



Przedsiębiorczość osób w wieku niemobilnym jako sposób ich aktywizacji zawodowej i inkluzji społecznej¹

DOI: 10.17399/HW.2015.143206

STRESZCZENIE

Cel naukowy: Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie problemu osób w tak zwanym wieku niemobilnym w kontekście realiów współczesnego rynku pracy, stawiającego coraz to wyższe wymagania, co może stanowić źródło wykluczenia zawodowego osób niepotrafiących odnaleźć się tej kalejdoskopowej dynamice.

Problem i metody badawcze: Opracowanie stanowi przegląd literatury przedmiotu oraz sprawozdań i raportów dotyczących problematyki grupy osób w tak zwanym wieku niemobilnym, pozwalających na scharakteryzowanie i usystematyzowanie problemu. Wyniki analizy badań bibliometrycznych stanowiły podstawę do wskazania rekomendacji i możliwości ograniczania wykluczenia zawodowego i społecznego „pracujących seniorów”.

Proces wyводу: Niniejsze opracowanie jest próbą zwrócenia uwagi wna wagę oraz skalę problemu. Na podstawie analiz bibliometrycznych przedstawiono poziom aktywności zawodowej grupy 50+, uwzględniając zarówno osoby pracujące na etacie, jak również te, które rozpoczęły działalność gospodarczą. Wskazano na przedsiębiorczość indywidualną, która może dostarczyć przynajmniej częściowe antidotum na problem aktywizacji zawodowej w badanej grupie wiekowej.

Wyniki analizy naukowej: Wyniki analizy wskazują na konieczność podjęcia działań pozwalających na wykorzystanie potencjału osób starszych poprzez aktywizację ich potencjału przedsiębiorczości, wyzwole nie indywidualnych cech osobowości, takich jak innowacyjność, umiejętność dostrzegania zmieniających się uwarunkowań, elastyczność

¹ Artykuł stanowi część projektu badawczego nr 054/WE-KPI/02/2015/S/5054 pt. „Przedsiębiorczość inkluzyjna: współczesne wyzwania i perspektywy rozwoju” sfinansowanego ze środków przyznanych Wydziałowi Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

polegająca na ciągłym uczeniu się, umożliwiających odnaleźć się w warunkach współczesnego rynku pracy.

Wnioski, innowacje, rekomendacje: Zestawienie poziomu różnych form aktywności zawodowej poszczególnych grup zawodowych zwraca uwagę na konieczność objęcia wsparciem osób już od 45. roku życia, który stanowi dolną granicę wyznaczania tak zwanego wieku niemobilnego. Szczególnego znaczenia nabierają programy zarządzania wiekiem, pozwalające podtrzymać aktywność zawodową oraz tworzące nowe miejsca pracy.

→ **SŁOWA KLUCZOWE** – „DOJRZALI PRACOWNICY”, WIEK NIEMOBILNY, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ INDYWIDUALNA, INKLUZJA SPOŁECZNA, „SREBRNA GOSPODARKA”

SUMMARY

Enterprise among people at the non-mobile age as a way to make them active in the labour market and socially included

Research Objective: The purpose of this article is to present the problem of the so-called immobile age in the context of the realities of the modern labor market which has higher demands and could be a source of vocational exclusion of people unable to find the way out in this kaleidoscopic dynamics.

The Research Problem and Methods: The article provides an overview of literature, scientific results and reports concerning the problems of so-called older workers in order to characterize and systematize the subject. The results of analysis of bibliometric studies formed the basis for indicating the recommendation and the possibility of limiting the professional and social exclusion of “working seniors.”

The Process of Argumentation: This article attempts to draw attention to the significance and scale of the problem. On the basis on the results of bibliometric analysis, it shows the level of economic activity of “50+” group, taking into account both people working full-time and those who run their own business. Being self-employed may provide at least a partial antidote to the problem of professional activation in the studied age group.

Research Results: The results of the analysis indicate the need to take measures to make use of the potential of the elderly by activating their entrepreneurial potential and the liberation of individual personality traits, such as innovation, the ability to see the changing circumstances,

and flexibility in the sense of continuous learning, which allows people to find their place in the modern labor market.

Conclusions, Innovations and Recommendations: Juxtaposition of the level of various forms of professional activity among different professional groups draws attention to the need of supporting people over the age of 45, which is the lowest limit of the determination of the so-called immobile age. The age management programs, which allow for sustaining professional activity and creating new jobs seem particularly important.

→ **KEYWORDS: MATURE WORKERS, IMMOBILE AGE, INDIVIDUAL ENTREPRENEURSHIP, SOCIAL INCLUSION, "SILVER ECONOMY"**

Wstęp

Postępujący proces starzenia się polskiego społeczeństwa – będący wynikiem spadku przyrostu młodszej populacji, według Sławomira Kurka, i jednocześnie przyrostu liczby osób starszych, jak również migracji ludności, w tym migracji lokalnych, jest źródłem zmian zachodzących w obrębie rynku pracy². Z kolei kryzys państwa opiekuńczego oraz trwająca debata wokół kształtu systemu emerytalnego stanowią przyczynę wzrostu zainteresowania problemem aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia.

Według prognoz GUS w 2035 roku osoby 50+ będą stanowiły 47,6% ogółu ludności³. W tej sytuacji niezbędne jest podjęcie działań pozwalających na wykorzystanie potencjału osób starszych poprzez aktywizację ich potencjału przedsiębiorczości, co z jednej strony przekłada się na podejmowanie inicjatyw gospodarczych, z drugiej – na wyzwolenie indywidualnych cech osobowości, takich jak innowacyjność, umiejętność dostrzegania zmieniających się uwarunkowań, elastyczność polegająca na ciągłym uczeniu się, umożliwiającym odnaleźć się w warunkach współczesnego rynku pracy. Skala problemu sprawia, że aktywizacja

² Por. S. Kurek, *Typologia procesu starzenia się ludności miast i gmin Polski na tle jego demograficznych uwarunkowań*, „Przegląd Geograficzny”, t. 79, zeszyt 1, PAN, Warszawa 2007, s. 133-156.

