



Anna Skórska

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy
anna.skorska@ue.katowice.pl

ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN OSÓB W WIEKU 55+

Streszczenie: W artykule podjęto rozważania dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy osób, które przekroczyły 55. rok życia w Polsce. Biorąc pod uwagę, że wraz z wiekiem poziom aktywności zawodowej maleje, podczas gdy udział osób w wieku 55+ w populacji wzrasta, istotna wydaje się możliwość, jaką daje praca w niepełnym wymiarze godzin, pozwalająca na łączenie życia zawodowego z pozazawodowym. Taka forma zatrudnienia może również stanowić ważny etap przejściowy pomiędzy aktywnością zawodową a emeryturą. Celem artykułu, przy uwzględnieniu wymienionych przesłanek, jest przedstawienie zróżnicowania poziomu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin w zależności od wieku pracowników. Okres badawczy obejmuje lata 2004-2017.

Słowa kluczowe: praca w niepełnym wymiarze godzin, osoby w wieku 55+, zatrudnienie.

JEL Classification: J11, J14, J20.

Wprowadzenie

Zmiany demograficzne, a szczególnie postępujący proces starzenia się społeczeństwa oraz wydłużanie się trwania życia, przy równoczesnej poprawie stanu zdrowia starszego pokolenia, powinny stanowić przesłankę dla zwiększania i wydłużania okresu aktywności zawodowej, w tym czasu pozostawania w zatrudnieniu. Odniesienie zmian wielkości zatrudnienia, czy udziału w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, do osób, które przekroczyły 55. rok życia, pozwala na diagnozę oraz ocenę ich sytuacji na rynku pracy. Ma to szczególne znaczenie, gdyż osoby w tym wieku stanowią jedną z grup dyskryminowanych na rynku pracy, a uproszczony sposób ich postrzegania przez pracodawców i współpracowników prowadzi do wielu negatywnych konsekwencji. Jednocześnie należy podkreślić heterogeniczność tej zbiorowości, bowiem mimo

przynależności do tej samej kategorii wieku różnią ich płeć, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, zajmowane stanowisko czy wykonywany zawód. W wielu przypadkach cechą wspólną jest ich przedwczesne wycofywanie się z rynku pracy.

Uwzględniając wymienione przesłanki, można stwierdzić, że istotne wydaje się przedstawienie zmian zachodzących w obszarze zatrudnienia osób, które przekroczyły 55. rok życia, z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia. Praca w niepełnym wymiarze godzin może stanowić etap przejściowy pomiędzy zatrudnieniem pełnowymiarowym a emeryturą. Pozwala uniknąć przedwczesnej dezaktywacji, która przynosi wiele negatywnych skutków społeczno-ekonomicznych zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i całego społeczeństwa.

Celem artykułu jest przedstawienie zróżnicowania poziomu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin w zależności od wieku pracowników. Realizacja tak sformułowanego celu wymagała postawienia następujących pytań badawczych:

- Czy praca w niepełnym wymiarze godzin stanowi alternatywę dla pracy pełnoetatowej dla pracowników powyżej 55. roku życia? Czy jest etapem przejściowym do emerytury?
- Jakie są kierunek i dynamika zmian w tym zakresie w Polsce?
- Jakie są główne powody podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin?

Analiza empiryczna opiera się na danych pozyskanych z Eurostatu, obejmuje lata 2004-2017.

1. Wiek jako determinanta sytuacji na rynku pracy

Wiek jest jednym z istotnych czynników wpływających na sposób postrzegania jednostki i jej potencjału, stąd konieczność określenia granicy wieku „dojrzałego” czy „starszego” pracownika, z przekroczeniem której zmienia się ocena jego przydatności, a w konsekwencji szanse na podjęcie zatrudnienia, podniesienie kwalifikacji czy awans. Ma to tym większe znaczenie ze względu na zachodzące zmiany demograficzne; po pierwsze – spadek liczby osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym, po drugie – wzrost w tej grupie odsetka osób, które przekroczyły 80. rok życia.

