



Małgorzata Baron-Wiaterek

Politechnika Śląska
Instytut Zarządzania i Administracji
mbwiaterek@polsl.pl

INSTRUMENTY PRAWNE WSPIERAJĄCE ZATRUDNIENIE OSÓB POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA

Streszczenie: W niniejszym opracowaniu wskazano najważniejsze rozwiązania prawne dotyczące wspierania zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej. Znajdują się one przede wszystkim w prawie pracy i regulacjach ustawowych dotyczących rynku pracy. Ustanowiono w nich różne instrumenty, których zadaniem jest umożliwienie uczestnictwa na rynku pracy osób defaworyzowanych za względu na wiek.

Słowa kluczowe: instrumenty, zatrudnienie, rynek pracy.

Wprowadzenie

Zatrudnienie osób w wieku 50 lat i więcej staje się problemem w wielu krajach europejskich [Trafiałek, 2006, s. 191]. Wiąże się on z niekorzystnym ukształtowaniem struktury demograficznej ludności w tej grupie wiekowej¹. W sumie bezrobocie rzadziej dotyka osoby starsze². Natomiast problem powstaje, kiedy trafiają one do ewidencji bezrobotnych³. Szczególną sytuację grupy osób

¹ W 2006 r. pokolenie 50+ liczyło ok. 6 mln 336 tys. osób, natomiast w początkach 2015 r. 7 mln 840 tys. osób. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej wynosił 52,6, a współczynnik aktywności 56%. Ten ostatni element był największy w grupie 50-54 lata (79,1%), a najmniejszy w grupie wiekowej 60-64 (28,8%). W analogicznym okresie 2010 r. wyniósł on 47%, a w 2012 r. 47,8% [GUS, 2013, s. 33; GUS, 2014, s. 69; *Prognoza*, 2014, s. 127 i nast.; *Przemiany demograficzne*, 2013, s. 15-27].

² Dzięki dezaktywizacji zawodowej w przypadku braku pracy (np. poprzez świadczenia przedemerytalne, emeryturę pomostową, świadczenia kompensacyjne czy rentę).

³ Pozostają w tym stanie długo (średni czas to ok. 15,2 miesiąca). Na koniec 2014 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 461,2 tys. bezrobotnych powyżej 50. roku życia, a prawo do zasiłku miał co szósty bezrobotny w tej grupie wiekowej [www 1].

50+ na rynku pracy wyznaczają przykładowo takie czynniki jak: utrata zdolności psychofizycznych, mniejsza mobilność zawodowa, dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych itp.

Wszystko to powoduje konieczność zwrócenia uwagi na szczególną sytuację osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy, jak również potraktowanie ich zatrudnienia jako podstawy godnej i autonomicznej aktywności [Trzos i Zatorska, 2010, s. 22; Rysz-Kowalczyk, 2012, s. 118-126; Błędowski, 2013, s. 52 i nast.]. Dlatego też instrumenty polityki zatrudnienia powinny stwarzać możliwość zatrudnienia wszystkich osób zdolnych i gotowych do podjęcia pracy, zapewniać swobodę wyboru zatrudnienia, ograniczać dyskryminację ze względu na wiek, zapewniać warunki pracy sprzyjające sprawiedliwemu wynagrodzeniu oraz zachowaniu godności i zdrowia pracownika, a także korzystanie ze świadczeń zabezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania pracy [Schimanek, 2012, s. 84]. Obecnie obowiązujące rozwiązania prawne wspierające zatrudnienie osób w wieku 50 lat i więcej, oprócz tradycyjnych instrumentów, zawierają także inne, jak np. szkolenia zawodowe, zachęty zatrudnieniowe umożliwiające zatrudnienie osób bezrobotnych lub utrzymanie miejsca pracy, bezpośrednie tworzenie miejsc pracy oraz wspieranie podejmowania działalności gospodarczej [Wiśniewski, 2011, s. 20].

W niniejszym opracowaniu celem jest wskazanie instrumentów zmierzających do poprawy sytuacji osób w wieku 50 lat i więcej na rynku pracy, zawartych w zasadniczych rozwiązaniach prawnych, kreujących podstawy ich aktywizacji zawodowej.

W artykule zastosowano różne metody badawcze stosowne do podjętego tematu, ze szczególnym uwzględnieniem metody dogmatyczno-prawnej.