³ Por. Raport GUS 2011, <<http://www.stat.gov.pl/gus>>.

zawodowa osób w wieku 50+ stanowi jeden z głównych obszarów aktywności instytucji państwa. Starzenie się społeczeństwa wymaga zarówno od państwa, jak i pracodawców oraz instytucji rynku pracy stworzenia mechanizmów zwiększających poziom aktywności zawodowej seniorów. Stanowi to wyzwanie w zakresie dostosowania profilu kompetencji zawodowych do zmieniających się wymagań, kształtowania klimatu przyjaznego aktywności gospodarczej, jak również promocji postaw przedsiębiorczych. Niniejsze opracowanie jest próbą zwrócenia uwagi na wagę oraz skalę problemu. Na podstawie analiz bibliometrycznych oraz danych statystycznych przedstawiono poziom aktywności zawodowej badanej grupy, uwzględniając zarówno osoby pracujące na etacie, jak również te, które rozpoczęły działalność gospodarczą.

Pracujący seniorzy

Trudno jest wskazać jedną spójną definicję osób określanych mianem „pracujących seniorów”. W socjologii za seniorów uznaje się osoby powyżej 60. roku życia, jest to jednak granica umowna i płynna. Zmienia się z biegiem czasu wraz ze zmianą długości życia i aktywności zawodowej. Najczęściej do grupy tej zaliczane są osoby w wieku 45 lat i więcej, 50 lat i więcej, 65 lat i więcej. Pojęciem, które coraz częściej pojawia się w różnego rodzaju opracowaniach, jest określenie „dojrzała pracownicy” (*mature workes*), dotyczy ono osób pomiędzy 40. a 45. rokiem życia⁴. Zgodnie ze standardami Unii Europejskiej za starszych pracowników uważa się osoby zbliżające się do wieku emerytalnego, który w Europie oscyluje wokół granicy wieku 55-64 lat⁵. OECD posługuje się kategorią „starsi pracownicy” w odniesieniu do grupy wiekowej 45-59 lat. Z kolei realizowany w 25 krajach Unii Europejskiej program EQUAL posługuje się określeniem „pracownicy 50+”⁶.

⁴ Por. F.R. Gregory, *Discrimination in the American Work place: Old at a Young Age*, New Brunswick 2001.

⁵ Social Affairs and Equal Opportunities, *Employment in Europe Report*, Directorate – General for Employment European Commission 2007.

⁶ Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL to program realizowany od 2001 r. w 25 krajach Unii Europejskiej, finansowany przez Europejski Fundusz Społeczny

W polskich realiach większość źródeł wskazuje na przedział wieku 50 lat i więcej (potocznie 50+), a osoby zaliczane do tej grupy określa się mianem pracujących seniorów. W przypadku kobiet granice te mieszczą się w przedziale od 50. do 65. roku życia, a w przypadku mężczyzn od 50. do 70. roku życia, czyli obejmują tak zwany wiek okołoemerytalny, co odpowiadało obowiązującemu do niedawna wiekowi emerytalnemu – dla kobiet 60 lat, dla mężczyzn – 65 lat.

Sposób definiowania grupy „pracujących seniorów” związany jest z wiekiem okołoemerytalnym, jednak często w różnego rodzaju opracowaniach z zakresu rynku pracy pojawia się określenie „pracujący 45 plus”; wiąże się to z dolną granicą tak zwanego wieku niemobilnego (*immobility age*)⁷. Wiek niemobilny to przedział wiekowy zawierający się w wieku produkcyjnym i obejmujący osoby, które z reguły nie są już chętne do zmiany miejsca pracy, doksztalcania lub przekwalifikowania się w celu zmiany stanowiska. Moment wejścia w wiek niemobilny zależy od indywidualnych predyspozycji człowieka (podobnie jak w przypadku definicji wieku produkcyjnego) – umownie przyjmuje się dla wieku niemobilnego granice: 45-59 lat dla kobiet i 45-64 lata dla mężczyzn.

Zasadniczo za granicę, po której przekroczeniu pracownik może być zaliczony do grona tak zwanych „pracujących seniorów”, różniących się zdaniem wielu pracodawców od pozostałych grup wiekowych pracowników, uznaje się wiek 50+. Jakkolwiek osiągnięcie tego wieku nie powoduje natychmiastowej zmiany sposobu wykonywania pracy, to jednak osoby powyżej 50. roku życia są traktowane często jako mniej efektywne i przydatne, co stanowi o ich dyskryminacji zawodowej. Jest to proces przebiegający inaczej dla każdego pracownika, mogący się rozpocząć wcześniej lub później w zależności od czynników indywidualnych,

oraz bezpośrednio z budżetów państw biorących udział w Inicjatywie. Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL jest częścią strategii Unii Europejskiej na rzecz stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i zapewnienia szerokiego do nich dostępu. Głównym celem inicjatywy EQUAL jest testowanie oraz popieranie nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy z powodu płci, pochodzenia rasowego, etnicznego, wyznania, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy.

⁷ Por. J. Liwiński, U. Sztanderska, M. Góra, A. Giza-Poleszczuk, *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Warszawa 2008, s. 9 i n.

takich jak: stan zdrowia, kondycja fizyczna, sytuacja ekonomiczna i rodzinna, a także rodzaj wykonywanej pracy.

W Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy najczęściej wskazywanymi problemami dotyczącymi grupy osób w wieku 50+, należących do tak zwanej grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, są⁸:

- potrzeba wydłużenia wieku aktywności zawodowej uwarunkowana stopniowym starzeniem się polskiego społeczeństwa;
- niska zatrudnialność na rynku (stereotypy w sposobie postrzegania kandydatów do pracy przez przedsiębiorców i rekruterów);
- długi okres poszukiwania pracy, co zwiększa ryzyko stania się osobą długotrwale bezrobotną;
- niski odsetek osób 50+ decydujących się na otwarcie własnej firmy jako jednej z form wykorzystania posiadanych kompetencji, służącej wydłużeniu aktywności zawodowej;
- lęk przed zmianami, brak gotowości do rozważenia innych rozwiązań niż praca na etacie;
- negatywne przekonania, iż przedsiębiorca to wyłącznie osoba młoda, dynamiczna.