Zgodnie z prognozami demograficznymi Eurostatu udział osób w wieku 65 lat i więcej w Unii Europejskiej w 2070 roku przekroczy 29%, podczas gdy w 2016 roku był o 10 punktów procentowych niższy. Polska znajdzie się w grupie krajów o najwyższym odsetku osób w wieku poprodukcyjnym (33% i wię-

cej) w całej UE. Należy przy tym podkreślić, że ze względu na wydłużanie się przeciętnego trwania życia odsetek osób w wieku 80 lat i więcej przekroczy 16%, podczas gdy w 2016 roku był niższy o 12 punktów procentowych. Wśród osób w wieku poprodukcyjnym osoby, które przekroczą 80. rok życia, będą stanowiły blisko 49%, a wśród osób w wieku produkcyjnym – ponad 30%, co przedstawiono w tabeli 1. Jednocześnie współczynnik obciążenia demograficznego w Polsce przekroczy 62%.

Pomimo zmian w strukturze wieku społeczeństwa, wydłużania się przeciętnego trwania życia, średni wiek dezaktywizacji zawodowej nie ulega zasadniczym zmianom. Przeciętny Europejczyk opuszcza rynek pracy w wieku 63,5 roku, a w perspektywie 2070 roku może to być 65,6 roku. W przypadku Polski prognozowany wiek opuszczenia rynku pracy w 2070 roku to niespełna 63 lata.

Tabela 1. Prognoza demograficzna dla Polski do roku 2070

Wyszczególnienie	2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Ludność ogółem (mln)	38,0	37,9	37,2	35,8	34,3	32,8	30,9
Dzieci w wieku 0-14 lat jako procent ogółu	15,0	15,3	14,0	12,8	13,3	13,4	13,1
Osoby w wieku 25-54 lata jako procent ogółu	43,0	42,8	40,1	35,4	32,7	32,6	31,9
Osoby w wieku 15-64 lata jako procent ogółu	68,7	66,0	62,6	61,1	55,9	52,5	53,6
Osoby w wieku 65 i więcej lat jako procent ogółu	16,3	18,7	23,3	26,1	30,9	34,1	33,3
Osoby w wieku 80 i więcej lat jako procent ogółu	4,2	4,5	6,0	9,7	10,1	12,8	16,2
Osoby w wieku 80 i więcej lat jako procent ludności w wieku poprodukcyjnym	25,7	24,1	25,9	37,3	32,8	37,6	48,7
Osoby w wieku 80 i więcej lat jako procent ludności w wieku produkcyjnym	6,1	6,8	9,6	15,9	18,1	24,4	30,3
Ludność w wieku produkcyjnym 15-64 lata (mln)	26,1	25,1	23,3	21,9	19,2	17,2	16,5
Ludność w wieku produkcyjnym 20-64 lata (mln)	24,1	23,2	21,4	20,1	17,7	15,9	15,1
Zasoby pracy w wieku 15-64 lata (mln)	18,0	17,7	16,4	15,0	13,2	11,9	11,4
Zasoby pracy w wieku 20-64 lata (mln)	17,9	17,6	16,2	14,9	13,1	11,9	11,3
Przeciętny wiek dezaktywizacji	62,6	62,9	62,9	62,9	62,9	62,9	62,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z European Commission [2017, s. 204].

W dotychczas prowadzonych badaniach brak jest zgodności w odniesieniu do określenia granicy wieku „dojrzałych” pracowników, co ogranicza możliwość porównywania uzyskanych wyników. Najczęściej przyjmuje się granicę wieku 50 lub 55 lat, choć prowadzone są również analizy dotyczące innych grup wiekowych, np. 45 i więcej, 60 i więcej czy 65 i więcej [Kotowska, Grabowska, 2007; Uścińska, 2011; Stypińska, 2015, s. 143-165]. W dokumentach Unii Europejskiej przeważa koncepcja, by za pracowników starszych uważać osoby zbliżające się do wieku emerytalnego, czyli w Europie grupę w wieku 55-64 lata [European Commission, 2007, s. 1]. W niniejszym artykule przyjęto właśnie takie kryterium, mając jednak świadomość, iż ma ono charakter umowny, gdyż granic starości nie wyznacza tylko przynależność do określonej grupy wiekowej. Przekroczenie 50. roku życia nie powoduje bowiem natychmiastowej i automatycznej zmiany sposobu wykonywania pracy, jednak osoby te są często traktowane jako mniej efektywne i przydatne w organizacji, co świadczy o ich dyskryminacji zawodowej [Neuman, 2009, s. 41-68; Cheung i in., 2010, s. 118-136; D’Addio, Keese, Whitehouse, 2010, s. 613-635; Skórska, 2018, s. 394-404].