1. Kodeksowe ograniczenia dyskryminacji ze względu na wiek

Generalny zakaz dyskryminowania osób w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym występuje w Konstytucji RP (prawo do równego traktowania – art. 32 ust. 1 i niedyskryminującego traktowania – art. 32 ust. 2). Na podstawie tych zasad ustrojowych kodeks pracy (dalej – kp) w art. 11² formułuje zasadę równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia, równego traktowania i równych praw dla pracowników, którzy wykonują takie same obowiązki [Perdeus, 2014, s. 53 i nast.]⁴. Komplementarną do wymienionej zasady jest zasada niedy-

⁴ Równe traktowanie oznacza brak różnicowania w zatrudnieniu z uwagi na cechy osobiste pracowników, a więc np. płeć, wiek, niepełnosprawność itd.

skryminacji (art. 11³ kp) w zatrudnieniu [Perdeus, 2014, s. 55 i nast.]⁵. Tak więc art. 11² kp odnosi się do nakazu równego traktowania pracowników, a art. 11³ kp zakazuje ich dyskryminacji.

Odnosząc te zasady do starszych pracowników, ustawodawca przyjął, że rozwiązanie stosunku pracy (umowy zawartej na czas nieokreślony) przez pracodawcę – tylko ze względu na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego – stanowi dyskryminację ze względu na wiek [Derlacz-Wawrowska i Latos-Miłkowska, 2013, s. 20]⁶. W innym miejscu (w art. 18³) kp wprowadza zasadę niedyskryminacji ujętą jako postać prawa podmiotowego przysługującego zatrudnionym w stosunku pracy, jak i niezatrudnionym⁷. Oznacza to, że zakaz dyskryminacji obejmuje zarówno ustalanie warunków zatrudnienia, nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, jak i awansowanie oraz dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych [Tomaszewska, 2014, s. 20 i nast.]. Do przepisów dotyczących dyskryminacji nawiązuje art. 67¹⁵ kp stanowiący o zasadzie równego traktowania telepracownika⁸. Postanowienia dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, w zakresie obowiązków pracodawcy, zawiera także art. 94 pkt 1 kp [Driczinski, 2015, s. 239 i nast.]⁹. W niektórych sytuacjach uznaje się jednak, że odmienne traktowanie pracowników z przyczyn uznanych za dyskryminujące jest niekiedy dopuszczalne¹⁰.

Ogólnej ochronie zatrudnienia starszych pracowników służy zakaz (art. 39 kp) wypowiedzienia im umów o pracę [Wyrok SA, 2012]¹¹. Zmierza on do stabilizowania stosunku pracy osób – poczynając już od 50. roku życia, w tym w wieku przedemerytalnym – szczególnie zagrożonych bezrobociem i mających niewielkie

⁵ Za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników, przyznanie niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

⁶ Jest ono nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

⁷ Katalog przyczyn dyskryminacji w art. 183a § 1 kp ma charakter otwarty.

⁸ W zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych itp.

⁹ Przede wszystkim zobowiązuje pracodawcę do udostępniania pracownikom przepisów dotyczących tej kwestii. Pracodawca obowiązany jest także przeciwdziałać mobbingowi, a także ograniczać go ze względu na wiek.

¹⁰ Wskazano je w art. 18^{3b} oraz w art. 18^{3a} § 4 kp. Sytuacje takie są uzasadnione np. obiektywnymi powodami, istotnymi wymaganiami zawodowymi, zmianą wymiaru czasu pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, ochroną rodzicielstwa lub niepełnosprawności, stażem, względami wynikającymi z religii, wyznania i światopoglądu przy zatrudnieniu w określonych instytucjach.

¹¹ Jest on szczególnym środkiem ochrony, stawiającym osoby w sytuacji uprzywielejonanej w stosunku do innych pracowników oraz pracodawców.

szanse na podjęcie nowego zatrudnienia [Góral, 2014, s. 183 i nast.]¹². Wspieraniu zatrudnienia pracownika, który ukończył 50. rok życia, służy także obniżenie kosztów jego pracy w przypadku choroby. Zgodnie z postanowieniem art. 92 kp, obowiązek zapłaty wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę – w ograniczonej wysokości – dotyczy tylko pierwszych 14 dni choroby w roku. Po tym okresie pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego [Jaśkowski i Maniewska, 2014, s. 228 i nast.]¹³.

2. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Podstawowym aktem prawnym dotyczącym tworzenia warunków zatrudnienia osób po 50. r. życia jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej – pzirp). Zalicza ona osoby bezrobotne w wieku 50 lat i więcej do będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 pkt 3). Dlatego też w stosunku do tej grupy, oprócz usług pośrednictwa pracy (art. 36. 1. i nast.) i poradnictwa zawodowego (art. 38. 1. i nast.) urząd pracy może zastosować – w razie konieczności – inne formy aktywizacji zawodowej, które wspierają podstawowe usługi rynku pracy. Do instrumentów rynku pracy – wskazanych przez ustawę pzirp – które mogą być wykorzystane także w stosunku do osób powyżej 50. roku życia, można zaliczyć finansowanie:

- kosztów przejazdu do pracodawcy lub miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego (art. 45 ust. 1),
- kosztów zakwaterowania osoby w miejscu pracy, która została zatrudniona lub wykonuje inną pracę zarobkową, przygotowania zawodowego dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania (art. 45 ust. 2 i 3),
- dodatków aktywizacyjnych (art. 48),
- kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, biorących udział w targach pracy i giełdach pracy do miejsca zamieszkania lub pobytu (art. 48a).

Oprócz wymienionych takim instrumentem jest również dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa (art. 46 pzirp), a także refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego (art. 47 pzirp).

¹² Ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 kp dotyczy wypowiedzenia definitywnego, a także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

¹³ Art. 6 ust. 2 [ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia].

Każdy z wymienionych instrumentów zostaje uszczegółowiony w konkretnych formach działań, które odnoszą się do osób w wieku 50+ [Kryńska, 2007, s. 155]. Ustawodawca przyznał im także pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w dodatkowych programach specjalnych aktywizacji zawodowej, które inicjuje i realizuje starosta samodzielnie lub we współpracy z innymi podmiotami rynku pracy (art. 66a ust. 1 pzirp). Z wiekiem związana jest także możliwość ubiegania się o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego (art. 58 pzirp)¹⁴.

2.1. Subsydiowanie zatrudnienia

Tworzenie warunków zatrudnienia dla osób powyżej 50 lat może dokonywać się w formie subsydiowania zatrudnienia, które w ustawie pzirp obejmuje:

- 1) Prace interwencyjne¹⁵, wykonywane u pracodawcy na podstawie skierowania przez starostę, który finansuje część ich kosztów przez okres do 2 lat lub do 4 lat¹⁶.
- 2) Roboty publiczne¹⁷, w których refundowanie kosztów organizatora za zatrudnienie bezrobotnego (wykonującego pracę do 12 miesięcy) obejmuje okres do 6 miesięcy (art. 57 ust. 1).
- 3) Prace społecznie użyteczne – wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej¹⁸.
- 4) Skierowanie bezrobotnych 50-latków i starszych do odbycia stażu u pracodawcy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy (art. 53 ust. 1).
- 5) Zasiłek aktywizacyjny dla bezrobotnego posiadającego prawo do zasiłku, jeżeli pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 48 ust.1 pzirp)¹⁹.

¹⁴ Po upływie 6 miesięcy od dnia zarejestrowania w urzędzie pracy, gdy zostaną spełnione warunki do nabycia tego świadczenia.

¹⁵ Art. 51, art. 56, art. 59, art. 59a, art. 61a ustawy pzirp.

¹⁶ Jeżeli w ramach prac interwencyjnych kierowani są bezrobotni, którzy spełniają warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego – refundacja jest przyznawana w wysokości do 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie refundacja jest przyznawana w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia.

¹⁷ Art. 57 ustawy pzirp.

¹⁸ Zgodnie z art. 73a ust. 1. Ich wymiar wynosi do 10 godzin w tygodniu. Mogą je także wykonywać osoby uczestniczące w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, jeżeli podjęły uczestnictwo w tych formach w wyniku skierowania powiatowego urzędu pracy (art. 50 ust. 2 ustawy pzirp).

¹⁹ Dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większej jednak niż 50% zasiłku. Także osobie, która z własnej inicjatywy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową.