Inna przyczyna niskiej aktywności to między innymi brak możliwości pobierania wypracowanej emerytury i świadczenia za pracę, co wobec faktu, że świadczenie emerytalne jest na poziomie zbliżonym do wynagrodzenia, wpływa na decyzję o rezygnacji z pracy. Zauważyć można również zarysowujące się sprzeczności – z jednej strony zabiega się o wydłużoną aktywność zawodową osób starszych, jednocześnie mamy do czynienia z takimi zjawiskami jak ageizm i gerontofobia, a w konsekwencji z obniżającą się pozycją zawodową i społeczną ludzi starszych⁹.

Zasygnalizowane powyżej problemy mają decydujący wpływ na niski poziom aktywności zawodowej grupy określanej mianem „dojrzałych pracowników”. Rodzi to konieczność stworzenia klimatu sprzyjającego aktywności zawodowej osób 50+ oraz

⁸ *Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób w wieku 50+*, Gdynia 2014.

⁹ Por. A. Richert-Kaźmierska, K. Stankiewicz, *Dyskryminacja pracowników w starszym wieku – wybrane zagadnienia*, w: *Zarządzanie – nowe perspektywy w dobie zmian demograficznych – w świetle badań*, red. E. Gołębiowska, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. XV, zeszyt 11, Łódź–Warszawa 2014, s. 78.

podjęcia działań mających na celu wspieranie preinkubacji przedsiębiorczości wśród osób w wieku dojrzałym.

Aktywność zawodowa osób 50+

Analiza danych dotyczących poziomu aktywności zawodowej pokazuje, że Polska jest jednym z krajów o najniższym wskaźniku zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia. W 2008 roku pracowała tylko co trzecia osoba w wieku 55-64 lat – wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy wiekowej wynosił wówczas 31,6%. Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za IV kwartał 2011 rok¹⁰ wykazały, że współczynnik aktywności zawodowej dla ogółu populacji wyniósł 56,3%, z kolei dla osób w wieku niemobilnym 45-64 lata kształtował się na poziomie 66,3%, natomiast w przypadku osób w wieku 60-65 lat i więcej wynosił jedynie 6,9%¹¹. Przedstawione dane wskazują na wyraźną tendencję w kierunku dezaktywacji zawodowej analizowanej grupy osób, co jest szczególnie widoczne po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego.

Wskaźnik ten wciąż jest niższy od średniego wskaźnika w krajach UE, wynoszącego 50,9%, jednak mimo to dostrzegalna jest wyraźna poprawa, a dystans Polski do Europy zmniejsza się. Bierność zawodowa częściej dotyczy kobiet 50+, co potwierdzają dane za III kwartał 2013 roku, które wskazują, że wskaźnik zatrudnienia dla mężczyzn w wieku 55-64 lat wynosił 52,4% i tylko 31,5% dla kobiet, podczas gdy dla wszystkich osób w wieku produkcyjnym wskaźniki te wynosiły odpowiednio 67,5% i 53,9%.

Z kolei dane za cały 2013 rok wskazują, że wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 50+ dla Polski wynosił 31,6%, przy czym w przypadku mężczyzn było to 40,4%, a kobiet – 24,7%. Dla porównania średnia stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 20-64 lata w Polsce wynosiła w 2013 roku 64,9%, w tym dla mężczyzn – 72,1%, a dla kobiet – 57,6%¹². Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku 55-64 lata w 2013 roku wynosił 51,3%, a kobiet – 31,0%. Porównując wyżej wymienione dane do poziomu

¹⁰ Por. *Rocznik statyczny pracy 2012*, Warszawa 2014.

¹¹ Por. P. Kubicki, *Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+*, Raport z badań, Warszawa 2012.

¹² Por. Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, Warszawa 2013.

kształtowania się średniego wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 55-64 lata, który w Unii Europejskiej wynosił w 2013 roku 43,3%, widać trudną sytuację kobiet na polskim rynku pracy. W Szwecji wskaźnik ten przykładowo w wybranych krajach UE kształtuje się na poziomie: 70,3%, w Wielkiej Brytanii – 53%, na Litwie – 51,2%, w Czechach – 41,4%.

Stopa zatrudnienia starszych pracowników w Polsce jest jedną z najniższych w całej Unii Europejskiej. W porównywalnej grupie wiekowej 55-64 lata wskaźnik zatrudnienia w Polsce wynosił w 2013 roku 40,6%, a jego średnia w Unii Europejskiej (28 krajów) to 50,2%, w Szwecji – 73,6%, w Niemczech – 63,6%, w Czechach – 51,6%, w Bułgarii – 47,4%. Niższa od polskiej stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata była tylko na Węgrzech – 38,5%, w Chorwacji – 37,8%, na Malcie – 36,3% oraz w Grecji – 35,6% i Słowenii – 33,5%¹³.

Badania Eurostatu dotyczące III kwartału 2014 roku wskazują, iż poziom aktywności zawodowej dla grupy osób w wieku 45-59/64 lata kształtował się na poziomie 65,2%, w tym aktywność zawodowa w przedziale wieku 50-64 lata wynosiła 43,3%, co wskazuje na wzrost w porównaniu do roku 2013. Obserwuje się również niską aktywność zawodową w przedziale 60-65 lat (kształtowała się ona odpowiednio w roku 2013 na poziomie 6,8% oraz 7,2% w roku 2014).

Przedsiębiorczość indywidualna jako forma samozatrudnienia¹⁴

Wyniki badań przeprowadzonych w 2012 roku w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego – edycja II” wskazują, że 25% osób z grupy wiekowej 55-64 lata prowadziło własną działalność gospodarczą, w tym 14% – pozarolniczą, a 11% – rolniczą¹⁵.

¹³ Por. *Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej*, Eurostat 2012; <<https://www.mpips.gov.pl/se-niorzyaktywne-szarzenie/badania--aktywne-szarzenie/>>.