Uwzględniając kierunek i dynamikę zmian demograficznych, należałoby się zastanowić, czy dotychczasowy pogląd, iż „starsi” pracownicy to osoby, które przekroczyły 50. lub 55. rok życia, pozostanie aktualny. Tym bardziej że zasoby pracy w Polsce systematycznie się kurczą (ich wielkość w 2016 roku szacowano na 18 mln, natomiast w roku 2070 prognozuje się spadek o prawie 7 mln), co będzie wymagało zwrócenia większej uwagi na te zasoby, które dotychczas nie są w pełni wykorzystywane.

2. Zróznicowanie poziomu zatrudnienia w zależności od wieku pracowników

Podstawowym problemem, jaki napotykają starsi pracownicy, jest prymat młodości jako takiej nad dojrzałością, a ponadto preferowanie jej przez społeczeństwo, w tym pracodawców. Starsi pracownicy często muszą się mierzyć ze stereotypem, wedle którego nie mają nic nowego do zaoferowania [Taylor, 2008, s. 4; Canduela i in., 2012, s. 42-60]. Są postrzegani jako osoby mniej kreatywne, elastyczne, mobilne, niechętne wobec zmian, mające niższą motywację do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, a w porównaniu z młodszymi osobami cechuje je brak znajomości nowych technologii oraz języków obcych. Z drugiej strony często są pomijani w szkoleniach, gdyż pracodawcom wydaje się, że mniej się oni nauczą od młodszych. Badania nie potwierdzają jednak, że zdolności poznawcze zmniejszają się z wiekiem, ale po prostu się różnią [Ilmarinen, 2001; Reuter-Lorenz, 2002].

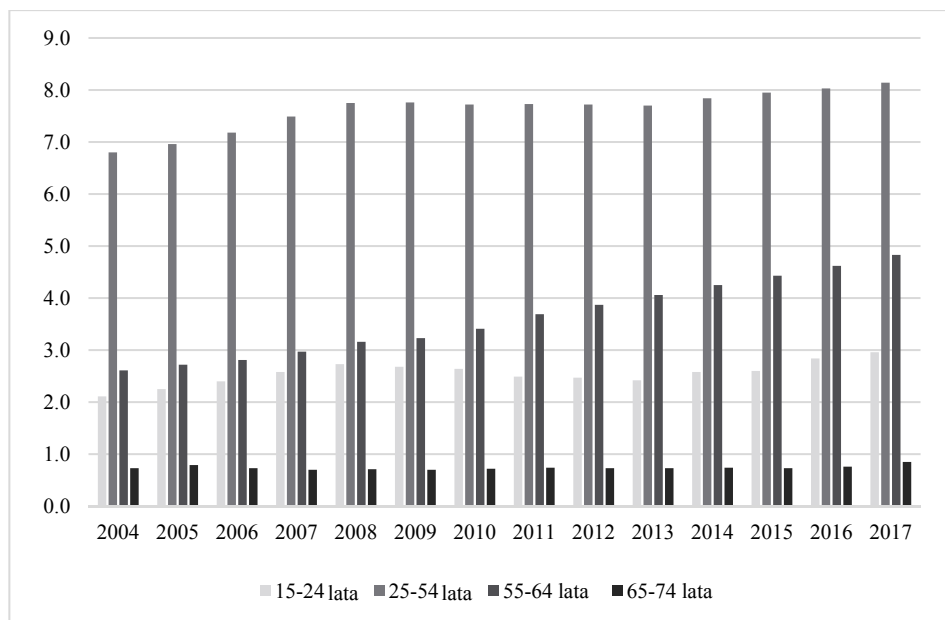
Atutami takich pracowników są doświadczenie, posiadane umiejętności i wiedza, dlatego stanowią oni cenny kapitał każdej organizacji. Są lojalni i odpowiedzialni, sumienni i obowiązkowi, samodzielni, mają również ustabilizowaną sytuację rodzinną, co wpływa na ich dyspozycyjność. Wielu starszych pracowników cechują dokładność, rzetelność oraz umiejętność porozumiewania się z klientami i współpracownikami [Giza-Poleszczuk i in., 2008]. Ma to szczególne znaczenie, gdyż ze względu na zmiany demograficzne przybywać będzie starszych klientów, których potrzeby trafniej będą w stanie rozpoznać i je zaspokoić właśnie starsi pracownicy. Ich zawodowe i społeczne umiejętności stanowią unikalny zasób kapitału ludzkiego, którego jeszcze nie nabyły młodsze osoby – podobnie jak budowany w trakcie całej kariery zawodowej kapitał społeczny. Swoją wiedzę, doświadczeniem, kontaktami mogą się dzielić i przekazywać je młodszym pracownikom, pod warunkiem jednak, że będą mieli odpowiednie warunki zachęcające do tego.