2.2. Pomoc w podnoszeniu kwalifikacji

Zwiększenie szansy na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej czy też działalności gospodarczej osób w wieku 50+ wiąże się także z udzielaniem im pomocy w doskonaleniu kwalifikacji w ramach szkoleń. Uczestnictwo w edukacji, przewidziane w ustawie pzirp, finansowane ze środków Funduszu Pracy (FP) dotyczy:

- 1) Bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, którzy w okresie 12 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy rozpoczęli dalszą naukę (w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych o uprawnieniach szkoły publicznej albo w szkole wyższej w formie studiów niestacjonarnych)²⁰.
- 2) Przygotowania zawodowego dorosłych²¹, realizowanego przez pracodawcę lub instytucję szkoleniową we współpracy z pracodawcą, które ma na celu nabywanie umiejętności praktycznych oraz zdobywanie wiedzy teoretycznej – niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych. Może ono przybrać formę przyuczenia do pracy (od 3 do 6 miesięcy) lub praktycznej nauki zawodu (od 6 do 12 miesięcy). Do odbycia przygotowania zawodowego dorosłych u przedsiębiorcy może być również skierowana osoba uczestnicząca w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej (CIS) lub indywidualnym programie integracji (art. 61a. 2)²².
- 3) Kierowania na szkolenia realizowane przez instytucje szkoleniowe na zlecenie urzędu pracy lub sfinansowanie kosztów innego kursu do 300% przeciętnego wynagrodzenia (art. 40 ust. 1)²³.
- 4) Szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy (art. 38 ust. 1a).

²⁰ Art. 55 ustawy pzirp.

²¹ Art. 53a-m, art. 54, art. 61a ustawy pzirp [Rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych].

²² Zgodnie z art. 53i starosta refunduje pracodawcy, z którym zawarł umowę o przygotowanie zawodowe dorosłych, wydatki poniesione na uczestnika przygotowania, w szczególności na materiały i surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne i inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania w wymiarze do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu. Inne koszty tej usługi rynku pracy określa art. 53 ust 1.

²³ Finansowanie szkoleń osób skierowanych obejmuje koszty instytucji szkoleniowych, wypłacanie stypendiów osobom skierowanym na szkolenia, finansowanie kosztów przejazdów lub kosztów zakwaterowania i wyżywienia związanych z udziałem w szkoleniach, finansowanie kosztów badań lekarskich lub psychologicznych (ust. 2c art. 40). Należy dodać, że starosta może także na wniosek bezrobotnego wyrazić zgodę na częściowe sfinansowanie szkolenia, w którym uczestniczył na własną prośbę albo organizacji lub instytucji pokrywającej część kosztów tego szkolenia. Przepisy art. 40 stosuje się tu odpowiednio (art. 41 ust. 5).

- 5) Stypendiów lub zasiłków dla bezrobotnego uczestnika szkolenia, na które został skierowany przez starostę²⁴.
- 6) Udzielenia przez starostę na wniosek bezrobotnego nieoprocentowanej pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia (art. 42 ust. 1)²⁵.
- 7) Finansowania kosztów studiów podyplomowych do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia (art. 42a. 1) oraz stypendium w wysokości 20% kwoty zasiłku, nawet gdy uczestnik podejmie w ich trakcie pracę (ust. 5 ww. art.)²⁶.

Należy zwrócić uwagę, że przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji mogą być także zastosowane do osób w wieku 45 lat i powyżej, wykonujących inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, zainteresowanych pomocą w rozwoju zawodowym. Uzyskanie pomocy wymaga zarejestrowania się w urzędzie pracy²⁷.

2.3. Inne instrumenty wspierania zatrudnienia

Rozwijając zakres dostępnych instrumentów aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia, ustawa pzirp przewiduje także możliwość wspierania ich zatrudnienia przez:

- 1) Granty na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy (art. 60a)²⁸;

²⁴ Stypendium wynosi miesięcznie do 120% zasiłku. Jego wysokość zależy od ilości godzin szkolenia (art. 41 ust. 1). Starosta może także sfinansować koszty zakwaterowania i wyżywienia bezrobotnego, skierowanego na szkolenie odbywane poza miejscem zamieszkania, jeżeli wynika to z umowy zawartej z instytucją szkoleniową (ust. 4a ww. art.). Może także sfinansować koszty przejazdu na szkolenie (ust. 4b ww. art.) i egzaminu (ust. 4c). Należy dodać, że starosta może także na wniosek bezrobotnego wyrazić zgodę na częściowe sfinansowanie szkolenia, w którym uczestniczył na własną prośbę albo organizacji lub instytucji pokrywającej część kosztów tego szkolenia. Przepisy art. 40 stosuje się tu odpowiednio (art. 41 ust. 5).

