



Złożenie pracy online:
2013-12-19 19:30:12
Kod pracy:
11113

Agnieszka Filipek
(nr albumu: 20500*Z/SUM)

Praca magisterska

Aktywizacja a dyskryminacja kobiet po 50 roku życia na regionalnym rynku pracy w powiecie limanowskim

Activation and discrimination of womem over 50 years old within the regional labour market in Limanowa District

Wydział: Nauk Społecznych i Informatyki

Kierunek: Zarządzanie

Specjalność: zarządzanie w administracji publicznej

Promotor: dr Andrzej Gwizdź

Streszczenie

W prezentowanej pracy podjęto próbę charakterystyki jednej z grup zawodowych, jaką są pozostające bez zatrudnienia kobiety po 50 roku życia. Aktywizacja jej wymaga poświęcenia większej uwagi i szerszego spojrzenia. Jest ona bowiem obciążona różnego rodzaju stereotypami. Ta specyficzna grupa wiekowa, tak różnorodna pod wieloma aspektami, wymaga dużego wsparcia instytucjonalnego. Dlatego w pracy postanowiono poddać analizie sytuację kobiet 50+ w skali kraju oraz przede wszystkim, na lokalnym rynku pracy powiatu limanowskiego. W tym celu przeprowadzono badania ankietowe w grupie lokalnych pracodawców. Na ich podstawie poddano weryfikacji cztery założone hipotezy badawcze.

Słowa kluczowe

aktywizacja, rynek pracy, dyskryminacja, bezrobocie wśród kobiet 50+, pracodawcy, Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej

Abstract

In this thesis the attempt was taken to characterize one of the professional groups, namely women in the age over 50 years old in the state of being unemployed. The process of the group's activation requires more attention and broader insight into the case, as this group is exposed to different types of stereotyping. This specific age group, diverse in many aspects, requires great institutional support. For that reason it was decided to put under analysis the situation of women 50+ within Poland, paying special attention to the local labour market of Limanowa District. To make the analysis relevant a survey was conducted among the group of local employers. On the basis of the survey, four different research hypothesis were verified.

Keywords

activation, labour market, discrimination, unemployment among women 50+, employers, District Labour Office in Limanowa

Składam serdeczne podziękowania Panu dr Andrzejowi Gwiżdżowi za poświęcony czas oraz pomoc i cenne wskazówki przy pisaniu prezentowanej pracy.

Spis treści

Wstęp	3
Rozdział 1	
Bezrobocie i aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu	5
1.1 Teoretyczne aspekty bezrobocia.....	5
1.1.1 Istota, przyczyny i rodzaje bezrobocia.....	5
1.1.2 Ekonomiczne, psychospołeczne i polityczne skutki bezrobocia	10
1.2 Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.....	13
1.2.1 Instytucje rynku pracy realizujące zadania w zakresie aktywizacji zawodowej	13
1.2.2 Narzędzia stosowane w przeciwdziałaniu bezrobociu	20
1.2.3 Wybrane programy rządowe mające na celu poprawę sytuacji na rynku pracy i wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia	24
Rozdział 2	
Dyskryminacja kobiet na rynku pracy	36
2.1 Pojęcie i rodzaje dyskryminacji.....	36
2.2 Zjawisko dyskryminacji kobiet bezrobotnych po 50 roku życia	44
2.3 Specyfika aktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia	50
Rozdział 3	
Bezrobocie na lokalnym rynku pracy powiatu limanowskiego	74
3.1 Ogólna charakterystyka społeczno – gospodarcza powiatu limanowskiego	74
3.2 Sytuacja na rynku pracy w powiecie limanowskim	82
3.2.1 Stopa bezrobocia i liczba osób bezrobotnych	82
3.2.2 Struktura bezrobocia	84
3.2.3 Bezrobocie kobiet po 50 roku życia.....	87
3.3 Działania Powiatowego Urzędu Pracy w Limanowej w zakresie przeciwdziałania bezrobociu.....	89
Rozdział 4	
Sytuacja kobiet po 50 roku życia na rynku pracy powiatu limanowskiego w świetle badań własnych.	101
4.1 Cel, hipotezy badawcze i metodologia badania.	101
4.2 Wyniki badań	103
4.2.1 Charakterystyka badanych firm.....	105
4.2.2 Analiza pytań ankietowych	110
4.3 Weryfikacja hipotez.....	122
Zakończenie	124
Bibliografia	126
Czasopisma	128

Akty prawne	128
Netografia	128
Spis rysunków	130
Spis tabel.....	130
Spis wykresów	130
Załącznik 1. Ankieta.....	132

Wstęp

W ostatnich latach w Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach europejskich, coraz więcej uwagi poświęca się kwestii zwiększenia aktywności zawodowej kobiet po 50 roku życia, a zwłaszcza wydłużenia okresu pozostawania w zatrudnieniu. Przyczyny te leżą m.in. w kurczeniu się, a także w starzeniu zasobów pracy. Co więcej, poprawa jakości życia skutkuje zwiększeniem długości trwania życia. Następuje poprawa stanu zdrowia ludności w każdym wieku, w tym i osób będących na przedpolu starości. Procesom tym powinno towarzyszyć wydłużenie okresu aktywności zawodowej, który jednak w Polsce – pomimo znacznej poprawy w ostatnich latach – nadal pozostaje, na tle innych krajów europejskich, na niskim poziomie.

Podniesienie i zrównanie granicy wieku emerytalnego, a także niepokojąco wysokie bezrobocie wśród kobiet 50+ wymusza konieczność podjęcia intensywnych działań w zakresie polityki rynku pracy i polityki społecznej. Obecna polityka rządu stosuje pasywne oraz aktywne środki zapobiegające wzrostowi bezrobocia. Środki te okazują się jednak niewystarczające, gdyż nie eliminują przyczyn braku zatrudnienia lecz tylko łagodzą jego skutki. Dlatego, tak prowadzona polityka na rynku pracy powinna zostać zreorganizowana.

Do problemu aktywizacji i wysokiego bezrobocia wśród starszych kobiet dołącza kolejny poważny problem - problem dyskryminacji tych kobiet. O dyskryminacji kobiet starszych z powodu ich wieku mówi się w krajach wysokorozwiniętych od kilku dekad. Dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy w Polsce również staje się udziałem kobiet 50+. Gorsze ich traktowanie na rynku pracy odnosi się do: dostępu do pracy, warunków pracy i płacy, rozwiązywania stosunku pracy i wielu innych.

Prezentowana praca ma charakter teoretyczno – empiryczny i składa się z czterech rozdziałów. Głównym jej celem jest próba identyfikacji i ocena aktywizacji kobiet po 50 r. ż. na rynku pracy w powiecie limanowskim oraz skali dyskryminacji tych kobiet występującej na wspomnianym lokalnym rynku pracy.

W pierwszym rozdziale zawarto podstawowe zagadnienia związane z rynkiem pracy i bezrobociem. Omówione zostały przyczyny, rodzaje i konsekwencje bezrobocia. Przedstawiona została polityka przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego skutków poprzez aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. Prezentowane zagadnienia pozwalają zrozumieć, jakie zasady działania determinują istnienie rynku pracy i poprawne jego funkcjonowanie.

W rozdziale drugim zawarto rozważania na temat występowania zjawiska dyskryminacji kobiet 50+, głównie bezrobotnych na rynku pracy. Zdefiniowano pojęcie dyskryminacji, a także jej rodzaje. W rozdziale tym przedstawiono także specyfikę aktywizacji zawodowej tych kobiet.

Rozdział trzeci przedstawia charakterystykę powiatu limanowskiego z uwzględnieniem położenia geograficznego, potencjału demograficznego i gospodarczego. Zaprezentowano obecną sytuację na rynku pracy ww. powiecie, uwzględniając w nim bezrobocie kobiet po 50 roku życia. Rozdział kończy się analizą działań Powiatowego Urzędu Pracy w Limanowej w zakresie przeciwdziałania bezrobociu.

Ostatni, czwarty rozdział pracy jest rozdziałem empirycznym, w którym przedstawiono wyniki badań własnych przeprowadzonych przy zastosowaniu kwestionariusza ankiety na grupie 52 pracodawców z terenu powiatu limanowskiego. W ich ramach sformułowano i poddano weryfikacji hipotezy badawcze, których celem była próba odpowiedzi na pytanie:

- czy pracodawcy chętnie zatrudniają kobiety po 50 roku życia?
- jaka jest efektywność pracy kobiet po 50 roku życia?
- czy kobiety po 50 roku życia są dyskryminowane w zakładach pracy?
- czy zdaniem pracodawców praca wpływa na polepszenie pozafinansowych standardów życia kobiet po 50 roku życia?

W pracy magisterskiej wykorzystano aktualną literaturę przedmiotu oraz zasoby internetowe. Posłużono się także danymi publikowanymi przez Główny Urząd Statystyczny oraz Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej. W załączniku pracy przedstawiono kwestionariusz ankiety, który posłużył do przeprowadzenia badań ankietowych.

Rozdział 1

Bezrobocie i aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

1.1 Teoretyczne aspekty bezrobocia

1.1.1 Istota, przyczyny i rodzaje bezrobocia

Bezrobocie jest jednym z najważniejszych problemów współczesnej gospodarki. Pomimo, że dotyczy większej lub mniejszej części społeczeństwa, to z jego konsekwencjami boryka się całe społeczeństwo. Problem bezrobocia dotyczy państw zarówno o ustabilizowanej gospodarce rynkowej jak i tych, które znajdują się w procesie transformacji.

A. Frąckiewicz-Wronke i M. Zrałek definiują bezrobocie jako „brak równowagi między stroną podażową a stroną popytową rynku pracy. Nierównowaga ta przejawia się w nadwyżce osób chętnych do podjęcia zatrudnienia nad liczbą oferowanych miejsc pracy. Jest to zatem sytuacja polegająca na tym, że pewna liczba pracobiorców zdolnych i gotowych do podjęcia pracy nie znajduje zatrudnienia”.¹

Osoba bezrobotna w świetle obowiązujących przepisów w Polsce to osoba:²

- ✓ nie zatrudniona i nie wykonująca innej pracy zarobkowej,
- ✓ zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej,
- ✓ osoba niepełnosprawna, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy
- ✓ nie ucząca się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych,
- ✓ zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej jeżeli:
 - ukończyła 18 lat,
 - nie osiągnęła wieku emerytalnego,
 - nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę

¹A. Frąckiewicz,-Wronke, M. Zrałek, Polityka społeczna w okresie transformacji, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego, Katowice 2000, s. 85.

²Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.),art. 2, ust. 1, pkt. 2.

minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,

- nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe, lub nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,
- nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że, dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,
- nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej albo nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności,
- nie uzyskuje miesięcznego przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
- nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
- nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
- nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowe

W literaturze przedmiotu spotykamy różne rodzaje bezrobocia. I tak, ze względu na przyczyny bezrobocia możemy podzielić na:

- *bezrobocie strukturalne* – powstaje w sytuacji, gdy pracownicy tracą pracę na skutek wprowadzenia nowych technologii i przeobrażeń w strukturze gospodarki. Pojawia się wówczas problem niedostosowania struktury kwalifikacyjnej pracowników do struktury podaży stanowisk pracy. Może ono być szczególnie silne w regionach bardzo uzależnionych od tradycyjnych gałęzi produkcji, które stają się nierentowne na skutek konkurencji zagranicznej³ i zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce. Bezrobocie strukturalne ma na ogół charakter trwały, gdyż jego likwidacja wymaga zazwyczaj dłuższego okresu w związku z koniecznością zmiany zawodu, kwalifikacji czy miejsca zamieszkania.⁴
- *bezrobocie frykcyjne* – towarzyszy normalnemu funkcjonowaniu rynku pracy, gdyż pracownicy mają wiele powodów do zwalniania się z pracy i poszukiwania nowej. Są to przejściowe niedopasowania (frykcje) podaży pracy i popytu na pracę, powodujące pojawienie się przerwy w zatrudnieniu z powodu poszukiwania lepszej (innej) pracy.⁵ Bezrobocie frykcyjne (płynne) nazywane jest też bezrobociem naturalnym, wiąże się bowiem z krótkookresowym poszukiwaniem nowego miejsca pracy i nie narusza stanu równowagi na rynku pracy.⁶ Ma charakter dobrowolny i krótkotrwały, jest zjawiskiem normalnym w gospodarce, wiążącym się z prawem człowieka do wyboru i zmiany miejsca pracy,⁷ co wynika z art. 65 ust.1 Konstytucji.
- *bezrobocie koniunkturalne* – *bezrobocie* typu keynesowskiego/ zwane też bezrobociem nieefektywnego popytu, związane z cyklem gospodarczym; fazom ożywienia i rozkwitu koniunktury gospodarczej towarzyszy mniejsze bezrobocie, natomiast fazom recesji i depresji – większe.⁸ Ten rodzaj bezrobocia łączony jest z nazwiskiem J. M. Keynesa, bowiem to właśnie on zaakcentował związek bezrobocia z wahaniami koniunktury gospodarczej. Bezrobocie koniunkturalne wiąże się z (przejściowo) obniżonym popytem na pracę. Transformacja gospodarki, a więc zmiana o radykalnym charakterze, w wyniku której ustanowione zostają nowe reguły działania ekonomicznego, może sprawiać, że okres obniżonego popytu będzie się wydłużać. Jeśli transformacja prowadzi do stałego zmniejszania się popytu na pracę,

³Podstawy makroekonomii, pr. zbior. pod red. Z. Dacha, B. Szopa, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2004 s. 150.

⁴Elementarne zagadnienia ekonomii, pr. zbior. pod red. R. Milewskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 402.

⁵Ekonomia, pr. zbior. pod red. W. Cabana, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001, s. 347.

⁶J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999, s. 43.

⁷A. Francik, A. Poczowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków 1993, s. 46.

⁸J. Unolt, *Ekonomiczne ... op. cit.*, s. 43.

to oczywiście powoduje ona bezwzględny wzrost bezrobocia i prowadzi do wystąpienia jego postaci masowej.⁹

Biorąc pod uwagę akceptacje warunków płacowych na rynku pracy, bezrobocie można podzielić na:¹⁰

- *bezrobocie przymusowe* – pracownik jest przymusowo bezrobotny, jeśli jest gotów zaakceptować przedłożoną mu ofertę pracy za obowiązującą na rynku płacę, a mimo to nie może znaleźć zatrudnienia.¹¹
- *bezrobocie dobrowolne* – wynika z braku potrzeby podjęcia pracy, bezrobotni nie chcą podjąć pracy za ustaloną na rynku płacę, np. z powodu nieodpowiednich warunków pracy, niskiej płacy.¹²

Rozpatrując bezrobocie ze względu na formy jego występowania możemy wyróżnić¹³:

- *bezrobocie krótkookresowe* – okres pozostawania bez pracy nie przekracza 3 miesięcy,
- *bezrobocie średniookresowe* – poszukiwanie pracy w okresie od 3-12 miesięcy,
- *bezrobocie długookresowe* – powyżej 12 miesięcy,
- *bezrobocie agrarne* – występuje w rolnictwie, w niektórych działach przemysłu rolno-spożywczego i w czasie zbiorów. Popyt na pracę maleje po zbiorach,
- *bezrobocie chroniczne* – polega na tym, że wśród bezrobotnych pewna grupy osób ma niewielkie szanse znalezienia pracy. Obejmuje określone grupy ludności np. młodzież, kobiety, osoby po przekroczeniu pewnej granicy wieku,
- *bezrobocie globalne* (powszechne, międzynarodowe) *krajowe, regionalne i lokalne* – w zależności od obszaru, na którym w danym okresie występuje,
- *bezrobocie sezonowe* – związane ze zmiennym zapotrzebowaniem na siłę roboczą w różnych porach roku, np. w budownictwie czy rolnictwie,
- *bezrobocie całkowite* – czyli pełne, obejmujące cały czas pracy (dzień, tydzień, miesiąc),
- *bezrobocie częściowe* – obejmujące tylko jego część, przy bezrobociu częściowym poszukujący pracy mogą ją otrzymać w niepełnym wymiarze czasu roboczego,
- *bezrobocie jawne* - objęte oficjalną statystyką,

⁹T. Borkowski, A. Marcinkowski, Socjologia bezrobocia, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999, s. 20.

¹⁰Ekonomia, pr. zbior. pod red. W. Cabana... op. cit., s. 349.

¹¹D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, Makroekonomia, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996, s. 234.

¹²E. Kubiak, H. Nakonieczna-Kisiel, Ekonomia. Makroekonomiczne podstawy polityki gospodarczej, Wydawnictwo Samorządowe FRDL, Warszawa 1999, s. 227.

¹³J. Unolt, Ekonomiczne... op. cit., s. 43.

- *bezrobocie ukryte* - czyli utajone, które znajduje się poza statystyką,
- *bezrobocie technologiczne*, które jest następstwem szybkiego rozwoju techniki i zastępowania pracy ludzkiej maszynami i komputerami poprzez unowocześnienie technologii, co powoduje redukcję zatrudnienia w zakładach pracy.¹⁴ Współczesny postęp techniczny i cywilizacyjny pociąga za sobą spadek zapotrzebowania na siłę roboczą i ma antyzatrudnieniowy charakter (potrzebne dobra wytwarza mniejsza liczba pracowników, maszyny zastępują pracę ludzką, ogranicza się zatrudnienie przy prostych pracach fizycznych i umysłowych), ubywa pracy w jej dotychczasowym, tradycyjnym rozumieniu.¹⁵

Wśród przyczyn współczesnego kryzysu zatrudnienia i utrzymującego się masowego bezrobocia wskazywane są przede wszystkim czynniki ekonomiczne, ale także różnego rodzaju uwarunkowania polityczne, demograficzne (np. wkraczanie na rynek pracy bardzo licznych roczników młodzieży), instytucjonalne (np. sztywność rozwiązań instytucjonalnych w odniesieniu do rynku pracy), kulturowe. Podkreśla się, że procesy globalizacji spowodowały otwarcie rynków krajowych, wzrost konkurencji, wydajności pracy, produkcji światowej, handlu międzynarodowego i inwestycji zagranicznych. Rewolucja naukowo-techniczna, z którą wiąże się szybki postęp techniczny, automatyzacja, wprowadzenie nowoczesnych technologii informatycznych i komunikacyjnych, rozwój mikroelektroniki, Internetu i biotechnologii, upowszechnienie wiedzy i umiejętności, doprowadziły do zmiany struktury produkcji i zatrudnienia, a także popytu na pracę i charakteru pracy (likwidacja starych i tworzenie nowych miejsc pracy).¹⁶

W Polsce transformacja systemowa i wprowadzenie gospodarki rynkowej spowodowały niedopasowania strukturalne na rynku pracy. Do głównych przyczyn tych niedopasowań strukturalnych na rynku pracy można zaliczyć:¹⁷

- ⇒ gwałtownie rosnące bezrobocie strukturalne wynikające z radykalnych przemian gospodarczych,
- ⇒ upadek wielu zakładów pracy, które nie sprostały konkurencji rynkowej,

¹⁴K. Głąbicka, Wybrane elementy rynku pracy, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 2001, s. 91.

¹⁵Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej, pr. zbior. pod red. G. Firlit-Fesnaka, M. Szyłko-Skoczego, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2002, s. 218.

¹⁶Tamże, s. 217.

¹⁷Jak obniżyć bezrobocie – mechanizmy niwelowania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, pr. zbior. pod red. S. Krajewskiego, M. Mickiewicza, P. Krajewskiego, Projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Rekomendacje, Proxima sp. z o.o., s. 55.

⇒ obniżenie wolumenu produkcji w związku z tzw. szokiem transformacyjnym, restrykcyjną polityką makroekonomiczną i niestabilnością gospodarczą, która zniechęcała do prowadzenia działalności gospodarczej.

Niwelowanie bezrobocia jest jednym z głównych zadań większości państw w gospodarce rynkowej. Jest ono prowadzone w sferze ekonomicznej (wzrost gospodarczy, utrzymanie i tworzenie miejsc pracy), ale działania te uzupełnia i wspomaga aktywność państwa w sferze społecznej, która ma na celu zmniejszenie skali bezrobocia, skrócenie okresu pozostawania bez zatrudnienia oraz ograniczenie negatywnych skutków społecznych braku pracy.¹⁸

1.1.2 Ekonomiczne, psychospołeczne i polityczne skutki bezrobocia

Bezrobocie należy do najbardziej palących problemów społecznych współczesnego świata. Wynika to z różnorodnych, dalekosiężnych skutków bezrobocia, odczuwalnych zarówno przez osoby bezrobotne, jak i przez całe społeczeństwa. Mają one swój wymiar ekonomiczny, w tym m.in. finansowy, ale także wymiar społeczny, zwłaszcza socjologiczny i psychologiczny.¹⁹

Bezrobocie powszechnie jest oceniane jako zjawisko negatywne. Z tym twierdzeniem trudno byłoby polemizować. Należy jednak podkreślić, że negatywne skutki wywołuje zwłaszcza bezrobocie średnio i długookresowe, a w znacznie mniejszym stopniu krótkookresowe. Temu ostatniemu, w szczególności krótkookresowemu bezrobociu frykcyjnemu, przypisuje się pewne cechy pozytywne. Istnienie bezrobocia frykcyjnego sprzyja mobilności zawodowej i przestrzennej, wyzwala konkurencję między poszukującymi pracy, obniża nadmierną fluktuację zatrudnionych, podnosi poszanowanie i dyscyplinę pracy, przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia ukrytego umożliwiając racjonalizację struktury zatrudnienia oraz osłabia presję na wzrost płac.²⁰

Analiza następstw bezrobocia pozwala wyróżnić ekonomiczne, psychospołeczne i polityczne skutki tego tak ważnego zjawiska.

Rozpatrując negatywne *ekonomiczne skutki bezrobocia* należy do nich zaliczyć przede wszystkim niewykorzystanie potencjału pracy jako czynnika wzrostu gospodarczego; stratę tę wyraża tzw. *luka PKB*, czyli różnica między potencjalnym poziomem produktu

¹⁸Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej, pr. zbior. pod red. G. Firlit-Fesnaka, M. Szyłko-Skoczego ... op. cit., s. 219.

¹⁹J. Unolt, Ekonomiczne ... op. cit., s. 49.

²⁰A. Frąckiewicz-Wronke, M. Zrałek, Polityka społeczna ... op. cit., s. 86.

narodowego brutto (PNB), jaki można by osiągnąć w warunkach pełnego zatrudnienia, a poziomem rzeczywistym tego produktu.²¹ Do jej wyznaczania stosuje się *prawo Okuna*.

Wśród ekonomicznych kosztów bezrobocia należy wyodrębnić przede wszystkim dwa ich rodzaje: koszty bezpośrednie i koszty pośrednie.

Koszty bezpośrednie to faktyczne wydatki ponoszone w związku z występującym bezrobociem. Dotyczą one m.in. zwiększonych wydatków na łagodzenie następstw bezrobocia oraz na programy ograniczania bezrobocia. Chodzi tutaj przede wszystkim o wydatki na zasiłki dla bezrobotnych i aktywne programy rynku pracy. Ale przy szerszej interpretacji można do nich włączyć również zwiększone wydatki na odprawy pieniężne dla osób zwalnianych z pracy, zasiłki pomocy społecznej, wcześniejsze emerytury oraz zasiłki i świadczenia przedemerytalne.²² Koszty bezpośrednie dotyczą również wydatków na funkcjonowanie instytucji obsługujących bezrobotnych ze szczególnym wskazaniem na urzędy pracy.

Do kosztów pośrednich zaliczyć można ulgi i zwolnienia finansowe w rejonach o szczególnym zagrożeniu bezrobociem, lukę podatkowo-ubezpieczeniową spowodowaną występowaniem osób bezrobotnych, lukę czynników wytwórczych (PNB) oraz koszty bezrobocia w szarej strefie gospodarki.²³ Koszty pośrednie obciążające finanse państwa związane są ze zmniejszeniem przychodów budżetowych oraz przychodów różnych funduszy celowych. Niższe przychody budżetowe wynikają ze spadku wpływów podatkowych w rezultacie spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia. Chodzi przede wszystkim o zmniejszenie wpływów z podatków bezpośrednich /część bezrobotnych zatrudniona w szarej strefie/, ale także z podatków pośrednich, gdyż bezrobotni zakupują mniej towarów.²⁴ Do kosztów pośrednich można również zaliczyć straty związane z czasową lub stałą emigracją ludności, zwłaszcza tej lepiej wykształconej czy ludzi młodych, którzy nie mogą znaleźć pracy w kraju.

Straty i *skutki społeczne bezrobocia* są bardzo trudne do oszacowania lub w ogóle niemożliwe do określenia. Szybki wzrost i wysoki poziom bezrobocia spowodowały nasilenie się wielu skutków społeczno-psychologicznych i moralnych. Utrata pracy lub niemożność jej uzyskania to sytuacja trudna nie tylko z powodu znacznego pogorszenia się warunków materialnych lub nawet braku środków do życia. Dopiero uwzględnienie roli pracy

²¹J. Unolt, *Ekonomiczne ... op. cit.*, s. 51.

²²E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 82-83.

²³H. Zarychta, *Skutki i koszty bezrobocia na lokalnym rynku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 6, s. 23.

²⁴T. Kwiatkowski, *Bezrobocie ... op. cit.*, s. 83.

w całości kształcie ludzkiego życia pozwala ocenić koszty społeczne bezrobocia.²⁵ Skutki społeczne objawiają się m.in. w postaci:²⁶

- pogorszenia standardu życia,
- zagrożenia egzystencji,
- zagrożenia w sferze psychicznej jednostki,
- zakłócenia w życiu rodzinnym,
- szkód moralno – etycznych,
- powstawaniu patologii społecznych,
- napięć i konfliktów społecznych.

Indywidualne skutki bezrobocia to przede wszystkim pogorszenie sytuacji materialnej jednostki i rodziny oraz standardu ich życia. Indywidualne skutki występują też w poważnych negatywnych konsekwencjach psychicznych i moralnych. Niewykorzystanie zdolności i możliwości pracy rodzi poczucie zbędności, beznadziejności, lęku o przyszłość itp. Przedłużający się okres pozostawania bez pracy prowadzi do bezradności i fatalizmu, obniża u bezrobotnego poczucie własnej wartości, prowadzi do poważnych problemów z zagospodarowaniem czasu wolnego.²⁷

Do pozytywnych następstw towarzyszących temu zjawisku można zaliczyć to, że bezrobocie umacnia dyscyplinę pracy, zmniejsza płynność kadr i oddziałuje na postawy wobec pracy, sprzyja uruchamianiu konkurencji w miejscu pracy. Rośnie również zainteresowanie poziomem kwalifikacji, ponieważ traktuje się je jako „inwestowanie w kapitał ludzki”. Ponadto zwolnienie ludzi nieprzydatnych i usunięcie tym samym bezrobocia ukrytego, redukuje koszty zatrudnienia, co w konsekwencji może prowadzić do wzrostu społecznej wydajności pracy.²⁸

Pozytywne aspekty zarówno ekonomiczne jak i społeczne bezrobocia wiążą się z regułą z bezrobociem krótkookresowym i frykcyjnym. Bezrobocie długoterminowe i chroniczne wywołuje bowiem zdecydowanie negatywne skutki.

Bezrobocie posiada także swój *wymiar polityczny*, może być wykorzystane jako broń opozycji w walce o władzę. Przy masowym bezrobociu pojawia się bowiem zniechęcenie,

²⁵H. Zarychta, Skutki i koszty bezrobocia ... op. cit., s. 23.

²⁶J. Auleyner, K. Głębicka, Polityka społeczna pomiędzy opiekuńczością a pomocniczością, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 2000, s. 275.

²⁷H. Zarychta, Skutki i koszty bezrobocia ... op. cit., s. 23.

²⁸ Tamże, s. 24.

frustracja, utrata nadziei na znalezienie pracy w przyszłości. Postawy te można wykorzystać w demokratycznych procedurach walki o władzę.²⁹

Normalnym przejawem ujemnych konsekwencji politycznych bezrobocia w państwach demokratycznych jest stosunek ludności do istniejących partii politycznych i prezentowanych przez nie programów, spektakularnym zaś wyrazem nastrojów ludności są wyniki wyborów do władz krajowych (np. do parlamentu) czy samorządowych.

W skrajnych przypadkach utrzymujące się masowe bezrobocie może być przyczyną różnego rodzaju niepokojów społecznych, jak strajki prowadzone na wielką skalę, demonstracje, rozruchy. Niepokoje te, stanowią zagrożenie dla stabilizacji politycznej kraju, są szczególnie niepożądane w okresie transformacji systemu gospodarczego, gdyż mogą zahamować, a nawet odwrócić proces dokonujących się przemian ustrojowych.³⁰

1.2 Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

1.2.1 Instytucje rynku pracy realizujące zadania w zakresie aktywizacji zawodowej

Od roku 1990 w momencie utworzenia Funduszu Pracy przepisy dotyczące bezrobocia, finansowania jego skutków oraz programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu uległy wyraźnym zmianom. Aktualnie kwestie te zostały uregulowane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.), która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r.³¹ Ww. ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej

Do realizacji tych zadań zostały powołane instytucje rynku pracy do których należą:

- ⇒ publiczne służby zatrudnienia,
- ⇒ Ochotnicze Hufce Pracy,
- ⇒ agencje zatrudnienia,
- ⇒ instytucje szkoleniowe
- ⇒ instytucje dialogu społecznego,
- ⇒ instytucje partnerstwa lokalnego.

Instytucje rynku pracy działają w celu:³²

- pełnego i produktywnego zatrudnienia,
- rozwoju zasobów ludzkich,

²⁹J. Auleytner, K. Głębicka, Polityka społeczna ...op. cit., s. 277.

³⁰J. Unolt, Ekonomiczne ... op. cit., s. 52.

³¹Instytucje rynku pracy, <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/> (data odczytu 15.03.2013)

³²Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art. 1.

- osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
- wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej,
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.

Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia zostały wymienione jako priorytet wśród instytucji realizujących zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.³³ Usługi rynku pracy świadczone przez publiczne służby zatrudnienia oraz realizowane przez nie instrumenty są finansowane: z budżetu państwa, budżetów samorządów terytorialnych, Funduszu Pracy oraz ze środków UE w ramach dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego.³⁴

Działalność publicznych służb zatrudnienia to wspólna działalność organów zatrudnienia: ministra ds. pracy, wojewody, marszałka województwa, oraz powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. W skład publicznych służb zatrudnienia wchodzi: 16 wojewódzkich urzędów pracy, 338 urzędów powiatowych oraz ich filie.³⁵ Głównymi realizatorami zadań publicznych służb zatrudnienia są wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, które zajmują się udzielaniem pomocy osobom poszukującym pracy i bezrobotnym, świadcząc im usługi z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkoleń i subsydiowania zatrudnienia a także realizacją programów wspierających regionalne i lokalne rynki pracy.³⁶ Publiczna służba zatrudnienia odgrywa również zasadniczą rolę w mobilizowaniu swoich klientów do rezygnacji z pomocy społecznej na rzecz podjęcia pracy i podejmowaniu działań w kierunku własnej aktywizacji zawodowej. Do bezpośrednich zadań wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy należy również rejestracja osób bezrobotnych i poszukujących pracy, wypłacanie zasiłków a także współpraca z pracodawcami w celu poszukiwania ofert pracy.

Zasady działań publicznych służb zatrudnienia dzielą się na: podstawowe instrumenty rynku pracy oraz instrumenty wspierające podstawowe usługi rynku pracy.

Do podstawowych instrumentów rynku pracy zalicza się:

- pośrednictwo pracy

³³Jak obniżyć bezrobocie – mechanizmy niwelowania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, pr. zbior. pod red. S. Krajewskiego, M. Mickiewicza, P. Krajewskiego ... op. cit., s. 279.

³⁴ Instytucje rynku pracy, <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/> (data odczytu 15.03.2013)

³⁵ Publiczne służby zatrudnienia, <http://jobland.pl/aktualnosci/Publiczne-sluzby-zatrudnienia-a-185.html>, (data odczytu 19.03.2013)

³⁶ Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005, s. 19, (dostępne w PUP Limanowa)

- poradnictwo zawodowe
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy
- organizacja szkoleń

Natomiast instrumenty wspierające podstawowe usługi rynku pracy mają na celu zachęcenie do korzystania z podstawowych usług rynku pracy.³⁷ Zalicza się do nich:

- finansowanie kosztów przejazdu
- finansowanie kosztów zakwaterowania
- dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy
- refundowanie kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne
- finansowanie dodatków aktywizacyjnych

Publicznej służbie zatrudnienia należy przypisać cztery podstawowe funkcje, takie jak:³⁸

✓ *Pośrednictwo pracy* – podstawową funkcją pośrednictwa pracy jest świadczenie bieżącej pomocy poprzez umożliwienie kontaktu między pracodawcami poszukującymi pracowników a osobami poszukującymi zatrudnienia.³⁹

✓ *Informacja o rynku pracy* – polega na zbieraniu danych dotyczących preferencji i specjalizacji pracodawców oraz preferencji i kwalifikacji osób poszukujących pracy, a także gromadzenie informacji o instytucjach szkoleniowych i ekspertach w dziedzinie pośrednictwa pracy.⁴⁰

✓ *Zarządzanie programami rynku pracy* – jest najszybciej rozwijającą się dziedziną działalności publicznej służby zatrudnienia w ostatnich dziesięcioleciach. Wyróżnić można trzy podstawowe rodzaje programów rynku pracy:

- *programy pomocy w poszukiwaniu pracy* polegają na organizowaniu klubów pracy, targów pracy, warsztatów oraz indywidualnej pomocy w formie poradnictwa zawodowego i programów intensywnego doradztwa.

- *programy szkoleniowe i edukacyjne* - mające na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia bezrobotnych poprzez kształcenie ustawiczne, aktualizowanie, podniesienie lub dostosowanie kwalifikacji bezrobotnych do obecnych wymogów rynku pracy poprzez organizowanie i finansowanie szkoleń specjalistycznych i mobilizowanie klientów do udziału w szkoleniach.

³⁷Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art. 44.

³⁸M. D. Stefańska, Rola Publicznych Służb Zatrudnienia na zmieniającym się rynku pracy, „Służba Pracownicza”, 2002, nr 9, s. 19.

³⁹S. Ricca, Publiczne służby zatrudnienia, KUP, Warszawa 1995, s. 29.

⁴⁰M.D. Stefańska, Rola Publicznych ...,op. cit. s. 19.

- *programy bezpośredniego tworzenia nowych miejsc pracy* umożliwiają osobom bezrobotnym zdobycie doświadczenia zawodowego w celu poprawy ich „zatrudnialności”. Należą do nich programy pracy w sektorze publicznym, pomoc dla osób samozatrudnionych, subwencje do wynagrodzeń i staże zawodowe. Rola publicznej służby zatrudnienia polega na kierowaniu uczestników, organizowaniu i sponsorowaniu tych programów.⁴¹

✓ *Administracja w zakresie zasiłków dla bezrobotnych* – ta czwarta funkcja publicznej służby zatrudnienia obejmuje przede wszystkim zarządzanie ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia opartym na składkach oraz świadczeniami finansowanymi przez państwo.

Z początkiem 2009 roku, w ramach powiatowych urzędów pracy wyodrębnione zostały *Centra Aktywizacji Zawodowej CAZ*.⁴² Centra są wydzieloną organizacyjnie częścią urzędu pracy, gdzie doradca, pośrednik i specjalista ds. rejestracji zajmują się wyłącznie aktywizacją bezrobotnych i poszukujących pracy. Wspólne działania mają wzmocnić aktywizację osób pozostających bez pracy.⁴³

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)

To państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży. Jej rola została określona w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w której podkreślono, że adresatem działań OHP są w szczególności dwie grupy młodzieży:⁴⁴

- młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej i nie kontynuuje nauki (to młodzież zaniedbana wychowawczo, wywodząca się ze środowisk niedostosowanych społecznie lub wręcz patologicznych),
- młodzież bezrobotna w wieku do 25 lat, o różnym poziomie wykształcenia, potrzebująca wsparcia w procesie wejścia na rynek pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy wspierają zatrudnienie młodzieży za pomocą swoich jednostek. Są to:⁴⁵

Centrum edukacji i pracy młodzieży świadczące usługi edukacyjne, w szczególności: prowadzenie poradnictwa i informacji zawodowej, prowadzenie pośrednictwa pracy, badanie

⁴¹Tamże, s. 19-20.