Problemy z znalezieniem pracy nie mają na ogół osoby wykonujące zawody wymagające wiedzy, kwalifikacji i umiejętności technicznych. Jednak sytuacja na rynku pracy osób o niższym poziomie wykształcenia i kwalifikacji jest odmienna. Utrata pracy przez takie osoby i świadomość ich trudnej sytuacji na rynku pracy powodują, że są one skłonne podjąć zatrudnienie nawet niezgodne z wykształceniem czy kwalifikacjami, zgadzając się tym samym na degradację zawodową i społeczną. Istnieje jednak liczna grupa bezrobotnych posiadających prawo do zasiłku, które nie są zainteresowane podejmowaniem aktywności zawodowej, a bardziej chęcią zachowania dotychczasowego statusu [Skórska, 2016, s. 90].

Analiza dostępnych danych potwierdza, iż wiek jest istotnym kryterium determinującym sytuację na rynku pracy [Skórska, Ugryumova, Wąsowicz, 2018, s. 119-129]. W Polsce wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata w 2017 roku przekroczył 66%, podczas gdy wśród osób w wieku 55-64 lata był niższy o prawie 18 punktów procentowych. Wprawdzie w każdej grupie wieku w latach 2004-2017 obserwowano wzrost poziomu zatrudnienia, jednak dynamika okazała się zróżnicowana. Wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku produkcyjnym wyniósł prawie 15 punktów procentowych, a w przypadku osób w wieku 55-64 lat o ponad 22 punkty procentowe, co przedstawiono na rys. 1.

Stopa zatrudnienia osób starszych jest wewnątrznie silnie zróżnicowana według wieku. Dzieląc grupę osób starszych na pięcioletnie podgrupy, wraz ze wzrostem wieku w każdej kolejnej podgrupie, wskaźnik zatrudnienia jest niższy – począwszy od 64% dla osób w wieku 54-59 lat, do 4,5% dla osób w wieku 70-74 lata oraz 1,2% dla osób powyżej 75. roku życia [www 1]. Zwraca się przy

tym uwagę, że o ile do wzrostu poziomu zatrudnienia wśród osób, które nie przekroczyły 60. roku życia, przyczyniło się przede wszystkim ograniczenie prawa do wcześniejszych emerytur oraz inwestycje w podnoszenie ich kwalifikacji, o tyle w przypadku osób powyżej 60. roku życia istotne znaczenie ma podnoszenie w wielu krajach wieku emerytalnego oraz wprowadzanie zachęt finansowych do odroczenia przejścia na emeryturę [Grotkowska, 2013, s. 48-50].