¹⁴ Jakkolwiek od 2013 r. pojęcie samozatrudnienia zastąpione bywa pojęciami: prowadzenie firmy, prowadzenie przedsiębiorstwa, to dla potrzeb niniejszego opracowania przyjęto termin samozatrudnienie, które jest tożsame z indywidualnym prowadzeniem działalności gospodarczej.

¹⁵ Por. Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. *Działania dla zwiększenia*

Motywacją wpływającą na podjęcie własnej działalności gospodarczej są w decydującej większości przypadków czynniki zewnętrzne, w tym na pierwszym miejscu wymieniana jest trudna sytuacja na rynku pracy, co sprawia, że działania związane z wydłużeniem aktywności zawodowej osób starszych koncentrują się przede wszystkim na utrzymaniu dotychczasowego zatrudnienia. Często jest to jednoznaczne z koniecznością zmiany formy zatrudnienia z pracy na etacie na tak zwane samozatrudnienie. Samozatrudnionym jest osoba, która podjęła decyzję, by zamiast pracować na etacie samodzielnie prowadzić działalność w ramach własnego rachunku ekonomicznego, czego następstwem może być zarówno zwielokrotnienie zysków, jak również większe ryzyko wystąpienia straty.

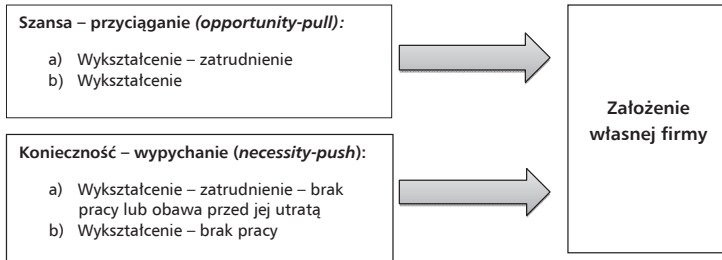
Według IPPR (*Institute for Public Policy Research*) samozatrudnienie odgrywa bardzo dużą rolę w okresie wychodzenia europejskich gospodarek z kryzysu. W wielu przypadkach daje ono bowiem szansę na powrót na rynek pracy osobom, które wypadły z niego w czasie kryzysu bądź z innych przyczyn miały problemy ze znalezieniem zatrudnienia w formie umowy o pracę. Samozatrudnienie może stanowić również informację o poziomie rozwoju przedsiębiorczości¹⁶. Analizując wyniki badań, można wskazać na szereg czynników wpływających na poziom samozatrudnienia, wśród nich wymieniane są najczęściej: wiek, możliwości, indywidualne aspiracje i preferencje, sytuacja materialna i pozycja zawodowa (stabilność zatrudnienia). W literaturze przedmiotu wskazywane są zazwyczaj dwie grupy czynników wpływających na podjęcie decyzji o samozatrudnieniu: „przyciągające” (*pull forces*) oraz „wypychające” (*push forces*)¹⁷. Koncepcja ta zakłada, że na decyzję o podjęciu działalności gospodarczej ma wpływ stan gospodarki, wielkość popytu na pracę oraz sytuacja na rynku pracy. W okresie prosperity samozatrudnienie jest wynikiem czynników przyciągających, z kolei w okresie gorszej koniunktury stanowi alternatywę dla pracy na etacie.

aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Monitor Polski z dnia 4 lutego 2014 r. poz. 115.

¹⁶ Por. G. Startiene, R. Rememarkiene, D. Dumciuviene, *The structure of the Model of Self-Employment Factors in the Country with Transition Economy*, „Transformation in Business Economics” 2013, vol. 12, no. 2.

¹⁷ Por. I. Laskowska, *Czynniki determinujące prace na własny rachunek – wyniki badań światowych*, w: *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa 2007.

Rys. 1. Motywy podejmowania działalności gospodarczej



Źródło: G. Gołębski, *Przedsiębiorczość w Polsce w świetle badań*, „Global Entrepreneurship Monitor”, 2014, Studia BAS, nr 1.

W pierwszym przypadku zakładanie przedsiębiorstwa wynika z chęci wykorzystania istniejących na rynku okazji i jest realizacją ambicji związanych z rozwojem osobistym i samorealizacją, z kolei w drugim jest skutkiem braku możliwości znalezienia zatrudnienia najemnego i „wyjściem ostatniej szansy”, przybiera niejednokrotnie charakter przymusu ekonomicznego.

Tabela 1. Rodzaj motywacji wpływającej na decyzję o założeniu firmy

Rodzaj motywacji	Liczba przedsiębiorców
Trudność w znalezieniu pracy	81%
Wykorzystanie kompetencji	17%
Chęć bycia samodzielnym	16%
Posiadane zasoby	9%
Spodziewane korzyści	5%
Strach przed utratą pracy	5%
Inne	2%

Źródło: P. Zbierski, D. Węclawska, P. Zadura-Lichota, M. Bratnicki, *Global Entrepreneurship Monitor Polska*, Warszawa 2012.

Według badań PARP jedną z grup przedsiębiorców stawiających pierwsze kroki w biznesie stanowią osoby rezygnujące z pracy na etacie na rzecz prowadzenia własnej działalności z własnego wyboru, ukierunkowane na samorealizację, otwarte

na zmiany, często takie, które były zatrudnione w korporacjach, wypalone zawodowo – osoby, które chcą się realizować we własnym biznesie (47% badanych). Drugą grupę stanowią osoby, które były zmuszone do podjęcia działalności w wyniku sytuacji na rynku pracy – stanowią one 81% badanej populacji, a główną motywacją są czynniki ekonomiczne, chęć osiągnięcia stabilizacji oraz ograniczanie ryzyka (tabela 1).

