Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXV, 2, 2016
DOI: 10.17951/sil.2016.25.2.145

Katarzyna Michajłow
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
katarzynamichajlow.km@gmail.com

Szczególny status osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia (zarys problematyki)

The Special Status of Unemployed People Over the Age of 50 (Outline Issues)

STRESZCZENIE

Analiza rynku pracy pozwala na wyodrębnienie pewnych kategorii osób, które w szczególnym stopniu są zagrożone pozostawaniem poza zatrudnieniem. W stosunku do tych grup wydaje się uzasadnione traktowanie ich w sposób priorytetowy przy udzielaniu form wsparcia przewidzianych dla ogółu bezrobotnych. Ponadto ustawodawca wskazuje formy aktywizacji zawodowej skierowane wyłącznie do tych bezrobotnych, a także przewiduje w stosunku do nich specjalne działania osłonowe. Owa dyferencjacja statusu bezrobotnych nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, a tego rodzaju zróżnicowanie jest dozwolone zarówno na gruncie prawa krajowego, jak i ponadnarodowego. W niniejszym artykule zostały omówione wybrane zagadnienia świadczące o szczególnym statusie osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia.

Słowa kluczowe: bezrobocie; dyferencjacja; wiek, usługi i instrumenty rynku pracy; aktywizacja zawodowa; zasiłek dla bezrobotnych

WPROWADZENIE

Dane statystyczne dotyczące skali i struktury bezrobocia wskazują na zwiększone ryzyko bezrobocia wśród niektórych kategorii osób charakteryzujących się określonymi cechami (jak np. płeć, wiek, kwalifikacje zawodowe, stan zdrowia, sytuacja rodzinna). Te szczególne kategorie osób zwane są niekiedy grupami ryzyka. Takie pojęcie na określenie osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem i jego skutkami pojawiło się w połowie lat 90. ubiegłego wieku w polskich regulacjach prawnych z zakresu bezrobocia. Były to unormowania

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

dotyczące programów specjalnych zawarte w ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu[1] oraz w wydanych na jej podstawie rozporządzeniach wykonawczych Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1995[2] i 1998 r.[3] Wskazane tu akty prawne nie zaliczyły jednak bezrobotnych w starszym wieku do kategorii bezrobotnych określanych mianem grup ryzyka, co nie oznacza, że ówczesnym regulacjom z zakresu bezrobocia nie była znana dyferencjacja statusu bezrobotnych ze względu na kryterium wieku. Już w ustawie z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu[4] wiek bezrobotnego stanowił przesłankę korzystania z prawa do zasiłku do czasu nabycia prawa do emerytury. Rozwiązanie to przyjęła następnie ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r., a kształt tych regulacji został zmodyfikowany od 1 stycznia 1997 r.[5] przez wprowadzenie przepisów dotyczących zasiłków przedemerytalnych i świadczeń przedemerytalnych. Jak widać z powyższego przeglądu, „starsi" bezrobotni mieli status korzystniejszy niż przysługujący pozostałym bezrobotnym na gruncie przepisów przewidujących zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego.

Nowe, aktualnie obowiązujące regulacje prawne dotyczące bezrobocia przyniosły istotne zmiany w tym zakresie. Wprowadzono kategorie bezrobotnych „będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy". Zastosowane w niniejszym opracowaniu określenie progu wiekowego dla bezrobotnych wynika z art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[6]. Przepis ten określa kategorie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Jako główną przyczynę umieszczenia bezrobotnych powyżej 50. roku życia we wskazanym wyodrębnieniu należy uznać znikomą aktywność zawodową tych osób, na którą pośrednio ma wpływ niski poziom wykształcenia, obniżona sprawność ruchowa, nieumiejętność wyszukiwania ofert pracy, mała mobilność bądź jej brak, a także nieprzystosowanie do wymagań stawianych przez pracodawców. W końcu 2014 r. najwięcej osób powyżej 50. roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej – 172,5 tys. osób, co stanowiło 36,3% bezrobotnych w tej grupie[7]. Jak wskazano, istotną przyczyną utrudniającą tym osobom znalezienie zatrudnienia jest niski poziom wykształcenia. Niestety, ludzie starsi w większości nie nadążają również za postępem elek-

[1] Dz.U. z 2003 r., nr 58, poz. 514 z późn. zm., dalej jako: ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r.

[2] Dz.U., nr 134, poz. 661.

[3] Dz.U., nr 156, poz. 1023.

[4] Dz.U., nr 106, poz. 457 z późn. zm.

[5] Ustawa z dnia 6 grudnia 1996 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U., nr 147, poz. 687).