Rys. 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-74 lata w okresie 2004-2017 (%)

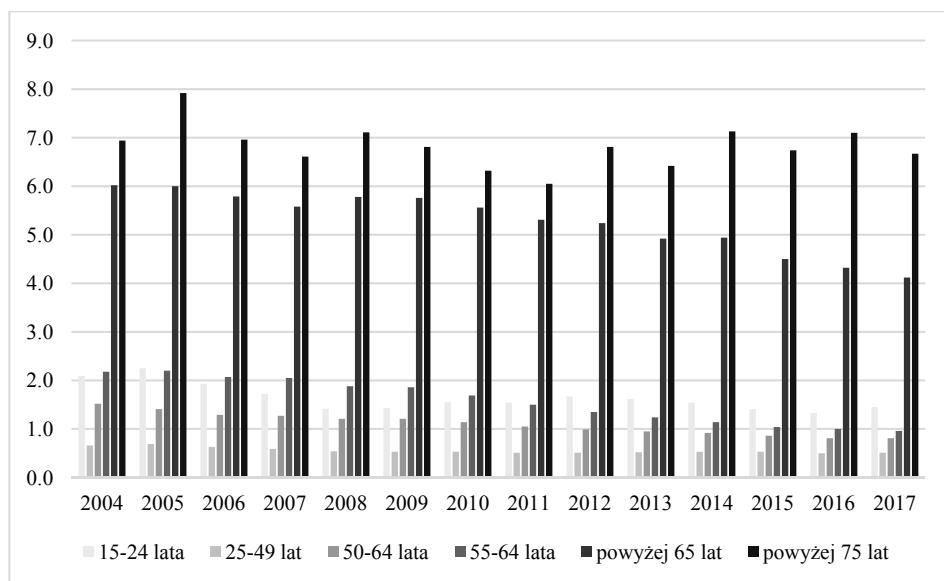
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z [www 1].

Procesy demograficzne kształtujące obecną sytuację w Polsce będą kontynuowane w najbliższych dekadach, co wpłynie m.in. na sytuację na rynku pracy. Zgodnie z opracowanymi przez Eurostat projekcjami wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w 2070 roku przekroczy 50%, przy niewielkiej dynamice wzrostu (2,5 punktów procentowych). Jednocześnie ich udział wśród pracujących w wieku 20-64 lata wzrośnie z 15,2% do 17,7% [European Commission, 2017, s. 60-63]. Potwierdza to fakt, iż w dalszym ciągu dostępne zasoby pracy nie będą w pełni wykorzystywane.

3. Zmiany zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce w latach 2004-2017

Jedną z metod aktywizacji zawodowej i utrzymania w zatrudnieniu osób starszych, które z różnych przyczyn nie mogą lub nie chcą pracować na pełen etat, jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podstawowe regulacje w tym zakresie określa dyrektywa dotycząca pracy w niepełnym wymiarze godzin [Dyrektywa w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu, 1997], natomiast w Polsce kwestie związane z tą formą zatrudnienia reguluje Kodeks pracy. W przyjętych regulacjach podkreśla się, że praca w niepełnym wymiarze godzin nie może być przyczyną dyskryminacji lub nierównego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jak również warunków płacowych w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Uwzględniając wiek pracowników, należy zauważyć, że zatrudnienie na część etatu jest bardziej popularne wśród osób starszych (w wieku 55-64 lata, a szczególnie po przekroczeniu 65. roku życia) niż wśród osób w średnim wieku (25-49 lat), co przedstawiono na rys. 2. W Polsce udział osób powyżej 65. roku życia, pracujących w niepełnym wymiarze czasu, jest ponad 8 razy większy niż osób w średnim wieku, na co wskazują dane ujęte na rys. 2. Warto jednak zaznaczyć, że wśród 16 mln pracujących w 2017 roku 2,28 mln stanowiły osoby w wieku 55-64 lata, z czego 242 tys. pracowało w niepełnym wymiarze godzin.