Analiza średniego wieku osób aktywnych zawodowo według statusu zatrudnienia w IV kwartale 2011 roku wskazywała na fakt, że przeciętny wiek pracodawców i samozatrudnionych wynosi 45 lat i więcej. Przedsiębiorcy w wieku 55+, zakładając firmy, kierowali się w większym stopniu niż młodszy przedsiębiorcy motywami negatywnymi, wynikającymi przede wszystkim z braku innej pracy¹⁸. Firmy osób starszych w tak zwanym wieku niemobilnym zakładane są często z konieczności podtrzymania aktywności zawodowej (motywy negatywne), a nie chęci rozwoju, wykazania się (motywy pozytywne). Poziom przeciętnego zatrudnienia w firmach prowadzonych przez osoby w wieku 21-34 lata wynosił 2,16; w wieku 35-44 lata – 2,09, a wśród osób w przedziale wieku 45-54 lata – 2,2 osoby.

Biorąc pod uwagę okres funkcjonowania firmy na rynku, przedsiębiorcy w grupie wiekowej 45-54 lata oraz 55-64 lata stanowią odpowiednio 30% i 21%, z kolei udział wskazanych grup wiekowych wśród firm rozpoczynających działalność wynosi 19% i 9%.

Dla badanej grupy wiekowej priorytetem jest osiągnięcie stabilizacji, dążenie do zachowania *status quo*, w mniejszym stopniu grupa ta zorientowana jest na rozwój. W przeciwieństwie do grupy wiekowej 21-34 lata, gdzie chęć rozwoju firmy zgłasza ponad 80% przedsiębiorców, a jedynie 14% zamierza zachować *status quo*, wśród przedsiębiorców 55+ udział odpowiedzi rozkłada się odpowiednio na poziomie 50% i 45%¹⁹.

Wyniki badań w ramach projektu „Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób

¹⁸ Por. A. Richert-Kaźmierska, J. Wasilczuk, *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 167, Katowice 2014.

¹⁹ Por. P. Zbiński, D. Węclawska, P. Zadura-Lichota, M. Bratnicki, *Global Entrepreneurship Monitor Polska*, dz. cyt.

50+” przeprowadzonych w 2012 roku wskazują, że czynnikami wpływającymi na mniejszą aktywność tej grupy społecznej są²⁰:

- większa ostrożność, asekuracyjne podejście do sytuacji konfliktowych;
- stateczność, mniej żywiołowe i spontaniczne zachowania oraz szersze spectrum dostrzeganych problemów będące konsekwencją wcześniejszych doświadczeń, sukcesów i porażek;
- mniejsza kreatywność i otwartość na zmiany;
- mniejsza pewność siebie, przekładająca się na umiejętności autoprezentacji.

Samozatrudnienie stanowi alternatywę dla pracy na etacie i daje możliwość przedłużenia aktywności zawodowej, jednak niesie z sobą również pewne niebezpieczeństwa, takie jak: problem płacy minimalnej, uprawnienia rodzicielskie (nie dotyczy to osób opłacających składkę chorobową), przepisy antydyskryminacyjne (w stosunku do pracowników), a przede wszystkim – kodeksowe zasady wymawiania umów, z długimi (maksymalnie trzymiesięcznymi) okresami wypowiedzenia, koniecznością uzasadniania zwolnienia (ten przywilej dotyczy pracujących na czas nieokreślony) i licznymi grupami osób chronionych. Często samozatrudnienie porównywane jest do elastycznych form zatrudnienia²¹.

W Polsce wskaźnik samozatrudnienia na początku 2015 roku kształtował się na poziomie 17,7% ogółu aktywnych zawodowo²². Szacunkowe dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na liczbę około 1,1 mln osób pracujących w formie tak zwanego samozatrudnienia, z kolei według ZUS samozatrudnionych płacących składki (firmę można zawiesić na dwa lata) jest 800 tysięcy. Firmy prowadzone przez wyżej wymienioną grupę osób stanowią prawie czwartą część całego sektora małych i średnich firm.

Przedsiębiorczość osób z grupy wiekowej 50+ w znacznym stopniu może się przyczynić do wydłużenia okresu aktywności zawodowej, o czym świadczą wyniki badania dotyczącego

²⁰ Por. *Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+*, Raport z badań organizacji przedsiębiorców, Sopot 2012.

²¹ Por. Ł. Guza, P. Szymaniak, *Ani pracownicy, ani pracodawcy. Fala fikcyjnych samozatrudnionych na rynku pracy*, „Dziennik Gazeta Prawna” 2012, 2 luty.

²² Por. <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,67527,17231385,Samozatrudnienie_w_Europie__Polska_w_czolowce.html> (dostęp: 09.01.2015).

aktywnego starzenia się społeczeństwa europejskiego²³. Respondenci pytani o wiek, do którego będą mogli pracować na obecnym stanowisku pracy, wskazywali średnio na 58,6 lat, osoby pracujące na własny rachunek – 60,7 lat, natomiast chęć kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wyraziło 37% ogółu Polaków i połowa (51%) pracujących we własnych firmach.

Determinanty rozwoju indywidualnej przedsiębiorczości

Możliwość stymulowania postaw przedsiębiorczych implikujących tworzenie nowych firm wymaga trafnej diagnozy uwarunkowań rozwoju indywidualnej przedsiębiorczości oraz wykorzystania odpowiednich instrumentów wsparcia. Jednym z ograniczeń w rozwoju indywidualnej działalności są z pewnością wskazywane przez potencjalnych przedsiębiorców wydłużone i skomplikowane procedury związane z jej uruchomieniem. Badania Banku Światowego wskazują, że rozpoczęcie działalności gospodarczej w Polsce wymaga dopełnienia 6 procedur i trwa od 8 do 30 dni w zależności od formy rejestracji (osobiście, bądź on-line – stan na 1 grudnia 2014 r.), wymaga nakładów stanowiących 17,3% dochodu osobistego oraz wkładu finansowego w wysokości co najmniej 14% własnych dochodów²⁴. Wśród 183 krajów ocenianych w rankingu pod względem łatwości założenia nowej firmy Polska zajmuje 26 miejsce²⁵. Jedną z najważniejszych barier związanych z podjęciem decyzji o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej stanowią przede wszystkim czynniki natury psychologicznej – obawy związane z brakiem wiary we własne siły oraz brakiem wiedzy i doświadczeń w prowadzeniu biznesu. Wyniki badań przeprowadzonych w 2012 roku wśród ograniczeń składających się na lukę kompetencyjną osób 50+ wskazują na²⁶:

²³ Por. Eurobarometr, *Aktywne starzenie się*, European Commission, <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_fct_pl_pl.pdf>.