⁴²Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art. 9b ust. 1.

⁴³Tamże, art. 9b ust. 2.

⁴⁴H. Iżycka, Aktywizacja zawodowa młodzieży w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, „Rynek Pracy”, 2004, nr 9, s. 22.

⁴⁵I. Żywiec-Dąbrowska, Mobilne centra informacji zawodowej OHP, „Rynek Pracy”, 2004, nr 9, s. 23.

i diagnozowanie lokalnego rynku pracy i usług edukacyjnych, prowadzenie działalności promocyjnej w zakresie realizowanych zagadnień.

Młodzieżowe biura pracy, które organizują krótkoterminowe zatrudnienie uczniów i studentów, prowadzą kluby pracy, kierują młodzież na szkolenia w celu uzupełnienia wykształcenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych, organizują wakacyjne hufce pracy, a także inne formy aktywnego wypoczynku i pracy młodzieży.⁴⁶

Klub Pracy OHP, który realizuje zadania z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, adresowane do uczniów, absolwentów i młodzieży bezrobotnej nie posiadającej doświadczenia w poszukiwaniu pracy. Szkolenia prowadzone przez liderów Klubu Pracy uczą technik poszukiwania pracy, nastawione są na zmianę sposobu myślenia o własnej sytuacji zawodowej, motywują do aktywności i podjęcia działań przez uczestników zmierzających do zmiany tej sytuacji.⁴⁷ Kształtują także zaradność i pewność siebie.

Mobilne centra informacji zawodowej (MCIZ) umożliwiają młodzieży zdobycia wiedzy i umiejętności niezbędnych do przejścia z edukacji na rynek pracy, znalezienie zatrudnienia, bądź uruchomienia własnej działalności gospodarczej.

Ochotnicze Hufce Pracy są nadzorowane przez ministra właściwego ds. pracy, prowadzą współpracę z jednostkami administracji rządowej, publicznymi służbami zatrudnienia, pozostałymi instytucjami rynku pracy, a także z jednostkami samorządu terytorialnego.

Agencje zatrudnienia

Wzrastający poziom bezrobocia w Polsce powoduje, że z roku na rok coraz więcej osób korzysta z usług agencji zatrudnienia. Niestety, pojawiają się informacje o działalności nielegalnych pośredników proponujących pracę za granicą, którzy chcąc uwiarygodnić swoją ofertę, angażują w proces rekrutacji publiczne służby zatrudnienia.⁴⁸

Agencje zatrudnienia to podmioty prowadzące działalność gospodarczą i świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej.

Ze względu na rodzaj wykonywanej usługi agencje zatrudnienia dzielą się na:

⁴⁶MPiPS, Departament Rynku Pracy, Informacja w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy w 2007 roku, Biblioteczka Rynku Pracy, Warszawa 2008, s. 32.

⁴⁷Ochotnicze Hufce Pracy, http://www.ohp.pl/?id=40&id_menu_r=2, www.ohp.pl, (data odczytu 19.03.2013)

⁴⁸Instytucje rynku pracy, <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/> (data odczytu 15.03.2013)

Agencje pośrednictwa pracy – zajmują się pośrednictwem pracy na terenie Polski oraz za granicą, udzielając pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia a pracodawcom w pozyskaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych.

Agencje doradztwa personalnego – świadczą odpłatnie usługi na rzecz pracodawców, polegające na pozyskiwaniu, weryfikowaniu kandydatów i rekomendowaniu najlepszych z nich do pracy na odpowiednie stanowiska.⁴⁹ Profesjonalna ocena kandydatów prowadzona przez agencję, pozwala firmom na utrzymanie jednolitych standardów rekrutacyjnych. Doradztwo personalne jest rozwiązaniem dla firm, które chcą uczynić ze swojej kadry pracowniczej profesjonalny i fachowy zespół.⁵⁰

Agencje poradnictwa zawodowego – udzielają pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, informacji zawodowych oraz pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Agencje pracy tymczasowej – kierują własnych pracowników do pracodawcy celem wykonywania pracy tymczasowej.⁵¹ Pracodawca wyznacza skierowanemu pracownikowi z agencji pracy tymczasowej zadania i kontroluje ich wykonywanie.

Działalność prowadzona przez agencje pośrednictwa pracy oraz agencje pracy tymczasowej i osiągnane przez nie efekty potwierdzają przydatność tej działalności na polskim rynku pracy. Praktyka pokazuje, że są one bardziej sprawne od publicznych służb zatrudnienia, zwłaszcza wobec pracodawców zainteresowanych bardziej elastycznymi formami zatrudnienia oraz mającymi wysokie wymagania co do pracowników (szczególnie w przypadku pracodawców zagranicznych).⁵²

Agencje szkoleniowe

Do instytucji rynku pracy należą także instytucje szkoleniowe, które oferują szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Są to organizacje pozarządowe oraz podmioty gospodarcze, które prowadzą działalność szkoleniową. Zgodnie z art. 20 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, każda instytucja szkoleniowa zamierzająca korzystać ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, musi uzyskać wpis do elektronicznego *Rejestru Instytucji Szkoleniowych* (www.ris.praca.gov.pl) znajdującego się we właściwym dla instytucji szkoleniowej wojewódzkim urzędzie pracy.

⁴⁹Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art. 18 ust. 2.

⁵⁰Doradztwo personalne, www.cpc.net.pl/Doradztwo_personalne,doradztwo (data odczytu 19.03.2013)

⁵¹MPiPS, Departament Rynku Pracy, *Agencje zatrudnienia 2008 r.- Informacja z działalności agencji zatrudnienia*, Warszawa 2009, s. 4 (dostępne w PUP Limanowa)

⁵²M. Brodowski, *Agencje zatrudnienia zmiany w przepisach*, „Służba Pracownicza”, 2006, s. 1

Rejestr ten ma na celu upowszechnienie, zwiększenie dostępności i poprawę jakości usług szkoleniowych. Pomaga urzędom pracy i ich klientom w wyborze najlepszych szkoleń przy możliwie atrakcyjnej cenie. Instytucjom szkoleniowym pozwala zaś zareklamować się w ogólnodostępnej bazie danych o instytucjach szkoleniowych i ich ofercie. Również Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej rejestr ten służy w monitorowaniu jakości na rynku szkoleniowym oraz stymulowanie działalności instytucji szkoleniowych.⁵³

Instytucje szkolące regularnie dostarczają urzędom pracy informacji o tematyce, programach, warunkach lokalowych i kadrowych, metodach, sposobach, prowadzenia działalności edukacyjnej. Pozwala to także administracji pracy na kontrolowanie instytucji szkoleniowych.⁵⁴

Instytucje dialogu społecznego

Kolejną instytucją rynku pracy są instytucje dialogu społecznego zajmujące się problematyką pracy, należą do nich: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.⁵⁵

Instytucje partnerstwa lokalnego

Instytucjami partnerstwa lokalnego są podmioty realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, wspierane przez organy samorządu terytorialnego. Do nich należą: lokalne i regionalne organizacje pozarządowe (stowarzyszenia i fundacje) i budżetowe jednostki tworzone przez samorządy lokalne (np. punkty szans, gminne centra informacji). Działają one na rzecz ograniczania bezrobocia poprzez aktywizację bezrobotnych.⁵⁶

Instytucje rynku pracy realizujące zadania w zakresie aktywizacji zawodowej powinny działać na zasadzie wzajemnego dialogu, partnerstwa a przede wszystkim współpracy, bo tylko taka działalność tych podmiotów może być rozszerzana i dodatkowo wzmocniona.

⁵³MPiPS, Departament Rynku Pracy, Informacja ..., op. cit. s. 32.

⁵⁴M. Szyldo-Skoczny, Polityka..., op. cit., s. 207.

⁵⁵Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013, Warszawa 2005, s. 20 (dostępne w PUP Limanowa)

⁵⁶K.B. Matusia, M. Mażewska, Wspieranie małej i średniej przedsiębiorczości w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004, s. 17 (dostępne w PUP Limanowa)

1.2.2 Narzędzia stosowane w przeciwdziałaniu bezrobociu

Aktywizacja osób bezrobotnych to pośrednie lub bezpośrednie umożliwienie osobom bezrobotnym dotarcie do zatrudnienia i jego utrzymanie.⁵⁷ Pośród narzędzi pomagających w przeciwdziałaniu bezrobociu możemy wyróżnić:

Dodatek aktywizacyjny

Jeżeli osoba bezrobotna zarejestrowana w urzędzie pracy z prawem do zasiłku dla bezrobotnych podejmie z własnej inicjatywy zatrudnienie lub inną pracę zarobkową może złożyć do urzędu pracy wniosek o przyznanie dodatku aktywizacyjnego. Dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większej jednak niż 50% pobieranego w tym czasie przez osobę bezrobotną zasiłku, przez okres, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu ówże zasiłek.⁵⁸

Prace interwencyjne

Powiatowe urzędy pracy przy braku propozycji odpowiedniego zatrudnienia mogą inicjować oraz finansować prace interwencyjne, polegające na zatrudnieniu przez pracodawcę bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w zamian za uzyskiwaną z urzędu pracy refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.⁵⁹ Do grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się:

- bezrobotnych do 25 roku życia;
- bezrobotnych długotrwale;
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia;
- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego lub wykształcenia średniego;
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia;
- bezrobotnych po odbyciu kary pozbawienia wolności;
- bezrobotnych niepełnosprawnych.

⁵⁷ MPiPS, Informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych, Warszawa 2006, s. 3 (dostępne w PUP Limanowa)

⁵⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia... op. cit., art.48, pkt.2.

⁵⁹ MPiPS, Informacja o aktywnych formach ... op. cit., s. 3.

Prace interwencyjne dla ww. grup bezrobotnych trwają od 6 do 12 miesięcy jeżeli refundacja obejmuje co drugi miesiąc. Prace interwencyjne nie mogą być jednak organizowane w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy.⁶⁰

Prace społecznie użyteczne

Oznaczają prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku. Wykonywanie prac społecznie użytecznych odbywa się na podstawie porozumienia zawartego między starostą a gminą, na rzecz której prace te będą wykonywane. Prace społecznie użyteczne mogą wykonywać bezrobotni, dla których upłynął już czas pobierania zasiłku bądź też go nie nabyły, w miejscu zamieszkania lub pobytu w wymiarze do 10 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem co najmniej 6 zł za godzinę (świadczenie to podlega waloryzacji).⁶¹

Staż

To nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych na danym stanowisku bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.⁶² Po zakończonym stażu osoba otrzymuje od pracodawcy opinię natomiast od starosty zaświadczenie o odbyciu stażu. Bezrobotnemu przysługuje stypendium stażowe do wysokości 120% kwoty zasiłku. W okresie w którym przysługuje stypendium, zasiłek nie przysługuje. Pracodawca jest obowiązany do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu. Za dni wolne przysługuje również stypendium.⁶³ Staż zawodowy nie może być krótszy niż 3 miesiące, i dłuższy niż 12 miesięcy.

Przygotowanie zawodowe

Przygotowanie zawodowe dorosłych odbywa się w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych umożliwiającej przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu czeladniczego. Dotyczyć również może przyuczenia do pracy dorosłych, mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych.

Praktyczna nauka zawodu dorosłych trwa od 12 do 18 miesięcy, a przyuczenie do pracy dorosłych trwa od 3 do 6 miesięcy.⁶⁴ Osobom w trakcie przygotowania zawodowego w miejscu pracy wypłacane jest stypendium w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

⁶⁰Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art. 49, art. 51, art. 59a.

⁶¹Tamże, art. 73.

⁶²Tamże, art. 2 pkt. 34.

⁶³Tamże, art. 53 ust. 5-7a.

⁶⁴Tamże, art. 53a ust. 2-3.

Roboty publiczne

Roboty publiczne mogą być organizowane przez gminy, organizacje pozarządowe oraz organizacje statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury i oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki.

Roboty publiczne trwają do 6 miesięcy w ramach realizowanych zadań inwestycyjnych finansowanych lub dofinansowywanych ze środków budżetu państwa, samorządu terytorialnego, funduszy celowych lub środków instytucji, organizacji oraz zadań związanych z opieką społeczną i obsługą bezrobocia.

Do robót publicznych w pełnym wymiarze czasu pracy urząd pracy może skierować wyłącznie:

- bezrobotnych długotrwale,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia.⁶⁵

Stypendia w okresie kontynuowania nauki

Stypendia na naukę w szkołach przeznaczone są dla bezrobotnych do 25 roku życia, bez kwalifikacji zawodowych i przysługują pod warunkiem nieprzekroczenia dochodu na osobę w rodzinie. Aby uzyskać prawo do stypendium na naukę w szkole osoba bezrobotna musi w okresie 6 miesięcy od zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy podjąć dalszą naukę w: szkole ponadpodstawowej dla dorosłych, w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych lub w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych. Stypendium przysługuje na okres 12 miesięcy w wysokości 50% kwoty zasiłku dla bezrobotnych.⁶⁶

Szkolenia zawodowe

Ze szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy mogą skorzystać w szczególności osoby bezrobotne, które:

- nie posiadają kwalifikacji zawodowych;
- wymagają zmiany lub uzupełnienia dotychczasowych kwalifikacji;
- utraciły zdolność do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie;
- nie posiadają umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

⁶⁵MPiPS, Informacja o aktywnych formach ... op. cit., s. 4.

⁶⁶I amże, s.4.

Szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy mogą trwać do 6 miesięcy (w przypadkach uzasadnionych programem szkolenia – do 12 miesięcy). Natomiast dla osób nie posiadających żadnych kwalifikacji zawodowych, szkolenia takie mogą trwać do 24 miesięcy. Osobom bezrobotnym w okresie szkolenia przysługuje stypendium miesięcznie w wysokości 120% zasiłku, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin, w przypadku niższego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku.⁶⁷

Wsparcie działalności gospodarczej

Osobom bezrobotnym mogą być przyznane jednorazowo środki z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności, w wysokości określonej w umowie - nie wyższej jednak niż 5-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia. Bezrobotny zamierzający podjąć działalność gospodarczą i ubiegający się o przyznane dotacji powinien złożyć wniosek we właściwym urzędzie pracy.⁶⁸ Starosta z Funduszu Pracy może również zrefundować podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą koszty *wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy* dla skierowanego bezrobotnego w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia.⁶⁹

Zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania

Bezrobotny może ubiegać się z Funduszu Pracy przez okres do 12 miesięcy zwrotu *kosztów przejazdu* z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a także przez okres odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, jeżeli uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Starosta może również zwrócić bezrobotnemu koszt przejazdu do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy, jeżeli siedziba tego pracodawcy znajduje się poza miejscem zamieszkania bezrobotnego. Bezrobotny może ubiegać się także o zwrot kosztu przejazdu na badania lekarskie lub psychologiczne, jeżeli na badania te został on skierowany przez powiatowy urząd pracy i dojeżdża do tych miejsc.⁷⁰

Starosta może dokonywać przez okres do 12 miesięcy zwrotu z Funduszu Pracy *kosztów zakwaterowania* osobie, która na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy

⁶⁷Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art.40 ust. 1,4, art.41 ust.3.

⁶⁸MPiPS, Informacja o aktywnych formach ... op. cit., s. 6.

⁶⁹Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art.46 ust.1, pkt.1.

⁷⁰Idemże, art.43 ust.1, 3-4.

podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca stałego zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie i mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu oraz uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia.⁷¹

1.2.3 Wybrane programy rządowe mające na celu poprawę sytuacji na rynku pracy i wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia

Rząd Polski realizując założenia Strategii Lizbońskiej opracowuje szereg programów stymulujących m.in. rozwój gospodarczy, społeczny, poprawę zdrowia. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej kontynuując realizację tych programów corocznie przeznaczają środki na ww. programy mające na celu promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizację zawodową. Środki te są przekazywane wojewódzkim a następnie powiatowym urządowi pracy. Ministerstwo w 2013 roku będzie finansować:

- programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi,
- programy związane z aktywizacją bezrobotnych na terenach, na których w 2013 roku miały miejsce klęski żywiołowe,
- programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych:
 - do 30 roku życia,
 - powyżej 50 roku życia,
 - będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w art. 49 *ustawy o promocji zatrudnienia (...)*,
- programy specjalne, na podstawie art.66a ust. 7 ustawy,
- projekty pilotażowe, na podstawie art. 109 ust. 7d ustawy.⁷²

W ramach tych obszarów wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy tworzą projekty, wnioskując do Ministerstwa o określoną sumę funduszy, jaką chcą przeznaczyć na realizację swoich projektów. W przeciągu kilkunastu lat zrealizowano ogromną liczbę projektów. Również Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej tworzy i realizuje projekty w celu promocji zatrudnienia i aktywizacji osób pozostających bez pracy. Poniżej zostaną omówione dwa z nich:

⁷¹Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art. 43 ust. 2, pkt. 1-3.

⁷²Programy specjalne, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/programy-specjalne> (data odczytu 22.03.2013)

1. „Twoja kariera – Twój wybór” projekt pilotażowy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej realizowany w latach 2012-2014
2. „Solidarność pokoleń” program rządowy realizowany w latach 2009-2020

„Twoja kariera – Twój wybór”

Projekt realizowany jest od stycznia 2012 roku do czerwca 2014 roku. Budżet projektu wynosi 39 999 920,00 zł. Uczestnikami projektu są osoby bezrobotne do 30 roku życia. Do końca czerwca 2014 roku przewiduje się objąć wsparciem 3040 takich osób.

Do realizacji projektu Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wytypowało 23 powiaty, w tym z województwa małopolskiego 2 powiaty: nowosądecki z przydziałem 200 uczestników projektu i dąbrowski z przydziałem 140 uczestników projektu a także miasto Kraków z przydziałem 200 uczestników projektu.

Pomimo wzrostu poziomu wykształcenia osób do 30 roku życia zauważa się coraz bardziej niedopasowanie kierunków wykształcenia do potrzeb lokalnych rynków pracy. Młodzi ludzie bardzo często nie mają również możliwości pozyskania - w miejscu zamieszkania, dodatkowych kwalifikacji, zgodnych z potrzebami rynku pracy oraz własnymi oczekiwaniami, związanymi z rozwojem zawodowym. Równie istotnym aspektem w wymiarze lokalnym jest niemożność zdobycia doświadczenia zawodowego.⁷³

Zatem konieczne jest kompleksowe i przemyślane wykorzystanie instrumentów przewidzianych ustawą *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jak również szukanie nowych rozwiązań, które wpłyną na poprawę sytuacji młodzieży.⁷⁴

W ramach niniejszego pilotażu, podejmuje się próbę wypracowania nowego schematu postępowania z osobami do 30 roku życia, pozostającymi bez zatrudnienia. Jeżeli realizacja projektu przyniesie pozytywne rezultaty, podjęte zostaną w dalszej kolejności działania zmierzające do wprowadzenia nowych rozwiązań w zakresie aktywizacji osób do 30 roku życia na stałe do działań urzędów pracy.⁷⁵

Założono, iż głównym celem projektu jest poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Cel ten osiągnięty ma zostać poprzez realizację celów szczegółowych. Dotyczą one:⁷⁶

⁷³Załącznik nr II do programu „Młodzi na rynku pracy”, „Twoja kariera- Twój wybór” projekt pilotażowy, s. 3, [http://www.mpips.gov.pl\(data odczytu 20.03.2013\)](http://www.mpips.gov.pl(data odczytu 20.03.2013))

⁷⁴Tamże, s. 3.

⁷⁵Tamże, s. 3.

⁷⁶Tamże, s. 4.

✓ *Indywidualnego podejścia do Młodego Bezrobotnego – schemat postępowania powiatowego urzędu pracy z osobami bezrobotnymi do 30 roku życia.*

Przewiduje się objęcie osoby bezrobotnej intensywną, indywidualną pomocą przez powiatowy urząd pracy od pierwszego dnia, w którym następuje rejestracja w urzędzie. Działania te adresowane będą wyłącznie do osób, które nie przekroczyły 30 roku życia i rejestrują się w powiatowym urzędzie pracy po raz pierwszy. W trakcie rejestracji bezrobotnemu zostanie przydzielony opiekun, który będzie mu towarzyszył przez okres niezbędny do momentu wprowadzenia go na rynek pracy. Przedstawi on bezrobotnemu informację na temat ofert pracy albo możliwych do otrzymania form wsparcia wynikających z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (...). Każdy bezrobotny uczestniczący w pilotażu działa w oparciu o Indywidualny Plan Działania (IPD), który będzie opracowany niezwłocznie po rejestracji bezrobotnego w urzędzie pracy. Opiekun jest odpowiedzialny za monitorowanie postępów w realizacji IPD, inicjuje kontakty urzędu z bezrobotnym, jest też tym pracownikiem urzędu pracy, z którym bezrobotny powinien się kontaktować na bieżąco, w szczególności poprzez kontakt osobisty, telefoniczny, za pośrednictwem Internetu itd. To rozwiązanie ma zwiększyć poczucie odpowiedzialności obu stron zaangażowanych w realizację IPD.⁷⁷

✓ *Testowanie innowacyjnych narzędzi służących zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych oraz zbadanie ich efektywności poprzez program aktywizacji młodych w ramach projektu pilotażowego „Twoja kariera- Twój wybór”*

Program aktywizacji młodych obejmuje finansowanie pięciu poniższych form wsparcia, które są przyznawane na wniosek bezrobotnego:

1. Boni szkoleniowy

Zaoferowanie młodemu człowiekowi dodatkowej możliwości uzyskania umiejętności potrzebnych do podjęcia zatrudnienia – w zakresie i formie, która najlepiej zaspokaja jego potrzeby. Boni szkoleniowy będzie przyznawany w przypadku konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych wynikającej z braku propozycji odpowiedniej pracy. Udzielona zostanie do dyspozycji bezrobotnego suma w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia. Osoba korzystająca z bonu szkoleniowego będzie mogła samodzielnie wyszukać szkolenie i zdecydować, w której instytucji szkoleniowej i w jakim terminie się ono odbędzie.

⁷⁷ Tamże, s. 4.

Niema limitu liczby godzin szkolenia, ani długości szkolenia. Możliwe jest skorzystanie z kilku szkoleń w ramach limitu środków określonych w bonie szkoleniowym.

W ramach kwoty określonej w bonie szkoleniowym osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów szkolenia wybranego z oferty dostępnej na rynku;
- kosztów niezbędnych badań lekarskich/ psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania;
- kosztów przejazdu na szkolenia
- kosztów zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania.

Bon szkoleniowy nie upoważnia do otrzymania stypendium na czas szkolenia wybranego przez bezrobotnego.⁷⁸

2. Bon na kształcenie podyplomowe

Podniesienie kwalifikacji zawodowych dotyczy czas zdobytych przez absolwentów szkół wyższych. Bon na kształcenie podyplomowe przeznaczony jest dla absolwentów, którzy chcieliby dalej kształcić się w wybranym przez siebie kierunku lub poszerzyć swoje kwalifikacje o nowy zakres wiedzy, pod warunkiem, że wybrany kierunek zwiększy szanse na zatrudnienie absolwenta. Bon ten dostępny jest dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, którzy do 12 miesięcy od ukończenia studiów rozpoczną udział w pilotażu. Bon na kształcenie podyplomowe obejmuje kwotę w wysokości 200% przeciętnego wynagrodzenia, tj. $3\ 586\ \text{zł} \times 2 = 7\ 172\ \text{zł}$, w ramach której osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów studiów podyplomowych;
- kosztów zakupu podręczników, w tym elektronicznych w wysokości nie większej niż 300 zł,
- kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania zajęć,
- kosztów zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania.⁷⁹

3. Bon na kształcenie zawodowe lub policealne

Uzyskanie kwalifikacji zawodowych w systemie szkolnym przez osoby z najniższym wykształceniem – gimnazjalnym lub bez zawodu, po szkole średniej ogólnokształcącej. Bon na kształcenie zawodowe lub policealne obejmuje kwotę w wysokości 200% przeciętnego wynagrodzenia, tj. $3\ 586\ \text{zł} \times 2 = 7\ 172\ \text{zł}$. W ramach kwoty określonej w bonie na kształcenie

⁷⁸Tamże, s. 6-9.

⁷⁹Tamże, s. 9-12.

zawodowe lub policealne, osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów kształcenia zawodowego lub policealnego, w szkole posiadającej uprawnienia szkoły publicznej;
- kosztów przejazdu do/i z miejsca odbywania zajęć,
- kosztów zakupu podręczników, w tym elektronicznych w wysokości nie większej niż 300 zł,
- kosztów zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania,
- kosztów niezbędnych badań lekarskich/psychologicznych.⁸⁰

4. Bon stażowy dla osób w wieku 30 lat i mniej

Zwiększenie szansy na zatrudnienie młodego człowieka po stażu (dzięki zachęcie dla pracodawcy), zwiększenie motywacji bezrobotnego do aktywności w poszukiwaniu pracy wraz ze zmniejszeniem dążenia do uzyskania pomocy socjalnej w okresie pozostawania bez pracy. Bon stażowy zawiera stypendium stażowe, jeśli bezrobotny wyszuka pracodawcę chętnego do zorganizowania stażu, który zarazem zobowiąże się do zatrudnienia go przez okres co najmniej kolejnych 6 miesięcy po zakończeniu stażu. Długość trwania stażu przewidziana jest na 6 miesięcy i połączona z zatrudnieniem po stażu przez kolejne 6 miesięcy. Środki w ramach bonu stażowego przeznacza się na sfinansowanie:

- wypłaty stypendium, o którym mowa w art. 53 ust. 6 *ustawy o promocji zatrudnienia (...)*, przez okres 6 miesięcy;
- jednorazowej premii dla pracodawcy w wysokości 1 500 zł po 6-ciu miesiącach zatrudnienia młodego człowieka po stażu.

Ponadto, w ramach kwoty określonej w bonie stażowym, osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu
- kosztów niezbędnych badań lekarskich/psychologicznych.⁸¹

5. Bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej

Zwiększenie szansy na podjęcie pierwszego zatrudnienia przez absolwenta szkoły wyższej. Bon przysługuje uczestnikom pilotażu, którzy do 12 miesięcy od ukończenia studiów rozpoczną w nim udział. W okresie zatrudnienia dokonywana będzie refundacja poniesionych przez pracodawcę kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne zatrudnionego absolwenta szkoły wyższej w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

⁸⁰Tamże, s. 12-14.

⁸¹Tamże, s. 14-16.

Pracodawca, na podstawie umowy zawartej ze starostą, przez okres do 12 miesięcy otrzyma comiesięczną refundację poniesionych kosztów na wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne zatrudnionego10 absolwenta pod warunkiem, że zatrudni on tego absolwenta przez co najmniej 18 miesięcy. Wprowadzenie tego instrumentu umożliwi absolwentowi szkoły wyższej aktywne funkcjonowanie na rynku pracy przez co najmniej 18 miesięcy.⁸²

6. Dotacje na zasiedlenie

Wsparcie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych, które poszukują pracy. Bezrobotny w ramach tego wsparcia otrzyma jednorazowo kwotę w wysokości 5 000 zł brutto, na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia w nowym miejscu pracy, w szczególności na pokrycie kosztów wynajmu mieszkania. Dotacja na zasiedlenie przysługuje bezrobotnemu podejmującemu po raz pierwszy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, za wykonywanie której osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym odległość do tej miejscowości wynosić musi co najmniej 80 km. W terminie do 8 miesięcy od otrzymania dotacji na zasiedlenie, osoba, która otrzymała dotację, musi udokumentować ciągłość zatrudnienia, przez co najmniej 6 miesięcy w tym okresie. Przy czym dopuszcza się możliwość zmiany zarówno pracodawcy jak i miejsca pracy, przy zachowaniu warunków przyznawania dotacji na zasiedlenie.⁸³

„Solidarność pokoleń”

Projekt realizowany jest od 2009 r. do 2020 r. Budżet projektu wynosi 24 mld zł do 2015 r. w tym:

- wydatki na aktywne programy rynku pracy, finansowane z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego w kwocie 12 mld zł;
- zmniejszenie o 6,6 mld zł wpływów ze składek do Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- zwiększenie wydatków na świadczenia chorobowe finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w kwocie 3,4 mld;
- wydatki Funduszu Emerytur Pomostowych w kwocie 2 mld.⁸⁴

⁸²Tamże, s. 17-18.

⁸³Tamże, s. 19-20.

⁸⁴Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Projekt z dnia 9 października 2008 r. na posiedzenie Rady Ministrów, Warszawa 2008, s. 28, http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Program50+_DI.pdf. (data odczytu 20.03.2013)

Uczestnikami projektu są osoby po 50 roku życia. Program realizowany jest przez Rząd w dziedzinie kształtowania prawa oraz wdrażania programów, które mają na celu zachęcać do aktywności osoby po 50 roku życia i likwidować ich potencjalne bariery. Rząd inicjuje także partnerstwa przede wszystkim z pracodawcami i społeczeństwem. Natomiast realizacja dużej części zadań w ramach polityki rynku pracy należy do samorządów wojewódzkich, powiatowych i gminnych.⁸⁵

Program „Solidarność pokoleń” jest pakietem działań rządowych zmierzających do zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 50-tego roku życia w Polsce. Program ten zakłada realizację działań, które mają zachęcać do zatrudnienia osób w wieku 50+ przez przedsiębiorców, oraz działania, które sprzyjają poprawie kwalifikacji, umiejętności i efektywności pracy tych osób. Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia wśród osób po 50-tym roku życia jest niezbędne dla utrzymania wysokiego wzrostu gospodarczego w Polsce w perspektywie kolejnych kilkunastu lat. Część programu przeznaczona jest również dla osób młodszych, po 45-tym roku życia.⁸⁶

Polska w porównaniu do innych krajów UE w najniższym stopniu wykorzystuje potencjał osób po 50-tym roku życia na rynku pracy. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej przyjętej przez kraje UE w 2000 r., jednym z celów Unii Europejskiej jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%. Realizując założenia Strategii Lizbońskiej, kraje Unii Europejskiej (UE-15) podejmowały szereg działań sprzyjających zatrudnieniu osób po 55-tym roku życia, dzięki czemu w ciągu ostatnich 10 lat wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy osób wzrósł o niemal 8 punktów procentowych, z 35,7% w 1997 r. do 44,9% w 2007 r. W analogicznym okresie w Polsce wskaźnik ten spadł o niemal 6 punktów procentowych, z 33,9% w 1997 do 29,7% w 2007 r., kształtując się na przedostatnim miejscu wśród wszystkich państw członkowskich UE.⁸⁷

Wcześniej w Polsce nie dostrzegano rosnącego problemu i nie podejmowano starań ukierunkowanych na wspieranie zatrudniania osób po 50-tym roku życia. Przeciwnie, dominowała polityka zachęcania do jak najwcześniejszej dezaktywizacji i wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, by zwolnić stanowiska pracy młodszemu pokoleniu. W momencie przystąpienia Polski do UE zaczęto dostrzegać konieczność aktywizacji osób w wieku 50 lat i więcej. Dzisiaj Polska stawia czoło i dokłada usilnych starań

⁸⁵Tamże, s. 6.

⁸⁶Tamże, s. 3.

⁸⁷Tamże, s. 3.

w przeciwdziałaniu wczesnej dezaktywizacji zawodowej i społecznej osób 50+. W obliczu pojawiających się prognoz demograficznych, które wskazują, że w najbliższych latach odsetek osób w wieku poprodukcyjnym znacznie rosnąć, a co za tym idzie zmniejszeniu ulegną zasoby osób aktywnych zawodowo i możliwości wytwórcze gospodarki i tym samym zmniejszy się dobrobyt społeczny. Należy również zwrócić uwagę iż, dezaktywizacja zawodowa współwystępująca z dezaktywizacją emerytalną, skutkuje wzrostem obciążeń z tytułu zabezpieczenia społecznego. Jest to dodatkowy koszt, który ponoszą wszystkie osoby pracujące, w postaci wyższych podatków. Polska, jako członek Unii Europejskiej powinna wdrażać politykę rynku pracy zgodną z przyjętymi przez wszystkie kraje Wytycznymi Zatrudnienia. W szczególności Wytyczna 18, wskazuje, iż jednym z celów polityki zatrudnienia w krajach UE powinno być wspieranie aktywnego starzenia, w tym wprowadzenie zachęt do podejmowania pracy i zniechęcanie do wczesnego przechodzenia na emeryturę.⁸⁸

Zatem konieczne jest wzmocnienie działań aktywizacyjnych skierowanych do osób w wieku około emerytalnym, gdyż doświadczają one znacznych trudności w zmianie lub znalezieniu nowej pracy. W szczególności wsparciem powinny zostać objęte te osoby, które pozostają poza rynkiem pracy przez dłuższy czas, posiadają niski poziom wykształcenia lub związane były z jednym pracodawcą przez większość swojego życia zawodowego. Działania te pozwolą na zmniejszenie wydatków budżetu państwa na świadczenia z systemu pomocy społecznej oraz będą pozytywnie wpływać na wzrost gospodarczy.

Program „Solidarność pokoleń” obejmuje szerokie spektrum inicjatyw, których celem jest lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich osób w wieku 50 i więcej lat. Działania w tym zakresie podejmowane powinny być na wielu poziomach. Istotnym ich elementem są działania Rządu, ale równie ważne są inicjatywy pracodawców oraz chęci poszczególnych osób do tego, aby wydłużać swoją aktywność. Podejście takie może prowadzić do utworzenia „pozytywnego kręgu” działań wzajemnie wspierających pozytywne efekty dla wszystkich – i młodych i starszych – pokoleń.⁸⁹

Program zakłada realizację 7 głównych celów, a mianowicie:

Cel 1: Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem.

W ramach tego celu podejmowane są działania zmierzające do:

⁸⁸Tamże, s. 4.

⁸⁹Tamże, s. 6.

- promocji zatrudniania pracowników po 50-tym roku życia przez ukazywanie pracodawcom i opinii publicznej korzyści płynących z zatrudniania tych osób;
- upowszechniania wiedzy wśród pracodawców i pracobiorców na temat zarządzania wiekiem pracowników m.in. poprzez projekty szkoleniowe dla pracodawców i pracowników;
- wdrażania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach;
- dostosowania warunków pracy pracowników po 50-tym roku życia do ich potrzeb;
- uelastycznienia pracy dla pracowników po 50-tym roku życia;
- profilaktyki zdrowotnej m.in. poprawa stanu zdrowia osób w wieku 50+ poprzez wdrożenie programów profilaktyki zdrowotnej, w szczególności z zakresu chorób obwodowego układu nerwowego i układu ruchu, z zakresu zagrożeń psychospołecznych, chorób alergicznych, chorób obwodowego układu nerwowego i układu ruchu, choroby układu krążenia, chorób skóry.⁹⁰

Cel 2: Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia.

Działania w ramach tego celu zmierzają do zwiększenia aktywności edukacyjnej osób i będą obejmować:

- tworzenie warunków dla budowania ścieżek kształcenia dla osób w wieku 45+ poprzez budowanie systemu samosprawdzania kompetencji zawodowych i ogólnych w dostępnych, bezpłatnych formach, w tym przez Internet, w centrach planowania kariery, urzędach pracy; poddawania się analizie własnych kompetencji mające na celu określenie ich deficytów, które mogą być uzupełniane przez system kształcenia ustawicznego;
- upowszechnienie kształcenia ustawicznego dla osób w wieku 45+, głównie poprzez zwiększenie dostępności i wysokości wsparcia środkami publicznymi (Fundusz Pracy, EFS) kształcenia ustawicznego osób, także pracujących w wieku 45-55 lat, tak aby niedobory i niedopasowania kwalifikacyjne nie stały się przyczyną wycofywania się tej grupy z rynku pracy;
- dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb osób w wieku 45+.⁹¹

Cel 3: Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50 roku życia.