[6] T.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 149 ze zm., dalej jako: ustawa o promocji zatrudnienia lub ustawa.

[7] *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyej50rokuycianarynkupracy/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-rynku-pracy-w-2013-roku [data dostępu: 26.03.2016].

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

tronicznym. W efekcie nawet jeżeli osoby takie podejmują zatrudnienie, to jest ono związane z wysiłkiem fizycznym, który dla ludzi w podeszłym wieku nie do końca jest wskazany.

I. STATUS OSÓB BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA NA GRUNCIE PRAWA PONADNARODOWEGO

Na status grup społecznych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zwraca uwagę szereg aktów prawa ponadnarodowego. Należy zaznaczyć, że z regulacji zawartych w niektórych z tych aktów wynika przede wszystkim zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy. Przykładowo art. 2 i 3 Konwencji MOP nr 111 z 1958 r., dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, zobowiązuje państwa-członków do ustalenia i prowadzenia polityki krajowej, która będzie zmierzała do popierania – metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju – równości szans oraz traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie. Realizacji tej polityki należy doszukiwać się w działalności urzędów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy. Jednocześnie ta sama konwencja w art. 5 dopuszcza stosowanie specjalnych środków dla uwzględnienia specyficznych potrzeb osób, względem których specjalna ochrona lub opieka jest powszechnie uznana za potrzebną z uwagi na płeć, wiek, inwalidztwo, ciężary rodzinne albo poziom społeczny lub kulturalny[8]. Kolejnym aktem prawa międzynarodowego odnoszącym się do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest Konwencja MOP nr 16 z 1988 r., dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem[9]. Chociaż nakazuje się w niej zapewnienie równości traktowania wszystkim osobom objętym ochroną przed bezrobociem (art. 6 ust. 1), to jednocześnie znajdujemy tam zastrzeżenie, że nie pozostaje z tym nakazem w kolizji przyjęcie specjalnych środków, usprawiedliwionych sytuacją określonych grup lub mających na celu zaspokojenie specjalnych potrzeb kategorii osób, które mają szczególne potrzeby na rynku pracy[10].

Równie istotne w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia są akty prawa wspólnotowego dotyczące aktywnego współdziałania państw członkowskich w zakresie polityki zatrudnienia w stosunku do osób będących w szczególnej sy-

[8] Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r.

[9] Konwencja MOP nr 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, przyjęta w Genewie dnia 1 czerwca 1988 r.

[10] Z. Góral, *Dyferencjacja statusu prawnego bezrobotnych*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 197.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

tuacji na rynku pracy. Na potrzeby niniejszego opracowania należy choćby ogólnie przedstawić założenia poszczególnych strategii i wskazać akty prawa wspólnotowego odnoszące się do – związanego z dostępem do instrumentów rynku pracy – szczególnych kategorii bezrobotnych.

W treści Traktatu z Maastricht[11] i w dokumencie o charakterze programowym (tzw. Białej Księdze) sformułowano najważniejsze cele wspólnotowej polityki zatrudnienia, a wśród nich „wzrost poziomu zatrudnienia, zwłaszcza w regionach najsłabiej rozwiniętych oraz w grupach upośledzonych na rynku pracy”[12].

Jak pisze M. Szylko-Skoczny[13], aktywne działania na rzecz tworzenia zintegrowanej polityki zatrudnienia rozpoczął szczyt w Essen w grudniu 1994 r., na którym szefowie rządów państw członkowskich podjęli dyskusję o walce z bezrobociem, czego efektem było określenie w Strategii z Essen płaszczyzn rozpoczynającej się współpracy. Jedną z tych płaszczyzn było udoskonalenie instrumentów pomocy dla grup problemowych na rynku pracy. Natomiast wyrazem konkretnych działań państw członkowskich Unii Europejskiej w zakresie bezrobocia stała się realizacja Europejskiej Strategii Zatrudnienia, którą zainicjowano na szczycie w Luksemburgu (listopad 1997 r.). W filarze czwartym tej strategii wskazano na potrzebę umacniania polityki równych szans na pracę przez likwidację nierówności ze względu na płeć, możliwość łączenia życia zawodowego i rodzinnego, ułatwianie powrotu na rynek pracy po dłuższej nieobecności oraz pomoc w utrzymaniu zatrudnienia osobom słabszym. Powyższe wskazuje na pojawienie się już na tym etapie procesu kształtowania prawa unijnego dyferencjacji niektórych grup społecznych na rynku pracy[14]. W kontekście zagrożenia pozostawania bez zatrudnienia poszczególnych grup społecznych należy również zwrócić uwagę na uzgodnione w 2000 r. w Nicei podstawowe kierunki walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Wśród nich ujęto „umożliwienie wszystkim dostępu do pracy, zasobów, praw, dóbr i usług, a także zapobieganie wykluczeniu społecznemu, niesienie pomocy najbardziej zagrożonym grupom, mobilizowanie różnych podmiotów i instytucji do realizacji tych celów”[15].