²⁵ Na okres 18 miesięcy. W przypadku wykorzystania pożyczki na cele inne niż określone w umowie, niepodjęcia lub nieukończenia szkolenia, pożyczka podlega bezzwłocznemu zwrotowi w całości, wraz z odsetkami ustawowymi.

²⁶ Dodatkowo zainteresowani mogą ubiegać się o finansowanie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, uprawnień zawodowych i uzyskania licencji zawodowych – do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia. Istnieje też możliwość sfinansowania kosztów dojazdu na tego typu egzaminy.

²⁷ Mają tu zastosowanie cytowane wcześniej przepisy art. 40, art. 41 ust. 4-7, art. 42 i art. 42a ust. 1-4 pzirp.

²⁸ W rozumieniu art. 67 ust. 5 kp umowa w sprawie utworzenia dla bezrobotnego stanowiska pracy w formie telepracy, grantu na telepracę zobowiązuje pracodawcę do utrzymania zatrudnienia skierowanych bezrobotnych przez 12 miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w wymiarze pół etatu.

- 2) Świadczenia aktywizacyjne dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne powracające na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną (art. 60b)²⁹;
- 3) Dofinansowanie wynagrodzenia zatrudnionego bezrobotnego (art. 60d);
- 4) Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego (art. 69b ust. 1)³⁰;
- 5) Udzielanie pożyczek na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej (art. 61e)³¹.
- 6) Wzmocnienie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w ramach programu PAI i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym [Wojdyło-Preisner, 2008, s. 5 i nast.]³².
- 7) Zlecenie podmiotom zewnętrznym zadań aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych oraz objętych programem PAI (art. 66d)³³.
- 8) Umowy z agencją zatrudnienia o zatrudnienie skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy³⁴.

Środkiem wpływającym na zatrudnienie osoby 50+ może być zwolnienie pracodawcy z opłacania składek na FP przez okres 12 miesięcy – za zatrudnionego, który ukończył 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawał w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy (art. 104b ust. 1 pzirp). Należy dodać, że także ukończenie co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn zwalnia pracodawcę z opłacania składek na FP.

²⁹ Przez taki sam okres, jak w przypadku grantu.

³⁰ Sfinansowanie kosztów (art. 69a ust. 2 pkt 1pzirp) w wysokości 80% (w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%), nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia na uczestnika.

³¹ Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej jest udzielana na okres nie dłuższy niż 7 lat (art. 61i pzirp). Osoba, która uzyskała środki na podjęcie działalności gospodarczej, może również uzyskać pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy, ale dopiero po upływie co najmniej 3 miesięcy od rozpoczęcia spłaty wcześniej zaciągniętej pożyczki (art. 61j pzirp).

³² PAI jest związany z trzecim profilem wspierania zatrudnienia (art. 62a pzirp) oraz [Rozporządzenie w sprawie profilowania]. Ma on za zadanie zwiększyć zakres aktywizacji bezrobotnych.

³³ Marszałek województwa może zlecić, na podstawie umowy, wykonanie działań aktywizacyjnych dla nie mniej niż 200 osób podmiotowi niepublicznemu, przede wszystkim agencji zatrudnienia. Jej zobowiązania wskazuje art. 66h pzirp.

³⁴ Dotyczy to zarówno zatrudnienia na umowę o pracę, jak i wykonywania innej pracy zarobkowej – na podstawie umów cywilnoprawnych – przez okres co najmniej 6 miesięcy. Wysokość refundacji środków dla agencji nie może przekraczać 150% przeciętnego wynagrodzenia.