Zachęcanie pracodawców do utrzymania zatrudnienia osób 50+. Działania takie obejmują:

⁹⁰Sprawozdanie z realizacji programu „Solidarność pokoleń” Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2011, s. 17-18, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen/> (data odczytu 23.03.2013)

⁹¹Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Projekt z dnia 9 października 2008 r. na posiedzenie Rady Ministrów, Warszawa 2008, s. 15-16, http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Program50+_DI.pdf. (data odczytu 20.03.2013)

- zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym;
- zmniejszenie liczby dni choroby, za które pracodawcy wypłacają wynagrodzenie za czas choroby w przypadku pracowników po 50-tym roku życia z 33 do 14 dni w roku;
- większe wsparcie ze środków publicznych kosztów szkolenia pracowników w wieku powyżej 45 lat w ramach przedsiębiorstwa;
- ułatwienie organizowania bezpłatnego dojazdu do pracy pracowników przez pracodawców.⁹²

Cel 4: Aktywizacja bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia.

Działania wobec tej grupy osób będą obejmować:

- upowszechnienie programów rynku pracy dla osób w wieku powyżej 50 lat poprzez rozszerzenie zakresu usług, do którego dostęp uzyskają wszyscy zainteresowani (niezależnie od tego, czy są zarejestrowani w urzędzie pracy), takich jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenia;
- budowanie indywidualnych planów wsparcia dla osób w wieku 50+ (bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy, biernych zawodowo) i objęcie ich wsparciem psychologicznym, przygotowanie ich do poszukiwania pracy, objęcie doradztwem zawodowym, zorganizowaniem i finansowaniem szkoleń oraz świadczeniem usług z zakresu pośrednictwa w uzyskaniu pracy;
- dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy do potrzeb osób w wieku powyżej 50 lat.⁹³

Cel 5: Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych.

Planowane działania w ramach tego celu to:

- budowanie stabilnych ram prawnych dla zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- promowanie aktywizacji zawodowej i integracji z rynkiem pracy osób niepełnosprawnych;
- zmiany systemu świadczeń dla osób niepełnosprawnych np. budowanie systemu świadczeń otrzymywanych w pracy, takich jak dotacje lub premie za powrót do pracy, gwarancje świadczeń przez określony okres po rozpoczęciu zatrudnienia;
- prowadzenie kampanii podnoszenia świadomości dotyczących możliwości wykorzystania potencjału osób niepełnosprawnych jako pracowników, w celu budowania pozytywnych postaw dla zatrudniania osób niepełnosprawnych.⁹⁴

⁹²Tamże, s. 17.

⁹³Tamże, s. 18-19.

Cel 6: Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego.

Główne działania w ramach tego celu dotyczą uproszczenia przepisów dotyczących zakładania przedszkoli, wspieranie rozbudowy sieci przedszkoli oraz umożliwienie finansowania przedszkoli przyzakładowych z zakładowych funduszy świadczeń socjalnych.⁹⁵

Cel 7: Wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego.

Podstawowym celem programu jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55 - 64 lat na poziomie 50% w 2020 r. Obecnie wskaźnik ten w Polsce kształtuje się na poziomie 32,9% (I półrocze 2010 r.) i w ostatnich 5 latach zwiększył się o 5,7 pkt. proc. Oznacza to większą zmianę niż w krajach UE 27, gdzie ww. wskaźnik wzrósł o 3,8 pkt. proc., osiągając w I półroczu 2010 r. poziom 46,1%.⁹⁶

Przez pierwsze 2 lata realizacji projektu tj. od początku 2009 r. do końca 2010 r. zrealizowano następujące założenia:

- ✓ stworzono bardziej przyjazne dla aktywności osób po 50 roku życia otoczenie instytucjonalne poprzez realizację 9 zadań legislacyjnych oraz 1 zadania o charakterze informacyjnym.
- ✓ Przeszkolono i podniesiono kwalifikacje ponad 106 tys. osób bezrobotnych w wieku 45/50+ oraz osób niepełnosprawnych, a także pracowników w wieku 50+.
- ✓ Przeszkolono również pracowników służb zatrudnienia w zakresie wiedzy dotyczącej aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ (około 2 300 pracowników PSZ).
- ✓ Obecnie realizowane są 33 zadania o bardzo szerokim zakresie. Działania te adresowane są do osób aktywnych zawodowo poprzez wirtualny system nauczania 50+ jak również projekty innowacyjne np. Centrum umiejętności 45+.
- ✓ Do 30 czerwca 2010 r. na całość programu wydanych zostało 7,8 mld zł, co stanowi 45,8% założonego planu na koniec 2010 r. Kwota wydatków skierowanych bezpośrednio do grupy docelowej Programu wynosi 2,3 mld zł (63,8% planu na koniec 2010 r.). Podstawową formą finansowania działań ujętych w Programie jest dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego (37%).⁹⁷

⁹⁴Tamże, s. 20-22.

⁹⁵Tamże, s. 22-23.

⁹⁶Sprawozdanie z realizacji programu „Solidarność pokoleń” Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2011, s. 6, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen/> (data odczytu 23.03.2013)

⁹⁷Skrócona informacja o realizacji programu „Solidarność pokoleń”/ styczeń 2011, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen/> (data odczytu 20.03.2013)

Oprócz osiągniętych wskaźników uzyskiwanych w trakcie realizacji projektu opisanych powyżej, można również wyróżnić szereg oczekiwanych rezultatów, takich jak:

- ✓ zmiana postawy osób starszych na rynku pracy z wycofanej na bardziej aktywną,
- ✓ zwiększenie asertywności osób uczestniczących w formach aktywizacji zawodowej,
- ✓ zmiana postrzegania osób starszych oraz przełamywanie panujących stereotypów,
- ✓ upowszechnianie wiedzy o potrzebie i sposobach aktywizacji osób 50+ podczas konferencji oraz w ramach innych działań informacyjnych,
- ✓ wzrost wydajności i jakości pracy pracowników 45/50+, które przełoży się na wydłużenie możliwości świadczenia pracy,
- ✓ podniesienie świadomości zdrowotnej pracowników,
- ✓ podniesienie lub zmiana kwalifikacji i kompetencji osób w wieku 50+ oraz dostosowanie ich do potrzeb lokalnych rynków pracy,
- ✓ wzrost poczucia własnej wartości osób 50+.⁹⁸

Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej uzyskano znaczące środki finansowe. Rząd stara się te środki rozdysponować tak, by przyniosły najefektywniejsze rezultaty. Niestety nie zawsze są one trafnie wydatkowane, część z nich jest po prostu „przejadana” i trafia w przysłowiową „czarną dziurę”. Dodatkowo, wokół tych transferów tworzy się ogromna biurokracja, która usztywnia i utrudnia dostęp do nich. Beneficjenci ostatecznie muszą czasem włożyć sporo wysiłku, tzw. muszą się „nachodzić”, by te środki ostatecznie pozyskać. Jednak analizując korzyści wypracowane dzięki tym dotacjom zauważamy szereg pozytywnych zmian. Z roku na rok środki unijne są coraz mądrzej wydatkowane i efektywniej zarządzane. Najbliższe lata dla Polski to duża szansa na rozwój gospodarczy poprzez inwestowanie głównie w zasoby ludzkie i podnoszenie poziomu kształcenia adekwatnego do potrzeb w gospodarce innowacyjnej i kreatywnej. Dążąc do realizacji tej wizji państwa mamy szansę na przybliżenie się do poziomu gospodarczego czołowych krajów Unii Europejskiej, co skutkować również będzie wzrostem poziomu dobrobytu społeczeństwa.

⁹⁸Sprawozdanie z realizacji programu „Solidarność pokoleń” Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2011, s. 30-31, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen/> (data odczytu 23.03.2013)

Rozdział 2

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy

2.1 Pojęcie i rodzaje dyskryminacji

*"Byłoby rzeczą w najwyższym stopniu niegodną człowieka (...), gdyby dopuszczano się do życia społecznego, a więc także do pracy, tylko osoby pełnosprawne, gdyż w ten sposób popadałoby się w niebezpieczną formę dyskryminacji słabych i chorych ze strony silnych i zdrowych. Praca w znaczeniu przedmiotowym (...) musi być podporządkowana godności człowieka, podmiotowi pracy, a nie korzyści ekonomicznej."*⁹⁹

Dyskryminacja jest bardzo starym zjawiskiem. Dostrzegamy ją na każdym etapie rozwoju ludzkości, od starożytności, aż po współczesność. Może odnosić się nie tylko do określonych grup społecznych, ale także do pojedynczej jednostki. Polega ona najczęściej na upokarzaniu, poniżaniu oraz prześladowaniu. Zarówno forma, jak i siła z jaką występuje może być bardzo różna.

Doświadczenia drugiej wojny światowej skłoniły społeczność międzynarodową do wypracowania standardów, które uchronią w przyszłości ludzkość od katastrofalnych skutków rozpowszechniania ideologii, opierających się na koncepcji wyższości jednych ludzi nad innymi. Starania podejmowane w tym zakresie doprowadziły do stworzenia i wprowadzenia dokumentów gwarantujących realizację praw wolności przysługujących jednostce, tak by godność ludzka była traktowana zawsze tak samo, bez względu na uwarunkowania społeczno-kulturowe. Godność osobowa jest budulcem praw i wolności człowieka, która prowadzi do uznania równości i wolności wszystkich ludzi. Stąd realizacja praw ustanowionych w dokumentach o charakterze prawnym i politycznym, musi być zagwarantowana. By wprowadzić w życie to zamierzenie, obowiązek realizacji zasady równego traktowania wpisany w akta prawa międzynarodowego, konstytucjach współczesnych państw demokratycznych i deklaracjach politycznych, wspierany jest przez różnorakie inicjatywy wdrażane na poziomie międzynarodowym, regionalnym i krajowym. Ich celem jest podniesienie świadomości dotyczącej dyskryminacji, wiedzy na temat zjawiska oraz metod i strategii zapobiegania jego występowaniu.¹⁰⁰

Dyskryminacja (łac. *Discrimino* - rozróżniam) oznacza odmienne traktowanie różnych jednostek znajdujących się w podobnej sytuacji. To nierówne traktowanie prawnie

⁹⁹Jan Paweł II, LABOREM EXERCENS, Encyklika o pracy ludzkiej, Znak, Kraków 1981, s. 16.

¹⁰⁰I. Jaruga-Nowacka, Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Aspekty prawne i instytucjonalne, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004, s. 5.

nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami. Działania te naruszają zasady równego traktowania i są źródłem pogwałcenia podstawowych praw i wolności człowieka. Dyskryminacja narusza godność człowieka. Zgodnie z art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.¹⁰¹

W prawie polskim nie istniało pojęcie dyskryminacji. Dopiero prawo wspólnotowe narzuciło Polsce, dążącej do członkostwa w Unii Europejskiej obowiązek zdefiniowania tego pojęcia w prawie krajowym. Stanowienie prawa antydyskryminacyjnego przez Unię Europejską jest jedną z jej kompetencji dotyczących praw człowieka, która wywiera istotny wpływ na państwa członkowskie. Zgodnie z art. 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską „Rada [...] może podjąć środki niezbędne do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. Ten przepis był podstawą wprowadzenia dyrektyw, w tym dyrektywy 2000/78/WE, ustanawiającej ogólne warunki równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.¹⁰² Konieczność implementacji dyrektywy zobowiązała polskiego prawodawcę do wprowadzenia odpowiednich zmian w Kodeksie Pracy, a także w innych aktach prawnych. W konsekwencji ogólny zakaz dyskryminacji wynikający z konstytucji nabrał realnych kształtów, co umożliwiło o wiele łatwiejsze dochodzenie uprawnień w sytuacji dyskryminacji. Zatem zasada równego traktowania, o której stanowi art. 113 Kodeksu Pracy: „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”. Jest jedną z ogólnych zasad polskiego prawa pracy, wszelkie pozostałe przepisy odnoszące się do zakazu dyskryminacji zawarte w Kodeksie pracy w istocie stanowią uzupełnienie powyższej zasady ogólnej. Ich celem jest dokładne określenie

¹⁰¹I. Zybala, Pojęcie dyskryminacji oraz jej rodzaje, www.sekcjaprawapraczy.wordpress.com, (data odczytu 10.05.2013)

¹⁰²A. Bodnar, Dyskryminacja ze względu na wiek. Regulacje prawne, w: Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem, pr. zbior. pod red. T. Schimanek, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010, s. 30.

najważniejszych typów sytuacji, w których dochodzić może do dyskryminacji oraz wskazanie na środki prawne, jakie mogą być w takiej sytuacji wykorzystane przez ofiary.¹⁰³

Kodeks pracy w rozdziale IIa wprowadza cztery zasadnicze pojęcia odnoszące się do dyskryminacji. Są to: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, zachęcanie do dyskryminacji oraz szykanowanie.¹⁰⁴

Dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik może być porównywalnie gorzej traktowany niż inni pracownicy ze względu na; płeć, wiek, wyznanie, przekonania polityczne, niepełnosprawność, religię orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, przynależność związkową, jak również ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony lub nieokreślony. Przez gorsze traktowanie należy rozumieć postawienie pracownika w sytuacji mniej korzystnej niż pozostali. W polskim prawie dyskryminowanie bezpośrednio obejmuje również sytuacje hipotetyczne, czyli takie, które mogłyby się zdarzyć, a nie muszą. Należy dodać, że dyskryminacji bezpośredniej może podlegać tylko jeden pracownik, w przeciwieństwie do dyskryminacji pośredniej.¹⁰⁵

Dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Już powyższa definicja dyskryminacji pośredniej wskazuje, że zidentyfikować jest ją dużo trudniej niż przypadki dyskryminacji pośredniej. Warto o tym pamiętać, gdyż najtrudniejsze sprawy dyskryminacyjne to właśnie sprawy z zakresu dyskryminacji pośredniej. W celu wykazania dyskryminacji pośredniej konieczne jest przede wszystkim zidentyfikowanie „postanowień, kryterium lub działań”, które mają charakter pozornie neutralny, ale w istocie skutkują dyskryminacją.

Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia może często być stosowana przez pracodawców i co gorsze może być uzasadniona oraz dopuszczalna w świetle przepisów prawa, bowiem Kodeks pracy nie zakazuje dyskryminacji bezwzględnie; to znaczy dopuszcza pewne sytuacje, kiedy zróżnicowane traktowanie jest dozwolone.

Zachęcanie do dyskryminacji to działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zachęcanie do dyskryminacji

¹⁰³Tamże, s. 34.

¹⁰⁴Tamże, s. 34.

¹⁰⁵I. Zybala, Pojęcie dyskryminacji oraz jej rodzaje, www.sekcjaprawapracy.wordpress.com, (data odczytu 10.05.2013)

może przybierać różne formy: może polegać na przyjmowaniu oficjalnych instrukcji od pracodawcy, do których muszą dostosować się pozostali pracownicy; może polegać na nakłanianiu pracowników do określonego postępowania wobec danej osoby; może także przyjmować formę gróźb pod adresem innych pracowników i zmuszania ich do określonego zachowania.¹⁰⁶

Szykanowanie to zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Szykanowanie może mieć miejsce zarówno ze strony pracodawcy, jaki innych pracowników. Naruszenie godności pracownika albo poniżenie lub upokorzenie go nie zawsze musi być objęte zamiarem pracodawcy, niekiedy może ono być skutkiem określonego jego zachowania lub zachowania osób, za których działania lub zaniechania ponosi odpowiedzialność, na które on się godził.¹⁰⁷ Warunkiem stwierdzenia szykanowania jest zaistnienie atmosfery onieśmiałącej, wrogiej, poniżającej, uwłaczającej czy upokarzającej dla pracownika. Decydujące znaczenie ma tutaj także test subiektywny, a więc jak pracownik się czuje w takiej sytuacji (a nie jak obiektywnie taka sytuacja mogłaby być oceniona). Warto w tym kontekście także pamiętać, że odpowiedzialność pracodawcy może zależeć także od tego, czy stworzył środowisko pracy wolne od dyskryminacji (lub przynajmniej podejmował próby stworzenia takiego środowiska), w którym pracownicy nie naruszają godności innych pracowników lub ze względu na ich odmienność ich nie poniżają czy upokarzają.

We wszystkich wyżej wymienionych formach mogą pojawić się różne jej rodzaje. Najważniejsze z nich to dyskryminacja ze względu na wiek, płeć, rasę i pochodzenie etniczne, religię i przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną.

✓ Dyskryminacja ze względu na wiek¹⁰⁸

Dotyczy zarówno osób młodych jak i starszych. To stereotypowe założenia odnoszące się do fizycznych lub umysłowych cech ludzi z określonej grupy wiekowej i zwykle wyraża się je w sposób poniżający.

Sygnały:

- postrzeganie osób młodych, jako niedoświadczone i nieodpowiedzialne,

¹⁰⁶A. Bodnar, Dyskryminacja ze względu na wiek. Regulacje prawne, w: Aktywizacja... op. cit., s. 33.

¹⁰⁷M. Gersdorf, K. Rączka, Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach, Wydawnictwo Prawnicze Lexis-Nexis, Warszawa 2010, s. 235.

¹⁰⁸Dyskryminacja, <http://www.kariera.umcs.lublin.pl/menu/rowne-szanse/76/Dyskryminacja> (data odczytu 3.05.2013)

- skierowanie oferty pracy głównie do osób młodych np. „oferujemy pracę w młodym zespole, mile widziane osoby młode itp.” (za wyjątek można tutaj uznać prawne określenie ram wiekowych na danym stanowisku pracy),
- podawanie przedziału wiekowego w ogłoszeniach o pracę,
- traktowanie osób starszych jako konserwatywne, niezdolne do rozwoju, zacofane kulturowo i technicznie, niepotrzebne,
- stereotypowe podejście pracodawców, że pracownik w starszym wieku jest mało efektywny,
- ignorowanie przez pracodawców wieloletniego doświadczenia i wysokich kwalifikacji z powodu zaawansowanego wieku,
- blokowanie starszych pracowników w kwestiach awansu, pomijanie ich przy kwalifikowaniu na kursy i szkolenia doskonalące, z powodu np. zbliżającego się wieku emerytalnego.

✓ Dyskryminacja ze względu na płeć

Dyskryminacja ze względu na płeć, nazywana również seksizmem. Została zdefiniowana w 1965 roku przez Pauline M. Leet, która przedstawia to zjawisko jako: „przekonanie o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej – naturalnej lub ustanowionej – wyższości jednej płci nad drugą; przekonanie o wynikającej z tej hierarchii zasadności nierównego traktowania osób różnych płci; uprzedzenie i/lub dyskryminacja ze względu na płeć”.

Płeć nadal stanowi istotny czynnik dyskryminujący w pracy zawodowej, a także utrudnia wyjście z grupy osób bezrobotnych. Wynikiem tych problemów kobiet borykających się na rynku pracy jest nadal zakorzenione w środowiskach społecznych hołdowanie tradycyjnym poglądom odnoszącym się do podziału ról rodzinnych i w negatywnych stereotypach związanych z ich pracą zawodową.

Sygnaly:

- stereotypowe postrzeganie stanowisk jako męskie lub kobiece,
- prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych przez pracodawcę pod kątem życia prywatnego i planów prokreacyjnych,
- w momencie likwidacji zakładu pracy zwalnianie w pierwszej kolejności kobiet, m.in. z powodu stereotypowego przekonania, że mają alternatywne źródło utrzymania tj. mężów,
- blokowanie awansu zawodowego, udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia,

- brak równego traktowania w zakresie wynagrodzenia na tym samym stanowisku pracy kobiet i mężczyzn,
- rozwiązanie stosunku pracy np. z kobietą po powrocie z urlopu macierzyńskiego.¹⁰⁹

✓ Dyskryminacja ze względu na rasę i pochodzenie etniczne

"Dyskryminacja rasowa" oznacza rozróżnianie, wykluczanie, restrykcje lub preferencje na podstawie rasy, koloru, urodzenia, albo narodowego lub etnicznego pochodzenia, których celem jest niweczenie, umniejszanie uznania praw ludzkich i podstawowych wolności w polityce, ekonomii, w sferze socjalnej, kulturalnej, lub jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego.¹¹⁰ Bez względu na to czy nazwiemy to zjawisko rasizmem lub dyskryminacją rasową jest to niezaprzeczalny wyraz nietolerancji wobec odmienności drugiego człowieka.

Sygnaly:

- zastraszanie, znieważanie, obrażanie często w miejscach publicznych,
- unikanie kontaktu np. podania ręki podczas przywitania, odwracanie wzroku,
- naruszenie nietykalności cielesnej np. pobicia,
- odmowa udzielenia pomocy, porady,
- ograniczenie w dostępie do edukacji i oświaty,
- odmowa uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym lub zatrudnienia przez pracodawcę, mimo że osoba aplikująca posiada równorzędne kwalifikacje z innymi kandydatami.
- dyskryminacja w miejscu pracy, którą można definiować również jako lobbing.

✓ Dyskryminacja ze względu na religię, wyznanie i przekonania

Obecnie żyjemy w świecie, w którym funkcjonuje niezliczona ilość wyznań. Stanowią istotną skarbnicę kulturową. Warto je zatem poznawać, i starać się je zrozumieć. Niestety w wielu krajach nie zapewnia się jednego z podstawowych praw i wolności człowieka jakim jest wolność sumienia i religii.

Sygnaly:

- domaganie się przez pracodawców ujawnienia przez kandydata lub pracownika przekonań czy wyznania,
- uzależnienie zatrudnienia od wyznawanej lub niewyznawanej religii,
- odmowa zatrudnienia, awansowania czy zwolnienia w związku z wyznaniem,

¹⁰⁹J. Marciniak, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie-zasady przeciwdziałania, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 26.

¹¹⁰Dyskryminacja, <http://www.kariera.umcs.lublin.pl/menu/rowne-szanse/76/Dyskryminacja> (data odczytu 3.05.2013)

- odmowa zwolnienia z pracy w dni będące świętem religijnym w celu umożliwienia pracownikowi uczestniczenia z obrzędach religijnych.

✓ Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

W Polsce wiedza dotycząca osób niepełnosprawnych jest wciąż na zaskakująco niskim poziomie, co spowodowane jest wieloma aspektami, przykładowo:

- niewystarczająca wiedza pracodawców odnośnie korzyści, a także trudności związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych,
- obojętność, a nierzadko antypatia w stosunku do poszerzania swojej wiedzy na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Osoby zdrowe to główny nabytek dla większości pracodawców. Błędnie rozumiany termin "niepełnosprawność" wynika z braku dostatecznej wiedzy na ten temat. Największą wiedzę o możliwościach zatrudniania osób z niepełnosprawnością mają same osoby niepełnosprawne.

Sygnały:

- odmowa zatrudnienia, pomimo, iż pełna sprawność fizyczna lub psychiczna nie jest konieczna na dany stanowisku pracy, a kandydat posiada odpowiednie kwalifikacje do jego objęcia,
- odmowa zatrudnienia osobie poruszającej się na wózku inwalidzkim wyłącznie ze względu na brak odpowiednich rozwiązań technicznych w miejscu pracy. Prawo przewiduje odmowę w przypadku, gdy pracodawca nie posiada miejsca pracy spełniającego warunków zawartych w przepisach np. BHP,
- uniemożliwianie osobom niepełnosprawnym awansu zawodowego, szkoleń doskonalących,
- dokuczanie, wyśmiewanie osoby niepełnosprawnej z powodu jej dysfunkcji,
- odmowa osobie niewidzącej wejścia do miejsca pracy z psem - przewodnikiem,
- niższe wynagradzanie osoby niepełnosprawnej za wykonywanie tej samej pracy, jaką wykonuje osoba pełnosprawna.¹¹¹

✓ Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

Do osób o odmiennej niż większość orientacji seksualnej zalicza się homoseksualistów, biseksualistów i transseksualistów.

Sygnały:

¹¹¹Dyskryminacja, <http://www.kariera.umcs.lublin.pl/menu/rowne-szanse/76/Dyskryminacja> (data odczytu 3.05.2013)

- degradacja i wydalenie ze służby wojskowej w związku z ujawnieniem homoseksualizmu żołnierza zawodowego,
- odmowa udzielenia porady, pomocy lub zabiegu medycznego w obawie, że pacjent homoseksualny jest nosicielem wirusa HIV,

Sygnaly ze strony pracodawcy:

- uzależnienie zatrudnienia kandydata/kandydatki od wcześniejszego ujawnienia jego/jej orientacji seksualnej,
- dyskryminujące już samo założenie, że osoba może być zarażona wirusem HIV i w związku z tym domaganie się oświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak nosicielstwa,
- dokuczanie, obrażanie na podstawie fałszywych stereotypów,
- odmowa zatrudnienia z powodu orientacji seksualnej,
- zwolnienie z pracy pracownika po ujawnieniu jego orientacji seksualnej.¹¹²

Osoba, wobec której naruszono zasadę równego traktowania, ma prawo i powinna dochodzić roszczeń wynikających z tego faktu. Ochronę przed dyskryminacją zapewnia bezpośrednio Konstytucja, jak i również prawo cywilne, karne oraz prawo pracy. Od momentu przystąpienia przez Polskę do Unii Europejskiej, zobowiązana jest ona do przestrzegania dyrektyw unijnych nakładających obowiązek zapewnienia ofiarom dyskryminacji indywidualnej pomocy w dochodzeniu ich skarg dotyczących dyskryminacji.

Równe traktowanie stanowi fundament praw człowieka i jest kamieniem węgielnym demokracji. Dzisiaj niepowtarzalność i indywidualizm każdego człowieka jest i powinien być wartością rzeczywiście chronioną przez wszystkie współczesne państwa. Standardy wypracowane w ramach demokratycznych systemów prawnych i politycznych zorientowane są dzisiaj na jednostkę – na jej indywidualizm i niepowtarzalność. Gwarantują, że bez względu na to, jakiej jesteśmy rasy, jakie jest nasze pochodzenie etniczne, religia, przekonania, wiek, stopień sprawności czy orientacja seksualna, każdy z nas ma prawo do swojej odmienności i prawo do bycia traktowanym na równi z innymi. Dzisiaj cechy nas różniące powinny być wartością i nie mogą być przyczyną niesprawiedliwego czy różnicującego traktowania.

¹¹²Dyskryminacja, <http://www.kariera.umcs.lublin.pl/menu/rowne-szanse/76/Dyskryminacja> (data odczytu 3.05.2013)

2.2 Zjawisko dyskryminacji kobiet bezrobotnych po 50 roku życia

Od kilkudziesięciu lat społeczeństwo Europy starzeje się. Prowadzi to do stałego zwiększania się w nim udziału osób dojrzałych i starszych. Ta tendencja dotyczy także Polski. Aktualne wskaźniki demograficzne zdecydowanie ukazują pogłębiający się niż społeczny zarówno w całej Europie, jak i w Polsce. Czynnikiem odpowiedzialnym za starzenie się obywateli Starego Kontynentu jest m.in. wydłużanie się życia. Wzrost gospodarczy, poprawa warunków zdrowotnych, postęp w medycynie i technologii medycznej spowodowały, że w przeciągu ostatnich 50-ciu latach przeciętna długość ludzkiego życia wzrosła o 20 lat. Pomimo iż długość życia w Polsce jest nadal krótsza od długości życia w krajach rozwiniętych, to tendencja wzrostowa dotyczy także naszego społeczeństwa. Zatem stan ten wymaga reorganizacji obecnego modelu produkcji i konsumpcji oraz zmian w systemach zabezpieczenia społecznego.

Poszczególne państwa próbują w różnoraki sposób przeciwdziałać temu zjawisku. Opracowywane są programy mające na celu wprowadzenie równowagi między pokoleniami, tak by kurczące się młode pokolenie było w stanie utrzymać pokolenie starsze i również, by starsze pokolenie mogło czerpać większe korzyści z życia poprzez utrzymywanie lepszej kondycji zdrowotnej kładąc większy nacisk na rozwój profilaktyki zdrowotnej, co pozwoliłoby na dłuższą aktywność zawodową.

Wprowadzone przez Rząd Polski wydłużenie wieku emerytalnego było krokiem co najmniej nie przemyślanym. Zarówno Pokolenie 50+, w które między innymi skierowana została reforma jak i obecny rynek pracy nie jest w stanie na dzień dzisiejszy jej sprostać. W konsekwencji doprowadza to do zasilania szerzy osób bezrobotnych wśród tej grupy. A przecież nie to było ideą tego przedsięwzięcia. Dlatego zaczęto podejmować różnorakie działania zmierzające do polepszenia sytuacji osób po 50 roku życia.

Próba wydłużenia okresu aktywności zawodowej w Europie przynosi umiarkowane i zróżnicowane efekty. Natomiast w Polsce cieszy się jeszcze mniejszym sukcesem. Nadrzędną przeszkodę w aktywizacji osób starszych stanowi ugruntowane w opinii społecznej przeświadczenie o niższej produktywności osób 50+. W konsekwencji, przekonanie o mniejszej ich wartości jako pracownika. Opina ta wyraża się poprzez ageizm czyli przekonania, stereotypy i praktyki prowadzące do dyskryminacji ze względu na wiek. To proces systematycznego tworzenia stereotypów i dyskryminowania ludzi dlatego, iż są

starzy. Poniżej pokazane zostaną potencjalne źródła, przejawy i rozmiar ageizmu obecne na polskim rynku pracy.¹¹³

Wiek to określenie osoby poprzez praktykowane w społeczeństwie opinie o przynależności danej osoby do określonych ról społecznych, pozycji, prestiżu. Wiek w większości przypadków określany jest na podstawie wyglądu i przyszerogowany do danej kategorii: „młodych”, „w średnim wieku” i „osób starszych”, co ukierunkowuje sposób traktowania określonej grupy przez innych. Problem przynależności do jednej z grup wiekowych związany jest z przekonaniem co do „specyficznych” cech osób przynależących do danej kategorii.

Pierwszym źródłem ageizmu jest sytuacja na rynku pracy. W wyniku wysokiego bezrobocia wśród ludzi młodych większość państw europejskich wprowadziła działania nastawione głównie na pomoc młodzieży rozpoczynającej swoją karierę zawodową. Głównym narzędziem prowadzącym do tego celu było i nadal jest zachęcanie osób starszych, w tym także kobiet, do dezaktywizacji zawodowej poprzez wprowadzenie świadczeń przedemerytalnych. Kobiety, z reguły ok. 55 lat, nie osiągające jeszcze wieku emerytalnego otrzymują ok. 70% swego dotychczasowego wynagrodzenia, aż do momentu osiągnięcia progu uprawniającego do emerytury. Nastąpiło zatem wymuszone przejścia tych kobiet z rynku pracy na emeryturę pod wpływem „racjonalnych oczekiwań dotyczących takiej konieczności”.¹¹⁴ Po wprowadzonej 12 maja 2012 r. a obowiązującej od stycznia 2013 r., reformie wydłużenia wieku emerytalnego osoby starsze, głównie kobiety będące dotychczas i tak w wystarczająco ciężkiej sytuacji czują się zdezorientowane i jeszcze ciężiej jest im odnaleźć się w obecnej sytuacji na rynku pracy.¹¹⁵

Drugie źródło uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na wiek jest wynikiem zmian technologicznych i organizacyjnych oraz towarzyszące im przeświadczenie o braku kreatywności, innowacyjności i adaptacji do zmian wśród kobiet po 50 roku życia. Proces związany z globalizacją gospodarki i wynikającym z tego szybkim postępem technologicznym wymusza robotyzację i automatyzację linii produkcyjnych. Ta zmiana dotyka przede wszystkim kobiet o niskich kwalifikacjach. Nowe technologie wymuszają wysoki poziom odpowiedzialności, wykształcenia i współpracy.¹¹⁶

¹¹³P. Szukalski, Ageizm na polskim rynku pracy, w: *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, pr. zbior. pod red. R. Cz. Horodeńskiego, C. Sadowska-Snarska IPiSS, Warszawa 2009, s. 154.

¹¹⁴Z. Olejniczak, *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus*. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki, WSZiM, Leszno 2006, s. 41.

¹¹⁵P. Szukalski, Ageizm na polskim rynku pracy, w: *Gospodarowanie...* op. cit., s. 159.

¹¹⁶ Tamże, s. 159.

Powyższe czynniki wpłynęły na zakorzenienie się w świadomości zarówno pracodawców, jak i - co gorsze - samych kobiet uprzedzeń i stereotypów dotyczących wieku oraz związanych z tym przekonań o korzyściach społecznych i indywidualnych wiążących się z przedwczesnym wycofywaniem się z rynku pracy.

Dyskryminację kobiet ze względu na wiek na rynku pracy na poziomie pracodawcy, obserwować można w pięciu kategoriach:¹¹⁷

1. Na poziomie rekrutacji poprzez zamieszczanie w ogłoszeniach o pracę maksymalnego wieku kandydatki do pracy. Podawanie tego kryterium jest niezgodne z prawem. Jednak pomimo, iż Urzędy Pracy nie przyjmują zgłoszeń zawierających tego typu treści, pracownicy znając intencje pracodawcy, nie kierują kobiet starszych na rozmowy kwalifikacyjne, chcąc uniknąć rozbudzania w nich niepotrzebnych nadziei. Wiek spośród kryteriów dyskryminacyjnych jest drugą po płci najczęściej wymienianą cechą w ogłoszeniach o pracę.
2. W trakcie trwania stosunku pracy dyskryminacja kobiet ujawnia się np. w inwestowanie w kapitał ludzki pracowników. Inwestycje te przybierają formę różnorodnych szkoleń, mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych. Dyskryminacja w tym przypadku uwidacznia się poprzez rzadsze kierowanie starszych kobiet na kursy lub wybieranie dla nich kursów krótszych, tańszych, wynikający z presji dopasowania kwalifikacji do standardów rynku, aniżeli szkoleń rozwijających kreatywność i innowacyjność pracownika.
3. Biorąc pod uwagę obawy pracodawców przed pomniejszeniem się wartości kapitału starszych pracownic (poprzez pogorszenie się ich stanu zdrowia, kompetencji społecznych i zawodowych) wielu pracodawców unika awansowania ich w swojej firmie na wyższe stanowiska.
4. W przypadku konieczności zwolnień w przedsiębiorstwie część pracodawców preferuje zwolnienia w pierwszej kolejności kobiet zbliżających się do „niebezpiecznego” wieku, co wyraźnie zmniejsza ich szansę na znalezienie nowej pracy. Normalny wiek emerytalny funkcjonuje w społeczeństwie polskim jako równy emerytalnemu wiekowi maksymalnemu. Przekonania te umacniają wyroki Sądu Najwyższego orzekające, iż osiągnięcie wieku emerytalnego oraz odpowiedniego stażu pracy może stać się przesłanką do wypowiedzenia umowy o pracę.

¹¹⁷ Tamże, s. 161.

5. Istotnym czynnikiem kształtującym relacje pomiędzy pracownikami jest kultura organizacyjna przedsiębiorstwa. Podłoże ageizmu może ujawnić się tutaj poprzez tolerowanie przez kierownictwo firmy żartów i dowcipów o charakterze dyskryminującym kobiety z powodu ich wieku czy płci. Nieprzychylna atmosfera w pracy wobec starszych kobiet odbija się niekorzystnie w ich świadomości. W tym przypadku istotna jest samoocena seniorki, a zwłaszcza jej podatność na uprzedzenia i etykiety kierowane w jej stronę. W momencie mocnego wpływu otoczenia na seniorkę i postrzeganie jej jako zbędnej, niesamodzielnej, stanowiącej obciążenie socjalne doprowadza do ograniczenia przez nią kontaktów z innymi i w konsekwencji postrzegania siebie jako niezdolnej oraz przekonanie, że stała się już nieinteresującym i niewydajnym pracownikiem dla innych. Następuje także pogorszenie się jej kompetencji społecznych. Nacechowana niechęć do kobiet starszych w zakładzie pracy przekłada się na niższą skłonność kobiety starszej do kontynuowania pracy zawodowej w związku z jej przekonaniem o prawdziwości opinii otoczenia na jej temat.