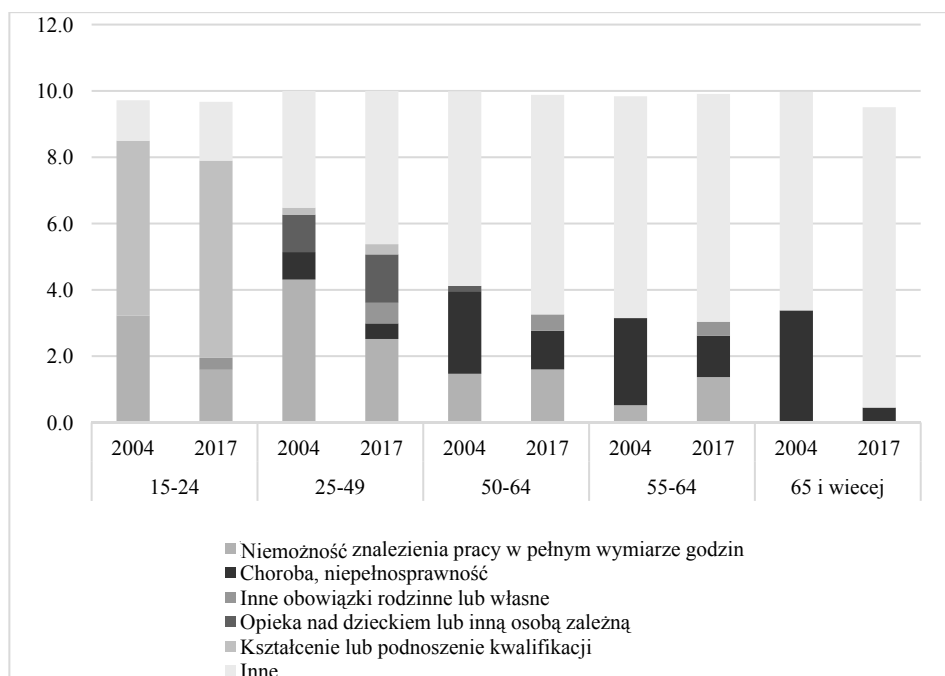


Rys. 2. Udział niepełnozatrudnionych wśród ogółu pracujących w Polsce według wieku w latach 2004-2017 (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z [www 1].

Można przypuszczać, że umożliwienie w większym zakresie osobom starszym pracy na część etatu będzie skutkowało wzrostem zatrudnienia w tej grupie wieku. Ważne jednak są powody podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin. Takie zatrudnienie może być bowiem wywołane czynnikami ekonomicznymi i społecznymi. Do tych pierwszych zalicza się przyczyny leżące po stronie popytowej rynku pracy. Brak zapotrzebowania na pracę pełnowymiarową może wynikać z uwarunkowań koniunkturalnych, technologicznych, organizacyjnych, strukturalnych. Dla pracowników oznacza to niemożność uzyskania pracy w pełnym wymiarze, choć na takiej im zależy i takiej poszukują. Ta wymuszona praca w niepełnym wymiarze czasu może być interpretowana jako forma **underemployment**. Zgodnie z definicją MOP dotyczy ono osób, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, a które chcą i są w stanie pracować w dłuższym jego wymiarze [*Resolution Concerning the Measurement...*, 1998, s. 2]. Inaczej jest w przypadku społecznych czynników decydujących o pracy w niepełnym wymiarze, które wynikają z preferencji pracowniczych. W różnych okresach życia osoby są zainteresowane podjęciem pracy niepełnowymiarowej i takiej pracy poszukują. W przypadku starszych pracowników może się ona okazać interesującym okresem przejściowym pomiędzy pełną aktywnością zawodową a emeryturą.

Analiza dostępnych danych wskazuje, że podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin wynika z powodów ekonomicznych, co w praktyce oznacza brak możliwości podjęcia zatrudnienia na bardziej satysfakcjonujących warunkach, a to dotyczy wszystkich, niezależnie od wieku. „Przymusowa” praca w niepełnym wymiarze czasu w 2004 roku dotyczyła ponad 43% populacji w wieku 25-49 lat, a w 2017 roku spadła do 25%. Młodzi ludzie najczęściej wskazywali, że powodem pracy w niepełnym wymiarze godzin była edukacja, co potwierdza ich zainteresowanie podejmowaniem pierwszej pracy i zdobywaniem doświadczenia zawodowego już w trakcie kształcenia.



