1.12.2020).

Women in Work Index (2020), dostępny na: <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html> (data dostępu: 5.12.2020).