Polki nie są chętne do wydłużenia swojej aktywności zawodowej. Zatem ważne jest poznanie czynników utrudniających a nawet zniechęcających do kontynuowania zatrudnienia. Obecnie Europejczycy wycofują się trwale z aktywności zawodowej mając przeciętnie 61 lat. Natomiast w Polsce wskaźnik natężenia przechodzenia na emeryturę jest wyższy. Wyniki wielu przeprowadzonych badań pokazują postrzeganie kobiet z pokolenia 50+ przez pracodawców jako mniej zdolne, częściej chorujące, mniej elastyczne, pracujące wolniej i posiadające mniejsze zdolności do adaptacji, słabiej znające nowe technologie i mało produktywne w porównaniu do młodych pracowników. Równocześnie niektórzy pracodawcy potrafią dostrzec pozytywne cechy tych kobiet między innymi takie, jak lojalność, doświadczenie, dyscyplinę i koncentrację na pracy.¹¹⁸

Polityka prowadzona w latach 80-tych i 90-tych XX wieku przyniosła bardzo znaczące ograniczenie aktywności zawodowej ludności powyżej 50 roku życia. Sytuacja ta spowodowana była wysokim bezrobociem szczególnie wśród grupy osób młodych oraz niechęcią pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w wieku niemobilnym. Starsze kobiety postrzegano jako te, które zabierają pracę młodszym. Nierzadko kobiety te, które mogłyby być już na emeryturze a nie są i nadal pracują odczuwały szczególnie mocne naciski ze strony kierownictwa i kolegów, aby odeszły na emeryturę, chociaż są nadal sprawne i gotowe do kontynuowania pracy zawodowej. Przekonanie, że starsze kobiety, rezygnując

¹¹⁸D. Kałuża, Z. Lewandowska-Szweda, Bariery aktywizacji zawodowej osób starszych w Polsce, w: *Gospodarowanie ... op. cit.*, s. 168-173.

z aktywności zawodowej, zwalniają miejsca pracy młodym jest bezzasadne, gdyż jak wykazały badania przeprowadzone przez prof. Jonathana Freemana osoby młode nie zajmują miejsc pracy, które zwalniają kobiety starsze, gdyż brakuje im kwalifikacji i doświadczenia. Z drugiej strony starsze kobiety nie są w stanie podejmować pracy wykonywanej przez osoby młode z powodu wymagań, którym nie są w stanie sprostać.¹¹⁹

Odrębną kwestią wskazywaną przez statystyki jest to, że wraz z przechodzeniem kobiet do coraz starszych grup wiekowych poziom bezrobocia się zmniejsza. Jest to wynik podejmowania przez kobiety o najmniejszych szansach znalezienia pracy (nisko wykwalifikowanych, chorowitych, niepełnosprawnych) starań o uzyskanie świadczeń rentowych i przedemerytalnych. Z perspektywy czasu obecnie obserwuje się polepszającą się sytuację na rynku pracy spowodowaną stopniowym zanikaniem haseł o konieczności ustępowania stanowisk pracy dla młodych. Również świadomość pracodawców uległa poprawie i od 2007 roku zauważa się wzrost zainteresowania zatrudnieniem kobiet z grupy 50+.¹²⁰

Badania przeprowadzone przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce w 2007 roku pokazują, że pomimo iż pracodawcy deklarują brak uprzedzeń do kobiet 50+, to jednak niespełna 18% z nich posiada oferty pracy skierowane do pracowników starszych. Natomiast jeżeli osoby młodsze posiadałyby te same kwalifikacje co ubiegająca się o to stanowisko kobieta 50+, to aż 55% badanych pracodawców chętniej zatrudniałoby właśnie pracowników młodszych. Wskaźnik ten kształtuje także niska samoocena kobiet 50+. Wychodzą one z założenia, że nie ma sensu szukać pracy, czytać ogłoszeń, wstawiać się na rozmowy kwalifikacyjne, skoro i tak przegrają z 20-latką a nawet 40-latką. Badanie wykazało również, że niemalże 84% bezrobotnych kobiet jest przekonana o negatywnym ich postrzeganiu przez pracodawców. W związku z tym bezrobotne kobiety 50+ nie są aktywne w poszukiwaniu pracy, nie myślą o przekwalifikowaniu się czy zmianie zawodu. Omówione stereotypy są nieprawdziwe, w dużej mierze dlatego, że kobiety 50+ to grupa niezwykle zróżnicowana, do której trudno jest stosować jednolitą miarę. Są wśród nich kobiety należące do pokolenia Października 56, Marca 68 i Grudnia 70 oraz Pierwszej Solidarności. Są kobiety o różnych kwalifikacjach, wykształceniu, doświadczeniach i postawach życiowych. Są naukowcy, artyści, menedżerowie, rolnicy i bezrobotne. Są też takie, które korzystają co prawda

¹¹⁹B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, Polityka społeczna wobec cyklu życia. Faza starości, w: Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia, pr. zbior. pod red. J. T. Kowaleskiego, P. Szukalskiego, UŁ, Łódź 2004, s. 37.

¹²⁰D. Kałuża, Z. Lewandowska-Szweda, Bariery aktywizacji zawodowej osób starszych w Polsce, w: Gospodarowanie ... op. cit., s. 178.

z wcześniejszej emerytury, ale aktywnie działają społecznie, i takie, które już dawno nabyły uprawnienia emerytalne, ale wcale nie myślą o przechodzeniu na emeryturę.¹²¹

Istotnym czynnikiem wpływającym na decyzję kobiet o wycofywaniu się z rynku pracy jest niedostateczny w Polsce dostęp do usług medycznych odnośnie opieki nad małym dzieckiem i usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych nad osobami starszymi i znieдоłączniami. Niedostatek tych usług dotyka przede wszystkim kobiety, które pomagają swoim dzieciom w opiece nad wnukami lub opiekują się swoimi rodzicami lub współmałżonkiem, którzy nie są w stanie sami radzić sobie na co dzień w wyniku swojego kalectwa. Kobiety poddane tym dodatkowym obowiązkom podejmują decyzję o wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej w porównaniu do ogółu kobiet w tym wieku.

Czy zatem ageizm występuje częściej niż można przypuszczać? Zdecydowanie tak! Dlatego pracodawcy, menedżerowie, różne instytucje i inne jednostki zanim zastosują jakąkolwiek formę ageizmu w stosunku do kobiet z populacji 50 plus muszą sobie zdawać sprawę z bardzo istotnego czynnika, a mianowicie kosztów związanych z dyskryminacją na rynku pracy kobiet ze względu na ich wiek. Koszty te uwidaczniają się w momencie utraconych przez kobiety starsze wynagrodzeń, a także zaniechanie płacenia przez nich podatków, składek oraz wypłacanych im świadczeń emerytalnych czy rentowych. Nie trudno zdać sobie sprawę, że koszty te są kosztami społecznymi a więc dotyczą wszystkich obywateli.

Działania publicznych służb zatrudnienia skierowane do kobiet po 50 roku życia były i są nieadekwatne i nie konsekwentne. Starzenie się i kurczenie zasobów pracy wymusza inne spojrzenie na dotychczasowy rynek pracy w Polsce. Potrzebne jest wprowadzenie działań skłaniających zarówno pracodawców, jak i kobiety do wykonywania pracy zawodowej nadal po ukończeniu 50 roku życia. Konieczne jest uświadomienie przyszłym emerytkom korzystającym z nowego systemu emerytalnego korzyści i zysku z wydłużenia kariery zawodowej. Potrzebne jest również podniesienie poziomu w dziedzinie profilaktyki zdrowotnej. Zrealizowanie tych warunków sprawi, iż spokojnie będzie można podejść do problemu starzenia się ludności, odrzucając większość obaw. Potrzebne są programy skierowane zarówno do kobiet mających dziś 50 lat i więcej, jak i do tych, które w perspektywie kilkudziesięciu lat ów wiek osiągną. Istotne jest rozbudzenie oczekiwań kobiet co do konieczności dłuższego przebywania na rynku pracy i skłonności

¹²¹T. Schimanek, Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększaniu, w: Aktywizacja... op. cit., s. 11.

do inwestowania w siebie. Z czasem zwiększenie aktywności kobiet w wieku 50+ na rynku pracy pozwoli na wypracowanie solidarności międzypokoleniowej.

2.3 Specyfika aktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia

Aby zrozumieć specyfikę aktywizacji kobiet po 50 roku życia należy zagłębić się w ich potrzeby i problemy z jakimi się borykają. Poznać ich odczucia, emocje i postawy. Dopiero znajomość tego obszaru pozwoli dokładniej zrozumieć ich sytuację życiową. Wiedza ta jest niezbędna w kontekście rozpatrywania uwarunkowań rynku pracy.

Kobiety po 50 roku życia napotykają na problemy związane z niskim wskaźnikiem zatrudnienia w tej grupie i dużym ich udziałem wśród ogółu bezrobotnych oraz wczesnym w skali UE wiekiem odejścia z rynku pracy (58 lat). Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych. Dla osób w wieku 55-64 lata w Polsce wynosi on zaledwie 32,3%, dla osób w wieku 50+ zaledwie 29,6%. Oznacza to, że wśród ponad 13 mln Polaków 50+ nie pracuje ponad 9 mln osób, choć większość z nich mogłaby jeszcze pracować.¹²²

Tak niski poziom zatrudnienia osób 50+ wynika przede wszystkim z prowadzonej w latach 90-tych XX wieku polityki państwa, świadomie zmierzającej do dezaktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia, w celu zmniejszenia szalejącego bezrobocia wśród młodych. Dopiero na przełomie wieków Państwo zaczęło wycofywać się z powyższej polityki prowadzonej względem osób 50+, poprzez m.in. zmianę systemu emerytalnego. Ta zmiana, a w szczególności dobra koniunktura gospodarcza, spowodowała stopniowe wyhamowanie tendencji spadkowej i powolny wzrost stopy zatrudnienia osób dojrzałych.¹²³

Na przełomie wieków w Polsce sukcesywnie spadała stopa zatrudnienia, natomiast w tym samym czasie w innych krajach europejskich rosła. To właśnie jest źródłem tak dużego dystansu pomiędzy Polską a resztą Europy. I chociaż od 2004 r. stopa zatrudnienia w Polsce konsekwentnie rośnie, to jest to wzrost powolny, około 1 pkt. procentowy rocznie. W tym tempie obecny poziom zatrudnienia Czech osiągniemy za 15 lat, a Wielkiej Brytanii – za 25 lat.¹²⁴ Już dziś stopniowo zaczynamy odczuwać, choćby w zakresie stopy zatrudnienia osób w wieku 55- 64 lata, skutki spowolnienia gospodarczego i jeśli nie będą podjęte odpowiednie działania skutki te będą również odczuwalne w przyszłości.

¹²²T. Schimanek, Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększaniu, w: Aktywizacja ... op. cit., s. 13.

¹²³Tamże, s. 10.

¹²⁴Tamże, s.10.

Wyniki badania „*Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*” ukazały, jak złą sytuację materialną posiadają osoby 50+ długotrwale bezrobotne i ich rodziny. Aż 83% gospodarstw domowych badanych bezrobotnych to gospodarstwa wieloosobowe. Respondenci w 88% uważali, że całkowite dochody ich gospodarstwa są za niskie lub o wiele za niskie w stosunku do potrzeb.¹²⁵

Jednakże praca oprócz tego, że stanowi źródło dochodów, pozwala także nawiązywać i podtrzymywać kontakty społeczne, określa miejsce i rolę jednostki w społeczności i rodzinie oraz buduje prestiż. Praca jest zwykle podstawowym, a często i jedynym bodźcem do aktywności życiowej, nadaje sens życiu, sprawia że wychodzimy z domu, dbamy o wygląd, kondycję fizyczną i psychiczną. Jest to szczególnie ważne i widoczne u osób samotnych, które nie realizują się w rodzinie, pełniąc rolę dziadka czy babci. Obowiązki zawodowe pozwalają wielu kobietom starszym odnaleźć własną wartość i użyteczność.

Kobiety 50+, nie uczestniczące aktywnie w życiu społecznym, nie biorą udziału w wymianie międzypokoleniowej. Tradycje jakie pielęgnują, a także normy i wartości społeczne, narodowe, kulturowe oraz wrażliwość na dobro wspólne kobiet z pokolenia 50+ nie są przekazywane innym, w szczególności dzieciom i młodzieży. Nie uczestniczące w życiu społecznym 50-latki często schodzą na margines społeczeństwa, gdyż traktowane są jako niepotrzebny ciężar. Zdecydowana większość Polek po 50 roku życia nie angażuje się w wolontariat ani też w żadne inicjatywy obywatelskie.

Podobnie wygląda sytuacja odnośnie korzystania przez nich z Internetu. Jeśli wg danych GUS-u prawie 96% Polaków w wieku 16-24 lata korzysta z Internetu, to im osoba starsza, tym bardziej ten odsetek staje się mniejszy. W grupie wiekowej 45-54 lata z Internetu korzysta prawie 47% osób, a wśród osób 55+ niecałe 21%.¹²⁶

Ekonomiczne skutki niskiej aktywności kobiet 50 plus

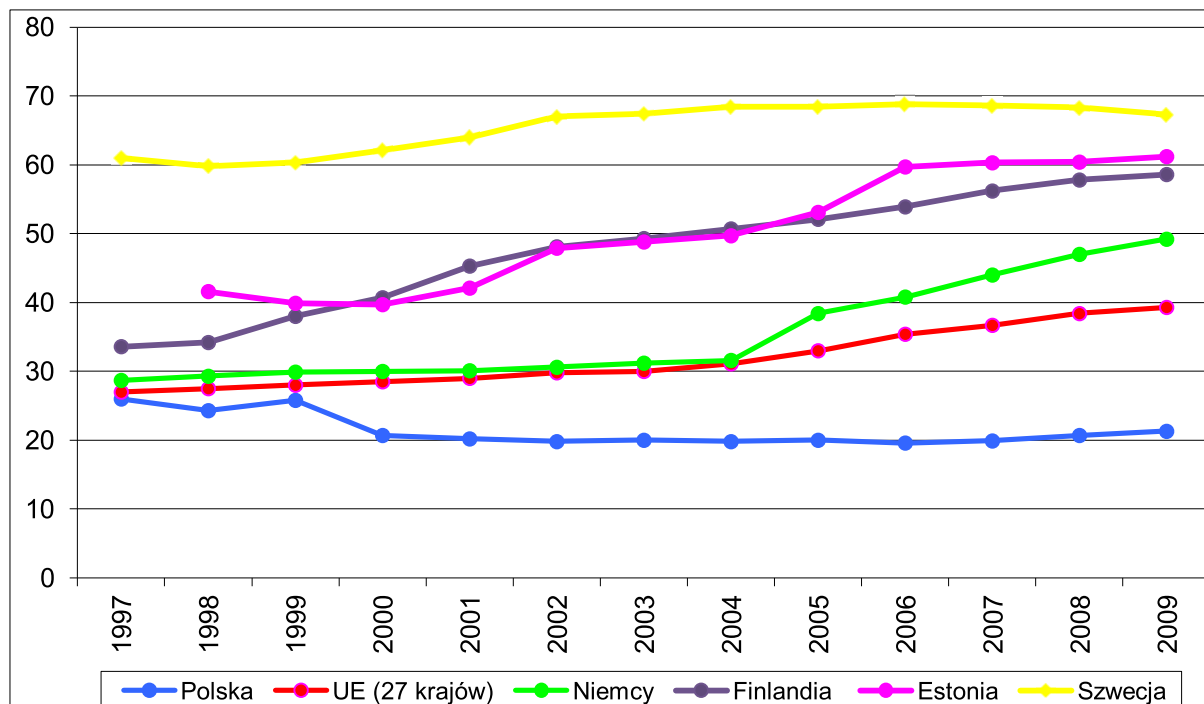
Na początku XXI wieku polityka w Polsce różniła się od procesów zachodzących w Europie. Wówczas w ramach Strategii Lizbońskiej dostrzeżono potrzebę wzrostu zaangażowania osób po 50 roku życia na rynku pracy. Według statystyk (por. Rys. 1.), Polska należy do krajów o najniższym poziomie zatrudnienia kobiet powyżej 50 roku życia. W 2009 r. wskaźnik ten wynosił w Polsce 21,3 a dla krajów członkowskich UE 49,3.¹²⁷

¹²⁵Tamże, s. 13.

¹²⁶Spółeczeństwo Informacyjne w Polsce, Szczecin 2012, http://www.stat.gov.pl/spolecz_inform_w_polsce_10-2012.pdf (data odczytu 7.05.2013)

¹²⁷A. Chłoi-Domińczak, Ekonomiczne skutki i uwarunkowania niskiej aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce, w: Aktywizacja... op. cit., s. 17.

Rys.1. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55-64 lata w Polsce i w Europie w latach 1997-2009



Źródło: A. Chłoń-Domińczak, *Ekonomiczne skutki i uwarunkowania niskiej aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce*, w: *Aktywizacja... op. cit.*, s. 17.

Na szczególną uwagę zasługują dwa kraje: Niemcy i Finlandia. Początkowo Finlandia, i nieco później Niemcy zaczęły realizować skoordynowaną politykę wspierania aktywności zawodowej kobiet po 50 roku życia. W efekcie aktywność zawodowa tej grupy kobiet jest dziś znacząco wyższa niż średnia w krajach UE.

Niska aktywność zawodowa Polek w wieku 55-64 lata wywołuje liczne konsekwencje ekonomiczne. Odnosi się to głównie do potencjalnie utraconych dochodów związanych z opłacaniem przez pracujące kobiety składek na ubezpieczenia społeczne, jak i koniecznością finansowania otrzymywanych przez kobiety niepracujące świadczeń społecznych, pokazując wielkość pomniejszonych wpływów środków ze składek na ubezpieczenia społeczne, a więc tych środków, które płacą jedynie osoby pracujące. Teoretycznie zakładając, że wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce byłyby na poziomie średniej w Unii Europejskiej, to liczba pracujących byłaby większa o prawie 660 tys. osób, w tym ponad 241 tys. mężczyzn i ponad 418 tys. kobiet. Porównując, że w 2009 r. pracowało w tej grupie wieku 1,018 mln mężczyzn i 575 tys. kobiet. Jeżeli każda z tych osób otrzymywałaby przeciętne wynagrodzenie (3106 zł miesięcznie), to wówczas dodatkowe wpłaty ze składek na ubezpieczenia społeczne wynosiłyby ponad 7 mld zł, o tyle mogłyby się zmniejszyć dotacje z budżetu państwa do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (które w 2009 r. wyniosły ponad 30 mld zł). Oczywiście szacunek ten jest tylko bardzo przybliżony i jego

wartość zależy od tego, na ile rynek pracy byłby w stanie przyjąć tak zwiększoną skalę aktywności zawodowej.¹²⁸

Przedwczesne opuszczanie rynku pracy przez Polki zarówno wywołuje skutki poprzez obniżenie potencjalnych wpływów ze składek, jak i wywołuje potrzebę finansowania wypłat świadczeń dla tych osób. Gdyby przypuszczalnie nie istniała w Polsce możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, to wpływy do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych byłyby znacząco większe, a równocześnie wydatki byłyby niższe. W konsekwencji, deficyt FUS-u mógłby być mniejszy bagatela nawet o 30 mld zł – to dokładnie tyle, ile dzisiaj wynosi dotacja budżetowa konieczna do pokrycia wszystkich wydatków systemu ubezpieczeń społecznych.¹²⁹ Jest to o wiele więcej, niż obecnie Rząd przeznacza na inne obszary, np. na politykę rodzinną. Tutaj koło się zamyka. Deficyt środków publicznych powoduje np. ograniczone inwestycje w rozwój usług opiekuńczych, w wyniku czego następuje wcześniejsze wychodzenie kobiet z rynku pracy, a co za tym idzie wcześniejsze emerytury których łączny koszt jest duży, co znow generuje deficyt środków publicznych. Czy zatem przerwanie tych zależności nie jest ważne w celu stworzenia możliwości rozwoju instrumentów wspierających dłuższą aktywność zawodową?

Już dzisiaj, dzięki reformie emerytalnej zostały zawężone możliwości wcześniejszej dezaktywizacji Polaków, zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Rezultaty tych zmian powoli są zauważalne w systemie ubezpieczeń społecznych (mniejsza liczba emerytów czyli mniejsza liczba wypłacanych emerytur) i na rynku pracy (wzrost wskaźnika zatrudnienia). Również spadła liczba wypłacanych zasiłków i świadczeń przedemerytalnych. Także pozytywniej kształtują się wyniki badania dotyczące aktywności ekonomicznej ludności w ostatnich 3 latach. Aby jednak te optymistyczne sygnały przekształciły się w trwałą i stabilną tendencję, potrzebne są dalsze i bardziej intensywniejsze działania wspierające zatrudnienie zwłaszcza kobiet, które ukończyły 50 lat. Powinny one dotyczyć wielu obszarów prowadzących do wspólnego efektu w postaci utrzymania zdolności do pracy.

Analizując uwarunkowania ekonomiczne aktywności zawodowej 50-latek, warto zwrócić szczególnie uwagę na postawy pracodawców wobec zatrudniania tej grupy kobiet. Niska aktywność zawodowa Polek po pięćdziesiątce jest skutkiem zarówno możliwości wczesnego odchodzenia na emeryturę, jak i ogólnej akceptacji społeczeństwa dla wczesnej dezaktywizacji. O ile zmiany, które nastąpiły w przepisach prawnych, osłabiły pierwszy

¹²⁸A. Chłoń-Domińczak, *Ekonomiczne skutki i uwarunkowania niskiej aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce*, w: *Aktywizacja...* op. cit., s. 18.

¹²⁹ Tamże, s. 19.

z tych czynników, zmiana postrzegania wczesnej dezaktywizacji przez pracowników i pracodawców jeszcze się nie dokonała i jeszcze długa droga przed nami. Jest ona jednak potrzebna, gdyż koszty wczesnej dezaktywizacji są bardzo wysokie i istotnie wpływają na wielkość i strukturę wydatków społecznych. Ograniczenie kosztów wcześniejszej dezaktywizacji jest także warunkiem koniecznym do prowadzenia zrównoważonej polityki solidarności wszystkich pokoleń.

Współpraca międzypokoleniowa

Galopujące zmiany współczesnego świata stanowią zagrożenie dla ciągłości kultury, postrzeganej jako udzielenie efektywnego wsparcia młodszemu pokoleniu przez starsze. Problem dotyczy i starszych i młodszych. Starsze kobiety zaszywają się w swoim schemacie, że za ich czasów było lepiej, mądrzej i inaczej. Część kobiet w Polsce z pokolenia 50+ nadal gloryfikuje ideologię pseudosocjalistyczną, na co młodzi reagują z pobłażliwym uśmiechem lub agresywnym rechotem. Natomiast młodzi z zapałem wplątują się w pułapki trendów i mód. Zapominają, że wiedzę zresztą jeszcze niepełną da się opanować stosunkowo szybko, ale mądrość zdobywa się latami. I właśnie to jest wyzwanie. Dla starszych kobiet, jak życzliwie przekazać swoje doświadczenie, przebytą drogę i mądrość młodszemu pokoleniu, bez rozdętego ego, bez przekonania, że wszystko, co przyjdzie mi do głowy, jest prawdą, którą młokosom trzeba dobrotliwie wyjaśniać. Zaś dla młodych, jak swoją napędzaną wigorem inteligencję, wycucie czasów i energię zespolić z bezcennym doświadczeniem, bez przekonania o bezużyteczności staruszek, których wiedzę zastąpić można wikipedią, a resztę sobie wygooglować. Czy to nie jeden z najpoważniejszych problemów współczesnej cywilizacji- nieustannie pogłębiająca się przepaść między pokoleniami? Ta przepaść stwarza zagrożenie zarówno dla jednych jak i drugich. Mądrości życiowej nie nabywa się ot tak. Młodzi nie mający kontaktu nie wiedzą nawet przeciw czemu mają się buntować. Poprzez zanikające korzenie rozsypują się na drobne, grzęzną w pułapkach takich płycizn codzienności jak pracoholizm, konsumpcjonizm, wszelkiego rodzaju uzależnienia i nałogi. Starsze kobiety zaś popadają w zgorzknienie, zamykają się w skorupie dawnych nawyków i trwają w psychicznej samotności.

A jak się to ma do aktywizacji kobiet z pokolenia 50+? Przyjrzyjmy się teraz dzisiejszym procesom zarządzania w przedsiębiorstwie, gdzie wyłaniają się dwa modele menedżerów: Pierwszy z nich to menedżer - wszechwiedzący guru, który nie próbuje wsłuchiwać się w głosy pracowników, swoje wie i zgodnie z tym działa. Dopóki mu to wychodzi, trwa. Dobiera sobie podobne otoczenie, a że jest w jego mniemaniu doświadczony

i inteligentny, to wszystko jako tako idzie. Do czasu... do czasu, kiedy elastyczny i zmienny rynek, nowe technologie, a może Chińczycy lub cokolwiek innego niespodziewanie zaskoczą go nową, niezrozumiałą dla niego sytuacją. Głosi „motywujące” mowy, uważając je za komunikację jednocześnie zapominając o wysłuchaniu tego, co mają do powiedzenia jego pracownicy. Jako dominator ogłasza, że zgodnie z nowymi postulatami będzie od teraz służył swoim pracownikom, co prowadzi do całkowitej dezorientacji pracowników. Natomiast w sprzedaży myli pojęcie „relacje” z manipulacyjnym uwodzeniem klientów, co w konsekwencji doprowadza w niezrozumiałą dla niego sposób do utraty klientów.¹³⁰

Są jednak na szczęście menedżerowie poszukujący, nastawieni na dialog i budującymi samoświadomością. Wiedzą oni, że na firmę należy patrzeć jak na pewnego rodzaju społeczność. Wiedzą, że to nie jest losowy zbiór osób zatrudnionych na różnorodnych umowach i wykonujących przydzieloną im pracę. Dobre samopoczucie, przeżywanie codziennie pozytywnych emocji są niezbędnymi warunkami dwóch najważniejszych w tej chwili procesów w każdej organizacji – współpracy i innowacyjności. Im bardziej pracownicy czują zaangażowanie, wewnętrzną motywację, tym firma lepiej działa.¹³¹ I właśnie tutaj ukazują się możliwości 50-latek poprzez rozumne zarządzanie dialogiem i efektywnością ich pracy w przedsiębiorstwie.

Podstawową cechą społeczności twórczej, stanowiącej wzajemne wsparcie emocjonalne jest jej różnorodność. Aby stworzyć taką różnorodną, tętniącą życiem sieć relacji międzyludzkich w przedsiębiorstwie może przysłużyć kilka składników takich, jak: różne przygotowanie zawodowe, różne pochodzenie społeczne, różne kompetencje, a wreszcie różny wiek i zrównoważone ilościowe proporcje kobiet i mężczyzn. Skonstruowanie takie pomimo, iż nie łatwe pozwala na uniknięcie np. wybudowania hierarchicznego tworów, który tworzyłyby młodzi ludzie wyglądający jak klony - ubrani w garnitury, szczerzący zęby w ambitnych uśmiechach. Obecność w społeczności osób z różnych pokoleń powinno stać się bazą w tworzeniu nowoczesnej organizacji. Starsze kobiety wykorzystując swoją mądrość i bagaż doświadczeń mogą szerzej postrzegać różne zależności, zrozumieć zawiłości systemu, jak i również inne głębsze, słabo dostrzegalne procesy. Jeśli kobieta starsza potrafi swoją wiedzę wykorzystać w nieszablonowy sposób, dostrzegając niuanse otaczającego świata, jej mądrość jest nie do przecenienia. To przykład siły, jaką może ona wnieść do swojego środowiska pracy. Z kolei młodszy przyswajający nową wiedzę, błyskawicznie wysysający z Internetu potrzebne dane, mający naturalną tendencję do twórczego myślenia, mogą wnieść

¹³⁰J. Jakubowski, O pożytkach z dialogu międzypokoleniowego, w: Aktywizacja... op. cit., str. 26.

¹³¹Tamże, s. 26.

energię i innowacyjność. Jeśli otworzą się emocjonalnie na starszych – bez służalczości i czołobitności – i pozwolą sobie na konfrontowanie własnych pomysłów z ich sposobem myślenia, efekty, produkty czy koncepcje będą lepsze, trwalsze, bardziej ugruntowane, a przez to konkurencyjne.¹³²

Podsumowując, dialog międzypokoleniowy, budowany na wzajemnym poszanowaniu i poznawaniu, może prowadzić do tworzenia skutecznych, ciekawych rozwiązań i wprowadzać szereg innowacji. Tu nie chodzi o to, kto jest starszy a kto młodszy. Istotna jest natomiast zdolność starszej kobiety do nawiązywania kontaktów i podtrzymywania otwartych relacji z młodszymi pracownikami oraz wewnętrzna postawa osób młodszych oparta na szacunku i zaciekawieniu. W sytuacji, gdy pracować będą ze sobą same młode, dobrze wykształcone osoby, to będzie to tylko radosne podtrzymywanie swoich złudzeń i podejmowanie pochopnych decyzji kierowanych lekkością i impulsem „na już”. Podobna sytuacja będzie miała miejsce w przypadku kobiet starszych. Jeżeli będą się one gnieździć tylko w swoim gronie i wspominać „stare dobre czasy”, nie będą potrafiły skorzystać z tego, co świat oferuje. Zatem dialog międzypokoleniowy, poprzedzony współpracą partnerską wzbogacony dodatkowo interdyscyplinarnymi zespołami może doprowadzić do powstania tętniącej życiem, uczące się społeczności. Co ma z jednej strony humanistyczny sens a z drugiej strony biznesową wydajność.

Aktywizacja zawodowa kobiet 50+ poprzez działania instytucji rynku pracy

Po roku 2004, w momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, sytuacja w obszarze aktywizacji kobiet w wieku 50 lat i więcej stopniowo zaczęła się zmieniać. Zauważono wówczas problem starzejącego się społeczeństwa i wizję zmniejszania się zasobów pracy. Wprowadzenie nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy położyło po raz pierwszy nacisk na potrzebę aktywizacji osób 50+. Do objętych poprzednimi ustawami absolwentów i osób niepełnosprawnych dodano m.in. osoby bezrobotne powyżej 50-tego roku życia, w tym także kobiety poprzez wyróżnienie ich grupy jako osoby szczególnie zagrożone bezrobociem. Aktualnie publiczne służby zatrudnienia mają do dyspozycji wiele narzędzi pomagających w aktywizacji zawodowej i zatrudniania wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych. Mają coraz większy potencjał świadczenia usług, zatrudniają coraz lepiej wykwalifikowaną kadrę; pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, którzy oprócz posiadających tytułów naukowych corocznie są kierowani na szereg specjalistycznych szkoleń o tematyce

¹³² Tamże, s. 28.

ściśle związanej z działem w którym pracują a także szkoleń aktualizujących wiedzę na temat na przykład tzw. trudnego klienta. Także usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia są w coraz większym stopniu dostępne. Dodatkowo, obszerna paleta wielu różnych instrumentów i form wspierania aktywizacji i zatrudnienia jest wzbogacana o działania podejmowane przez takie organizacje niepubliczne jak instytucje szkoleniowe czy agencje zatrudnienia. Spora część tych instrumentów jest kierowana właśnie do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracowników powyżej 50 roku życia, w tym także kobiet.

Zasadnicze kompetencje, pozwalające na aktywizację kobiet bezrobotnych i poszukujących pracy, mają powiatowe urzędy pracy. W stosunku do tych kobiet urzędy pracy mają obowiązek podejmowania działań aktywizacyjnych, które nie muszą wynikać z dobrej woli pracowników urzędu, lecz wynikają one z zasadniczych, sprecyzowanych zapisów ustawowych. Tym bezrobotnym kobietom pracownicy urzędu muszą w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji przedstawić propozycje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W danym momencie, gdy urząd nie posiada odpowiedniej oferty pracy, zobowiązany jest do przedłożenia w tym okresie kobiecie po 50 roku życia propozycji szkolenia, stażu, szkolenia zawodowego dla dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Wyboru odpowiedniej formy aktywizacji dokonuje się na podstawie wielu czynników sprecyzowanych w standardach obsługi klienta czyli osoby bezrobotnej.

Duży wybór dostępnych możliwości zdobywania i rozwoju kwalifikacji przez kobiety bezrobotne, a zarazem wzrost dostępności tych usług oraz instrumentów dla tych kobiet powinno być stymulatorem do realizowania podejścia *life long learning* – uczenia się przez całe życie. Jeżeli głównym problemem zawodowym kobiet 50+ jest brak kwalifikacji zawodowych, potrzeba ich podniesienia lub zmiany, to może ona zdecydować się na jedną z wielu możliwych form oferowanych przez urzędy pracy lub instytucje szkoleniowe czy agencje zatrudnienia. Zgodnie z omówionymi zasadami w rozdziale pierwszym niniejszej pracy dotyczącymi zasad uczestnictwa w szkoleniach zawodowych, udział w nich jest bezpłatny. Możliwość sfinansowania przez urząd kosztów niezbędnych do zatrudnienia (takich, jak egzaminy zawodowe, tytuły zawodowe i licencje) kobiecie bezrobotnej lub poszukującej pracy, będącej jednocześnie w wieku 50 lat i więcej, ma duże znaczenie dla kobiet z doświadczeniem zawodowym.¹³³

¹³³K. Rogowski, Aktywizacja zawodowa osób 50+ w działaniach instytucji rynku pracy, w: Aktywizacja... op. cit., s. 40.

Godny uwagi jest fakt, iż- oprócz krajowego źródła finansowania z Funduszu Pracy większości działań aktywizacyjnych podejmowanych na rzecz osób starszych- pojawiła się dodatkowa możliwość w postaci realizacji projektów z Europejskiego Funduszu Społecznego. Z uwagi na fakt, iż problem niskiej aktywności zawodowej kobiet powyżej 50-tego roku życia jest wspólnym problemem europejskim wprowadzony na lata 2007-2013 i realizowany do końca 2015 roku Program Operacyjny Kapitał Ludzki, finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, zachęca do realizacji i finansowania działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej 50+ oraz stwarza różne możliwości w tym zakresie. Uwagę jednak przykuwa fakt, że nie ma w PO KL wyodrębnionych działań dedykowanych tylko do kobiet 50+. Pięćdziesięciolatekowie są natomiast wskazywani w wielu działaniach PO KL jako grupa docelowa, a odpowiedni dostęp do wsparcia zapewnia się jej poprzez tworzenie kryteriów strategicznych, gdzie beneficjent (przyszły potencjalny realizator) wnioskowanego projektu, chcąc ubiegać się o dofinansowanie projektu musi zapewnić realizację wymaganego wskaźnika np. dotyczącego zatrudnienia. Realizacja projektów pozwala na zastosowanie palety działań, także tych nieujętych w ustawie o promocji zatrudnienia, a pomagających w procesie aktywizacji i zatrudnienia, których zgodnie ze zidentyfikowanymi problemami będą pomocne dla kobiet powyżej 50 roku życia.