Rys. 3. Powody podejmowania pracy w niepełnym wymiarze w 2004 roku i 2017 roku (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z [www 1].

W przypadku osób w wieku 55-64 lata odsetek osób podejmujących pracę w niepełnym wymiarze godzin z przyczyn ekonomicznych jest niższy, przy czym w odróżnieniu od innych kategorii wieku nastąpił jego wzrost z 5,2% w 2004 roku do 13% w 2017 roku, co przedstawiono na rys. 3. Wraz z wiekiem wzrasta odsetek osób, które nie są w stanie wykonywać pracy w pełnym wymiarze godzin ze względów zdrowotnych. „Choroba lub niepełnosprawność” jest jedną z istotnych przyczyn podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin

przez osoby w wieku 55-64 lata, choć, co należy zaznaczyć, największy odsetek osób podawał jako przyczynę „inne” (patrz rys. 3). Należałoby zatem zastanowić się nad powodami, jakie mogą być ujęte w tej kategorii, co umożliwiłoby bardziej rzetelną analizę. Być może w tej grupie znajdują się osoby, które traktują pracę w niepełnym wymiarze godzin jako okres przejściowy przed emeryturą, brakuje jednak jednoznacznych przesłanek dla takiego wniosku.

Podsumowując, należy stwierdzić, że praca w niepełnym wymiarze godzin często podejmowana jest z powodów ekonomicznych lub ze względu na stan zdrowia. Niepokoić powinien także fakt, że wśród wskazywanych powodów podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin – w przypadku osób, które przekroczyły 55. rok życia – nie występuje kształcenie lub szkolenie.

Podsumowanie

Zmiany demograficzne obserwowane w Polsce oddziałują na wiele sfer życia społeczno-gospodarczego, w tym na rynek pracy. Z jednej strony widoczny jest systematyczny wzrost udziału osób, które przekroczyły 55. rok życia, z drugiej natomiast spadek aktywności zawodowej postępujący wraz z wiekiem.

Przedwczesna dezaktywizacja zawodowa przynosi wiele negatywnych konsekwencji, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i dla całego społeczeństwa. Praca jest bowiem nie tylko ważnym, a często koniecznym uzupełnieniem dochodów osób starszych, ale także wpływa na zachowanie dobrej kondycji fizycznej i psychicznej, pozwala na utrzymanie kontaktu z innymi osobami, nadając sens ich życiu. Stąd jedną z możliwości przejścia pomiędzy pełną aktywnością zawodową a emeryturą może być praca w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ta oraz inne elastyczne formy zatrudniania dość powszechnie postrzegane są przez pracowników jako bardziej dogodne dla pracodawców, którzy stosują je jako substytut pracy pełnoetatowej, szczególnie w okresach dekonunktury, wykorzystując swoją silniejszą pozycję w relacji z pracownikami. Brak stabilności i poczucia bezpieczeństwa w pracy, ograniczony dostęp do świadczeń socjalnych, awansu, czy kłopoty z uzyskaniem kredytu wynikające z uelastycznienia rynku pracy, prowadzą do niepewności ekonomicznej pracowników, ich frustracji i mogą stać się przyczyną napięć społecznych. Uwzględniając jednak zmiany demograficzne, w tym starzenie się społeczeństwa oraz konieczność wydłużania czasu trwania kariery zawodowej, należy się spodziewać dalszego wzrostu znaczenia elastycznych form zatrudnienia w późniejszych etapach kariery zawo-

wej. Szczególną rolę odgrywać będą możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz samozatrudnienie, które już obecnie są niekiedy traktowane jako rodzaj pomostu pomiędzy karierą zawodową a emeryturą. Pracodawcy, ze względu na ograniczone zasoby pracy oraz zmieniającą się ich strukturę, będą musieli nauczyć się odpowiednio gospodarować tymi zasobami, a szczególnie starszymi pracownikami.