²⁴ Por. *Doing Business w Polsce 2015*, Raport Banku Światowego 2015.

²⁵ Por. Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Monitor Polski z dnia 4 lutego 2014 r. poz. 115.

²⁶ Por. P. Kubicki, *Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+*, dz. cyt.

- braki w kompetencjach miękkich – 50%;
- ograniczoną wiedzę dotyczącą formalno-prawnych aspektów związanych z zakładaniem i prowadzeniem działalności – 29%;
- niedostateczną wiedzę na temat przedmiotu działalności – 7%;
- brak umiejętności marketingowych – 57%;
- brak umiejętności w obszarze nowych technologii – 29%;
- brak umiejętności myślenia w kategoriach długofalowej strategii biznesu – 7%;
- problemy z dotarciem do informacji pozwalających minimalizować ryzyko w funkcjonowaniu biznesu – 14%;
- braki w znajomości przepisów prawnych i umiejętności ich interpretowania – 7%.

Czynnikiem wpływającym na możliwość przetrwania i rozwoju biznesu jest umiejętność dotarcia z ofertą do odbiorców, dlatego też ważną kompetencją jest kapitał relacyjny pozwalający na poznanie potrzeb klientów i przekonanie ich o atrakcyjności oferty. Częstą przeszkodą w realizacji podstawowych celów związanych z wypracowaniem stabilności i możliwości rozwoju są braki w kompetencjach miękkich. Istotnym ograniczeniem w funkcjonowaniu firm rozpoczynających działalność jest również niedostateczna znajomość przepisów prawnych zarówno na etapie zakładania firmy, jak również w ciągu jej działalności. Jest to w pewnym stopniu związane z jednej strony z ograniczonym dostępem do informacji o otoczeniu biznesu, z drugiej z brakiem umiejętności ich właściwego interpretowania. Luka kompetencyjna może wpływać w negatywny sposób na ocenę i ograniczanie ryzyka działalności.

Analiza ograniczeń kompetencyjnych wskazuje na potencjalne zakresy wsparcia dla przedsiębiorców powyżej 50. roku życia, które dotyczą przede wszystkim obszaru związanego z pomocą prawną w zakładaniu i prowadzeniu działalności, oceny pomysłu na biznes, źródeł pozyskania środków, w tym dotarcia do funduszy unijnych czy uproszczenia procedur i stworzenia systemu prawnego sprzyjającego rozwojowi przedsiębiorczości.

Indywidualna przedsiębiorczość może stanowić dla osób 50+ alternatywę dla pracy na etacie, tym bardziej że pozwala wykorzystać posiadaną przez nie wiedzę oraz doświadczenia zawodowe i życiowe. Aby tak się jednak stało, należy szerzej niż dotychczas promować przedsiębiorczość w tej grupie wieku oraz wspierać osoby 50+ w pokonywaniu barier związanych z podejmowaniem własnej działalności gospodarczej.

Formy wspierania aktywności zawodowej i postaw przedsiębiorczych osób w wieku niemobilnym

Kompleksowym programem gospodarczym Unii Europejskiej była Strategia Lizbońska przyjęta w marcu 2000 roku w Lizbonie. Polska włączyła się w jej realizację wraz z przystąpieniem do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło wówczas zobowiązania dotyczące realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, będącej najważniejszym elementem Strategii Lizbońskiej. Jednym ze zobowiązań było opracowanie Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ). Polska i inne nowo przyjęte państwa członkowskie do dnia 1 października 2004 roku złożyły Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2005, służące informacji i zaprezentowaniu polityki zatrudnienia na szczeblu UE. W wyniku przeglądu Strategii Lizbońskiej, dla której Europejska Strategia Zatrudnienia stanowiła jeden z głównych elementów – Ogólne Wytoczne Polityki Gospodarczej (Broad Economic Policy Guidelines) oraz Wytoczne Zatrudnienia (Employment Guidelines) zostały zastąpione jednym dokumentem – Zintegrowanym Pakietem Wytocznych. Zintegrowany Pakiet Wytocznych stanowił punkt odniesienia dla tworzenia krajowych programów reform w obszarze polityki zatrudnienia. Na szczeblu UE Krajowe Programy Reform 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej zastąpiły w obszarze zatrudnienia przygotowywane w latach wcześniejszych Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia. Dla zwiększenia efektywności realizacji działań odpowiadających Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz ze względu na strategiczny charakter Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 w zakresie polityki rynku pracy był on w Polsce wdrażany poprzez Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia.

Projekt SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) koncentruje się na osobach w wieku 50 lat i więcej²⁷. Jego celem jest stworzenie bogatej bazy danych, łączącej informacje z wielu istotnych dziedzin życia tej coraz większej grupy europejskiej populacji. W projekt zaangażowana jest bardzo duża grupa ekonomistów, psychologów, socjologów i epidemiologów. Celem projektu jest analiza związków pomiędzy stanem zdrowia,

²⁷ Por. *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*, Warszawa 2014.

sytuacją finansową, aktywnością na rynku pracy, decyzjami emerytalnymi i sytuacją rodzinną. Projekt SHARE jest koordynowany przez Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing (MEA) i finansowany głównie przez Komisję Europejską. W badaniach uczestniczy 11 krajów z UE, w tym Polska²⁸.

W Polsce już od pierwszej dekady XXI wieku podejmowane są działania mające na celu łagodzenie społeczno-gospodarczych skutków starzenia się społeczeństwa oraz promowanie postaw przedsiębiorczych, dotyczące grupy określanej mianem pracowników niemobilnych, na co wskazano powyżej. Jedną z pierwszych tego typu inicjatyw był program „50 PLUS – program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia”, mający na celu aktywizację zawodową i przeciwdziałanie wykluczeniu zawodowemu i społecznemu.