Działania państw członkowskich Unii Europejskiej w zakresie promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu były prowadzone przez realizację powyższych założeń, zmodyfikowanych nieco w Strategii lizbońskiej realizowanej w latach 2000–2010, a następnie zredefiniowanych i ujętych w nowej strategii na lata 2010–2020 Europa 2020. Skupia się ona na trzech powiązanych ze sobą

[11] Traktat z Maastricht podpisany dnia 7 lutego 1992 r. (Dz. Urz. WE 1992 C 191).

[12] M. Szylko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Warszawa 2004, s. 308.

[13] *Ibidem*, s. 308–309.

[14] *Ibidem*, s. 311.

[15] *Ibidem*, s. 314.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

priorytetach – rozwoju inteligentnym (*smart growth*), rozwoju zrównoważonym (*sustainable growth*) i sprzyjającym włączeniu społecznemu (*inclusive growth*).

II. FORMY AKTYWIZOWANIA ZAWODOWEGO BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA

Jak już wyżej wskazano, ustawodawca w aktualnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadził klasyfikację bezrobotnych, wyodrębniając katalog osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49). Zmodyfikowane zostały także zasady dostępności różnych form aktywizacji bezrobotnych, a działania dotyczące subsydiowanego zatrudnienia zostały skoncentrowane głównie na grupach bezrobotnych najbardziej zagrożonych marginalizacją społeczną[16]. Od momentu wejścia w życie ustawy o promocji zatrudnienia treść art. 49 ulegała kilkakrotnie zmianom, które modyfikowały – niekiedy w sposób dość istotny – zakres podmiotowy katalogu osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy[17]. Należy zaznaczyć, iż zmiany te nie dotknęły kategorii bezrobotnych powyżej 50. roku życia, co dowodzi o przeświadczeniu ustawodawcy co do utrzymującego się zagrożenia pozostawania poza zatrudnieniem tej grupy osób.

Zajmując się kwestią dyferencjacji statusu bezrobotnych na gruncie art. 49 ustawy, nie sposób nie odnieść się do wprowadzonego ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw[18] tzw. profilowania bezrobotnych. W ramach wprowadzonych zmian urzędy pracy są zobowiązane do ustalania profilu (I, II lub III) dla bezrobotnych w zależności od oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i gotowości do podjęcia zatrudnienia. Profilowanie bezrobotnych jest instrumentem zapobiegającym powstaniu bezrobocia długookresowego przez identyfikację osób najbardziej narażonych na długookresowe bezrobocie, a następnie dobór najbardziej efektywnych form pomocy dla tych osób. W efekcie dokonuje się podziału zarejestrowanych bezrobotnych na trzy grupy (profile): aktywnych (niewymagających wsparcia), wymagających wsparcia oraz oddalonych od rynku pracy. Osoby, którym zostanie przydzielony I profil wsparcia do dyspozycji będą mieć tylko pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. Natomiast osoby zakwalifikowane

[16] *Ibidem*, s. 226.

[17] Na temat zmian i ich oceny zob. A. Kosut, *Kilka uwag na temat dyferencjacji statusu prawnego bezrobotnych*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 490; M. Rotkiewicz, *Usługi rynku pracy*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 269–270.

[18] Dz.U. z 2014 r., poz. 598 ze zm.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

do II profilu będą korzystać ze wszystkich instrumentów aktywnej polityki rynku pracy. Dla oddalonych od rynku pracy zaplanowano usługi aktywizacyjne agencji zatrudnienia i wejście do programu Aktywizacja i Integracja[19].

W związku z wprowadzeniem obowiązkowego profilowania bezrobotnych pojawiły się wątpliwości co do znaczenia art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia w kontekście doboru środków możliwych do zastosowania w stosunku do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Za zbyt radykalny, moim zdaniem, należy uznać pogląd A. Drabek[20], według której „wraz z wprowadzeniem koncepcji profilowania zaklasyfikowanie do jednej z grup bezrobotnych, uznanych za będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, przestało mieć w zasadzie znaczenie dla doboru środków, jakie można w stosunku do takiej osoby zastosować". Autorka twierdzi, iż kategoriom tym będzie przysługiwało jedynie pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych. Wydaje się jednak, że profilowanie osób bezrobotnych, należących jednocześnie do kategorii wymienionych w art. 49 ustawy, nie pozbawia tych osób prawa do skorzystania z innych form aktywizacji przewidzianych w ustawie dla tych kategorii, zwłaszcza jeżeli osobom tym przyznany zostanie II profil, zapewniający najszersze możliwości w zakresie zastosowania usług i instrumentów rynku pracy.