Literatura

- Canduela J., Dutton M., Johnson S., Lindsay C., McQuaid R.W., Raeside R. (2012), *Ageing, Skills and Participation in Work-related Training in Britain: Assessing the Position of Older Workers*, "Work, Employment and Society", Vol. 26, No. 1, s. 42-60.
- Cheung Ch., Kwong P., Raymond K., Ngan M. (2010), *Age Discrimination in the Labour Market from the Perspectives of Employers and Older Workers*, "International Social Work", Vol. 54, No. 1, s. 118-136.
- D'Addio A.C., Keese M., Whitehouse E. (2010), *Population Ageing and Labour Markets*, "Oxford Review of Economic Policy", Vol. 26, Iss. 4, s. 613-635.
- Dyrektywa 1997/81/WE z 15 grudnia 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu.
- European Commission (2007), *Employment in Europe, Report*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- European Commission (2018), *The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions and Projection Methodologies 2017*, European Economy Institutional Papers 065, European Commission Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Giza-Poleszczuk A., Góra M., Liwiński J., Sztanderska U. (2008), *Dezaktywacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Grotkowska G. (2013), *Analiza porównawcza zmian sytuacji osób 45+ na rynkach pracy w Polsce oraz w wybranych krajach UE intensywnie promujących politykę zarządzania wiekiem*, PARP, Warszawa.
- Iimarinen J. (2001), *Ageing Workers*, "Occupational and Environmental Medicine", Vol. 58(8), s. 489-495.
- Kotowska I., Grabowska I. (2007), *Ogólna charakterystyka ludności w wieku 45 lat i więcej na rynku pracy [w:] Przejście z pracy na emeryturę. Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa.
- Neuman D. (2009), *The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging*, "Research on Aging", Vol. 31, No. 1, s. 41-68.

- Resolution Concerning the Measurement of Underemployment and Inadequate Employment Situations* (1998), Adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians.
- Reuter-Lorenz P.A. (2002), *New Visions of the Aging Mind and Brain*, "Trends in Cognitive Sciences", Vol. 6(9), s. 394-400.
- Skórska A. (2016), *Rynek pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice.
- Skórska A. (2018), *The Aging Workforce as the Challenge for Sustainable Development* [w:] Proceedings of 18th International Joint Conference Central and Eastern Europe in the Changing Business Environment, Oeconomica Publishing House, University of Economics, Prague, s. 394-404.
- Skórska A., Ugryumova A., Wąsowicz J. (2018), *Employment or Self-employment of People Aged 50 and Over in the European Union?* [w:] W. Szkutnik, A. Sączewska-Piotrowska, M. Hadaś-Dyduch, J. Acedański (eds.), *Methods and Models of Regional Development. Conference Proceedings of 9th International Scientific Conference "Analysis of International Relations 2018"*, Publishing House of the University of Economics, Katowice, s. 119-129.
- Stypińska E. (2015), *Starszy pracownik na rynku pracy w Polsce: 40+? 50+? Czy tylko „plus”?*, „Studia Socjologiczne”, nr 2(217), s. 143-165.
- Taylor G.Ph. (2008), *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects*, MPG Books, Bodmin, Cornwall.
- Uścińska G. (2011), *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych. Aspekt prawny*, IPiSS, Warszawa,
- [www 1] <https://ec.europa.eu/eurostat/data/> (dostęp: 10.07.2018).

PART-TIME EMPLOYMENT OF PEOPLE AGED 55 AND OVER

Summary: The article discusses different aspects of part-time employment of people aged 55 and over in Poland. Considering that, the level of professional activity is decreasing with age, while the share of people aged 55+ in population is increasing, the possibility offered by part-time work, allowing for combining work and private life, seems important. This form of employment can also constitute an important transitional stage between occupational activity and retirement. Thus, the goal of the paper is to present diversity of part-time employment depending on workers age. The analyses presented in the paper are based on data from Eurostat and include the years between 2004 and 2017.

Keywords: part-time work, workers aged 55 and over, employment.