W 2008 roku zainicjowany został przez Ministerstwo Gospodarki i Polityki Społecznej „Program 45/50 plus” – program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym. Kolejną inicjatywą był „Program Solidarność Pokoleń” obejmujący działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Programy te z jednej strony mają za zadanie aktywizowanie osób starszych, z drugiej strony oferują wsparcie przedsiębiorcom, którzy takie osoby są skłonni zatrudnić.

Stworzonych zostało wiele instrumentów wspierania przedsiębiorczości, które są wynikiem prowadzenia przez rząd działań na rzecz rozwoju sektora MSP, wsparcia przeżywalności firm, tworzenia miejsc pracy i konkurencyjności (realizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości). Od początku członkostwa Polski w Unii Europejskiej, tj. od 2004 roku znaczna część działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych to projekty realizowane przy wydatnym wsparciu i współfinansowaniu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Podstawowe cele Unii Europejskiej w tym obszarze zostały przedstawione i zatwierdzone na posiedzeniach Rady Europejskiej w 2001 i 2002 roku. W Sztokholmie w 2001 roku przyjęto założenie, że do roku 2010 udział ludzi w wieku 55-64 lata w zatrudnieniu powinien wzrosnąć z 37,5% do 50% (w Polsce wskaźnik ten wynosił wówczas 34%). W Barcelonie w 2002 roku przyjęto,

²⁸ W Polsce badanie prowadzone jest na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego.

że do roku 2010 średni wiek zaprzestania pracy powinien wzrosnąć o pięć lat z 60 do 65,4 (w Polsce wiek ten wynosił wówczas 56,9)²⁹. Przyjęto wówczas rekomendacje zmian w prawie pracy (zapewnienie eliminacji dyskryminacji ze względu na wiek) oraz rozwój narodowych polityk „aktywnego wchodzenia w wiek dojrzały”, mogących liczyć na pomoc EFS w takich obszarach jak:

- działania na rynku pracy wspierające udział starszych pracowników,
- promowanie nauki przez całe życie,
- wymiana pozytywnych doświadczeń (EQUAL),
- edukacja dorosłych.

Realizując zalecenia Komisji Europejskiej, w 2008 roku Rada Ministrów przyjęła rządowy program „Solidarność pokoleń” obejmujący działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Celem programu jest wydłużenie aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia. Wśród zaproponowanych rozwiązań wskazano między innymi na: obniżenie kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracowników 50+, zmianę systemu szkoleń i podnoszenia kwalifikacji oraz wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia. Złożeniem programu jest osiągnięcie do 2020 roku wskaźnika zatrudnienia w grupie osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50%.

W ramach realizacji Narodowego Planu Rozwoju/Postaw Wsparcia Wspólnoty został uruchomiony Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR) – działanie 2.5. Promocja Przedsiębiorczości oraz działanie 3.4 Mikroprzedsiębiorstwa. Działania podejmowane w ramach ZPORR to między innymi tworzenie warunków wzrostu konkurencyjności regionów oraz przeciwdziałanie marginalizacji niektórych obszarów w taki sposób, aby sprzyjać długofalowemu rozwojowi gospodarczemu kraju, oraz odejście od pesymistycznego postrzegania procesów demograficznych. W każdej zbiorowości istnieją pozytywne i negatywne stereotypy wieku dojrzałego, które wpływają na ocenę pozycji i społecznej roli osób starszych. Z jednej strony przedsiębiorcy często sami chcą kontynuować działalność gospodarczą na emeryturze, z drugiej – negatywnie oceniają możliwości swoich starszych pracowników, obciążenia związane ze starzeniem się społeczeństwa, nie dostrzegają potencjału starszych

²⁹ Por. *Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej*, dz. cyt.

klientów. Zwraca to uwagę na możliwości, jakie stwarza koncepcja tak zwanej „Silver Economy”, która nawiązuje w swoich założeniach do społecznej odpowiedzialności biznesu.

Podstawami „srebrnej gospodarki”³⁰ jest dostrzeżenie potencjału seniorów jako potencjalnych klientów – grupy szybko rosnącej liczebnie, posiadającej znaczną siłę nabywczą, charakteryzującej się wysokim poziomem lojalności wobec produktu i marki, nabywającej produkty tak zwanych sektorów schodzących (branże gospodarki produkujące niemodne lub „zacořane” technicznie produkty). Działania firm koncentrują się często na modyfikacji produktów, tak by dopasować je do wymagań tej grupy klientów. Obok strategii rozwoju produktu, działania firm koncentrują się również na tworzeniu nowej oferty produktów i usług adresowanych do seniorów, mającej na celu wzrost ich aktywności i jak najdłuższe zachowanie społecznej produktywności.

Społeczna produktywność definiowana jest jako każda aktywność, która przysparza korzyści któremukolwiek z członków społeczeństwa, niezależnie od bycia wykonywaną zawodowo (odpłatnie) lub nie. Mamy zatem do czynienia z uwzględnianiem szeregu jednocześnie realizowanych przez jednostkę karier, ról społecznych, których wykonywanie przynosi korzyści innym bezpośrednio lub pośrednio³¹. Możliwość podtrzymania aktywności zawodowej i funkcjonowania na rynku pracy dzięki programom aktywizacji zawodowej dedykowanym tej grupie osób z jednej strony, z drugiej wzrost liczby starszych przedsiębiorców (w warunkach polskich tendencja ta niestety jeszcze kształtuje się na zdecydowanie niższym poziomie niż średnia europejska, o czym pisano wcześniej) sprawia, że koncepcja „srebrnej gospodarki” stwarza możliwości wykorzystania potencjału seniorów jako stymulatora popytu, jak również zachowań przedsiębiorczych, których przejawem jest umiejętność odnalezienia się w trudnych realiach rynku pracy jako pracownicy i pracodawcy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przyjęło Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata

³⁰ P. Szukalski, *Starzenie się ludności – wyzwanie XXI wieku*, w: *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności Polski*, red. P. Szukalski, Warszawa 2008.

³¹ Por. M. Mękałski, *Walka o „nowego” klienta. Oferta dla seniorów w obliczu starzenia się społeczeństwa*, „Prakseologia” 2015, nr 157, t. 2; P. Szukalski, *Starzenie się ludności – wyzwanie XXI wieku*, art. cyt.