Ustawa o promocji zatrudnienia do podstawowych usług rynku pracy zalicza pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i organizację szkoleń. Powyższe zwykłe formy pomocy mogą prowadzić do aktywizacji zawodowej bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ramach subsydiowanego lub niesubsydiowanego zatrudnienia[21]. Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pozyskiwaniu pracodawcom potencjalnych pracowników. Dzięki upowszechnianiu przez urząd pracy propozycji zatrudnienia w internetowej bazie bezrobotni i poszukujący pracy mają jeszcze lepszy dostęp do ofert pracy, są na bieżąco informowani o przysługujących im prawach i obowiązkach, natomiast pracodawcy mogą otrzymać kompleksową pomoc w doborze kandydatów na odpowiednie stanowisko, a także uzyskać informacje o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy. Pośrednictwo pracy realizowane w ramach sieci EURES obejmuje również określone w prawie unijnym usługi, w tym „informowanie i poradnictwo z zakresu warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy na terytorium RP oraz na terytoriach państw członkowskich UE, z wyłączeniem RP, państw EOG,

[19] *Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka. Poradnik profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy*, red. Z. Wiśniewski, M. Wojdyła-Preisner, Warszawa 2014, s. 28.

[20] A. Drabek, *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych jako nowy sposób na walkę z bezrobociem?*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego" 2014, nr 4, s. 18.

[21] A. Klimkiewicz, *Społeczno-prawne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy*, „Polityka Społeczna" 2009, nr 2, s.7.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

jeżeli na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi obywatele tych państw mogą korzystać ze swobody przepływu osób”[22].

Zgodnie z art. 38 ustawy poradnictwo zawodowe polega z jednej strony na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu, miejsca zatrudnienia, planowaniu rozwoju kariery zawodowej oraz na inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Z drugiej strony poradnictwo zawodowe pomaga pracodawcom – na ich wniosek – dobrać odpowiednich kandydatów do pracy oraz wspiera rozwój pracodawców i pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

Uzupełniający i dopełniający charakter w stosunku do wskazanych usług mają instrumenty rynku pracy. Katalog finansowych form wsparcia pracodawców i bezrobotnych zawiera art. 44 ustawy, zaliczający do nich środki wspierające mobilność bezrobotnych, takie jak finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy, a także finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy. Ponadto są to przede wszystkim formy zachęty pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, polegające na dofinansowaniu wyposażenia miejsca pracy, refundacji kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego, finansowaniu dodatków aktywizacyjnych.

Co do zasady przyznanie bądź nie wskazanych wyżej form wsparcia jest uzależnione od uznaniowej decyzji starosty. Wyjątek stanowi dodatek aktywizacyjny, który przysługuje bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku, jeżeli w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy podjął zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę albo z własnej inicjatywy podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową[23]. W pierwszym przypadku przysługuje on w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większą jednak niż 50% zasiłku, przez okres, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek. Natomiast w drugim przypadku dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości do 50% zasiłku, przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.

[22] M. Rotkiewicz, *Usługi rynku pracy*, s. 205.
[23] *Ibidem*, s. 248.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

Niewątpliwie niektóre z przywołanych wyżej instrumentów ułatwiają mobilność geograficzną[24] osobom powyżej 50. roku życia pozostającym poza zatrudnieniem. Stanowią ponadto zachętę do podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania, co wydaje się dobrym rozwiązaniem w przypadku zamieszkiwania przez tych bezrobotnych na obszarze o wysokiej stopie bezrobocia. Biorąc pod uwagę fakultatywny charakter omówionych instrumentów, warto byłoby wprowadzić takie rozwiązania legislacyjne, które zapewniłyby osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy i zamieszkującym na takich obszarach gwarantowane wsparcie w ramach omówionych instrumentów.

Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym w stosunku do wszystkich bezrobotnych istnieje możliwość skierowania do prac interwencyjnych, robót publicznych, na staż (na okres sześciu miesięcy), do przygotowania zawodowego dorosłych, a w stosunku do osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku – do prac społecznie użytecznych. Z kolei osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 ustawy) służą następujące uprawnienia: doprowadzenie bezrobotnego do zatrudnienia w efekcie umowy zawartej przez urząd pracy z agencją zatrudnienia, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem – osobom bezrobotnym posiadającym co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia. W stosunku do bezrobotnych do 30. roku życia ustawodawca przewidział szczególne formy wsparcia w postaci bonu szkoleniowego, stażowego, zatrudnieniowego i bonu na zasiedlenie oraz stażu w wymiarze 12 miesięcy. Grant na telepracę został przewidziany dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie trzech lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Wśród form aktywizowania skierowanych tylko do osób powyżej 50. roku życia ustawodawca wymienia prace interwencyjne (w wymiarze nawet do 48 miesięcy ich trwania) oraz dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnionego przez pracodawcę starszego bezrobotnego. Niestety, w toku zmian wprowadzonych do ustawy o promocji zatrudnienia pozbawiono bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia prawa do uzyskania w okresie sześciu miesięcy od dnia rejestracji propozycji zatrudnienia. W aktualnym stanie prawnym z tego rodzaju uprzywilejowanego statusu we wskazanym zakresie skorzystać mogą, spośród kategorii wymienionych w art. 49 ustawy, jedynie bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej. Niewykluczone, że w tej grupie osób bezrobotnych znajdą się również osoby w wieku powyżej 50. roku życia, a więc w sposób niejako pośredni staną się beneficjentami uprawnienia, o którym tu mowa.

[24] E. Staszewska, *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Warszawa 2012, s. 166.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

Bezrobotni zakwalifikowani do III profilu, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny, mogą korzystać z programu Aktywizacja i Integracja, a także z działań aktywizacyjnych zleconych agencjom zatrudnienia. Programy specjalne mogą być stosowane, na zasadach pierwszeństwa, wobec bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz wobec pozostałych bezrobotnych i osób poszukujących pracy.

Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na wskazanie i choćby pobieżne omówienie wszystkich form wsparcia, dlatego ograniczę się jedynie do tych, które traktują bezrobotnych powyżej 50. roku życia w sposób uprzywilejowany. Za szczególnym statusem bezrobotnych powyżej 50. roku życia przede wszystkim przemawia możliwość skorzystania przez tę grupę osób z przywołanych powyżej szczególnych form zatrudnienia subsydiowanego, jakimi są roboty publiczne i prace interwencyjne. Pierwsze z nich polegają na zatrudnieniu, w ramach umowy o pracę, bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy na wniosek jednostek samorządu terytorialnego – z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy, przez organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki. Należy podkreślić, że pracodawca nie ma obowiązku podtrzymania zatrudnienia z bezrobotnym po zakończeniu okresu objętego refundacją w ramach omawianej formy wsparcia[25].

Drugą z wymienionych powyżej form wsparcia są prace interwencyjne. Starosta może skierować na ich odbycie starszych bezrobotnych w wymiarze do 24 miesięcy oraz dokonać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne (art. 59 ustawy). Zwrot kosztów może dotyczyć 24- lub 48-miesięcznego (w tym przypadku refundacja będzie dotyczyć kosztów ponoszonych za co drugi miesiąc) okresu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego. Należy zaznaczyć, że pracodawca nie otrzymuje pełnego zwrotu poniesionych kosztów wynagrodzenia i składek. Wysokość refundacji zależy od tego, czy skierowana osoba spełnia warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego czy też nie. W pierwszym przypadku refundacja jest przyznawana w wysokości do 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. W drugim zaś wynosi ona 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę i wspomnianych składek (art. 59 ust. 4). Omawiane tu formy zatrudnienia subsydiowanego są niekiedy oceniane krytycznie, podnosi się bowiem, że „pracodawcy częstokroć traktują zatrudnienie subsydiowane w sposób instrumentalny i utrzymują powsta-

[25] M. Rotkiewicz, *Instrumenty rynku pracy*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, s. 317.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

łe w jego ramach miejsca pracy tak długo, jak długo dostępna jest pomoc państwa z tego tytułu”[26]. Niemniej korzystanie z tych form zatrudnienia rodzi skutek w postaci powrotu osób powyżej 50. roku życia na rynek pracy i zapewnienia dlań źródła utrzymania oraz sprzyja włączeniu społecznemu.