Dobrym przykładem próby aktywizowania pięćdziesięciolatek w ramach POKL jest Poddziałanie 6.1.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej na regionalnym rynku pracy*. Działanie to jest adresowane do osób pozostających bez zatrudnienia. Obejmuje szeroką ofertę działań począwszy od identyfikacji potrzeb w ramach Indywidualnych Planów Działania, poprzez zajęcia aktywizacyjne i poradnictwo zawodowe, wsparcie psychologiczno-doradcze oraz realizację programów aktywizacji zawodowej. Obejmują one pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, szkolenia/praktyki/staże zawodowe, zatrudnienie subsydiowane, aż po wspieranie inicjatyw na rzecz wzmocnienia mobilności geograficznej osób poszukujących zatrudnienia, zwłaszcza mieszkańców obszarów wiejskich.

Kolejnym przykładem jest Działanie 2.1 *Rozwój Kadr Nowoczesnej Gospodarki*, który ma na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników i przedsiębiorców oraz dostosowanie ich do wymogów gospodarki opartej na wiedzy. Działanie adresowane jest również do pracowników przedsiębiorstw z wyszczególnieniem osób powyżej 50 roku życia. Działania koncentrują się na rozwoju zawodowym pracowników poprzez szkolenia podnoszące

kwalifikacje zawodowe (ogólne i specjalistyczne), w tym w zakresie nowoczesnych metod i narzędzi komunikacji.¹³⁴

W sposób szczególny problematyka związana z aktywizacją osób w starszym wieku może być podejmowana również w ramach Działania 7.3 *Aktywna integracja społeczna*, a także Działania 9.5 *Inicjatywy edukacyjne*.

Powodzenie tych projektów zależy w dużej mierze od współpracy i właściwej koordynacji członków zespołu projektowego, instytucji publicznych, inicjatywy i współpracy pracodawców oraz dialogu i partnerstwa publiczno-społecznego.

To tylko niektóre działania, a dokładnie ich niewielka część, możliwe do zaoferowania kobietom 50+ w ramach PO KL. W ramach innych działań również istnieje szansa na uwzględnienie problemów i potrzeb kobiet z tej grupy wiekowej. Z możliwości jakie oferuje Program Operacyjny Kapitał Ludzki mogą skorzystać zarówno urzędy pracy, jak i pracodawcy, a także agencje zatrudnienia i organizacje pozarządowe, które dostrzegają problem i wykazują chęci do przygotowania ciekawego i realnego a nawet nowatorskiego projektu, który przyczyniłby się do polepszenia sfery dotyczącej aktywizacji zawodowej kobiet 50+. To, czy starsze kobiety będą zainteresowane dłuższą karierą zawodową, zależeć będzie zarówno od przyszłej koniunktury na rynku pracy, jak i od realizowanych inwestycji ukierunkowanych przede wszystkim na motywację, zdrowie i kwalifikacje. Istnieje wiele możliwości inwestowania, a ostateczne rezultaty będą zależały od urzędów pracy i innych instytucji, a także od pracodawców i ich świadomości.

Sposoby motywowania kobiet po 50 roku życia do zwiększenia aktywności zawodowej

Potrzeba zwiększenia aktywności na rynku pracy kobiet po 50 roku życia jest coraz bardziej dostrzegana przez społeczeństwo. Zakończono realizację dużej ilości projektów badawczych właśnie o tematyce związanej z aktywizacją pięćdziesięciolatek. Kluczowym źródłem informacji, dodatkowo rozszerzonym o doświadczenia innych krajów unijnych, są projekty realizowane w ramach inicjatywy EQUAL a także projekty realizowane w ramach SPO RZL i finansowane z EFS w pierwszym, zakończonym już okresie finansowania. Wszystkie te działania pomagają lepiej zrozumieć bezrobotne kobiety w tym wieku, poznać ich motywacje do bycia osobą aktywną zawodowo lub ich brak. Prowadzone badania pokazują wyrażane poglądy i opinie badanych, w tym również pracodawców oraz istotnie wpływają na instytucje rynku pracy, gdyż dzięki tej wiedzy mogą one lepiej zareagować na potrzeby swoich klientek.

¹³⁴ Tamże, s. 46.

Sama wiedza czy też wyniki badań, przykłady dobrych praktyk, pomimo, iż są istotne to same przez się nie wpłyną na sytuację zawodową i społeczną 50-latk. Trzeba pamiętać, że ich bierna postawa jest poważnym ograniczeniem w korzystaniu ze środków, usług i form aktywizacji. Zaoferowanie odpowiedniej pracy kobiecie z pokolenia 50 plus zazwyczaj nie jest takie proste, gdyż oczekiwania tych kobiet są konkretne i oczywiste. Dodatkowo kobiety te są mniej zmotywowane do poszukiwania pracy, za to częściej szukają pomocy u pracowników urzędów pracy. Nierzadko też przyjmują postawę roszczeniową, która jednak jest konsekwencją wielu czynników. Przyczyną zmniejszonej ich aktywności zawodowej może być np. poczucie niższej wartości. Słaba aktywność może również wynikać ze świadomości posiadania braku odpowiednich kwalifikacji, wymaganych przy kandydowaniu o pracę lub może być spowodowana zniechęceniem związanym z długim czasem pozostawania bez pracy i bezskutecznym jej poszukiwaniem. W przypadku kobiety starszej należy zwrócić uwagę na jej ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia, które również wpływają na jej decyzje. Pozbawienie takiej kobiety statusu osoby bezrobotnej nie rozwiązuje jej problemów, a wręcz je jeszcze bardziej pogłębia i prowadzi do dłuższego wycofania się z aktywności zawodowej i współpracy z urzędem.

Rozpatrując ograniczenia bezrobotnych kobiet 50+ oraz wymagania stanowiska pracy przed skierowaniem jej do pracy warto złożyć wizytę u pracodawcy, która będzie miała na celu wcześniejsze poznanie proponowanego stanowiska i warunków pracy, w jakich będzie mogła pracować potencjalna pięćdziesięciolatka. Pomocna na pewno będzie także rozmowa z pracownikiem, pracującym na takim samym lub podobnym stanowisku. Rozmowa z przełożonym zapewne pozwoliłaby także na sprecyzowanie wykonywanych zadań. Rzetelna informacja o korzyściach i ograniczeniach związanych z zatrudnieniem bezrobotnych starszych kobiet pozwoli uniknąć wielu przyszłych rozczarowań.

Pomysł by stworzyć bezrobotnym starszym kobietom możliwość wzięcia udziału w warsztatach wsparcia psychologicznego i szkoleniach z zakresu rozwoju miękkich kompetencji, a nawet w konsultacjach psychologicznych wydaje się logiczny. Warsztaty te to swoisty trening asertywności, kreatywności, radzenia sobie ze stresem, autoprezentacji czy komunikacji interpersonalnej. Uczestniczki będą mogły oderwać się wówczas od spraw życia codziennego. By tak się jednak stało warsztaty te powinny mieć charakter wyjazdowy. Należałoby stworzyć grupę jednorodną pod względem wieku i wykształcenia. Prowadzący program trenerzy powinni mieć doświadczenie i wykształcenie psychologiczne. Pewne znaczenie może mieć też ich wiek, jeśli byłby zbliżony do wieku uczestniczek, polepszyłyby to ich komfort psychiczny.

Zaskakująco szybki rozwój informatyzacji, wchodzący uniwersalizm stosowania komputera w pracy, w rozwiązywaniu różnych problemów życiowych i zawodowych powoduje, że kobiety, którym brakuje tych umiejętności są zagrożone tzw. wykluczeniem cyfrowym. Braki w tym zakresie ograniczają możliwości rozwoju zawodowego i znalezienia pracy. Wiedza i umiejętności informatyczne przynajmniej na poziomie podstawowym potrzebne są dzisiaj na większości stanowiskach pracy, co tyczy się np. sprzedaży, obsługi hurtowni i magazynów, logistyki itd. Nieumiejętność korzystania z Internetu ogranicza możliwości poszukiwania pracy poprzez jego wykorzystanie. Pojawia się coraz więcej portali związanych z zatrudnieniem, poprawą jakości życia i zdrowia.

Podjęcie do aktywności zawodowej kobiet starszych powoli ewoluuje, jednak wciąż długa droga przed nami i wiele zostało jeszcze do zrobienia w tym obszarze. Proces dalszych zmian powinien się odbywać przede wszystkim na poziomie pracodawcy, pięćdziesięciolatki i specjalistów rynku pracy, a w szczególności kluczowych pracowników urzędów pracy, takich jak pośrednicy i doradcy zawodowi. Główne źródło informacji to właśnie bezrobotne kobiety 50+. Dlatego istotna jest rola powiatowych urzędów pracy. Karty rejestracyjne i wprowadzone już nowoczesne systemy informatyczne, których przykładem jest choćby Syriusz Std wdrożony w powiatowych urzędach pracy pozwalają na bieżąco monitorować historię zawodową każdej zarejestrowanej osoby bezrobotnej, a także wszystkich ważniejszych jej danych pomocnych w ocenie kwalifikacji i doświadczenia w celu jej zatrudnienia. Urzędy pracy mogą i powinny również prowadzić własne badania w celu poszerzenia swojej wiedzy na temat swoich klientów, powstających barier w aktywizacji zawodowej poszczególnych grup bezrobotnych i sposobów eliminacji ich. Podzielenie się tą wiedzą z pracodawcami lokalnymi i regionalnymi organizacjami, agencjami zatrudniania czy instytucjami szkoleniowymi może być dla nich bodźcem do podjęcia konkretnych działań, projektów lub programów aktywizacyjnych na rzecz kobiet 50+.

Warto podejmować ryzyko związane z przygotowaniem i realizacją projektów dotyczących aktywizacji kobiet po 50 roku życia. Kobiety te są przez instytucje i organizacje działające dla nich, postrzegane jako klienci trudni, nieprzewidywalni, a planowanie z ich udziałem działań zmierzających do ich aktywizacji jako bardziej ryzykowne. Jednak nie powinni się zniechęcać, gdyż projekty dają możliwość lepszego poznania problemu i testowania rozwiązań, ze względu na możliwość bardziej indywidualnego podejścia do uczestniczki projektu, większy zapas czasu i ograniczoną ilościowo, skonkretyzowaną grupę uczestniczek projektu. Doskonałym przykładem jest właśnie Program Operacyjny Kapitał Ludzki, który posiada całą gamę możliwości.

Patrząc dzisiaj na sytuację kobiet 50+ należy spojrzeć jednocześnie w przyszłość, wówczas aktywność zawodowa tej grupy społecznej i jej doświadczenie staną się istotne dla pracodawców, którym coraz częściej będzie brakowało odpowiednich pracowników. Aktywność lub bierność zawodowa kobiet 50+ wpłyną również na funkcjonowanie lokalnych społeczności i lokalną ekonomię. Podstawowy wpływ na sytuację grupy 50+ na rynku pracy mieli, mają i będą mieli pracodawcy wykorzystując odpowiednio atuty starszych pracowników i dbając o ich rozwój zawodowy.

Pracodawcy

Postawy i zachowania pracodawców wobec kobiet po 50 roku życia uznaje się za jedną z podstawowych barier aktywności zawodowej tej grupy. Większość firm i pracodawców nie jest przygotowana na adaptowanie starszych pracowników. Firmy w niewielkim stopniu koncentrują się na wydłużaniu życia zawodowego starszych kobiet. Zdaniem większości pracodawców kobiety po 50 roku życia:

- są mniej wydajne, wolniej pracują, wolniej się uczą,
- przejawiają mało inicjatywy, nie chcą się przemęczać,
- są niechętnie do uczenia się, np. nowych technologii,
- posiadają niskie kwalifikacje,
- obawiają się nowości, chcą pracować z narzędziami, które są im znane,
- wolą wykonywać zadania w utarty sposób, działają schematycznie,
- są mało kreatywne,
- słabo znają języki obce,
- słabo obsługują komputer,
- posiadają zły stan zdrowia, który wywołuje spadek ich wydajności w pracy,
- brakuje im etosu pracy, szacunku do wykonywanych zadań, co jest spadkiem po PRL,
- są roszczeniowe, przede wszystkim w zakresie wynagrodzeń.¹³⁵

Zdaniem pracodawców wraz z upływem czasu zmieniają się potrzeby starszych kobiet jako pracowników. Niemalże połowa pracodawców zgadza się ze stwierdzeniami, że wraz z wiekiem u tych pracowników:

- * rośnie znaczenie potrzeb związanych z bezpieczeństwem materialnym,
- * coraz ważniejsza staje się rodzina,
- * rośnie potrzeba niezależności i samodzielności,

¹³⁵E. Karpowicz, Zadowolenie pracodawców z pracy osób w wieku 50+, w: Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+, pr. zbior. pod red. Cz. Szmidt, Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012, s. 214.

- * nasila się potrzeba kalkulowania zysków i strat związanych z pracą,
- * rośnie potrzeba akceptacji ze strony otoczenia
- * rośnie chęć podejmowania działań przynoszących korzyści innym.¹³⁶

Szereg badań realizowanych zarówno w Polsce jak i na świecie nie potwierdzają żadnego z powyższych twierdzeń. Sprawność fizyczna kobiet po pięćdziesiątce rzeczywiście stopniowo się zmniejsza, zwiększa się też ryzyko chorób, niemniej jednak nie ma to istotnego przełożenia na ich wydajność w pracy. Natomiast okazuje się, iż kobiety po pięćdziesiątce rzadziej ulegają wypadkom przy pracy. Żadne badania nie potwierdzają również, aby kobiety po pięćdziesiątce były przesiąknięte socjalistycznym etosem pracy. Badania te pokazują natomiast, że o ich stosunku do pracy decyduje indywidualny przebieg kariery zawodowej każdej z osobna (miejsce pracy, warunki pracy, styl kierowania uprawiany przez szefów itp.). Faktycznie kobiety w wieku 50+ rzadziej niż młodzi korzystają z różnych form podnoszenia kwalifikacji. Trzeba jednak pamiętać, że korzystanie z edukacji ustawicznej jest słabą stroną wszystkich Polaków, a ponadto słabsze zainteresowanie własnym rozwojem jest pochodną braku odpowiedniej motywacji, o którą powinien zadbać przede wszystkim pracodawca. Wykształcenie osób po pięćdziesiątce zarówno kobiet i mężczyzn jest relatywnie niższe niż ludzi młodych, ale blisko 12% osób po pięćdziesiątce posiada wyższe wykształcenie.¹³⁷ Badania nie wskazują również na szczególną roszczeniowość pracownic po pięćdziesiątce. Oczekiwania tych kobiet dotyczące wynagrodzeń, wynikają z ich bogatego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Jednak z drugiej strony nie mają one tak silnej presji płacowej związanej z sytuacją rodzinną, jak młode osoby „na dorobku”.¹³⁸

Podtrzymywane stereotypy pracodawców należy podsumować stwierdzeniem, iż najgorszym przejawem ich uprzedzeń i zarazem największym ich błędem jest jednakowo równe traktowanie wszystkich pięćdziesięciolatek. Pracodawca powinien zrezygnować z wyciągania pochopnych wniosków z oglądu daty urodzenia pracownicy/kandydatki do pracy, powinien natomiast żywić przekonanie, że każdy człowiek jest inny, ma własną drogę życiową i zawodową, a grono kobiet 50+ to grupa niezwykle zróżnicowana, do której nie wolno stosować jednolitej miary.

¹³⁶A. Piotrowska, M. Skrzek-Lubasińska, Potrzeby pracowników 50+ i ich relacje z innymi, w opiniach pracodawców, w: Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+, pr. zbior. pod red. Cz. Szmida, Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012, s. 191.

¹³⁷E. Karpowicz, Zadowolenie pracodawców z pracy osób w wieku 50+, w: Kompleksowy... op. cit., s. 228-229.

¹³⁸T. Schimanek, „50+ same plusy?” <http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/50-plus-sameplusy> (data odczytu 05.07.2013)

Zarządzanie wiekiem

Postępujące, nieuniknione dalsze starzenie się społeczeństwa Europy sygnalizuje o konieczności podjęcia szybkich działań w celu uniknięcia zapaści społecznej i zapaści gospodarek krajów starego kontynentu. W niektórych krajach europejskich coraz więcej firm ma świadomość zachodzących zmian demograficznych i już dziś poszukuje złotego środka na sprawne dopasowanie się do tych zmian. Jednym z takich środków staje się zarządzanie wiekiem (*age management policy*). Jednak, co zrozumiałe głównym celem przedsiębiorstw jest wypracowanie zysku. Jak wiadomo przedsiębiorstwo nie jest instytucją charytatywną i nie można tego od niego oczekiwać. Pracodawca zatrudnia pracownika tylko wtedy, gdy dzięki temu zysk firmy rośnie, gdy się mu to „opłacać”. I właśnie zarządzanie wiekiem daje taką możliwość.

Zarządzanie wiekiem polega na uwzględnieniu w zarządzaniu zasobami ludzkimi takich rozwiązań, które z jednej strony czynią firmę przyjazną pracownikom dojrzałym, a z drugiej – pozwalają firmie wykorzystać w pełni potencjał pracowników 50+. Zarządzanie wiekiem pozwala również przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na wiek, co nakazuje państwom i pracodawcom Kampania Europejska.¹³⁹

Celem zarządzanie wiekiem jest poprawa środowiska pracy pracowników oraz zdolności do jej wykonywania z uwzględnieniem ich wieku.¹⁴⁰ W ramach zarządzania wiekiem podejmuje się między innymi następujące działania:

- stały rozwój starszych pracowników,
- zwiększenie bezpieczeństwa pracy,
- aktualizowanie wiedzy i umiejętności starszych pracowników,
- podtrzymanie ich zaangażowania w realizację celów firmy,
- utrzymanie ich w dobrej kondycji i zdrowiu.¹⁴¹

Dzięki wprowadzeniu metod zarządzanie wiekiem praca jednostki niezależnie od wieku przynosi zysk firmie i satysfakcję osobistą pracownikom.

U większości pracodawców występuje przekonanie, że systematyczne odmładzanie kadry gwarantuje sukcesu przedsiębiorstwa. Wiele argumentów przemawia natomiast za tym, że rezygnacja ze starszych pracowników jest w wielu przypadkach marnotrawstwem kapitału

¹³⁹T. Schimanek, Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010, s. 48.

¹⁴⁰Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw <http://www.zwiekiem.eu/> (data odczytu 6.07.2013)

¹⁴¹E. Karpowicz, Zadowolenie pracodawców z pracy osób w wieku 50+, w: Kompleksowy... op. cit., s. 228.

ludzkiego i prowadzi wręcz do obniżenia efektywności firmy. We wdrażaniu koncepcji zarządzania wiekiem menedżerowie powinni pracować przede wszystkim w obrębie dwóch płaszczyzn:

1. organizacji pracy,
2. kultury organizacji.

W sferze organizacji pracy skuteczne zarządzanie wiekiem wymaga wprowadzenia dwóch podstawowych elementów:

- elastyczności form pracy,
- mobilności pracowników.

Dobłą metodą jest stworzenie mapy stanowisk pracy uwzględniającej dostosowywanie istniejących stanowisk do wieku pracowników, do zmieniających się z wiekiem ich możliwości umysłowych i fizycznych. Chodzi tutaj o odciążenie starszych pracowników od obowiązków, które wiążą się z ciężką pracą fizyczną, trudnymi warunkami ergonomicznymi, stresem, szybkim podejmowaniem decyzji, a także rezygnacja z pracy w systemie zmianowym lub/i w pełnym wymiarze.

Potrzebny jest także odpowiedni podział zadań uwzględniający możliwości starzejących się pracowników. Ważne jest pod tym względem:

- tworzenie zespołów pracowników w różnym wieku, które służy wymianie doświadczeń i buduje więzi międzypokoleniowe,
- indywidualne spojrzenie dotyczące obciążeń każdego z pracowników,
- zastosowanie elastycznego czasu pracy mające na celu umożliwienie pracownikom zachowania równowagi między pracą i życiem prywatnym.

W sferze kultury organizacji zarządzanie wiekiem wymaga uwzględnienia społecznych i etycznych aspektów pracy. Zarządzający wiekiem menedżerowie muszą być świadomi, że populacja starszych pracowników jest bardzo zróżnicowana pod względem postaw wobec pracy. Zakłada się, że pracownicy z wiekiem w coraz mniejszym stopniu angażują się w trudne zadania, zmniejsza się ich udział w poczynaniach rozwojowych oraz przygotowują się do przejścia na emeryturę.

Jednak zarządzający wiekiem menedżerowie muszą pamiętać, że nie wiek, ale zainteresowania, wiedza i kompetencje powinny stanowić podstawowe kryteria podziału pracowników na grupy. Mając do czynienia z tak różnorodną grupą jaką jest populacja 50+ menedżerowie powinni indywidualizować swoje poczynania wobec tych pracowników, kształtując szczegółowe zadania w następujących obszarach:

- 1) budowanie kompetencji,

- 2) formowanie motywacji,
- 3) stymulowanie przedsiębiorczości,
- 4) ułatwianie współdziałania w zespołach zróżnicowanych pod względem wieku,
- 5) umacnianie partycypacji.

Jak wiadomo Polsce grozi drastyczne obniżenie liczby osób w wieku produkcyjnym z blisko 26 mln osób w 2010 roku do niespełna 22 mln w 2035 r.¹⁴²

Ekonomiczne konsekwencje zmian demograficznych dla polskiej gospodarki i budżetu państwa będą bardzo poważne. Zgodnie z prognozami GUS liczba osób w wieku 65+ zwiększy się z 5,1 mln w 2010 roku (13% populacji) do 8,35 mln w 2035 roku (23% populacji). Stosunek osób pracujących do niepracujących ulegnie radykalnemu pogorszeniu. W 2007 roku na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadały średnio 553 osoby w wieku nieprodukcyjnym, natomiast w 2035 roku liczba ta wynosić będzie 736, a w 2060 roku - 1070. Skutki zmiany tych proporcji dla wzrostu gospodarczego będą bardzo niekorzystne. Prognozy Komisji Europejskiej zakładają obniżenie tempa wzrostu gospodarczego, m.in. na skutek kryzysu demograficznego, z poziomu ok. 6% w 2007 roku do 1-2,5% po roku 2020.¹⁴³

Starzenie się społeczeństwa będzie miało bezpośrednie skutki dla systemu finansów publicznych w postaci wzrostu kosztów opieki zdrowotnej i opieki nad ludźmi starszymi, wpłynie też znacząco na sytuację na rynku pracy. Polscy pracodawcy nie są przygotowani do właściwego traktowania pracowników w wieku 50+ ani do konfrontacji z problemem starzenia się społeczeństwa. Badania przeprowadzone przez Agencję Pracy Manpower Polska wskazują, iż wśród ponad 30 000 pracodawców w 28 krajach na świecie wskazują Polskę jako kraj najgorzej przygotowany zarówno do zatrzymywania, jak i zatrudniania pracowników w starszym wieku.¹⁴⁴

A co się dzieje poza granicami naszego kraju? Według szacunkowych prognoz w 2040 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadać odpowiednio: w Japonii – 63, we Włoszech – 57, a w Niemczech – 56 osób powyżej 65 roku życia, a więc emerytów i rencistów, którzy nie są aktywni zawodowo.¹⁴⁵ W 49 rozwiniętych i rozwijających się krajach, koszty związane z postępującym starzeniem się społeczeństwa będą bardzo duże. W Unii Europejskiej wydatki na emerytury oraz opiekę zdrowotną stanowią średnio

¹⁴²Raport "Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie ekonomiczne dla europejskich gospodarek" przygotowany przez Pracodawców RP oraz Polsko-Amerykańską Izbę Handlową. <http://www.egospodarka.pl/Starzejace-sie-spoleszczenstwo-zahamuje-gospodarke> (data odczytu 7.03.2013)

¹⁴³Tamże.

¹⁴⁴E. Karpowicz, Zadowolenie pracodawców z pracy osób w wieku 50+, w: Kompleksowy..., op. cit., s. 232.

¹⁴⁵<http://www.egospodarka.pl/Starzenie-sie-spoleszczenstwa-globalnym-problemem/> (data odczytu 20.05.2013)

17% PKB. Według szacunków agencji ratingowych dług publiczny wzrośnie z obecnych 40% PKB do 245% w 2050 r. Największy wzrost będzie dotyczył krajów rozwiniętych i wyniesie nawet 300% PKB, a w przypadku Niemiec i Stanów Zjednoczonych dług publiczny może w 2050 r. osiągnąć wartość aż 400% PKB.¹⁴⁶ Aby zapobiegać niekorzystnym skutkom zmian demograficznym dla gospodarek konieczne jest w dłuższej perspektywie nie tylko reformowanie przepisów emerytalnych (stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego) i dotyczących opieki zdrowotnej, ale przede wszystkim ograniczenie spadku liczby osób pracujących zawodowo. Można to robić m.in. poprzez:

- a) aktywizację zawodową osób po 50 roku życia,
- b) podjęcie działań pozytywnie wpływających na poprawę ich produktywności.

Jednak problem polega na tym, że pracodawcy w niewystarczającym stopniu dostrzegają korzyści wynikające z zatrudniania osób o długim stażu pracy i bogatych doświadczeniach zawodowych.

Z uwagi na fakt, iż pracodawcy to jeden z głównych podmiotów odpowiedzialnych za aktywność osób starszych zarówno kobiet jak i mężczyzn w Polsce (obok Państwa i Urzędów Pracy) należy lepiej wykorzystać ich działania dla zwiększenia zatrudniania osób w starszym wieku. Warto więc skupić uwagę na modyfikowaniu postawi zachowań pracodawców. By to osiągnąć, niezbędne są następujące działania:

- 1) Przekonywanie pracodawców, iż starsze osoby (kobiety i mężczyźni) to wartościowi pracownicy. Uświadamiać należy zwłaszcza młodą kadre menadżerską, która w związku z mniejszym doświadczeniem zawodowym i życiowym postrzega starszych jako silnie różniących się od nich samych.
- 2) Przekonywanie pracodawców, uczelnie i firmy szkoleniowe do zdobywania wiedzy na temat ludzi w wieku 50+. Lepszemu poznaniu starszych pracowników służy częsty, bezpośredni kontakt z nimi.
- 3) Prowadzenie badań, których celem byłaby dalsza identyfikacja postaw pracodawców wobec pracowników starszych. Badania te powinny być prowadzone przede wszystkim przez naukowców z wyższych uczelni biznesowych, instytuty badawcze oraz praktyków zainteresowanych naukowymi podstawami prowadzenia biznesu.

Budzącym zainteresowanie przykładem rozważań na ten temat są badania przeprowadzone w IV kwartale 2008 r. w województwie warmińsko-mazurskim pod hasłem „Bierni czy aktywni. Sytuacja osób powyżej 45 roku życia na rynku pracy województwa

¹⁴⁶E. Karpowicz, *Kompleksowy...*, op. cit., s. 232.

warmińsko-mazurskiego. Efektem tych badań było m.in. stworzenie typologii pracodawców z punktu widzenia ich postaw wobec pracowników starszych. Pokazuje skalę dyskryminacji pracodawców wobec pracowników ze względu na ich wiek. W typologii tej uwzględniono następujące kategorie pracodawców:

- 1/ inkwizytorzy – pracodawcy, których charakteryzują silne postawy dyskryminujące pracowników ze względu na wiek (grupa najmłodsza i najliczniejsza);
- 2/ rynkowcy – pracodawcy, którzy cenią starszych pracowników, ale dostrzegają też ich liczne mankamenty;
- 3/ socjaliści – pracodawcy, którzy doceniają w starszych pracownikach pozytywne cechy „pozaprodukcyjne”: lojalność, cierpliwość itp., ale mają zastrzeżenia co do wartości ich doświadczeń zawodowych (nie chcą ich zatrudniać bez wsparcia Państwa);
- 4/ realiści – pracodawcy, którzy doceniają walory pracowników starszych, ale uważają, że ich efektywność nie jest najwyższa, więc firma nie ma z nich wielkiego pożytku i dlatego powinni oni usuwać się robiąc miejsce dla młodych pracowników, których charakteryzuje silniejsza motywacja do pracy i rozwijania kwalifikacji.

W badaniach respondenci odnosili się do pracy osób po 45 roku życia. Inkwizytorów było 37%, rynkowców – 34%, socjalistów 11%, realistów 18%.¹⁴⁷

Zatem warto postulować stworzenie typologii postaw pracodawców w tym względzie, jak również modelu racjonalizacji postaw pracodawców, która niwelowałaby wszelkie uprzedzenia. Rozwijanie aktywizacji kobiet, a także i mężczyzn w wieku 50+ przybliży do sytuacji, w której czynnik wieku nie będzie odgrywał roli dyskryminującej pracowników na rynku pracy, w tym także w przedsiębiorstwach zatrudniających kobiety starsze.

Rola mediów w procesie aktywizacji kobiet 50+

W Polsce mamy media publiczne i media prywatne. Założeniem mediów publicznych jest określenie misji, której najważniejszym celem jest komunikowanie się Państwa z obywatelami i przekazywanie im informacji, czy też różnorodnych komunikatów. Według ustawy o radiofonii i telewizji *„publiczne media realizują swoją misję oferując całemu społeczeństwu i poszczególnym jego częściom, zróżnicowane programy i inne usługi w zakresie informacji, publicystyki, kultury, rozrywki, edukacji i sportu, cechujące się pluralizmem, bezstronnością, wyważeniem i niezależnością oraz innowacyjnością, wysoką*

¹⁴⁷M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska, Raport końcowy „Bierni czy aktywni. Sytuacja osób powyżej 45 roku życia na rynku pracy województwa warmińsko – mazurskiego”, Warszawa 2008, [http://www.up.gov.pl/uploads/media/zmiana_publicacje/\(data odczytu 20.05.2013\)](http://www.up.gov.pl/uploads/media/zmiana_publicacje/(data odczytu 20.05.2013))

jakością i integralnością przekazu".¹⁴⁸ Jak wynika z powyższego zapisu jasnej definicji misji w ustawie nie ma, oprócz próby wyjaśnienia, co przede wszystkim powinny czynić media.

Po wprowadzonej reformie społecznej związanej m.in. z aktywizacją osób starszych kluczowy jest sposób informowania społeczeństwa o zamierzonych i podjętych działaniach Państwa i tutaj zasadniczą rolę mogą odegrać właśnie media. Jednak dzisiaj media najczęściej kreują programy związane z osobami 50+ w kontekście interwencyjnym, jako pomoc dla osób starszych, bezradnych, biednych, chorych i nieszczęśliwych. Społeczeństwo odbiera ten przekaz jako komunikat, że ludzie starsi wymagają opieki, pomocy, że słabo adoptują się do zachodzących zmian i że ogólnie są z nimi same kłopoty. Zaś osoby starsze z pokorą przyjmują ten wykreowany wizerunek. Młodzi karmieni takim podejściem mediów z niechęcią patrzy na tych, którzy według rozpowszechnianych opinii, są od nich mentalnie, zdrowotnie, charakterologicznie, oddaleni nie o lata, ale o lata świetlne.¹⁴⁹ Jednak dzisiejsi młodzi nie zdają sobie sprawę, że już jutro będą w średnim wieku a pojutrze będą tymi starszymi, na których jeszcze dzisiaj patrzą z uśmiechem i politowaniem. Zatem rola mediów w uświadamianiu społeczeństwu zalet wieku starszego może stać się nie do przecenienia. Media mogą odegrać istotną rolę w stymulowaniu aktywizacji zawodowej kobiet w wieku 50+, poprzez np. wytykanie błędów tym, którzy nie potrafią skutecznie realizować programów aktywizacji kobiet 50+ lub pokazując przykłady dobrych praktyk w tym względzie.

Rozpatrując rolę mediów w kontekście aktywizacji a także dyskryminacji zawodowej kobiet po 50 roku życia warto zwrócić uwagę na często podnoszoną w całej Unii Europejskiej konieczność różnicowania grupy osób 50+ z punktu widzenia płci. Ze względu na inne role społeczne pełnione przez kobiety, trzeba brać pod uwagę odmienną sytuację kobiet i mężczyzn i uwzględniać tę specyfikę w przekazach medialnych. Dane statystyczne pokazują, że w Polsce coraz więcej kobiet pozostaje biernych zawodowo ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu. W grupie osób starszych (45+) takich kobiet było w 2011 r. 16, 3%, w wieku 55-64 12,5% i w wieku 65+ 4,5%. Rośnie także liczba osób w zaawansowanym wieku, wymagających opieki (w latach 2002-2010 osób powyżej 85 roku życia przybyło o ok. 58%). Wobec słabości systemu opiekuńczego, wiele takich osób przebywa w domu, pod opieką członków rodziny, najczęściej kobiet, też już nie

¹⁴⁸Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, Dz.U. z 2011 r. Nr 43, poz. 226.

¹⁴⁹J. Szaban, Rola i zadania mediów w aktywizacji osób starszych 50+, w: Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+, pr. zbior. pod red. Cz. Szmidta, Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012, s.170.

najmłodszych, tzn. w wieku 45+. Właśnie te kobiety najtrudniej będzie aktywizować, nie stwarzając im po temu odpowiednich warunków.¹⁵⁰

Sposobów docierania do społeczeństwa w tym obszarze jest wiele, mogą to być: kampanie popierające aktywizację kobiet 50+, lokalne gazety, telewizje, nadawcy internetowi - lokalne media cieszą się szczególnie dużym zainteresowaniem.

Kto może być odbiorcą publikowanych treści związanych z aktywizacją zawodową osób 50+? Zarówno odbiorcy krajowi, jak i zagraniczni. Wśród odbiorców krajowych można wyróżnić przede wszystkim:

- rząd (w tym: parlamentarzyści, europosłowie),
- samorzady,
- pracodawcy i związki pracodawców,
- pracownicy, związki zawodowe,
- organizacje pożytku publicznego działające na rzecz osób starszych (w tym także: kościoły, centra aktywizacji zawodowej, urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, centra pro zdrowotne, rehabilitacyjne i inni),
- instytucje edukacyjne (szkoły, uczelnie, organizacje szkoleniowe),
- społeczeństwo – począwszy od ludzi młodych, nie zdających jeszcze sobie sprawy, że za kilka lat dołączą do grupy 50+, poprzez rodziny kobiet starszych, osoby będące dla nich wsparciem w różnych obszarach ich życia, a skończywszy na kobietach starszych, których aktywizacja bezpośrednio dotyczy.
- producenci wytwarzający różnego rodzaju dobra (zwłaszcza urządzenia multimedialne), którzy powinni odpowiednio dostosować swoje oferty sprzedażowe do potrzeb i możliwości kobiet 50+,
- banki, ubezpieczyciele.¹⁵¹

Z kolei odbiorcami zagranicznymi będą głównie nasi partnerzy z poszczególnych krajów Unii Europejskiej, których także warto informować o działaniach podejmowanych w Polsce na rzecz aktywizacji kobiet 50+. Wszędzie, gdzie jest to możliwe, należy nawiązywać współpracę w prowadzeniu dalszych badań i wdrażaniu działań pomocnych w aktywizacji tej grupy. Tutaj partnerem może być Komisja Europejska i wdrażające programy unijne przeznaczone dla kobiet starszych. Mogą to być również przedstawiciele różnych organizacji z krajów członkowskich, które działają w obrębie problematyki kobiet

¹⁵⁰A. Cieślak- Wróblewska, Więcej kobiet wybiera rodzinę zamiast pracy, „Rzeczpospolita” 2012, nr 83 (9203), s. 11-12.

¹⁵¹J. Szaban, Rola i zadania mediów w aktywizacji osób starszych 50+, w: Kompleksowy... op. cit., s. 173.

starszych, np. instytuty naukowe, szkoły wyższe, samorzady, organizacje zajmujące się opieką medyczną, społeczną, organizacje pozarządowe świeckie i wyznaniowe, aż do organizacji, dla których tematyka aktywizacji kobiet 50+ jest częścią ich działalności statutowej. Dostarczanie na bieżąco informacji, o tym co dzieje się w Polsce na polu aktywizacji kobiet 50+ i jakie prowadzone są działania, a także wyniki badań na ten temat z innych krajów, może stanowić pomoc lub co najmniej przesłankę do przyjrzenia się swoim działaniom prowadzonym w tym obszarze.¹⁵²

Państwo finansuje programy, które uznaje za przydatne i kieruje swoje środki zarówno do mediów publicznych jak i do prywatnych. Jeśli Rząd przeznaczyłby te środki również na programy popularyzujące aktywizację zawodową kobiet 50+, to kierując przekaz do różnych odbiorców należy zwrócić uwagę, by nie zawierał tylko „suchych danych”, ale informacje wzbogacone porównaniami, perspektywą, tak by były one zrozumiałe i wymuszały od odbiorcy ich analizę, refleksję, empatię i zrozumienie istoty zagadnienia.