2014-2020³². Podstawą jego opracowania były doświadczenia realizacji Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013, współpraca z organizacjami realizującymi projekty w ramach komponentu konkursowego programu oraz szeroki dialog z przedstawicielami sektora pozarządowego, środowisk naukowych i eksperckich, samorządów, administracji centralnej, organizacji związkowych i organizacji pracodawców, prowadzony między innymi w ramach działalności Rady ds. Polityki Senioralnej.

Szczególnie ważnym wyrazem nowego podejścia do problematyki osób starszych jest podmiotowe ujęcie tej kwestii społecznej. W konsekwencji dało to podstawy do przyjęcia zintegrowanej, horyzontalnej formuły programu, odnoszącej się do różnorodnych potrzeb oraz interesów istotnych dla tak wrażliwej społecznie fazy życia człowieka. Program jest przedsięwzięciem kompleksowym, uwzględniającym obszary i kierunki wsparcia umożliwiające osiągnięcie celu głównego, jakim jest poprawa jakości i poziomu życia osób starszych dla godnego starzenia się poprzez aktywność społeczną. Program zakłada praktyczne włączenie sektora organizacji pozarządowych do działań służących zaangażowaniu seniorów.

Wnioski

Zmiany demograficzne, starzenie się społeczeństwa, co skutkuje wzrostem liczby osób w tak zwanym wieku niemobilnym, sprawiają, że problem aktywności zawodowej i społecznej tej grupy społeczeństwa stał się przedmiotem badań i analiz. Przedstawione w opracowaniu dane dotyczące aktywności osób starszych zasygnalizowały jedynie problem. Z pewnością jest to obszar wymagający pogłębionych badań koncentrujących się z jednej strony na aktywności zawodowej seniorów, ich nastawieniu do podejmowania wyzwań związanych z założeniem firmy, z drugiej oceny skuteczności dotychczas podjętych w postaci programów na poziomie UE oraz rządowych działań, jakie od początku 2000 roku były i są realizowane. Zestawienie poziomu różnych form

³² Por. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020*, Biuletyn Informacji Publicznej, Warszawa 2014.

aktywności zawodowej poszczególnych grup zawodowych zwraca uwagę na konieczność objęcia wsparciem osób już od 45. roku życia, który stanowi dolną granicę wyznaczania tak zwanego wieku niemobilnego oraz określenia „pracujący seniorzy”. Szczęólnego znaczenia nabierają programy zarządzania wiekiem, skierowane do tej grupy pracowników, pozwalające podtrzymać ich aktywność zawodową oraz tworzące nowe miejsca pracy. Ważnym elementem polityki rynku pracy mogą być działania adresowane do firm i przedsiębiorców zachęcające do zatrudniania osób 50+.

BIBLIOGRAFIA

- Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej*, Eurostat 2012, <https://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne_starzenie/badania---aktywne_starzenie/>.
- Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa 2013.
- Doing Business w Polsce 2015*, Raport Banku Światowego 2015.
- Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+*, Fundacja Gospodarcza, Instytut Badań nad Gospodarką, Gdynia 2014.
- Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+*, Raport z badań organizacji przedsiębiorców, Instytut Badań nad Gospodarką, Sopot 2012.
- Eurobarometr, *Aktywne starzenie się*, European Commission, <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_fct_pl_pl.pdf>.
- Gołębiewski G., *Przedsiębiorczość w Polsce w świetle badań*, „Global Entrepreneurship Monitor”, Studia BAS 2014, nr 1.
- Gregory F.R., *Discrimination in the American Work place: Old at a Young Age*, Rutgers University Press, New Brunswick 2001.
- Guza Ł., Szymaniak P., *Ani pracownicy, ani pracodawcy. Fala fikcyjnych samozatrudnionych na rynku pracy*, „Dziennik Gazeta Prawna” 2012, 2 luty.
- Kubicki P., *Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+*, Raport z badań, Fundacja Gospodarcza, Warszawa 2012.
- Kurek S., *Typologia procesu starzenia się ludności miast i gmin Polski na tle jego demograficznych uwarunkowań*, „Przegląd Geograficzny”, t. 79, zeszyt 1, PAN, Warszawa 2007.
- Laskowska I., *Czynniki determinujące prace na własny rachunek – wyniki badań światowych*, w: *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.
- Liwiński J., Sztanderska U., Góra M., Giza-Poleszczuk A., *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

- Mękański M., *Walka o „nowego” klienta. Oferta dla seniorów w obliczu starzenia się społeczeństwa*, „Prakseologia” 2015, nr 157, t. 2.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020*, Biuletyn Informacji Publicznej, Warszawa 2014.
- Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014.
- Raport GUS 2011, <<http://www.stat.gov.pl/gus>>.
- Richert-Kazimierska A., Stankiewicz K., *Dyskryminacja pracowników w starszym wieku – wybrane zagadnienia*, w: *Zarządzanie – nowe perspektywy w dobie zmian demograficznych – w świetle badań*, red. E. Gołębiewska, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, tom XV, zeszyt 11, Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź-Warszawa 2014.
- Richert-Każmierska A., Wasilczuk J., *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 167, Katowice 2014.
- Rocznik statyczny pracy 2012*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa 2014.
- Social Affairs and Equal Opportunities*, Employment in Europe Report, Directorate – General for Employment European Commission 2007.
- Startiene G., Rememarkiene R., Dumciuvienė D., *The structure of the Model of Self-Employment Factors in the Country with Transition Economy*, „Transformation in Business Economics” 2013, vol. 12, no. 2.
- Szukalski P., *Starzenie się ludności – wyzwanie XXI wieku*, w: *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności Polski*, red. P. Szukalski, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.
- Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. *Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Monitor Polski z dnia 4 lutego 2014 roku poz.115.
- Zbierski P., Węclawska D., Zadura-Lichota P., Bratnicki M., *Global Entrepreneurship Monitor Polska*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,67527,17231385,Samozatrudnienie_w_Europie__Polska_w_czolowce.html> (dostęp: 09.01.2015).