W myśl art. 60d ustawy urząd może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia przez okres 12 miesięcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia. Natomiast w przypadku ukończenia 60. roku życia dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres 24 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującą w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca lub przedsiębiorca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, odpowiednio przez okres 6 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył lat 60, oraz 12 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Staż dla bezrobotnych stanowi z kolei przykład aktywizacji bezrobotnych, która traktuje bezrobotnych powyżej 50. roku życia w sposób mniej korzystny niż tych, którzy nie ukończyli 30. roku życia. Ustawodawca dokonał rozróżnienia okresu trwania stażu w zależności od grupy społecznej, która jest kwalifikowana do odbycia stażu. Powyższe rozwiązanie jest wynikiem konieczności objęcia pewnych bezrobotnych szczególną, wzmożoną pomocą[27]. W przypadku odbywania stażu przez młodszych bezrobotnych może on trwać do 12 miesięcy (art. 53 ust. 2 ustawy). Niewątpliwie odbycie stażu daje uczestnikowi szansę zdobycia cennego doświadczenia, kwalifikacji, a także otrzymywania źródła dochodu. Z drugiej strony nie sposób nie zauważyć, iż stażysta nie nabywa statusu pracownika, a staż nie jest okresem zatrudnienia pracowniczego w rozumieniu Kodeksu pracy[28], lecz okres pobierania stypendium przyznanego w okresie stażu wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych (art. 79 ustawy). W konsekwencji osoba odbywająca staż nie traci statusu bezrobotnego[29].

Wskazane działania o charakterze specjalnym, dotyczące osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, mają za zadanie wspomóc tych, w przypadku których pośrednictwo pracy daje nikłe albo żadne szanse na znale-

[26] B. Murak, *Problem dyskryminacji płacowej przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 3, s. 30.

[27] E. Staszewska, *Staż dla bezrobotnych – instrument aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 210–211.

[28] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.).

[29] M. Rotkiewicz, *Instrumenty rynku…*, s. 281.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

zienie pracy. Dodatkowe formy pomocy mają na celu wyrównanie szans na rynku pracy w stosunku do pozostałych osób pozostających poza zatrudnieniem[30]. Jak wynika ze sprawozdania przedstawionego przez Najwyższą Izbę Kontroli[31], podejmowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz urzędy pracy działania aktywizujące zawodowo osoby bezrobotne z grupy 50+, które powinny zwiększyć szansę uzyskania przez te osoby stałego zatrudnienia, nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. W latach 2010–2012, mimo stosowania narzędzi aktywizujących, liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w tej grupie wzrosła o 15,4%, podczas gdy liczba pozostałych zarejestrowanych bezrobotnych o 7,6%. Rezultaty działań aktywizujących były przeważnie krótkotrwałe, nie zapewniały bezrobotnym stałej pracy w dłuższym okresie, jedynie nielicznym udało się uzyskać trwałe zatrudnienie. Pozostali, o ile znaleźli pracę, byli zazwyczaj zatrudniani na podstawie krótkoterminowych umów cywilnoprawnych. Po ich rozwiązaniu w zdecydowanej większości ponownie rejestrowali się jako bezrobotni i byli obejmowani kolejnymi działaniami aktywizującymi.

III. REGULACJE SŁUŻĄCE BEZPIECZEŃSTWU SOCJALNEMU BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA

Wśród elementów systemu bezpieczeństwa socjalnego bezrobotnych kluczowe znaczenie ma ochrona realizowana przez przysługujące im z tytułu pozostawania bez pracy świadczenia. Dostępność i ich wysokość są elementami, w oparciu o które można dokonać oceny systemu bezpieczeństwa socjalnego[32].

Świadczeniem pieniężnym, niezależnym od instrumentów i usług rynku pracy, jest zasiłek dla bezrobotnych. Należy zgodzić się z prezentowanym w piśmiennictwie poglądem, że bezrobotni powyżej 50. roku życia nie są traktowani w sposób uprzywilejowany w zakresie prawa do zasiłku[33]. Ustawodawca wydłużył okres pobierania zasiłku (ze 180 do 365 dni) przez bezrobotnych powyżej 50. roku życia posiadających co najmniej 20-letni okres uprawniający do tego świadczenia. Jak pisze E. Kwiatkowski[34], stopień hojności zasiłków jest ważną kategorią, gdyż wpływa na zachowania osób na rynku pracy. Należy zatem stwierdzić, że system zasiłków na gruncie prawa polskiego nie jest hojny – warunki

[30] K. Serafin, *Zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, s. 133.

[31] *Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia*, www.nik.gov.pl/plik/id,5809,vp,7513.pdf [data dostępu: 26.03.2016].

[32] A. Kosut, *Bezpieczeństwo socjalne bezrobotnych powyżej 50. roku życia*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 321.

[33] *Ibidem*, s. 323.