Przyjrzyjmy się teraz celom i zadaniom jakie mogą pełnić media związane z tematyką aktywizacji kobiet 50+ zwłaszcza kobiet, adresowane do wskazanych wyżej grup odbiorców. Powinny one:

- Przeciwwstawiać się stereotypowemu w społeczeństwie wizerunkowi starszych kobiet, tj. pokazywanie ich nie przez pryzmat biedy, choroby, bezradności i bezrobocia tej grupy bezrobotnych ale także jako kobiety, które mogą być szczęśliwe, zdrowe, pracujące zawodowo i zadowolone z tego faktu.
- Promować aktywnych „staruszków”. Uświadamiać, że człowiek staje się naprawdę stary, gdy sam się za takiego uznaje.
- Obalać pogląd, że starsze pracownice „nie nadążają” za wszystkim i że nie mogą się w wieku 50+ już niczego nauczyć.
- Walczyć z dyskryminacją starszych kobiet na rynku pracy. Przekaz powinien być adresowany przede wszystkim do pracodawców, kierujących się w swojej polityce personalnej stereotypami.
- Informować starsze kobiety gdzie znajdują pomocy w przeciwstawianiu się dyskryminacji, zarówno na płaszczyźnie zawodowej jak i społecznej.
- Przekonywać społeczeństwa, że od starszych kobiet mogą się dużo nauczyć, ze względu na posiadaną bezcenną wiedzę i doświadczenie i że warto te ich walory spożytkować.

¹⁵² Tamże, s. 174.

- Prezentować przykłady starszych pracowników pełniących rolę mentorów w rzeczywistych organizacjach, pokazać, co może przez to zyskać pracodawca, pracownicy i sama organizacja.
- Pokazywać korzyści wynikające z tworzenie w organizacjach zespołów mieszanych – złożonych ze starszych i młodszych pracowników, poprzez kształtowanie się relacji międzyludzkich, które przekładają się na ogólną efektywność pracy.
- Przedstawiać przykłady „dobrych praktyk” związanych z zatrudnianiem starszych kobiet, a w szczególności możliwości ich adaptacji w organizacji związanych z dostosowaniem do nich miejsca pracy, organizacji ich czasu pracy, przenoszenia starszych pracowników na stanowiska bardziej im odpowiadające oraz wskazywać gdzie w organizacji walory starszych pracowników mogłyby być najlepiej wykorzystywane.
- Upowszechniać kampanie na rzecz etycznego postępowania wobec starszych kobiet.
- Proponować urzędowi administracji publicznej, jako jednemu z większych pracodawców zatrudnianie starszych kobiet, co byłoby dobrym przykładem dla innych pracodawców.¹⁵³
- Promować przykłady z innych krajów- z Finlandii, Danii, Niemiec, Wielkiej Brytanii, pokazujące sposoby rozwiązywania problemów z zatrudnianiem kobiet 50+. Jednakże przykłady z krajów wysokorozwiniętych powinny być przedstawiane w rzeczywistym świetle z wyraźnym zaznaczeniem różnic społecznych, kulturowych a przede wszystkim, różnic w poziomie życia starszych kobiet w różnych krajach Unii Europejskiej.
- Stworzyć specjalne programy oraz artykuły adresowane do pracodawców, które pokazywałyby rachunek kosztów i zysków oraz wartość dodaną z zatrudniania starszych kobiet.
- Pokazywać pracodawcom praktyczne rozwiązania ułatwiające zatrudnianie starszych kobiet, mogą to być np. różnego rodzaju ulgi, dopłaty dla pracodawców zatrudniających starsze kobiety itd.
- Promować kampanie uświadamiające społeczeństwo, że im dłużej starsze kobiety będą aktywne zawodowo, tym krócej młode pokolenie będzie musiało na nie pracować.
- Zachęcać starsze kobiety do dłuższej aktywności zawodowej poprzez uświadamianie ich, że dłuższa aktywność zawodowa ma ścisły związek z dłuższym utrzymaniu lepszej kondycji zdrowotnej, wydłużeniem długości życia, zadowoleniem z życia, a co również istotne efektami materialnymi.

¹⁵³A. Czarnecki, Badanie Instytutu ARC Rynek i Opinia, „Gazeta Praca”, 2012, nr 21(917), s. 8.

- Propagować ideę wolontariatu, która w innych krajach jest bardzo popularna i praktykowana.
- Uświadamiać o konieczności uczenia się przez całe życie tzw. *long life learning*. Postulat ten powinien być kierowany do wszystkich, gdyż w dzisiejszych czasach nie zdobywa się kwalifikacji „raz na zawsze”. Kobiety 50+ od których wymaga się zaktualizowania swojej wiedzy powinny wiedzieć, że każdy dobry pracownik systematycznie odnawia i poszerza swoją wiedzę.
- Emitować kampanie przeciw wykluczeniu cyfrowemu kobiet 50+.
- Kampanie pokazujące starszym kobietom, że nie muszą kończyć pracy, by zajmować się wnukami lub innymi członkami rodziny, a wolnego czasu spędzać tylko na działce.
- Kampanie na rzecz rozwoju infrastruktury pro społecznej - otwierania żłobków, przedszkoli, domów opieki dla osób chorych, bezradnych - w celu odciążenia kobiet w wieku 50+.
- Kampanie na rzecz profilaktyki zdrowotnej starszych kobiet.

W przekazywaniu treści związanych z programem aktywizacji kobiet 50+ mogą uczestniczyć:

- telewizja w postaci filmów, seriali, programów publicystycznych, dyskusji ekspertów i innych osób zainteresowanych tą tematyką,
- radio poprzez programy informacyjne, reportaże, audycje fabularyzowane, dyskusje w studio z ekspertami, i z innymi zainteresowanymi osobami,
- gazety/tygodniki zamieszczając artykuły, reportaże, wywiady,
- Internet poprzez portale społecznościowe, specjalne strony www, filmy, spoty,
- reklama zewnętrzna billboardy, plakaty.¹⁵⁴

Przy tworzeniu programów dotyczących kobiet 50+ i ich aktywizacji należy pamiętać by były one tak tworzone, żeby nie nudziły odbiorców. Powinny natomiast być interesujące, inspirujące, wplatanie odpowiednio i umiejętnie w np. w treść popularnych seriali, a także różnorakie programy reportażowe i fabularyzowane. Programy te powinny być pokazywane w okresie tzw. zwiększonej oglądalności.

¹⁵⁴J. Szaban, Rola i zadania mediów w aktywizacji osób starszych 50+, w: Kompleksowy... op. cit., s. 181.

Rozdział 3

Bezrobocie na lokalnym rynku pracy powiatu limanowskiego

3.1 Ogólna charakterystyka społeczno – gospodarcza powiatu limanowskiego

Położenie, powierzchnia i podział administracyjny

Powiat limanowski położony jest peryferyjnie, w południowej części województwa małopolskiego. Przez jego teren przebiega droga krajowa nr 28 i trzy drogi wojewódzkie (nr 964, nr 965 oraz nr 968), brak jest natomiast dostępu do transportu kolejowego. Warto nadmienić, iż sieć dróg o powierzchni twardej w powiecie jest na niskim poziomie – 27,5 km na 100 km² (20 miejsce w województwie). Powiat limanowski jest jednym z 22 powiatów województwa małopolskiego, zajmuje on powierzchnię 951 km², co stanowi 6,3% powierzchni województwa. Graniczy: od północy – z powiatami bocheńskim i brzeskim, od południa – z powiatem nowotarskim, od zachodu – z powiatem myślenickim, od wschodu – z powiatem nowosądeckim.¹⁵⁵

Rys.2. Granice powiatu limanowskiego

Swoimi granicami powiat limanowski obejmuje obszar dwunastu gmin z czego dwie to gminy miejskie: Limanowa i Mszana Dolna oraz 10 gmin wiejskich: Dobra, Jodłownik, Kamienica, Laskowa, Limanowa, Łukowica, Mszana Dolna, Niedźwiedź, Słopnice, Tymbark. Łącznie w skład powiatu wchodzi 171 miejscowości.



Źródło: K. Bzowski, Przewodnik turystyczny po powiecie limanowskim, Amistad - PolskaTurystyczna.pl, Kraków 2012, s. 4

Walory turystyczne

Ziemia Limanowska reprezentuje *tradycje rolnicze i turystyczne*. Dominują gospodarstwa rolne, warzywnictwo a także sadownictwo. To właśnie tutaj miało swój początek nowoczesne sadownictwo w Polsce, gdzie powstały pierwsze w Polsce sady (sadzono 3000 drzew na hektar). Tradycje sadownicze pielęgnowane są do dzisiaj, obecnie obserwuje się wzrost produkcji sadowniczej i poprawę jakości pozyskiwanych owoców m.in.

¹⁵⁵Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, „Charakterystyka zasobów ludzkich Małopolski- Powiat limanowski”, Kraków 2012, s. 10 (dostępne w PUP Limanowa)

poprzez modernizacje sadów. Na powierzchni 2,6 tys. ha sadów i plantacji krzewów jagodowych w powiecie limanowskim, 76% znajduje się w gminach: Jodłownik, Łukowica (słynna z sadów śliwkowych), Laskowa i Dobra. A zatem powiat limanowski ze względu na bogate sadownicze tradycje, czyste powietrze poszczycić się może zdrowymi, ekologicznymi sadami obfitującymi w świeże, soczyste owoce.¹⁵⁶

Rys.3. Walory turystyczne powiatu limanowskiego



Źródło: <http://www.powiat.limanowa.pl/Atrakcje-turystyczne.html> (data odczytu 27.05.2013)

Rejon powiatu limanowskiego to popularne miejsce turystyczne Małopolski. Sprzyja ono turystyce rodzinnej, weekendowej, rekreacyjnej i często postrzegane jest jako dobra alternatywa dla tych wszystkich, którzy nie szukają nadmiaru atrakcji, jakie oferuje Podhale. Liczne walory przyrodnicze regionu sprzyjają rozwojowi turystyki pieszej i rowerowej. Na stronie powiatu (www.powiat.limanowa.pl) przygotowane są informacje o szlakach turystycznych przebiegających przez najpiękniejsze części powiatu limanowskiego. W powiecie istnieją dobre warunki do uprawiania sportów zimowych, stacje narciarskie znajdują się m.in. w gminach Laskowa i Niedźwiedź. Ze względu na bogactwo przyrodnicze, istnieją tu również dogodne warunki do rozwoju agroturystyki. Na terenie powiatu spotka się drewniane kościoły znajdujące się na Szlaku Architektury Drewnianej Województwa Małopolskiego. W wielu miejscowościach zachowały się przykłady małopolskiej architektury dworskiej: zespoły parkowo - pałacowe w Laskowej (dwór, kaplica, spichlerz), w Kamienicy

¹⁵⁶J. Papież, Folder „Powiat Limanowski – ostoja natury i zdrowia...”, Najpiękniejsze miejsca powiatu limanowskiego w obiektywie (dostępne w Starostwie Powiatowym w Limanowej)

(pałac i park), w Niedźwiedziu (willa Władysława Orkana - "Orkanówka", XVII - wieczny dwór w Świdniku (gmina Łukowica).

Na uwagę zasługuje odkrycie źródeł wód geotermalnych w rejonie Poręby Wielkiej w gminie Niedźwiedź, które mogą w przyszłości zmienić wizerunek spokojnych wsi. Wydajność źródła wynosi 360 m³ na dobę i woda posiada temperaturę wypływu 42^oC. Pozwala to myśleć zarówno o wykorzystaniu źródeł jako ekologicznej energii grzewczej jak również planować budowę kompleksu całorocznych basenów geotermalnych.¹⁵⁷ Dlatego też najbardziej ambitnym planem inwestycyjnym władz lokalnych w najbliższej przyszłości jest budowa basenów geotermalnych w Porębie Wielkiej.

Potencjał demograficzny

Powiat limanowski posiada duży potencjał ludnościowy i bardzo korzystne prognozowane trendy demograficzne na najbliższe dwie dekady, co stawia go w uprzywilejowanej pozycji w stosunku do innych peryferyjnych, szybko depopulujących się obszarów. Wg stanu na 31 grudnia 2011 r. powiat limanowski zamieszkiwało 127 387 osób, z tego w wieku produkcyjnym 83552 osób tj. 65,6%, co sytuowało go w skali województwa w grupie powiatów średnich. Średnia gęstość zaludnienia wynosiła 132 osoby w przeliczeniu na km². Wskaźnik ten jest wyższy od średniej krajowej (122 osoby/ km²) jednakże niższy od średniej wojewódzkiej (216 osoby/km²). Przyczynia się do tego w szczególności wysoki stopień zalesienia oraz górzysty charakter terenu powiatu limanowskiego.

✓ Prognozy demograficzne

Prognozowane dla powiatu trendy demograficzne można zaliczyć, na tle sytuacji w regionie i w całym kraju – do bardzo korzystnych. W latach 1995-2010 liczba mieszkańców zwiększyła się o ponad 9%. W następnych latach, zgodnie z prognozami demograficznymi GUS, ten trend ma się utrzymać, choć jego dynamika będzie powoli słabła i w 2035 r. wyniesie 3,5% w stosunku do 2010 r. Jednocześnie będzie następowało szybkie starzenie się społeczności powiatu. Dla gospodarki powiatu duże znaczenie będzie miało spodziewane stopniowe zmniejszanie się grupy osób w wieku produkcyjnym. O ile obecnie na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym przypadają niemal 4 osoby w wieku produkcyjnym to za niecałe 25 lat będą to już tylko 2 osoby. Ta sytuacja w powiecie limanowskim niewiele odbiega od wskaźników prognozowanych dla całego kraju. Należy mieć świadomość,

¹⁵⁷Limanowa znana i nieznana, http://www.powiat.limanowa.pl/Powiat_w_pigulce.html (data odczytu 29.04.2013)

że coraz mniej młodych ludzi będzie wchodziło na rynek pracy, co jednocześnie będzie wymuszało wykorzystywanie i przekwalifikowywanie osób w wieku 50+, a nawet 60+.

✓ *Ruchy migracyjne*

Na obszarze powiatu limanowskiego migracja wewnętrzna przedstawia się niekorzystnie, ponieważ odpływ ludności przewyższa jej napływ, spowodowane jest to tym, że wiele osób decyduje się na poszukiwanie pracy poza miejscem stałego zamieszkania w dużych miastach lub za granicą. Na wyjazd decydują się przede wszystkim osoby młode, które dopiero zaczynają życie zawodowe, dlatego też migracja zarobkowa mieszkańców powiatu limanowskiego jest nie najlepszą prognozą rozwoju dla tego terenu. W Tabeli 1 przedstawiono jak kształtowało się saldo migracji stałych i czasowych ludności z terenu powiatu limanowskiego w roku 2012.

Tabela 1. Migracje stałe i czasowe (stan na 31.12.2012 r.)

Wyszczególnienie	Migracje stałe			Migracje czasowe		
	napływ	Odpływ	saldo	napływ	Odpływ	Saldo
Powiat limanowski	864	957	-93	1976	2578	-602
Miasto Limanowa	121	160	-39	288	386	-98
Miasto Mszana Dolna	37	78	-41	213	204	9
Gmina Dobra	64	79	-15	178	231	-53
Gmina Jodłownik	49	52	-3	88	191	-103
Gmina Kamienica	34	36	-2	103	165	-62
Gmina Laskowa	64	59	5	99	138	-39
Gmina Limanowa	177	177	-	256	454	-198
Gmina Łukowica	64	55	9	134	148	-14
Gmina Mszana Dolna	119	125	-6	199	282	-83
Gmina Niedźwiedź	48	43	4	134	124	10
Gmina Słopnice	34	51	-17	47	83	-36
Gmina Tymbark	53	42	11	237	172	65

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS dostępnych w PUP Limanowa

Miernikiem charakteryzującym przebieg procesów demograficznych jest saldo migracji stałej, czyli różnica pomiędzy przyływami i odpływami stałych mieszkańców powiatu. Dla powiatu limanowskiego saldo to w 2012 roku wykazywało wartości ujemne (odpływ 93 mieszkańców), co świadczy o odpływowym charakterze tego obszaru. Gminami, które można określić jako gminy odpływowe są: Mszana Dolna miasto, Limanowa miasto i Słopnice.

Duża liczba osób powiatu decyduje się na poszukiwanie pracy poza miejscem stałego zamieszkania w dużych miastach lub za granicą. Na wyjazd decydują się przede wszystkim osoby młode, dobrze wykształcone, które dopiero zaczynają życie zawodowe, dlatego też migracja zarobkowa mieszkańców powiatu limanowskiego jest nie najlepszą prognozą rozwoju dla tego terenu.

✓ *Wykształcenie mieszkańców*

Wykształcenie mieszkańców powiatu limanowskiego jest stosunkowo niskie. Najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem podstawowym – ponad 40% mieszkańców. Relatywnie duża jest także grupa osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, którzy wraz z osobami z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowią blisko połowę lokalnej społeczności.

Wykres 1. Struktura wykształcenia mieszkańców w powiecie limanowskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS dostępnych w PUP Limanowa

Sytuacja ta pokazuje skalę problemu w powiecie limanowskim, gdyż im wyższe wykształcenie, tym większa szansa na znalezienie pracy. Najmniejsze zarobki odnotowywane są w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – nieco ponad 600 zł (1365 zł w przypadku kategorii pracujących). Natomiast średnie zarobki mieszkańców z wykształceniem zasadniczym zawodowym były znacząco wyższe niż teoretycznie lepiej wykształconych absolwentów szkół średnich ogólnokształcących. Jeszcze więcej zarabiali te osoby, które zdobyły średnie wykształcenie zawodowe lub ukończyły szkoły policealne. Najwyższe dochody wiążą się z wykształceniem wyższym. Osoby, które ukończyły studia zarabiały ponad 2500 zł na miesiąc. Również ryzyko bezrobocia lub wypadnięcia z rynku pracy jest najmniejsze w grupie osób z wykształceniem wyższym – ponad 80% osób z dyplomem studiów wyższych pracuje, a bezrobocie w tej grupie jest najmniejsze.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, „Charakterystyka zasobów ludzkich ...”, op. cit., s. 13-14.

Poziom przedsiębiorczości w powiecie limanowskim

✓ Charakterystyka lokalnych przedsiębiorców

Powiat limanowski ma głównie charakter rolniczy i turystyczny. Fakt ten w znacznej mierze wpływa na gospodarkę tego regionu. Potencjał gospodarczy powiatu to kilka przedsiębiorstw, drobne zakłady rzemieślnicze i handlowo-usługowe. Struktura firm według klas wielkości zatrudnienia wykazuje absolutną dominację mikroprzedsiębiorstw, tj. najmniejszych firm, zatrudniających do 9 pracowników. Ogółem firmy powiatu limanowskiego stanowią 2,6% całości firm zarejestrowanych w Małopolsce, a wskaźnik przedsiębiorczości wynoszący 69 firm na 1 tys. mieszkańców jest jednym z najgorszych wyników w województwie, charakterystycznym dla słabo rozwiniętych powiatów rolniczych. Struktura firm wg REGON dla poszczególnych sekcji działalności gospodarczej ukazuje wysoki stopień specjalizacji firm w zakresie działalności budowlanej, handlowej i rolniczej. O ile w 1995 r. powiat limanowski posiadał duży udział firm przemysłowych i transportowych, o tyle w roku 2009 punkt ciężkości przesunął się w kierunku działalności handlowych i budownictwa. W 2009 r. co czwarta firma prowadziła profil działalności w zakresie budownictwa, jednocześnie nastąpił znaczny spadek firm o profilu przemysłowym i transportowym. Wyraźnie rozwinęła się także dla odmiany, przedsiębiorczość rolnicza, wykorzystująca korzystne uwarunkowania powiatu do rozwoju rolnictwa.

Większość podmiotów stanowią małe i średnie przedsiębiorstwa, zatrudniają niewielu pracowników. Najwięcej osób spośród ogółu pracujących w powiecie limanowskim znalazło zatrudnienie w sektorze rolniczym - w roku 2009 było to 46 proc. W usługach zatrudnienie znalazło 34 proc. Najmniej, bo zaledwie 20 proc. osób pracowało w sektorze przemysłowym. Cechą charakterystyczną istniejących podmiotów jest ich charakter rodzinny, ale występują także przedsiębiorcy znani, którzy mają silnie ugruntowaną pozycję na lokalnym rynku np. w Tymbarku, od 1938 r. funkcjonuje jeden z największych w Polsce producentów soków i przetwórców owocowo-warzywnych – „Maspex” Sp. z o.o., firma zatrudnia ok. 1 tys. pracowników. W Żmiącej, w gminie Laskowa rozwija się w szybkim tempie kolejny producent soków - „Słoneczna Tłocznia”, prowadzący dystrybucję na szeroką skalę krajową. W Limanowej swoją siedzibę miał producent znanych lodów – P.P.L. „KORAL”, jednak firma znacząco ograniczyła zatrudnienie w powiecie limanowskim, wraz z przeniesieniem

większości produkcji do nowych zakładów w Nowym Sączu oraz Rzeszowie. Warto również wspomnieć o innych dużych przedsiębiorcach. są to m.in.:¹⁵⁹

- Producent środków czystości „Gold Drop” Sp. z o.o. Limanowa – zatrudnia 158 osób, istnieje na rynku chemii gospodarczej od 1991 r.,
- P.P.H.U. „Wolimex” Limanowa - firma budowlana, zatrudnia 230 osób, istnieje od 1984 r.,
- Firma Budowlana „GURGUL” Limanowa – zatrudnia 113 osób, istnieje od 1988 r.
- Limatherm” Sp. z o.o. Limanowa – zatrudnia 242 osoby, istnieje od 1969 r.
- „Emiter” Sp.j. Limanowa – zatrudnia 230 osób, istnieje od 1992 r.
- F.H.U. „IMPULS” Sp.j. - zatrudnia 67 osób, istnieje na rynku od 2001 r.
- „Meblomet” Spółdzielnia Pracy Mszana Dolna - zatrudnia 180 osób, istnieje od 1953 r.
- P.P.H.U. „MARKAM” Kasinka Mała – zatrudnia 120 osób, istnieje od 1991 r.
- F.U.P.H. „LIMBLACH” Limanowa, produkcja i sprzedaż blaszanych pokryć dachowych – zatrudnia 56 osób, istnieje na rynku od 1992 r.
- Przetwórnia Mięsa „Laskopol” Limanowa – zatrudnia 125 osób, istnieje od 1993 r.
- Zakład Mięsny „SPYRKA” Podobin – zatrudnia 212 osób, istnieje od 1990 r.
- Koncesjonowana Agencja Ochrony Mienia i Osób „KAOLIM” Limanowa – zatrudnia 61 osób, istnieje od 1993 r.
- Zakład Produkcji Art. Ściernych „INCO-VERITAS” S.A. o/ Mszana Dolna – zatrudnia 140 osób, istnieje na rynku od 1947 r.
- Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska Limanowa – zatrudnia 110 osób, istnieje na rynku od 1927 r.

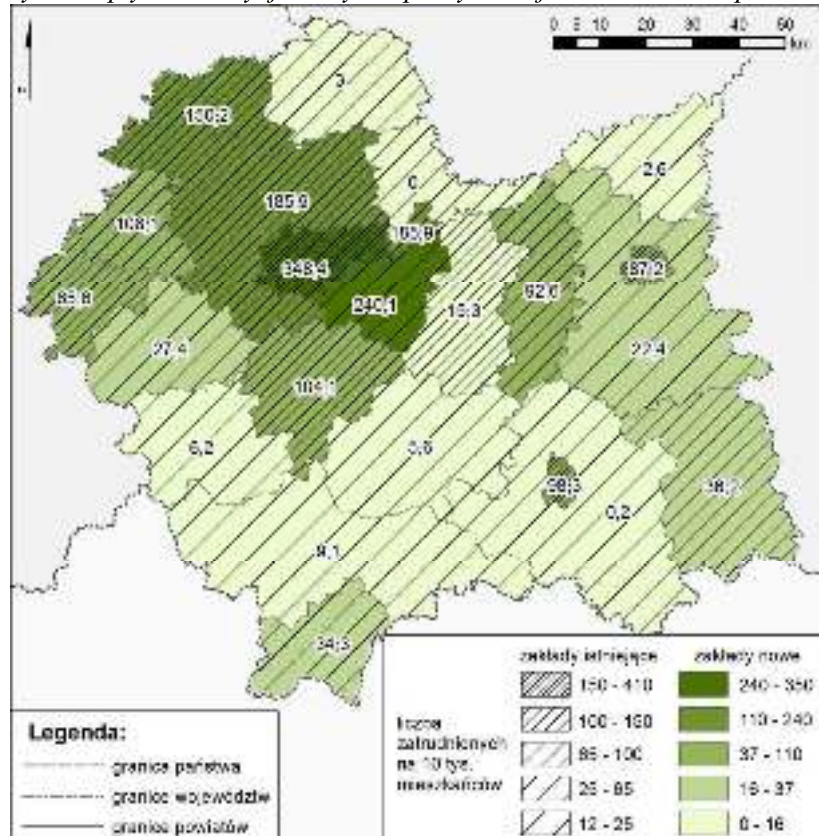
Pomimo tego, na terenie powiatu dużych zakładów pracy jest zaledwie 0,6% (o liczbie pracujących 50 i więcej osób). Firmy średnie (o liczbie pracujących 10–49 osób) – to 5,2%. Natomiast zdecydowaną większość stanowią małe podmioty (zatrudniające do 9 os.) - 94,1%.

✓ *Inwestycje zagraniczne*

Powiat limanowski na tle województwa małopolskiego charakteryzuje się bardzo niską liczbą miejsc pracy powstałych wskutek nowych inwestycji zagranicznych. Sytuacja ta kontrastuje z powiatami sąsiadującymi np. myślenickim i brzeskim.

¹⁵⁹Panorama Przedsiębiorczości Powiatu, Przedsiębiorstwa Powiatu Limanowskiego, Publikacja sfinansowana ze środków Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich Podkomponent B1 (dostępne w Starostwie Powiatowym w Limanowej)

Rys.4. Wpływ inwestycji na rynek pracy w województwie małopolski



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, „Charakterystyka zasobów ludzkich Małopolski- Powiat limanowski”, Kraków 2012, s.16.

Analiza rozmieszczenia nowych inwestycji zagranicznych pokazuje, które powiaty w okresie ponad 20 lat były w stanie zainteresować poważny zewnętrzny kapitał do inwestowania w projekty gospodarcze (por. Rys. 4.) Z analizy widać, że w Małopolsce około 10 powiatów w centralnej i zachodniej części regionu przyciąga nowych inwestorów zagranicznych, natomiast powiaty górskie oraz powiaty położone w północnej części województwa tego typu inwestycji nie przyciągnęły.

Powiat limanowski nie był miejscem lokowania się żadnych poważniejszych inwestycji zagranicznych, zarówno nowych, jak i w zakłady już istniejące. Sytuacja ta, ze względu na słabą dostępność komunikacyjną regionu, w stosunku do Krakowa, nie ulegnie zmianie, niezależnie od prowadzonej przez władze lokalne i powiatowe polityki proinwestycyjnej. Dlatego też, konieczne jest znalezienie innych dróg rozwoju powiatu.¹⁶⁰

¹⁶⁰Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, „Charakterystyka zasobów ludzkich ...”, op. cit., s. 16-17.

3.2 Sytuacja na rynku pracy w powiecie limanowskim

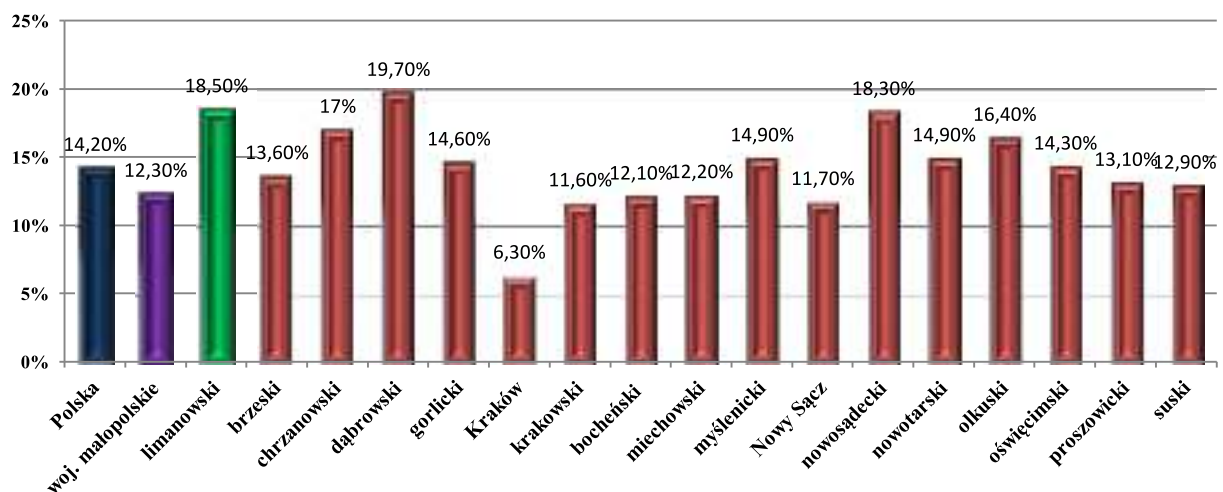
3.2.1 Stopa bezrobocia i liczba osób bezrobotnych

Przemianom społeczno-gospodarczym zachodzącym od lat 90-tych towarzyszył niekorzystny rozwój sytuacji na rynku pracy w powiecie limanowskim. Restrukturyzacja lub likwidacja przedsiębiorstw, reforma ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, wzrost kosztów pracy oraz osłabienie wzrostu gospodarczego, spowodowały, iż nastąpiła redukcja zatrudnienia i zjawisko masowego bezrobocia. Z konsekwencjami tych przemian powiat limanowski boryka się po dziś dzień. Obecna sytuacja na lokalnym rynku pracy przedstawia się bardzo niekorzystnie. Głównym jej miernikiem jest poziom bezrobocia a ściślej poziom stopy bezrobocia. Stopa bezrobocia to procentowy udział zarejestrowanych bezrobotnych w ogólnej liczbie ludności aktywnej zawodowo.

Na koniec 2012 r. ogólna liczba osób bezrobotnych w powiecie limanowskim wyniosła 10,460 tys. (w województwie małopolskim 173,746 tys., w kraju 2 mln 295 tys.).

Stopa bezrobocia na koniec 2012 roku kształtowała się na poziomie 18,5% w powiecie limanowskim, 12,3% w Małopolsce oraz 14,2% w Polsce.¹⁶¹

Wykres 2. Stopa bezrobocia Małopolski stan na 31.12.2012 r.



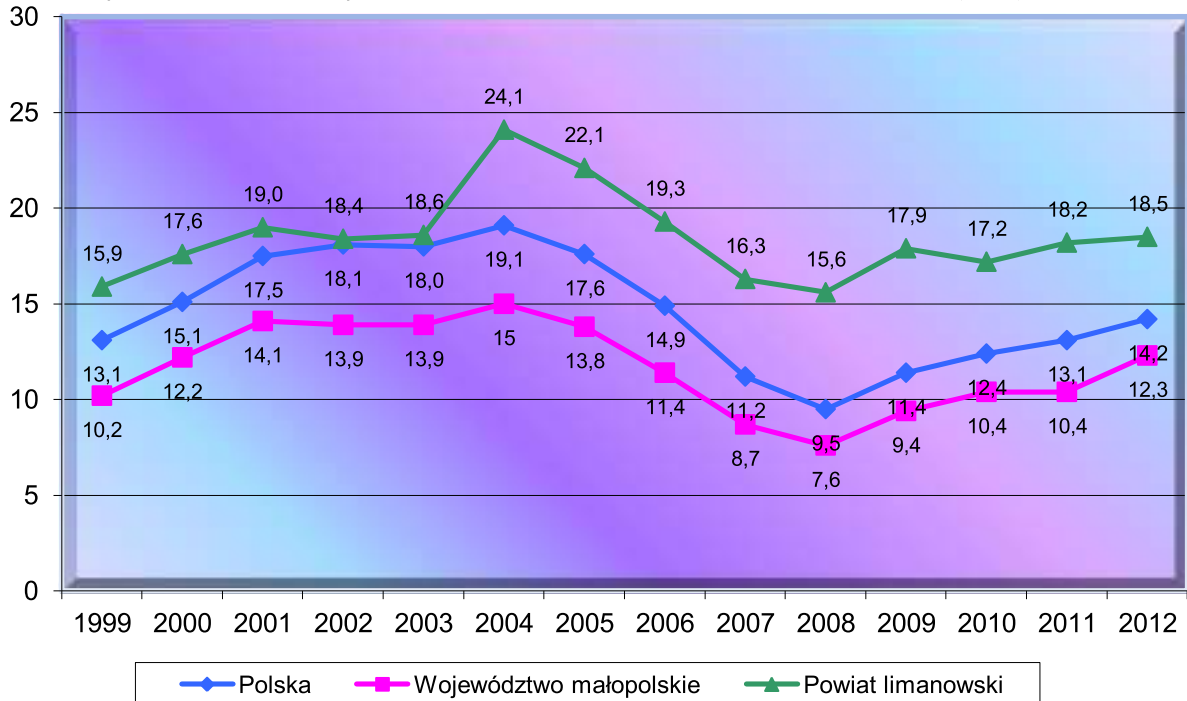
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS dostępnych w PUP Limanowa

Analizując powyższe dane z Wykresu 2 zauważamy, że poziom bezrobocia w powiecie limanowskim przedstawia się bardzo niekorzystnie. W 2012 r. stopa bezrobocia należała do najwyższych w województwie i wyniosła aż 18,5%. Wyższą wartość wskaźnika odnotowano jedynie dla powiatu dąbrowskiego. Dodatkowo w okresie 2004-2012 nastąpił jej

¹⁶¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, „Charakterystyka zasobów ludzkich ...”, op. cit., s. 19.

spadek o niespełna 6 punktów procentowych (z poziomu 24,1% w 2004), co również było jednym ze słabszych wyników w skali całego regionu.

Wykres 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie limanowskim, w województwie i w kraju w latach 1999-2012, stan na 31.12.2012 r. (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS dostępnych w PUP Limanowa

Na podstawie wykresu 3 można zauważyć, że od 2004 roku obserwowany był na terenie powiatu systematyczny spadek liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne, szczególnie widoczny w roku 2008 (7068 osób) - jest to najniższy poziom zanotowany w badanym okresie. Na powyższy fakt w znacznym stopniu decydujący wpływ miała realizacja aktywnych programów rynku pracy, możliwość pozyskiwania coraz to większej puli środków pieniężnych z Funduszu Pracy oraz w ramach projektów - środków unijnych przeznaczonych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z terenu powiatu. W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, otworzył się europejski rynek pracy, co spowodowało wzmożoną migrację bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia za granicą, głównie w Wielkiej Brytanii i Irlandii.

Natomiast od roku 2009 w powiecie limanowskim, województwie małopolskim a także kraju obserwuje się tendencję wzrostową stopy bezrobocia. Zmiany w stopie bezrobocia notowane na obszarze powiatu limanowskiego odzwierciedlają kierunki i skalę zmian zachodzących w województwie i kraju. Jednakże, jak wskazuje Wykres 3 problem bezrobocia ma znacznie większe natężenie w powiecie limanowskim niż na obszarze województwa małopolskiego oraz całego kraju.