3. Inne akty prawne

Poza ustawą pzirop, regulacjami prawnymi zawierającymi rozwiązania, które służą wspieraniu zatrudnienia osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej, są ustawy o: zatrudnieniu socjalnym, spółdzielniach socjalnych, działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, pomocy społecznej i rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Każdy z wymienionych aktów prawnych kształtuje właściwe sobie formy wspierania zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej, służące założonym celom. I tak ustawa o zatrudnieniu socjalnym określa zasady zatrudnienia wspieranego dla długotrwale bezrobotnych pozostających bez pracy przez okres co najmniej 36 miesięcy, przede wszystkim poprzez uczestnictwo w zajęciach prowadzonych przez CIS i Kluby Integracji Społecznej [Gagacka i Głąbicka, 2014, s. 161 i nast.]. Rozwiązania te poszerza ustawa o spółdzielniach socjalnych (będących przedsiębiorstwem społecznym) wypełniających aspekty społeczne. Z kolei ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie stwarza podstawy do prowadzenia działalności pożytku publicznego przez podmioty niepubliczne w celu wykonywania zadań publicznych w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób niepracujących i zagrożonych zwolnieniem z pracy. Zadania w zakresie pomocy społecznej osobom i rodzinom określa ustawa o pomocy społecznej, która wskazuje m.in. rodzaje świadczeń oraz zasady i tryb ich udzielania. Szczególną grupą społeczną pozostającą na rynku pracy w trudnej sytuacji są osoby niepełnosprawne. W zakresie zatrudnienia wspieranego dla tych osób ustawa przewiduje tworzenie Zakładów Pracy Chronionej i Zakładów Aktywności Zawodowej [Gagacka i Głąbicka, 2014, s. 170 i nast.].

Podsumowanie

Utrzymanie aktywności zawodowej i aktywizacja osób po 50. roku życia na rynku pracy jest w praktyce wobec istniejących uwarunkowań zadaniem skomplikowanym. Wiązą się one nie tylko ze znacznym wzrostem ich liczby, ale także – w jakimś zakresie – ze stopniowym podnoszeniem wieku emerytalnego, a także z prawem do zatrudnienia przysługującym tym starszym pracownikom, którzy mimo osiągnięcia wieku emerytalnego mogą i chcą pracować³⁵.

³⁵ Pozostaje to w zgodzie z wymogiem równego traktowania wszystkich osób oraz koniecznością ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu, także ze względu na wiek.

Stosunkowo słaba pozycja osób 50+ na rynku pracy sprawia, że znaczenia nabiera podniesienie poziomu wskaźnika ich zatrudnienia. Wymaga to w praktyce odpowiedniego wsparcia pracodawców i samych pracobiorców. W tym celu określono w przepisach prawa liczne instrumenty aktywnej polityki rynku, które mają na celu zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób powyżej 50. roku życia, a także motywowanie samych zainteresowanych do pozostania na rynku pracy lub do powrotu na niego. Ważną rolę wobec osób pracujących, jak i zagrożonych utratą zatrudnienia oraz podejmujących próbę powrotu do zatrudnienia po okresie bezrobocia lub bierności zawodowej spełnia w szczególności poradnictwo zawodowe, szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji. Udzielaniu pomocy na rynku pracy osobom defaworyzowanym, jakimi są osoby powyżej 50. roku życia, służy również dofinansowanie ich zatrudnienia i zatrudnienie socjalne, które ma za zadanie wypełniać wiele różnych funkcji, nie tylko dotyczących samego świadczenia pracy.

Pomimo wielu dostępnych form tworzenia warunków zatrudnienia, w obecnych działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia w praktyce dominują jednak (tradycyjnie) formy łagodzenia ogólnych skutków bezrobocia zamiast wyraźnego wspierania ich zatrudnienia na dłuższy czas³⁶. Osoby starsze pozostają głównie beneficjentami świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego³⁷. Konsekwencją tego stanu jest przeznaczanie coraz większych środków publicznych na zabezpieczenie społeczne licznej grupy osób biernych zawodowo, co niewątpliwie wpływa na ograniczenia finansowe realizacji programów aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50. roku życia. W działaniach urzędów pracy zwraca uwagę również to, że wybierane są najtańsze formy wspierania zatrudnienia, które poprawiają statystykę, ale nie zmieniają sytuacji osób zainteresowanych.

Wszystko to wymaga zmiany podejścia. Przede wszystkim konieczne jest systematyczne dostosowywanie rozwiązań aktywizacji zawodowej osób 50+ do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, aby móc wyprzedzać dokonujące się tam przekształcenia demograficzne. Ten kierunek działań wynika z prognoz,

³⁶ Przykładowo działaniami aktywizacyjnymi objęto 90,3 tys. starszych bezrobotnych, co stanowi 17,9% ogółu bezrobotnych [www 2, s. 4 i nast.].