[34] E. Kwiatkowski, *Ekonomiczne aspekty zasiłków dla bezrobotnych*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, s. 64–65.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

uprawniające są wymagające, ich wysokość jest niska, a okres pobierania krótki, zwłaszcza w przypadku niespełnienia uprzednio przytoczonych przesłanek jego wydłużenia do 365 dni. Jednakże osoby po 50. roku życia częściej posiadają prawo do zasiłku dla bezrobotnych niż osoby młodsze. Oczywiście wynika to z faktu, że są to przede wszystkim osoby poprzednio pracujące, a więc posiadające odpowiednio długi staż pracy, by nabyć prawo do zasiłku, również w wyższej wysokości. W końcu 2014 r. prawo do zasiłku posiadało 242,4 tys. bezrobotnych, czyli co siódmy zarejestrowany. W populacji bezrobotnych powyżej 50. roku życia prawo do zasiłku posiadało 88,4 tys. osób, czyli co szósty bezrobotny w omawianej grupie wiekowej[35].

Drugim świadczeniem pieniężnym, którego nabycie jest związane z uprzednim posiadaniem statusu osoby bezrobotnej oraz prawa do zasiłku, jest świadczenie przedemerytalne. Świadczenie to po raz pierwszy pojawiło się w polskich regulacjach na gruncie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r., wprowadzono je od 1 stycznia 1997 r. Od 1 sierpnia 2004 r. regulację w zakresie świadczenia przedemerytalnego przeniesiono do odrębnego aktu prawnego, czyli ustawy z dnia 30 kwietnia 2014 r. o świadczeniach przedemerytalnych[36]. Do tej właśnie ustawy odsyła art. 58 ustawy o promocji zatrudnienia, zgodnie z którym bezrobotni powyżej 50. roku życia, po upływie sześciu miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy, mogą ubiegać się o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, jeżeli spełniają warunki do nabycia tego świadczenia, określone w odrębnych przepisach. Warunki te określa art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, który wskazuje sześć alternatywnych przesłanek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, a dominująca grupa przypadków uzyskania tego uprawnienia wiąże się z utratą zatrudnienia – wykonywanego w ramach stosunku pracy lub stosunku służbowego – z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, takich jak jego likwidacja albo niewypłacalność bądź – jak to określa ustawodawca – „z przyczyn dotyczących zakładu pracy". Jeżeli dołączymy do tego niezbędną w każdym ze wskazanych przypadków przesłankę co najmniej 6-miesięcznego stażu pracy u danego pracodawcy i konieczność osiągnięcia określonej granicy wieku wraz z okresem uprawniającym do emerytury (od minimum 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn do maksimum – odpowiednio – 35 i 40 lat), okaże się, że świadczenie przedemerytalne nie zawsze będzie dostępne dla wszystkich zainteresowanych[37]. Co więcej, do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego niezbędne jest pobieranie przez co najmniej 180 dni zasiłku dla bezrobotnych. Oznacza to, że przez okres pobierania zasiłku i ana-

[35] *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyej50rokuycianarynkupracy/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-rynku-pracy-w-2013-roku [data dostępu: 26.03.2016].

[36] Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.

[37] A. Kosut, *Bezpieczeństwo socjalne*..., s. 324.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

logicznie – do momentu przyznania osobie bezrobotnej prawa do świadczenia przedemerytalnego, nie może ona utracić statusu bezrobotnego. Należy jednak pamiętać, że osoby uprawnione do świadczeń przedemerytalnych nie są bezrobotnymi. Świadczenie to umożliwia czerpanie środków utrzymania do czasu nabycia prawa do emerytury[38]. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 20 listopada 2006 r.[39] stwierdził, iż system świadczeń przedemerytalnych został usytuowany pomiędzy regulacjami adresowanymi do bezrobotnych i regulacjami z zakresu ubezpieczenia emerytalnego.