3.2.2 Struktura bezrobocia

Bezrobocie w powiecie limanowskim jest jednym z największych problemów o charakterze społecznym. Oznacza to nie tylko niewykorzystane zasoby siły roboczej, ale także pogorszenie poziomu życia osób pozostających bez pracy, frustrację, niezadowolenie społeczne oraz rozwój niekorzystnych zjawisk społecznych. Według stanu na koniec 2012 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej zarejestrowanych było 10 460 osób bezrobotnych.

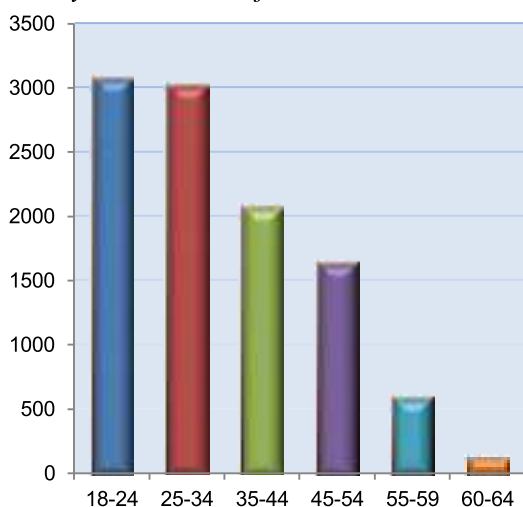
W grupie osób pozostających bez pracy obserwowana jest pewna nierównowaga w zakresie płci bezrobotnych. Stosunek liczby bezrobotnych kobiet do liczby bezrobotnych mężczyzn jest bowiem wyższy niż średnio w województwie i w kraju, i wynosi 1,27. Wiąże się to w dużej mierze ze strukturą miejsc pracy na rynku lokalnym, m. in. dużą rolą firm branży budowlanej.

Sytuację na rynku pracy charakteryzuje nie tylko poziom, ale również struktura bezrobocia, którą można rozpatrywać z różnych punktów widzenia. Dostępne dane statystyczne pozwalają na dokonanie charakterystyki struktury bezrobocia ze względu na:¹⁶²

- na cechy demograficzne bezrobotnych – płeć i wiek,
- kwalifikacje bezrobotnych, wyrażone poziomem wykształcenia,
- długość okresu pozostawania bez pracy.

Struktura wiekowa osób bezrobotnych

Wykres 4. Struktura wiekowa osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej. Stan na 31.12.2012 r.



Prezentowany Wykres 4 skłania do stwierdzenia, że najbardziej dotknięci bezrobociem w powiecie limanowskim są ludzie młodzi w przedziale wiekowym 18-34 lat, co stanowi ponad połowę ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie (57,6%). Najliczniejszą grupę stanowi młodzież do 25 roku życia, bo aż 2539 osób (26,6%), kolejną grupą są osoby w wieku 25-34 lata - 28% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie limanowskim.

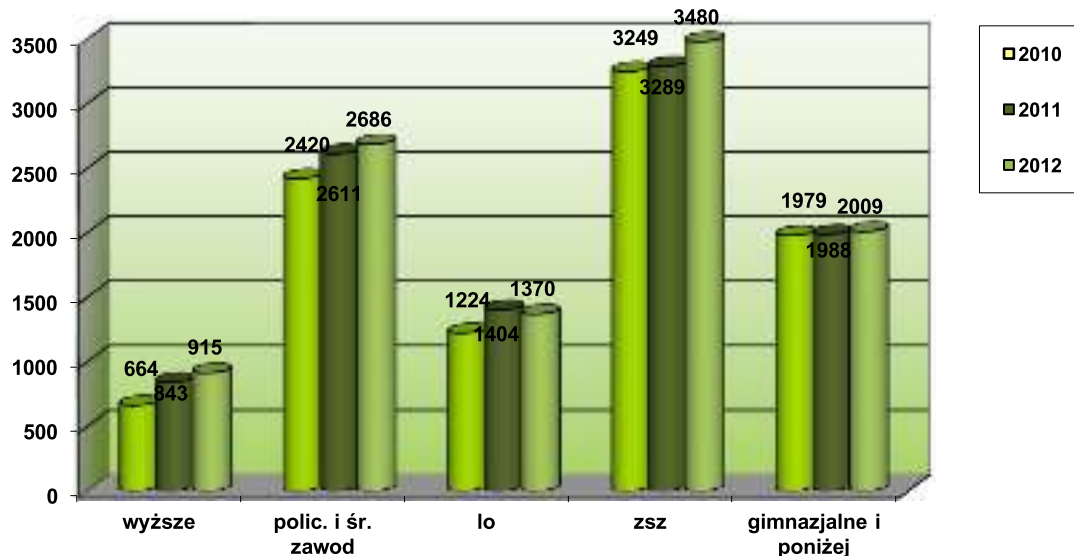
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS dostępnych w PUP Limanowa

¹⁶²J. Unolt, *Ekonomiczne...*, op. cit. s. 86.

Poziom wykształcenia osób bezrobotnych

Dane statystyczne wskazują, że bezrobotnych figurujących w rejestrze PUP Limanowa charakteryzuje niski poziom wykształcenia. Przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 3480 (w tym 1375 kobiet). Wielu bezrobotnych posiada jedynie wykształcenie gimnazjalne i poniżej (2009), w tym 962 to kobiety. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz zasadniczym zawodowym stanowią 52,5% ogółu bezrobotnych. Wyższe wykształcenie posiada 8,7% bezrobotnych (915 osób, w tym 660 kobiet). Wyższym wykształceniem legitymuje się 11,7% kobiet i 5,3% mężczyzn, co wskazuje, że bezrobotne kobiety zarejestrowane w PUP Limanowa są zdecydowanie lepiej wykształcone od mężczyzn.

Wykres 5. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia. Stan na 31.12.2012 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS dostępnych w PUP Limanowa

Zjawisko bezrobocia w niejednakowym stopniu dotyka osoby o różnym poziomie wykształcenia. Jeszcze do niedawna powszechne było przekonanie, iż wykształcenie wyższe stanowi klucz do sukcesu na rynku pracy. Od dwóch dekad obserwuje się zatem w Polsce stały wzrost zainteresowania studiami wyższymi, a wybór studiów wyższych jako kolejnego etapu edukacji stał się normą. Jednak, jak coraz częściej podnoszonym problemem jest tzw. *przeedukowanie* społeczeństwa, czyli nadpodaż osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do rzeczywistego zapotrzebowania na rynku”. Pomimo iż w skali całego kraju, jak i w województwie, osoby z wykształceniem wyższym stanowią wciąż najmniejszy odsetek osób bezrobotnych, to jednak w ostatnich latach ich udział wzrósł w sposób znaczący.

Długość okresu pozostawania bez pracy

Istotnym aspektem opisującym bezrobotnych jest ich struktura ze względu na czas pozostawania bez pracy. Ważne jest zwłaszcza uchwycenie kategorii tzw. długotrwale bezrobotnych, za których przyjmuje się osoby pozostające bez pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat. W powiecie limanowskim osoby pozostające bez pracy co najmniej rok stanowiły na koniec 2012 r. aż 63,2% wszystkich bezrobotnych i była to najwyższa wartość tego wskaźnika w regionie. Dla porównania – w najlepiej wypadającym pod tym względem powiecie suskim wartość ta wynosiła jedynie 26,9%.¹⁶³

Długość stażu pracy

Kolejnym wskaźnikiem, według którego bada się zjawisko bezrobocia jest długość stażu pracy osób bezrobotnych. Najwięcej osób bezrobotnych – 43,1% legitymuje się krótkim, do 5 lat stażem pracy, a 19,6% nie posiada żadnego stażu pracy. Bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego na koniec grudnia 2012 r. było zarejestrowanych 2055 osób, z czego ponad połowa to osoby długotrwale bezrobotne.

Z danych statystycznych wynika, że poziom wykształcenia kobiet nie idzie w parze z doświadczeniem zawodowym. Staż pracy w ogóle lub minimalny, tj. poniżej 1 roku, ma 2251 kobiet, czyli blisko 40% wszystkich zarejestrowanych kobiet. Zatem problem z brakiem odpowiedniego stażu pracy bardziej dotyka kobiety niż mężczyzn.

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Analiza danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy w Limanowej wskazuje, iż struktura osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP jest bardzo niekorzystna. Osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy według art. 49 *ustawy o promocji zatrudnienia (...)* stanowiły wg stanu na dzień 31.12.2012 ogromny udział, bo aż 93% ogółu osób bezrobotnych (9726 osób) z czego:¹⁶⁴

- 63,2% ogółu bezrobotnych to osoby długotrwale bezrobotne (6144 osób),
- 39,7% - osoby młode do 25 roku życia (3069 osób),
- ponad 25,4% to osoby bez kwalifikacji zawodowych (2473 osób),
- 26,6% -osoby bez doświadczenia zawodowego (2590 osób),
- 56,4% -osoby bez wykształcenia średniego (5489 osób),
- 15,1% – osoby w wieku powyżej 50 roku życia (1473osób),

¹⁶³Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, „Charakterystyka zasobów ludzkich ...”, op. cit., s. 19.

¹⁶⁴Informacja o sytuacji na rynku pracy powiatu limanowskiego oraz działalności PUP w Limanowej w 2012 roku, <http://www.pup.limanowa.pl> (data odczytu 5.05.2013)

- 11,2% - kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (1091 osób),
- 2,5% - osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko (243 osoby),
- 2,7% - osoby niepełnosprawne (264 osoby).

Najważniejsze problemy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy to niska aktywność zawodowa, nieznanostwo rynku pracy, brak doświadczenia zawodowego, niskie kwalifikacje, niesprecyzowane plany co do własnej przyszłości zawodowej, ograniczenia natury psychologicznej: zaniżona samoocena, bierność, niepewność oraz lęk przed poniesieniem porażki.

Reasumując, należy zauważyć, iż obecna sytuacja na rynku pracy w powiecie limanowskim nie napawa optymizmem - niepokojącym jest fakt zwiększania się liczby bezrobotnych. Wysoki poziom bezrobocia wynika przede wszystkim z nasycenia siłą roboczą już istniejących miejsc pracy. Statystyczny bezrobotny zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy to osoba w wieku do 34 lat, z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub gimnazjalnym. Ukazuje to potrzebę ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i inwestowania we własne umiejętności, gdyż osoby posiadające wykształcenie wyższe, kwalifikacje i umiejętności dostosowane do aktualnych potrzeb rynku pracy mają zdecydowanie większe szanse na znalezienie pracy. Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowi młodzież w wieku do 25 lat, z krótkim stażem pracy. Niepokojący jest także fakt wydłużającego się okresu czasu pozostawania bez pracy, co przyczynia się to do zniechęcenia, czasem braku motywacji oraz spadku wiary we własne możliwości.

3.2.3 Bezrobocie kobiet po 50 roku życia

Obniżenie tempa rozwoju gospodarczego w powiecie oraz pogarszająca się koniunktura skutkuje tym, iż lokalny rynek pracy nie jest w stanie wygenerować nowych miejsc pracy. W 2012 r. do Powiatowego Urzędu Pracy wpłynęło 2025 ofert pracy. Nastąpił spadek o 35,9% (tj. o 706 ofert) w stosunku do roku poprzedniego. Wśród zgłoszonych wolnych miejsc pracy prawie połowa to oferty subsydiowane (tj. 972 oferty). Wg raportu z badań lokalnego rynku pracy (przeprowadzonego w 2009 roku przez firmę Biostat na zlecenie PUP Limanowa)¹⁶⁵ ponad 53% badanych przedsiębiorstw w najbliższych latach planowało skoncentrować się na utrzymaniu zatrudnienia, 3% zapowiadało spadek zatrudnienia, zaledwie 13% planowało przyjęcie nowych pracowników, przy czym większość pracodawców zwiększenie zatrudnienia warunkowała otrzymaniem wsparcia finansowego ze strony urzędu pracy.

¹⁶⁵ Kobieta – aktor na rynku pracy, raport z badania BIOSTAT, Limanowa 2009, s. 24-27.

Kobiety powyżej 50 roku życia są jedną z grup osób, które są szczególnie narażone na negatywne oddziaływanie skutków obecnego kryzysu gospodarczego. Osoby w wieku pow. 50 lat stanowią 12,63% ogółu osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Na przestrzeni ostatnich kilku lat ich liczba sukcesywnie wzrasta. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku pow. 50 lat jest bardzo niski i wynosi niecałe 20% (do porównania w woj. Małopolskim – 29%, w Polsce – 30%). Niska aktywność zawodowa kobiet powyżej 50 roku życia jest spowodowana przede wszystkim tendencją do szybkiego przechodzenia w stan bierności zawodowej z powodu przejścia na wcześniejszą emeryturę, konieczności sprawowania opieki nad osobami zależnymi, stanem zdrowia związanym z wiekiem czy też niepełnosprawnością. Niejednokrotnie kobiety z tej kategorii wiekowej odczuwają brak poczucia własnej wartości, bezpieczeństwa, mają obniżoną samoocenę, a w sytuacji nagłej utraty pracy o wiele intensywniej niż inne grupy wiekowe odczuwają lęk przed koniecznością podejmowania działań na rzecz uzyskania nowego zatrudnienia, często nie posiadają żadnych umiejętności z zakresu poszukiwania pracy, nie potrafią wypełnić dokumentów aplikacyjnych, obsługiwać komputera, prowadzić rozmowy rekrutacyjnej z pracodawcą. Z drugiej strony przyczyną niskiego wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet w wieku 50+ są z pewnością rosnące koszty pracy, a co za tym idzie wysokie oczekiwania pracodawców w stosunku do jakości i czasu pracy wykonywanej przez pracowników (wysoka wydajność, dyspozycyjność, mobilność). Jak wynika z badania rynku pracy powiatu limanowskiego (Biostat, 2009) większość pracodawców tj. 2/3 jest zainteresowana zatrudnieniem osób młodych do 30 roku życia. Potwierdzeniem trudnej sytuacji osób w wieku powyżej 50 lat są statystyki PUP: w latach 2009-2010 w porównaniu do lat poprzednich o ponad 20% zwiększył się udział osób pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy. Może to oznaczać, że w sytuacji kryzysu pracodawcy zaczęli zwalniać w pierwszej kolejności osoby starsze.

Jak wynika z przeprowadzonej w 2009 pogłębionej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w powiecie limanowskim (Biostat, 2009) sytuacja kobiet w wieku powyżej 50 lat w aspekcie lokalnego rynku pracy jest znacznie trudniejsza niż mężczyzn w tym samym wieku pomimo faktu, iż ponad 55% osób bezrobotnych w wieku 50+ stanowią mężczyźni. Przyczyną tego są odmienne powody pozostawania bez pracy kobiet i mężczyzn. Powodem niskiej aktywności zawodowej kobiet są przede wszystkim obowiązki rodzinne i opiekuńcze, postrzeganie roli kobiety jako gospodyni domowej i jako mniej wydajnego pracownika. Bezrobotne kobiety w wieku powyżej 50 lat charakteryzują się krótszym w stosunku do mężczyzn stażem pracy (ponad 23% kobiet posiada staż pracy do 5 lat) oraz dłuższym czasem pozostawania bez pracy (ponad 58% kobiet to osoby długotrwale bezrobotne). Dużym problemem kobiet jest

brak lub posiadanie nieaktualnych kwalifikacji zawodowych. W wypowiedziach kobiet cytowanych w ww. raporcie poruszane były kwestie obaw pracodawców przed zatrudnianiem kobiet. Kobiety mają poczucie, że się ich nie docenia lub nawet dyskryminuje, mają również wrażenie, iż mężczyźni postrzegają się jako inteligentniejszych i lepiej wykształconych. Wśród bezrobotnych mężczyzn w wieku 50+ duży jest odsetek osób posiadających kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, charakteryzują się bardzo krótkim czasem pozostawania bez pracy (do 6-ciu miesięcy). Osoby takie zazwyczaj nie mają trudności z powrotem na rynek pracy decydując się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej lub podejmując zatrudnienie „na czarno”.

Ponadto, najistotniejszym czynnikiem wpływającym na skuteczność poszukiwania zatrudnienia dla wszystkich kategorii osób bezrobotnych z terenu powiatu limanowskiego jest ograniczony rynek pracy. Kobiety powyżej 50 roku życia są przez lokalnych pracodawców szczególnie dyskryminowani pod tym względem. Z doświadczenia pośredników pracy PUP wynika, że największe szanse na zatrudnienie kobiet 50+ są w przypadku udzielenia pracodawcy wsparcia w postaci refundacji kosztów zatrudnienia lub po skierowaniu na staż.

3.3 Działania Powiatowego Urzędu Pracy w Limanowej w zakresie przeciwdziałania bezrobociu

Na aktywizację osób bezrobotnych w 2012 r. PUP pozyskał 14 348 000,00 zł, w tym 3 320 400 zł stanowiły środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach 6.1.3POKL.

Rola pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego

Pośrednictwo pracy jest jednym z podstawowych usług oferowanych przez Urząd Pracy. Realizowane jest nieodpłatnie, w myśl zasad: dostępności, dobrowolności, równości i jawności, a polega w szczególności na:¹⁶⁶

- udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych
- pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy,
- udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,

¹⁶⁶Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia ... op. cit., art. 36.

- informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami,
- współdziałaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania.

Głównym celem pośrednictwa pracy jest świadczenie bieżącej pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w pozyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. Realizacja tego celu pozwala pośrednictwu pracy być równocześnie instrumentem kontroli, polegającym na sprawdzaniu gotowości do podjęcia pracy. Kolejnym ważnym celem pośrednictwa pracy jest wyszukiwanie pracodawcom kandydatów o poszukiwanych kwalifikacjach i uprawnieniach zawodowych na wolne stanowiska pracy w możliwie najkrótszym czasie. Jednym z kluczowych zadań, jakie ma do zrealizowania Powiatowy Urząd Pracy w ramach aktywnej polityki rynku pracy jest m.in. pozyskiwanie i upowszechnianie jak największej liczby ofert pracy – zadania w tym zakresie realizują pośrednicy pracy. Pośrednicy pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej pozyskują oferty i udzielają informacji osobom bezrobotnym i poszukującym pracy o tychże ofertach. W ich pozyskaniu inicjatywę wykazują zarówno pośrednicy pracy, poprzez indywidualną wizytę w zakładzie pracy, jak również sami pracodawcy zgłaszając do urzędu pracy wolne stanowiska pracy osobiście, telefonicznie, bądź drogą elektroniczną wykorzystując formularz zamieszczony na stronie internetowej urzędu (www.pup.limanowa.pl)

W 2012 r. do Powiatowego Urzędu Pracy wpłynęło 2430 ofert pracy. Nastąpił wzrost o 30% ofert (tj. o 405 ofert) w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego. Wśród zgłoszonych wolnych miejsc pracy 55,2% to oferty subsydiowane (tj. 1342 oferty). W analogicznym okresie roku ubiegłego oferty subsydiowane stanowiły o 7,2% mniej ogółu ofert (tj. 972 oferty). Nastąpił spadek ofert zamiejscowych w ogólnej liczbie ofert o 1,6% w skali roku.¹⁶⁷W ujęciu rynków lokalnych, odnosząc się do stanu aktualnego, powiat limanowski na tle pozostałych jednostek regionu prezentuje się niekorzystnie; w 2010 r. liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy w tym powiecie była jedną z wyższych w Małopolsce i wyniosła 148 osób. Bardziej niekorzystną sytuację miały tylko powiaty: olkuski, gorlicki, proszowicki, nowotarski i tarnowski – w każdej z wymienionych jednostek

¹⁶⁷Informacja o sytuacji na rynku pracy powiatu limanowskiego oraz działalności PUP w Limanowej w 2012 roku, <http://www.pup.limanowa.pl> (data odczytu 5.05.2013)

na 1 ofertę pracy przypadało powyżej 150 zarejestrowanych bezrobotnych. Na drugim biegunie znalazły się natomiast powiaty grodzkie oraz wielicki, miechowski, myślenicki i wadowicki z wartościami wskaźnika poniżej 40.¹⁶⁸

Ofert pracy mogłoby być więcej, ale wielu pracodawców zatrudnia również osoby bezrobotne nie korzystając z pośrednictwa urzędu. Dodać należy, że osoby z prawem do zasiłku, podejmujące pracę bez skierowania urzędu pracy mogą ubiegać się później o dodatek aktywizacyjny. Z kolei osoby bezrobotne podejmujące pracę za pośrednictwem urzędu pracy (skierowane przez PUP do pracy) mogą liczyć na częściową refundację kosztów przejazdu (jeżeli dojeżdżają do pracy) lub zakwaterowania (jeżeli czas dojazdu tam i powrotem przekracza 3 godziny dziennie).

Zgłoszone oferty w roku 2012 dotyczyły głównie następujących zawodów:

- sprzedawca – 397
- pracownicy obsługi biurowej – 215
- robotnik gospodarczy – 116
- robotnik budowlany – 116
- stolarz – 63
- szwaczka – 45
- pomoc kuchenna – 45
- technik prac biurowych - 42
- fryzjer – 40
- opiekunka dziecięca – 37
- ślusarz – 37
- kucharz - 36
- sprzątaczkę biurowa – 35

Oferty pracy spoza terenu powiatu limanowskiego stanowiły 14,4% wszystkich ofert zgłoszonych do urzędu pracy w 2012 roku. Największy udział wśród ofert z terenu powiatu limanowskiego stanowiły oferty pracy z Miasta Limanowa – 862 tj. 35,5%, najmniej z Gminy Słopnice - 48 tj. 13,7%.

Poradnictwo zawodowe

Doradcy zawodowi świadczą usługi w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w formie: rozmów wstępnych, porad indywidualnych i porad grupowych.

¹⁶⁸Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, „Charakterystyka zasobów ludzkich ...”, op. cit., s. 19.

Tabela 2. Liczba osób uczestniczących w zorganizowanych poradach zawodowych w 2009 – 2012 r.

Wyszczególnienie	Ilość osób objętych wsparciem			
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.
Rozmowa wstępna	2472	2257	1728	1422
Porady zawodowe indywidualne	1548	406	1006	804
Porady zawodowe grupowe	858	1283	144	240
Informacja zawodowa	27	317	998	935
Spotkania z przedsiębiorcami	187	256	257	86

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Limanowa

W 2012 roku doradcy zawodowi objęli pomocą prawie 2500 osób bezrobotnych i poszukujących pracy w formie porad i rozmów. Oprócz tego ponad 900 osób skorzystało z informacji zawodowej w formie indywidualnej i grupowej. Doradcy zawodowi zorganizowali również 86 spotkań z przedsiębiorcami, którzy założyli własne firmy korzystając ze wsparcia PUP, w postaci jednorazowych środków z FP lub EFS. W ciągu roku ponad 7000 osób bezrobotnych oraz 38 poszukujących pracy rozpoczęło realizację Indywidualnego Planu Działania (2011 r. - 3002, 2010 r. - 1202 bezrobotnych oraz odpowiednio 7 i 11 osób poszukujących pracy). IPD jest programem przygotowanym przy współpracy osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym, specjalistą ds. szkoleń ,ds. aktywizacji zawodowej czy też liderem Klubu Pracy. Efektem IPD ma być podjęcie przez osobę zatrudnienia lub rozpoczęcie przez nią działalności gospodarczej lub innej pracy zarobkowej. W 2012 roku 1944 osoby wśród bezrobotnych oraz 42 osoby wśród poszukujących pracy pomyślnie zakończyło IPD i podjęło zatrudnienie lub samozatrudnienie.)

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy

Usługa pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy realizowana jest poprzez:

- 1) uczestnictwo osób bezrobotnych w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w ramach KP,
- 2) uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych.

Zajęcia prowadzone są przez Liderów Klubu Pracy, zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej. W 2012 r. w zajęciach aktywizacyjnych uczestniczyło 1019 osób w tym 675 kobiet (2011 r. -919, 2010 r.-370 osób, w tym odpowiednio 596, 270 kobiet).

Szkolenia zawodowe osób bezrobotnych

W okresie od 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r. Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej skierował na szkolenia grupowe bądź indywidualne 528 osób bezrobotnych (w 2011 r. 374, 2010 r. 875 osób). W ramach szkoleń grupowych skierowano 337 osób, natomiast w ramach szkoleń w toku indywidualnym skierowano 191 osób. Wśród bezrobotnych, którzy wzięli udział w szkoleniach, aż 79,9% zamieszkiwało na terenie wiejskim. Duży był również udział osób w wieku do 25 roku życia – 42,5% (w stosunku do roku ubiegłego wzrost o 10%), długotrwale bezrobotnych (41,4% wzrost o 9,4%), osób bez wykształcenia średniego – 45,2% (spadek o 6,6%,) a także bez doświadczenia zawodowego – 27,8% (wzrost o 2,2%).

Największą popularnością cieszyły się szkolenia o następującej tematyce:

- „ABC przedsiębiorczości”
- „Kierowca wózków jezdniowych podnośnikowych”
- „Kelner ze znajomością języka angielskiego”
- „Kosztorysowanie robót budowlanych”
- „Obsługa sekretariatu z podstawami kadr i płac”
- „Spawacz metodą TIG, MAG, MIG - spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi”
- „Brukarz z uprawnieniami operatora zagęszczarek i ubijaków wibracyjnych wszystkie typy kl. III”
- „Projektowanie przestrzenne z wykorzystaniem programu AutoCAD, AutoDesk Inventor i AutoCAD Revit”
- „Kurs ratownika wodnego”
- „Operator koparko-ładowarki wszystkie typy kl. III”
- „Kwalifikacja wstępna przyspieszona dla prawa jazdy kat. C1, C1+E, C, C+E”
- „Sprzedawca z obsługą komputera i urządzeń fiskalnych”
- „Szkolenie okresowe dla kierowców wykonujących przewozy drogowe rzeczy prawa jazdy kat. C1, C1+E, C, C+E, D+E”
- „Operator walca drogowego do 18 ton kl. III”
- „Florysta – designer”
- „Kurs kosztorysowania robót budowlanych w programie Zuzia”
- „Grafika komputerowa”
- „Manicure i stylizacja paznokci”
- „Kurs dla kandydatów na diagnostów z zakresu badań technicznych pojazdów”
- „Kurs kwalifikacyjny z zakresu organizacji i zarządzania oświatą”

- „Wideofilmowanie i montaż ceremonii ślubnych i przyjęć weselnych”
- „Menager gastronomii”
- „Montaż osprzętu linii kablowych średniego napięcia”
- „Wizaż z henną, manicure, pedicure i stylizacja paznokci”

Wybór kierunków szkoleń grupowych został dokonany na podstawie diagnozy potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia oraz diagnozy zapotrzebowania na zawody, specjalności i kwalifikacji na lokalnym rynku pracy.

Staż

W 2012 roku podpisano 625 umów na organizację staży dla osób bezrobotnych, skierowano 699 osób (2011 r. – 466, 2010 r-1010 osób). W 2012 roku o 50% (tj. o 233 osoby) wzrosła liczba osób skierowanych do odbycia stażu w porównaniu z rokiem 2011r.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

W 2012 r. 337 (2011r. 221, 2010 r-730) osób otrzymało środki na podjęcie działalności gospodarczej. Było to o 52,5% tj. 116 osób więcej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.

Prace interwencyjne

Polegają na zatrudnieniu osoby bezrobotnej przez pracodawcę na okres co najmniej roku. Zatrudnienie następuje w wyniku umowy zawartej z PUP i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Pracodawca na podstawie umowy z PUP otrzymuje co drugi miesiąc refundację kosztów pracownika w kwocie nie więcej niż najniższa krajowa. dofinansowanie do W 2011 roku z tej formy wsparcia skorzystało 281 osób (2011 r. - 263, 2010 r. - 290).

Roboty publiczne

W 2012 r. 62 osoby skierowano do wykonywania robót publicznych (2011r.-12 osób).

Realizacja aktywnych programów z podaniem wybranych kategorii bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w 2011 roku jest przedstawiona w poniższej tabeli.

Tabela 3. Realizacja aktywnych programów z podaniem wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w 2012 i 2011 r.

Wyszczególnienie	Ogółem		Do 25 roku życia		Powyżej 50 roku życia		Długotrwale bezrobotni	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Prace interwencyjne	263	281	115	114	22	33	148	161
Jednorazowe środki na podjęcie działalności Gospodarczej	221	337	53	100	20	21	89	163
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	223	260	110	116	16	6	66	105
Staże	466	699	280	443	54	67	191	322
Szkolenie	374	528	159	253	30	45	155	236
Roboty publiczne	12	62	0	4	5	28	11	49
Ogółem	1559	2167	717	1030	147	200	660	1036

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Limanowa

Realizacja projektów na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych

Obecnie Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej realizuje poniższe projekty, które są finansowane ze środków Unii Europejskiej.

- ✓ Projekt konkursowy pn. „Aktywne 50+” w ramach Poddziałania 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Głównym celem projektu jest aktywizacja zawodowa 62 kobiet w wieku powyżej 50 roku życia zarejestrowane jako osoby bezrobotne w PUP w Limanowej, poprzez udzielenie im kompleksowego wsparcia, w wyniku którego minimum 22 kobiety mają podjąć pracę. Okres realizacji projektu przewidziano od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2014 r. Planowany budżet projektu wynosi 697 820,00 zł.

W ramach realizacji projektu „Aktywne 50+” planowane jest:

- poradnictwo zawodowe
- doradztwo zawodowe
- szkolenie z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy- Klub Pracy
- wsparcie psychologiczno - doradcze
- cykl szkoleń zawodowych indywidualnych
- staże zawodowe

W ramach udziału w projekcie uczestniczkom zostanie zapewniony zwrot kosztów dojazdu, zwrot kosztów opieki nad osobą zależną, stypendium szkoleniowe i stażowe.

Do 31 grudnia 2012 roku zrealizowano następujące działania:

- ▶ 32 kobiety wzięły udział w spotkaniach z doradcą zawodowym oraz pośrednikiem pracy zorganizowanych w formie porad indywidualnych i grupowych w siedzibie PUP w Limanowej, w trakcie których doradca i pośrednik starał się określić problem zawodowy każdej z uczestniczek projektu oraz zaproponować najbardziej odpowiedni sposób jego rozwiązania.
- ▶ 12 kobiet zostało skierowane na szkolenie z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy (Klub Pracy)- zajęcia grupowe prowadzone przez Lidera Klubu Pracy w trakcie tego szkolenia uczestniczki nabyły umiejętności w zakresie profesjonalnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji podczas rozmowy z pracodawcą oraz zasad komunikacji werbalnej.
- ▶ 10 kobiet skorzystało ze wsparcia psychologiczno-doradczego zajęcia indywidualne i grupowe przeprowadził psycholog z uprawnieniami doradcy zawodowego. Celem tego wsparcia była pomoc kobietom w powrocie na rynek pracy po długiej przerwie zawodowej, a w szczególności podniesienie ich samooceny.

W dalszym okresie realizacji projektu przewiduje się organizację szkoleń zawodowych oraz organizację 6-cio miesięcznych staży zawodowych.

W ramach projektu został zatrudniony pośrednik pracy, który oprócz realizacji usług z zakresu pośrednictwa pracy pełni rolę „opiekuna” uczestniczek projektu. Zadaniem pośrednika – opiekuna jest pomoc uczestniczkom projektu w wejściu lub w powrocie na rynek pracy, w tym poszukiwanie pracodawców w celu organizacji staży, pozyskiwanie ofert pracy, a także odpowiednie motywowanie i wsparcie uczestniczek na każdym etapie realizacji projektu. Ponadto pośrednik towarzyszy uczestniczkom projektu podczas ich pierwszego kontaktu z pracodawcą. To osoba, z którą uczestniczki kontaktują się na bieżąco przez cały okres trwania projektu. Pośrednik został zatrudniony w ramach Lokalnej Pracowni Aktywności, która wyposażona jest w stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu. Atuty LPA: bliski kontakt z uczestniczkami projektu, indywidualne podejście do ich potrzeb, możliwość poświęcenia większej ilości czasu osobom bezrobotnym, zwiększenie poczucia pewności siebie podczas wizyt u pracodawcy.

Wizyta u pośrednika pracy kończy udział w projekcie. Podczas tego spotkania tuż po zakończeniu udziału w ostatniej formie wsparcia (stażu lub szkoleniu) uczestniczki projektu, które nie podejmują zatrudnienia po zakończeniu stażu otrzymują ofertę pracy.

W pierwszych dwóch miesiącach uczestnictwa kobiet w projekcie w roku 2012 pośrednik pracy przeprowadził z udziałem uczestniczek projektu 24 wizyty u pracodawców celem pozyskania dla nich miejsc odbycia stażu lub zatrudnienia.

✓ Projekt konkursowy pn. „Sukces bez barier” w ramach Działania 7.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Głównym celem projektu jest zwiększenie aktywności zawodowej 40 osób niepełnosprawnych z terenu powiatu limanowskiego pozostających bez zatrudnienia poprzez objęcie ich kompleksowym wsparciem, w wyniku którego min. 10 osób podejmie pracę do końca 2014 roku. Projekt jest realizowany w okresie od 01.10.2012 r. - 30.11.2014 r. Planowany budżet projektu wynosi 514 770,20 zł.

Osoby kandydujące do projektu muszą spełniać poniższe warunki:

- ✓ Posiadać aktualne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności
- ✓ zamieszkiwać teren powiatu limanowskiego
- ✓ być zarejestrowane jako osoby bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej.

W ramach realizacji projektu „Sukces bez barier” przewiduje się:

- poradnictwo zawodowe
- doradztwo zawodowe
- szkolenie z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy - Klub Pracy
- wsparcie psychologiczno - doradcze
- cykl szkoleń zawodowych indywidualnych
- staże zawodowe.

Uczestnikom projektu zostanie zapewniony zwrot kosztów dojazdu, stypendium szkoleniowe oraz stypendium stażowe.

Do 31 grudnia 2012 roku zrealizowano następujące działania:

Do projektu zrekrutowano 20 osób niepełnosprawnych, z czego 8 osób to mężczyźni, 12 osób to kobiety. Rekrutacja trwała od 1 października 2012 r. do 31 grudnia 2012 r.

Od stycznia planowana jest realizacja poszczególnych form wsparcia. Schemat ścieżki zawodowej uczestników projektu został zbliżony do schematu ścieżki realizowanej w projekcie „Aktywne 50+”.

W 2013 r. w ramach projektu „Sukces bez barier” planuje się:

- ▶ Spotkania uczestników z doradcą zawodowym oraz pośrednikiem pracy zorganizowane w formie porad indywidualnych i grupowych w siedzibie PUP Limanowa, w trakcie których

doradca i pośrednik będą starać się określić problem zawodowy każdego uczestnika projektu oraz zaproponować najbardziej odpowiedni dla niego sposób rozwiązania.

► Skierowanie uczestników na szkolenie z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy (Klub Pracy) – zajęcia grupowe prowadzone będą przez Lidera Klubu Pracy. W trakcie tego szkolenia uczestnicy nabędą umiejętności w zakresie profesjonalnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych, zasad autoprezentacji i komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Głównym celem szkolenia będzie przygotowanie uczestników do samodzielnego poszukiwania pracy i przezwyciężenie strachu przed spotkaniem „twarzą w twarz” z pracodawcą.

► Skierowanie uczestników projektu na wsparcie psychologiczne – doradcze, zajęcia indywidualne i grupowe przeprowadzi psycholog z uprawnieniami doradcy zawodowego. Celem szkolenia będzie pomoc w przezwyciężeniu wewnętrznych barier utrudniających podjęcie pracy, wzrost pewności siebie oraz motywacji do poszukiwania pracy.

► Skierowanie na szkolenie zawodowe indywidualne mające na celu podniesienie, uzupełnienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych

► Skierowanie do odbycia 6 miesięcznych staży zawodowych celem nabycia praktycznych umiejętności do wykonywania pracy.