³⁷ Analizując współczynnik aktywności zarodowej osób po 55. roku życia, widać jego wyraźny spadek, natomiast wśród osób po 60. roku znacznie większy. Przykładowo w pierwszym kwartale 2010 r. wynosił on 74,0% (dla wieku 50-54), 47,6 (dla wieku 55-59), a po 60 r. życia 19,4%. W 2012 r., w tym samym okresie (odpowiednio) wynosił on 76,4%, 55,0% i 22%, a w 2015 r. 79,1%, 61,9% i 28,8% [GUS, 2013, s. 33; GUS, 2014, s. 69].

które wskazują, że minimalizowanie skutków bezrobocia osób w wieku 50+ i więcej oraz równoważenie ich aktywizacji zawodowej na rynku pracy z czasem będzie coraz trudniejsze.

Literatura

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski 2010-2012* (2013), GUS, Warszawa.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015* (2014), GUS, Warszawa.
- Błędowski P. (2013), *Aktywność zawodowa osób w starszym wieku* [w:] M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa.
- Derlacz-Wawrowska M., Latos-Miłkowska M. (2013), *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, Lex/el.
- Driczinski S. (2014), [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el.
- Gagacka M., Głębicka K. (2014), *Przedsiębiorczość społeczna – wyzwania dla rynku pracy*, Uniwersytet Techniczno-Humanistyczny, Radom.
- Góral Z. (2014), [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el.
- Jaśkowski K., Maniewska E. (2015), *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Lex/el.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.
- Kryńska E. (2007), *Osoby starsze na rynku pracy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa.
- Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2014 r.*, [www. mpips.gov.pl/analizy/raporty-sprawozdania/ryku-pracy](http://www.mpips.gov.pl/analizy/raporty-sprawozdania/ryku-pracy).
- Perdeus W. (2014), [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el.
- Prognoza ludności na lata 2014-2050*, GUS, Warszawa 2014.
- Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce* (2013), Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne. Dz.U. 2009, nr 5, poz. 25 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych. Dz.U. 2009, nr 61, poz. 502 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego z dnia 19 maja 2014. Dz.U. 2014, nr 631.

- Rysz-Kowalczyk B. (2012), *(Nie) dostosowanie instytucji polityki społecznej do zmian w cyklu życia współczesnych pokoleń Polaków* [w:] *Polityka społeczna. Kontynuacja i zmiana. Z okazji Jubileuszu 90-lecia urodzin Profesora Antoniego Rajkiewicza*, IPiSS, Warszawa.
- Schimanek T. (2012), *Zatrudnienie osób starszych* [w:] *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, RPO, Warszawa.
- Tomaszewska M. (2014), [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el.
- Trafiałek E. (2006), *Zmiany demograficzne zadaniem współczesnej polityki społecznej* [w:] A. Rączaszek (red.), *Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce. Księga pamiątkowa na jubileusz osiemdziesięciolecia prof. zw. dr hab. Lucyny Frąckiewicz*, AE, Katowice.
- Trzos K., Zatorska M. (2010), *Popyt na dojrzałość* [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Dz.U. 2004, nr 64 poz. 593, ze zm.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2015, poz. 149 ze zm.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Dz.U. 2003, nr 96, poz. 873 ze zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dz.U. 2010, nr 77, poz. 512 ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. 2014, poz. 1502 ze zm.
- Ustawa z dnia 27 kwietnia z 2006 r. o spółdzielniach socjalnych. Dz.U. nr 94, poz. 651 ze zm.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2007 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 ze zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dz.U. 2010, nr 77, poz. 512 ze zm.
- Wiśniewski Z. (2011), *Podstawy aktywnej polityki rynku pracy* [w:] Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, UMK, Toruń.
- Wojdyło-Preisner M. (2008), *Współczesna identyfikacja osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem na lokalnych rynkach pracy* [w:] Z. Wiśniewski, E. Dolny (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, UMK, Toruń.
- Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 października 2012 r., III APa 17/12, Lex nr 1236144.

**LEGAL INSTRUMENTS TO SUPPORT EMPLOYMENT PEOPLE
OVER THE 50 YEARS OF AGE**

Summary: This study identifies the most important legal solutions for supporting the employment of people aged 50 years and older. They are located primarily in labor law and statutory regulations regarding the labor market. They set up different instruments whose purpose is to enable participation in the labor market people disadvantaged based on age.

Keywords: instruments, employment, people the 50 years old.