PODSUMOWANIE

Podsumowując, szczególna sytuacja osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia znajduje swoje odzwierciedlenie w przyjętych rozwiązaniach prawnych. Uwzględniając przytoczone wyżej dane dotyczące efektywności tych rozwiązań, nie sposób zaprzeczyć, iż formy aktywizacji dla większości bezrobotnych powyżej 50. roku życia nie prowadzą do uzyskania stałego zatrudnienia, a jedynie są dla nich warunkiem koniecznym do uzyskania świadczeń czy innych form pomocy. Udział w oferowanych formach wsparcia, takich jak np. staże czy prace interwencyjne, zapewnia jedynie pracodawcom subsydiowane zasoby pracy. Niski poziom aktywności edukacyjnej, nienadążanie seniorów za rozwojem technologicznym (tzw. e-wykluczenie) czy zbyt krótka, w stosunku do całego cyklu życia, aktywność zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości[40] stanowią ogromne wyzwanie dla polityki zatrudnienia. Niestety, mimo skierowanych do tej grupy licznych instrumentów przeciwdziałania bezrobociu, obserwuje się zaledwie nieznaczny spadek liczby osób powyżej 50. roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy. W 2014 r. liczba bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej zmniejszyła się o 49,6 tys. osób (tj. o 9,5%) do 474,9 tys. osób, a spadek był prawie o połowę słabszy niż ogólny spadek bezrobocia zanotowany w tym okresie. W końcu 2014 r. osoby powyżej 50. roku życia stanowiły 26% ogółu zarejestrowanych wobec 24,3% przed rokiem[41]. Przytoczone statystyki świadczą o szerokiej skali problemu dezaktywności i bierności zawodowej bezrobotnych z omawianej grupy wiekowej, których wykluczenie z rynku pracy może prowadzić do wykluczenia społecznego.

[38] A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódka, *Świadczenia emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 50–51.

[39] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 listopada 2006 r., SK 66/06, OTK A 2006, nr 10, poz. 152.

[40] B. Sztur-Jaworska, *Polityka senioralna w Polsce – analiza agendy*, „Problemy Polityki Społecznej" 2015, nr 3, s. 52–53.

[41] *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyej50rokuycianarynkupracy/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-rynku-pracy-w-2013-roku [data dostępu: 26.03.2016].

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

BIBLIOGRAFIA

Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia, www.nik.gov.pl/plik/id,5809,vp,7513.pdf [data dostępu: 26.03.2016].

Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka. Poradnik profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy, red. Z. Wiśniewski, M. Wojdyła-Preisner, Warszawa 2014.

Drabek A., *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych jako nowy sposób na walkę z bezrobociem?*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego" 2014, nr 4.

Góral Z., *Dyferencjacja statusu prawnego bezrobotnych*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002.

Klimkiewicz A., *Społeczno-prawne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy*, „Polityka Społeczna" 2009, nr 2.

Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r.

Konwencja MOP nr 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, przyjęta w Genewie dnia 1 czerwca 1988 r.

Kopeć A., Maciejko W., Wojewódka M., *Świadczenia emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2008.

Kosut A., *Bezpieczeństwo socjalne bezrobotnych powyżej 50. roku życia*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009.

Kosut A., *Kilka uwag na temat dyferencjacji statusu prawnego bezrobotnych*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.

Kwiatkowski E., *Ekonomiczne aspekty zasiłków dla bezrobotnych*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.

Murak B., *Problem dyskryminacji płacowej przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2011, nr 3.

Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2013 roku, www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyej50rokuycianarynkupracy/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-rynku-pracy-w-2013-roku [data dostępu: 26.03.2016].

Rotkiewicz M., *Instrumenty rynku pracy*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. M. Culepa, Warszawa 2015.

Rotkiewicz M., *Usługi rynku pracy*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. M. Culepa, Warszawa 2015.

Rozporządzenie wykonawcze Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1995 r. (Dz.U., nr 134, poz. 661).

Rozporządzenie wykonawcze Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1998 r. (Dz.U., nr 156, poz. 1023).

Serafin K., *Zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.

Staszewska E., *Staż dla bezrobotnych – instrument aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.

Staszewska E., *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Warszawa 2012.

Sztur-Jaworska B., *Polityka senioralna w Polsce – analiza agendy*, „Problemy Polityki Społecznej" 2015, nr 3.

Szylko-Skoczny M., *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Warszawa 2004.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 15/11/2026 16:02:52

Traktat z Maastricht podpisany dnia 7 lutego 1992 r. (Dz. Urz. WE 1992 C 191).
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.).
Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U., nr 106, poz. 457 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r., nr 58, poz. 514 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 6 grudnia 1996 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U., nr 147, poz. 687).
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz.149 ze zm.).
Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r., poz. 598 ze zm.).
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2014 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 listopada 2006 r., SK 66/06, OTK A 2006, nr 10, poz. 152.

SUMMARY

The analysis of labour market shows that some categories of people are at high risk of being unemployed. It seems to be a good reason to give them priority when it comes to the forms of support provided for the unemployed. Moreover, legislator shows that some forms of professional activity of unemployed are addressed only for these groups and they are authorised for financial benefits. This kind of differentiation of the unemployed status does not constitute a breach of the principle of equal treatment in access to employment and this kind of diversity is allowed on both domestic law and international levels. Issues presented in this article show that people over the age of 50 have special status on the job market.

Keywords: unemployment; differentiation; age; labour market instruments and services; professional activation; dole