✓ Projekt systemowy pn. „Droga do sukcesu” realizowany w ramach Poddziałania 6.1.3

Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Projekt jest adresowany do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej, a przede wszystkim do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, wymienionych w Art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Priorytetowo będą traktowane następujące grupy bezrobotnych:

- osoby powyżej 50 roku życia
- osoby do 30 roku życia
- osoby długotrwale bezrobotne
- osoby niepełnosprawne
- kobiety
- zamieszkali na terenach wiejskich

Realizacja projektu trwa od 2008 roku i przewidziana jest do końca 2013 roku.

Rekrutacja uczestników będzie prowadzona w sposób ciągły przez cały rok. Okres rekrutacji zostaje skrócony w przypadku wyczerpania środków finansowych projektu.

Osoby zakwalifikowane do projektu zostają objęte pomocą doradców zawodowych. Dla wszystkich uczestników projektu opracowywany jest Indywidualny Plan Działania. Ponadto zaplanowano następujące formy wsparcia:

- Szkolenia w trybie indywidualnym. Wszyscy uczestnicy szkoleń otrzymują stypendia oraz zwrot kosztów dojazdu na miejsce szkolenia a także zakup badań lekarskich. Dla osób, które ukończą szkolenia przewidziano usługę pośrednictwa pracy.
- Staże – organizowane na 5 miesięcy.
- Jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W roku 2012 zrekrutowano ogółem 461 osób, w tym 218 kobiet. Uczestnicy projektu zaliczali się do następujących grup bezrobotnych: osoby niepełnosprawne - ogółem 14 osób, w tym 10 kobiet; osoby w wieku 15-24 lata - ogółem 207, w tym 104 kobiet; osoby w wieku 50-64 lata - ogółem 67, w tym kobiety 36 kobiet; osoby długotrwale bezrobotne - ogółem 221 osób, w tym 116 kobiet; osoby z terenów wiejskich - ogółem 383, w tym 182 kobiety; osoby nie kwalifikujące się do żadnej z ww. grup - ogółem 13, w tym 3 kobiety. Wszyscy uczestnicy projektu skorzystali z poradnictwa zawodowego. W 60 spotkaniach z doradcami zawodowymi wzięło udział ogółem 466 osób, w tym 222 kobiety, ponieważ poradnictwem zawodowym objęto też 5 osób, w tym 4 kobiety powracające do projektu.

Dla wszystkich uczestników został opracowany lub kontynuowany Indywidualny Plan Działania. Ponadto osoby bezrobotne uczestniczące w projekcie skorzystały z następujących form wsparcia :

► Staże zawodowe. W 2012 roku do odbycia stażu realizowanego w ramach projektu "Droga do sukcesu" skierowano ogółem 214 osób, w tym 160 kobiet. Uczestnictwo w tej formie wsparcia zgodnie z planem zakończyło 209 osób, w tym 159 kobiet. Odbywanie stażu przerwało w sumie 5 osób, w tym 1 kobieta. Wszyscy uczestnicy stażu otrzymywali stypendia, a osoby spełniające określone warunki również zwrot kosztów przejazdu lub zakwaterowania.

► Szkolenia zawodowe. Ogółem w roku 2012 zorganizowano następujące szkolenia grupowe finansowane z EFS: "Przygotowujące do egzaminu uprawniającego do obsługi maszyn stosowanych przy robotach ziemnych"; "ABC Przedsiębiorczości "; "Kierowca wózków jezdniowych podnośnikowych"; "Obsługa sekretariatu z podstawami kadr i płac"; „Kosztorysowanie robót budowlanych"; "Sprzedawca z obsługą komputera i urządzeń fiskalnych" oraz szkolenia w trybie indywidualnym : "Szkolenie okresowe kierowców wykonujących przewozy drogowe dla prawa jazdy kat.C1,C1+E,C, C+E, D1,D1+E,D"; "Operator koparki jednonaczyniowej"; "Operator koparko-ładowarki wszystkie typy kl. III";

"Operator walca drogowego do 18 ton kl. III koparki jednonaczyniowej"; "Kwalifikacja wstępna dla prawa jazdy kat. C1,C1+E,C,C+E, D1,D1+E,D"; "AutoCAD- narzędzia wspomagające projektowanie"; "Świadectwo charakterystyki energetycznej";

We wszystkich wymienionych szkoleniach wzięło udział i ukończyło je łącznie 128 osób, w tym 33 kobiety. Uczestnikom szkoleń wypłacono stypendia szkoleniowe na łączną kwotę 1 123 000,84 zł. Zwrócono też koszty dojazdu w łącznej wysokości 29 461,50 zł oraz zakupiono niezbędne badania lekarskie na kwotę 4 047,-zł. Firmom wykonującym szkolenia zapłacono należności w wysokości 155 039,76 zł

► Jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W roku 2012 jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej otrzymało 119 uczestników projektu, w tym 27 kobiet.

Łączna wartość projektu "Droga do sukcesu" w 2012 r. wynosiła 3 320 0386,57 zł.

- ✓ Projekt konkursowy pn. „Dobra rada” realizowany w ramach Poddziałania 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej w 2012 r. realizował również projekt „Dobra rada”. Celem projektu jest utrzymanie standardu zatrudnieniowego pośredników pracy i doradców zawodowych oraz doskonalenie kwalifikacji zawodowych pracowników realizujących usługi rynku pracy. W projekcie uczestniczy 22 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Limanowej: doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, specjaliści ds. rozwoju zawodowego oraz Liderzy Klubu Pracy.

W 2012 r. w ramach projektu wszyscy uczestnicy odbyli szkolenia o tematyce:

”Poradnictwo indywidualne w praktyce dla klientów 25+ i 50+” dla 2 pośredników pracy, „Skuteczna komunikacja z osobą niepełnosprawną jako klientem publicznych służb zatrudnienia” dla 3 pośredników pracy, „Profesjonalna współpraca z pracodawcami” dla 10 pracowników kluczowych PUP, „Praca ze szczególnym klientem: osoby 50+, osoby niepełnosprawne, członkowie społeczności romskiej” dla 14 kluczowych pracowników PUP. Szkolenia służyć mają zwiększeniu efektywności i skuteczności działań podejmowanych przez pracowników i porad udzielanych osobom bezrobotnym, które mają trudności ze znalezieniem swojego miejsca na rynku pracy.

Rozdział 4

Sytuacja kobiet po 50 roku życia na rynku pracy powiatu limanowskiego w świetle badań własnych.

4.1 Cel, hipotezy badawcze i metodologia badania.

Przystępując do badań naukowych należy określić zarówno przedmiot jak i cel badań. Przedmiotem badań określa się wszelkie obiekty, rzeczy oraz zjawiska i procesy, którym one podlegają i w odniesieniu do których formułuje się pytania badawcze.¹⁶⁹

Przedmiotem badań prezentowanych w pracy są opinie pracodawców z terenu powiatu limanowskiego na temat efektywności pracy kobiet po 50 roku życia.

Po sprecyzowaniu przedmiotu badań należy sprecyzować cel niniejszych rozważań. Cel badań to dążenie do wzbogacenia wiedzy o sposobach, rzeczach lub zjawiskach będących przedmiotem badań.¹⁷⁰

Głównym celem przeprowadzonych badań jest próba oceny jakości i efektywności pracy kobiet po 50 roku życia, z perspektywy percepcji pracodawców.

Realizując cel badań sformułowano cztery pytania:

- czy pracodawcy chętnie zatrudniają kobiety po 50 roku życia?
- jaka jest efektywność pracy kobiet po 50 roku życia?
- czy kobiety po 50 roku życia są dyskryminowane w zakładach pracy?
- czy zdaniem pracodawców praca wpływa na polepszenie pozafinansowych standardów życia kobiet po 50 roku życia?

W celu uzyskania i zweryfikowania informacji dotyczących postawionych pytań postawiono cztery hipotezy. Termin hipoteza pochodzi od greckiego słowa hypothesis i oznacza przypuszczenie, domysł. Hipoteza jest czynnikiem celowego i ukierunkowanego działania, stanowi drogowskaz naukowego poszukiwania.¹⁷¹

Hipoteza I:

Pracodawcy niechętnie zatrudniają kobiety po 50 r. ż.

Hipoteza II:

Zdaniem pracodawców praca kobiet po 50 r. ż. jest mało efektywna

Hipoteza III:

Kobiety po 50 r. ż. są dyskryminowane w zakładach pracy

¹⁶⁹A.W. Maszke, Metodologiczne postawy badań empirycznych, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2004, s. 44

¹⁷⁰A. Rutkowska, Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki, Dom Wydawniczy Strzelec, Kielce 1996, s. 31

¹⁷¹W. Zaczyński, Praca badawcza nauczyciela, Wydawnictwo Szkolne i pedagogiczne, Warszawa 199, s. 61

Hipoteza IV:

Pracodawcy uważają, że praca nie wpływa na polepszenie pozafinansowych standardów życia kobiet po 50 r. ż.

Treść hipotez oraz pytania z ankiety – które mają je weryfikować - zaprezentowano w Tabeli 4.

W badaniach prowadzonych w ramach niniejszej pracy zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Sondaż diagnostyczny jest to „badanie opinii publicznej polegające na gromadzeniu odpowiedzi na te same pytania zadawane określonej grupie ludzi.”¹⁷²

Każda metoda posługuje się odpowiednimi dla niej technikami badawczymi.

A. Kamiński za techniki badawcze uważa „ *przede wszystkim sposoby zbierania materiałów, oparte na starannie opracowanych dyrektywach (dokładnych, jasnych, ścisłych), weryfikowanych w badaniach różnych nauk społecznych, dzięki temu posiadających walor użyteczności międzydyscyplinarnej. Mają charakter instrukcji – tym użyteczniejszej im wierniej stosowanej.*”¹⁷³

W badaniach sondażowych najczęściej występującymi technikami są: ankieta, wywiad i analiza dokumentów. W niniejszej pracy do przeprowadzenia badań wykorzystano technikę ankiety. Ankieta według T. Pilcha „*jest techniką gromadzenia informacji polegająca na wypełnianiu najczęściej samodzielnie przez badanego specjalnych kwestionariuszy na ogół o wysokim stopniu standaryzacji w obecności lub najczęściej bez obecności ankietera.*”¹⁷⁴

Pytania ankiety są zawsze konkretne, ścisłe i jednopropozycyjne. Zazwyczaj są to pytania zamknięte i wyposażone w kafeterię, czyli zestaw wszelkich możliwych odpowiedzi.

Wyróżniamy kafeterie:

- Zamknięte, w których mamy ograniczony zestaw możliwych odpowiedzi, poza które odpowiadający wyjść nie może, lecz wybiera wśród przedstawionych możliwości
- Półotwarte, gdzie poza zestawem możliwych odpowiedzi dodaje się punkt oznaczony słowem „inne”
- Koniunktywne pozwala na wybranie kilku możliwych odpowiedzi, dając potem możliwość obliczenia częstotliwości wyboru poszczególnych odpowiedzi, a tym samym utworzenia hierarchii

¹⁷²B. Dunaj, Słownik współczesnego języka polskiego... op. cit., s. 1038

¹⁷³A. Kamiński, Metoda, technika, procedura badawcza w pedagogice empirycznej, (w:) Metodologia pedagogiki społecznej, pod red. R. Wroczyńskiego, T. Pilcha, Wrocław 1974, s. 54

¹⁷⁴T. Bauman, T. Pilch, Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2010, s. 96

Ankieta jako narzędzie w badaniach społecznych pozwala nam poznać cechy zbiorowości, fakty, opinie o zdarzeniach i dane liczbowe.¹⁷⁵

W celu przeprowadzenia badań wykorzystano w prezentowanej pracy technikę ankiety. Jej wzór zaprezentowano w Załączniku nr 1.

4.2 Wyniki badań

Badania ankietowe przeprowadzono na grupie 52 pracodawców, którzy w sposób przypadkowy zostali wybrani spośród aktualnie funkcjonujących firm na rynku pracy w powiecie limanowskim. W ankiecie zawarł to pytania, które miały na celu pomóc zbadać, jak pracodawcy postrzegają potrzeby i problemy kobiet 50+ jako pracowników. Skierowany do pracodawców zestaw 16 pytań skoncentrowany był przede wszystkim wokół kwestii dyskryminacji w zatrudnianiu kobiet po 50 r. ż. oraz jakości i opłacalności ich pracy. Grupa ww. pracodawców wykazała się dużym zainteresowaniem badanym problemem i ze starannością udzieliła odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie.

Tabela 4. Wykaz postawionych hipotez badawczych

Hipoteza	Nr pytania	Treść pytania
<p><i><u>Hipoteza I</u></i> <i>Pracodawcy niechętnie zatrudniają kobiety po 50 r. ż.</i></p>	1	Czy obecnie Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała kobiety 50+?
	2	Jeżeli posiadają Państwo doświadczenie związane z zatrudnianiem kobiet 50+ to jak oceniają Państwo jakość ich pracy?
	3	Czy planują Państwo zatrudnić/dalsze zatrudnienie kobiet po 50 r. ż.?
	4	Czy Państwa zdaniem koszty związane z zatrudnieniem kobiet po 50 r. ż. są wyższe niż w przypadku zatrudniania osób młodszych?
	7	Jakie są według Państwa główne przeszkody w zatrudnianiu kobiet 50+?

¹⁷⁵ f. Bauman, T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych...* op. cit., s. 96-97.

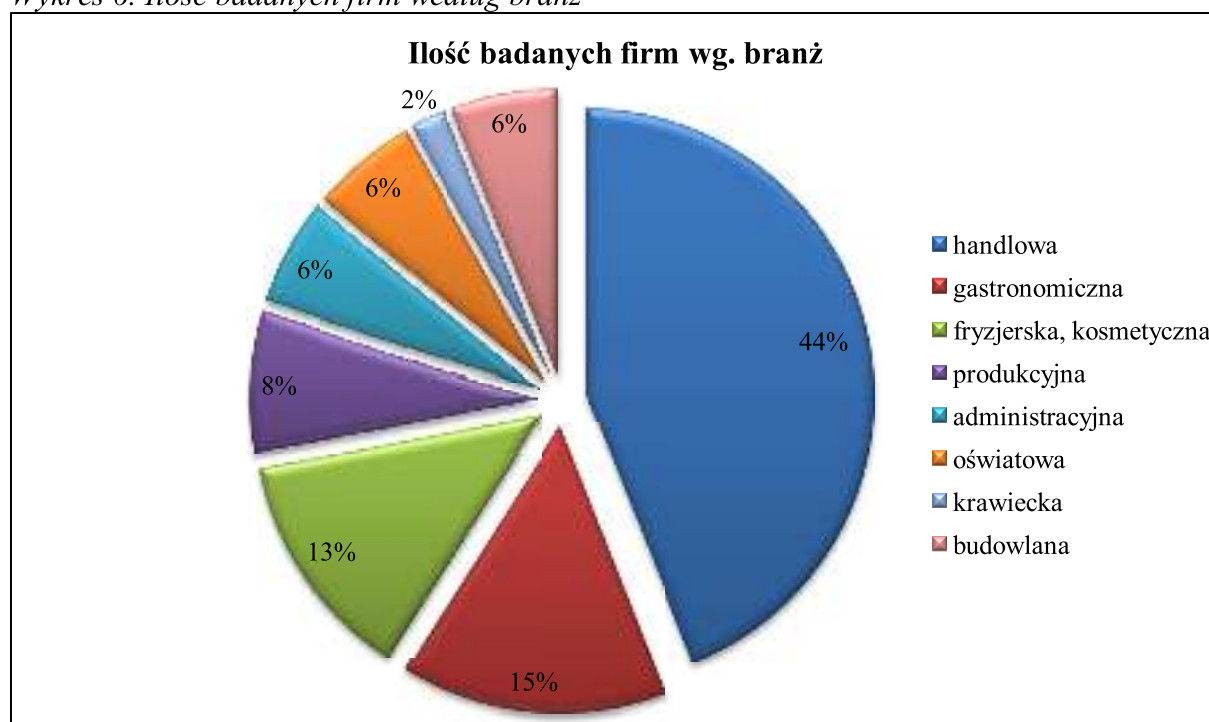
<p><u>Hipoteza II</u> Zdaniem pracodawców praca kobiet po 50 r. ż. jest mało efektywna</p>	5	Czy Państwa zdaniem kobiety 50+ są mniej wydajnymi pracownikami od pozostałych grup pracowniczych?
	6	Czy zdarzyły się sytuacje w których pracownice po 50 r. ż. nie potrafiły się dopasować do zmian zachodzących w firmie?
	10	Jakie są w Państwa ocenie cechy kobiet 50+ jako pracowników?
	13	Czego Państwa zdaniem młodszy pracownicy mogliby się nauczyć od kobiet 50+ jako pracowników?
<p><u>Hipoteza III</u> Kobiety po 50 r. ż. są dyskryminowane w zakładach pracy</p>	11	Na ile się Państwo zgadzają ze stwierdzeniem dotyczącym kobiet 50+ jako potencjalnego pracownika?
	12	Czy Państwa zdaniem młodszy i starszy pracownicy powinni: ze sobą współpracować, należy tworzyć odrębne zespoły młodych i starszych.
	14	Czy w Państwa firmie były przypadki konfliktów, których był wiek pracowników (kobiet)?
	8	Jakie w Państwa ocenie są powody dla których kobiety 50+ przestają pracować?
	15	Czy w Państwa firmie prowadzona jest polityka zarządzania wiekiem?
<p><u>Hipoteza IV</u> Pracodawcy uważają, że praca nie wpływa na polepszenie pozafinansowych standardów życia kobiet po 50 r. ż.</p>	9	Jaki Państwa zdaniem praca może mieć wpływ na życie kobiety po 50 r. ż.?
	16	Czy uważają Państwo, że sytuacja kobiet 50+ na rynku pracy w Polsce, w ostatnich latach: polepszyła się, pogorszyła się, nie zmieniła się, nie mam zdania

Źródło: opracowanie własne

4.2.1 Charakterystyka badanych firm

Potencjał gospodarczy powiatu limanowskiego to głównie rolnictwo, turystyka, budownictwo i handel. Dlatego też badana grupa pracodawców w znacznej części pochodziła z branży handlowej, która stanowiła 44% ankietowanych (por. Wykres 6), tj. 23 firmy (por. Tabela 3). Liczną również grupą pracodawców reprezentowała branżę gastronomiczną; 15% (tj. 8 firm) oraz fryzjerską i kosmetyczną; 13% (tj. 7 firm). Kolejne grupy badanych pracodawców pochodziły z branży produkcyjnej; 8% (tj. 4 firmy), administracyjnej; 6% (tj. 3 firmy), oświatowej; 6% (tj. 3 firmy), budowlanej; 6% (tj. 3 firmy) i krawieckiej; 2% (tj. 1 firma).

Wykres 6. Ilość badanych firm według branż



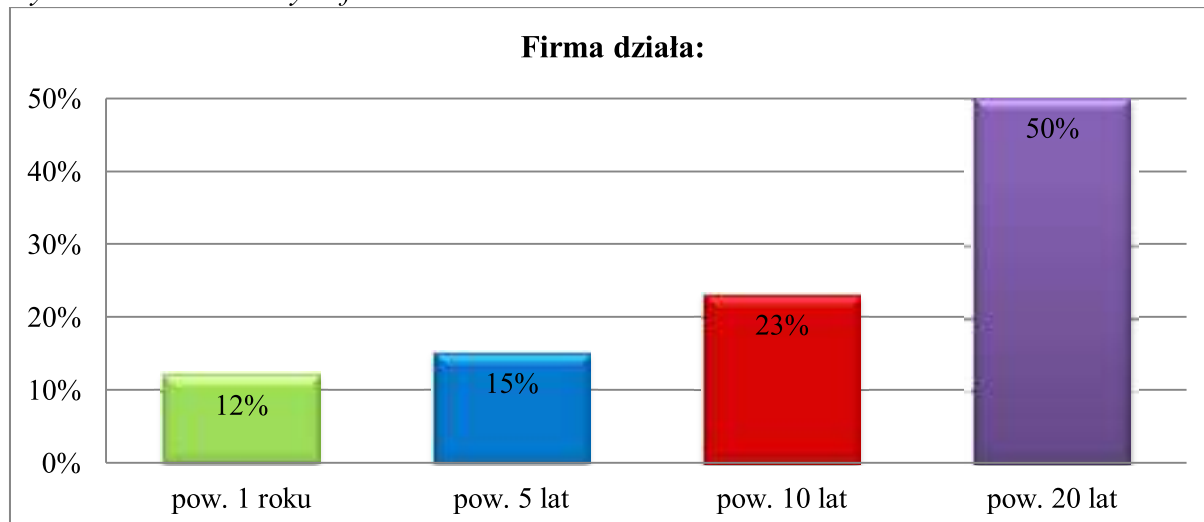
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 5. Ilościowy i procentowy udział badanych firm z podziałem na branże

branża	ilość ankietowanych	Procent
handlowa	23	44%
gastronomiczna	8	15%
fryzjerska, kosmetyczna	7	13%
produkcyjna	4	8%
administracyjna	3	6%
oświatowa	3	6%
krawiecka	1	2%
budowlana	3	6%
Łącznie	52 firmy	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 7. Wiek badanych firm



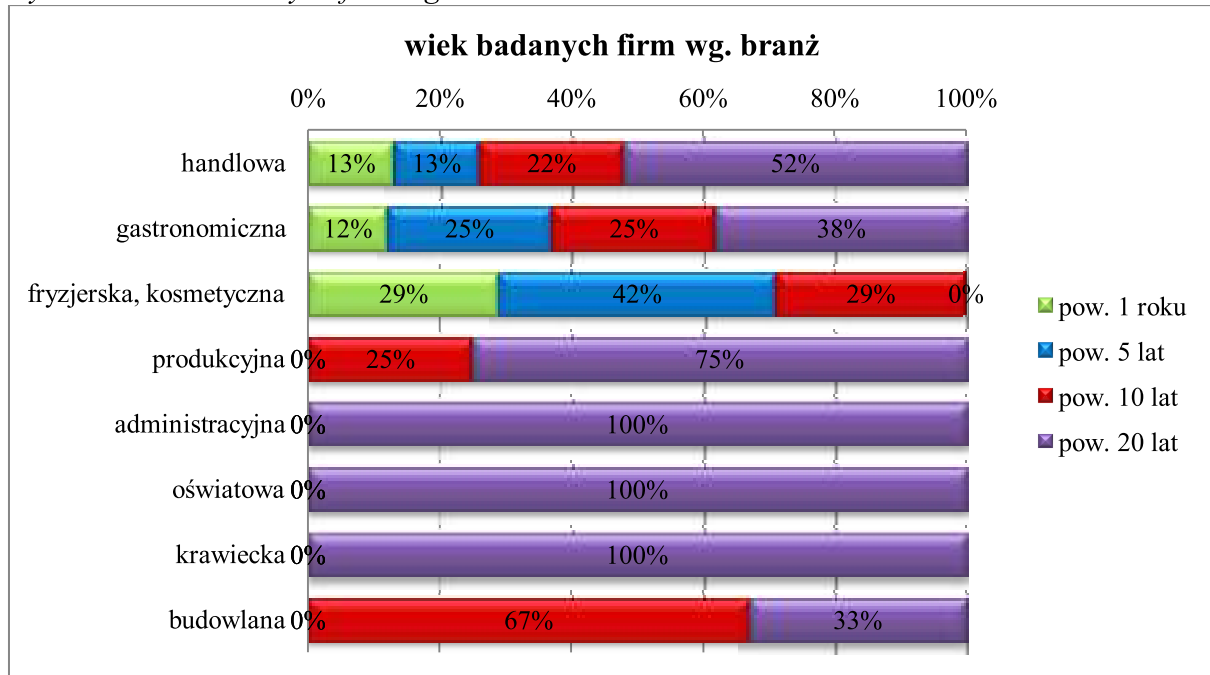
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując wiek badanych firm zauważa się wyraźną przewagę firm z długoletnim stażem. Firmy te działają na limanowskim rynku pracy powyżej 20 lat. Można zatem stwierdzić, że są to firmy, które posiadają doświadczenie na rynku pracy i z pewnością posiadają również doświadczenie w zatrudnianiu pracowników oraz znają jakość pracy swoich pracowników z różnych grup wiekowych. Firmy te stanowią 50% badanych (por. Wykres 7) i działają przede wszystkim w branży administracyjnej-100%, oświatowej - 100%, krawieckiej - 100%, produkcyjnej - 75%, handlowej - 52% (por. Wykres 8).

Drugą grupę stanowią firmy ze stażem powyżej 10 lat. Stanowią one 23% badanej populacji. Są to głównie firmy z branży budowlanej - 67%, a także fryzjerskiej i kosmetycznej - 29%, gastronomicznej - 25%, produkcyjnej - 25% i handlowej - 22%.

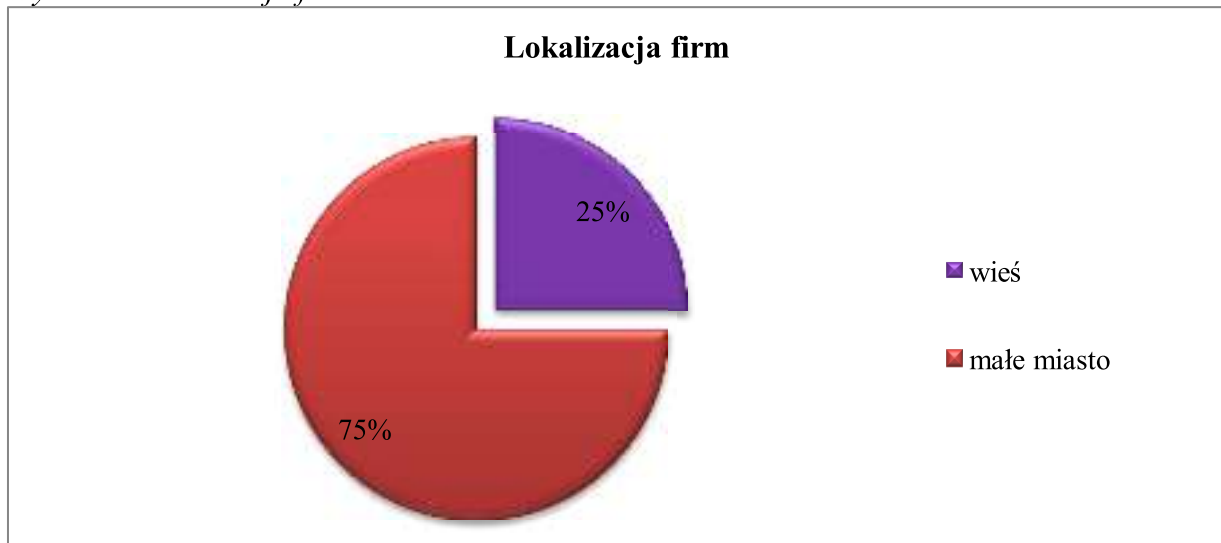
Trzecia grupa firm działa na rynku pracy powyżej 5 lat i stanowi 15% ankietowanych. Należą do niej przede wszystkim firmy z branży fryzjerskiej i kosmetycznej - 29%, gastronomiczna - 25% oraz handlowa - 13%. Ostatnia grupa firm istnieje od powyżej roku na rynku pracy i stanowi ona 12% ankietowanych. Należą do niej firmy z branży fryzjerskiej i kosmetycznej - 29%, handlowej - 13% i gastronomicznej - 12%.

Wykres 8. Wiek badanych firm wg. branż



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

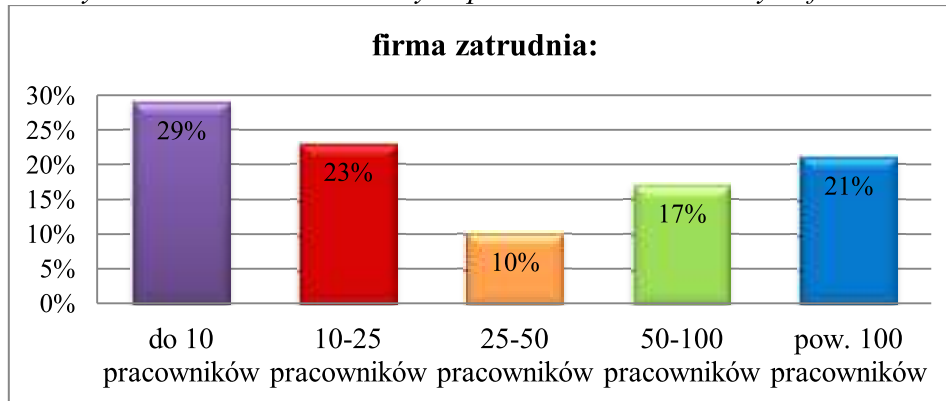
Wykres 9. Lokalizacja firm



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przeważająca ilość badanych firm tj. 75% (39 ankietowanych) jest zlokalizowana na terenie małego miasta. Chodzi tutaj głównie o miasto Limanowa, ale także w niewielkim stopniu o miasto Mszana Dolna (4%, tj. 2 firmy). Natomiast firmy zlokalizowane na terenach wiejskich stanowiły 25% (13 ankietowanych firm).

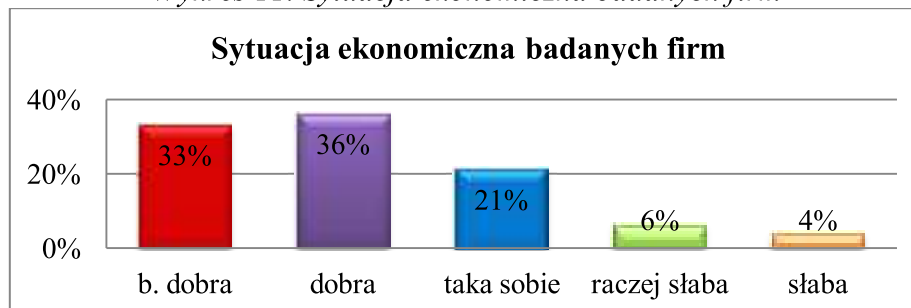
Wykres 10. Ilość zatrudnionych pracowników w badanych firmach



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza ilości zatrudnionych pracowników w badanych firmach pozwala zaobserwować, iż w większości z nich zatrudnionych jest do 10 pracowników, co dotyczy 29% badanych firm (por. Wykres 10) - tj. 15 firm (por. Tabela 6) oraz od 10 do 25 pracowników, co dotyczy 23% ankietowanych firm. Najniższy odsetek firm zatrudnia od 25-50 pracowników, bo tylko 10%. Stosunkowo wysoki procent stanowią firmy zatrudniające powyżej 100 pracowników a także firmy zatrudniające od 50 do 100 pracowników, co odpowiednio dotyczy 21% i 17% ankietowanych przedsiębiorców.

Wykres 11. Sytuacja ekonomiczna badanych firm



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując sytuację ekonomiczną badanych firm wyraźnie zauważyć można zaskakująco dobrą ich kondycję finansową. Kondycja ta jest bardzo wysoka w porównaniu do sytuacji ekonomicznej ogółu firm w powiecie limanowskim. Może to wynikać z faktu, iż duża ilość uczestniczących w badaniu firm posiada długoletni staż. Aż w 33% i 36% przypadków sytuacja ekonomiczna badanych firm jest bardzo dobra i dobra (por. Wykres 11). Dotyczy to głównie firm z branży handlowej - 15 z 23 firm i produkcyjnej - wszystkie 4 firmy (por. Tabela 6). Stosunkowo wysoki procent stanowią firmy mające sytuację ekonomiczną „taką sobie” - 21%. Najmniejszą badaną grupę stanowią firmy o słabej sytuacji ekonomicznej - 4%, tj. 2 firmy. Największa ilość firm mających raczej słabą i słabą kondycję finansową należy do branży gastronomicznej oraz fryzjerskiej i kosmetycznej.

Tabela 6. Charakterystyka badanych firm

branża	ilość ankietowanych firm	wiek firmy				lokalizacja firmy		ilość pracowników					sytuacja ekonomiczna firmy				
		od roku	pow. 5 lat	pow. 10 lat	pow. 20 lat	wieś	małe miasto	do 10	10-25	25-50	50-100	pow. 100	b. dobra	dobra	taka sobie	raczej słaba	Słaba
handlowa	23	3	3	5	12	7	16	6	5	1	7	4	8	7	5	2	1
gastronomiczna	8	1	2	2	3	1	7	2	4	2	0	0	2	3	2	1	0
fryzjerska, kosmetyczna	7	2	3	2	0	2	5	7	0	0	0	0	1	2	3	0	1
produkcyjna	4	0	0	1	3	1	3	0	0	0	0	4	3	1	0	0	0
administracyjna	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0
oświatowa	3	0	0	0	3	1	2	0	1	2	0	0	0	3	0	0	0
krawiecka	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
budowlana	3	0	0	2	1	1	2	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0
Łącznie	52	6	8	12	26	13	39	15	12	5	9	11	17	19	11	3	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

4.2.2 Analiza pytań ankietowych

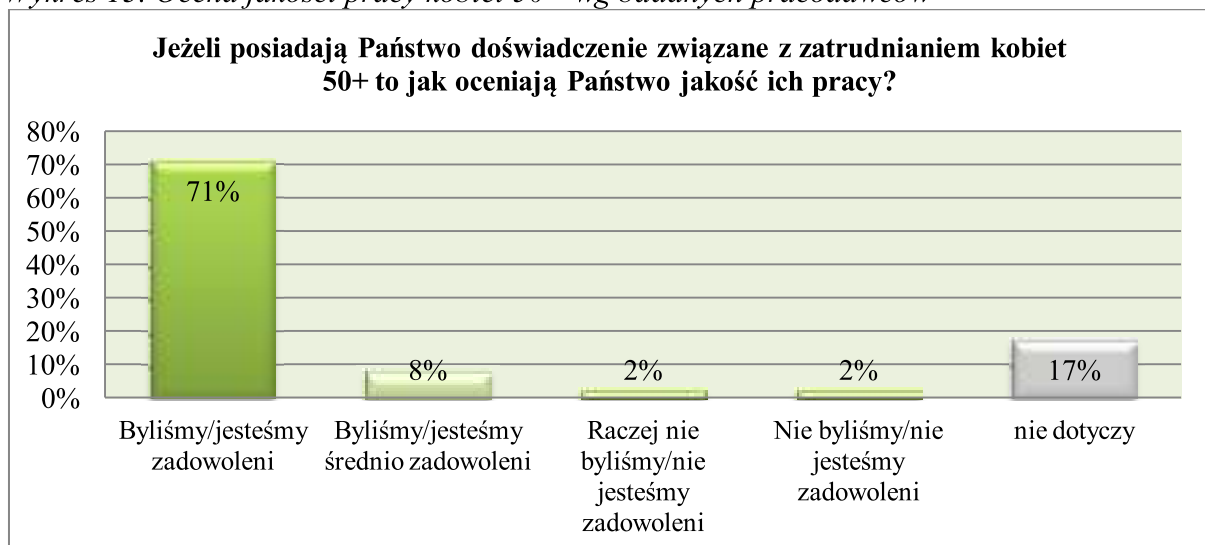
Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia kobiet po 50 r. ż. w badanych firmach



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując wskaźnik zatrudnienia kobiet 50+ wśród badanych pracodawców zauważyć można, iż zdecydowana większość, bo aż 83% (tj. 43 pracodawców z 52) zatrudnia lub zatrudniała kobiety 50+ (por. Wykres 12). Biorąc jednak pod uwagę charakterystykę tych przedsiębiorstw - głównie ich wiek, wielkość i stosunkowo dobrą kondycję finansową - to otrzymany wynik - 17%, (tj. 13 firm), które nie zatrudniały lub nie zatrudniają kobiet 50+ wydaje się wysokim wynikiem.

Wykres 13. Ocena jakości pracy kobiet 50+ wg badanych pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Rozpatrując stopień zadowolenia badanych pracodawców z pracy kobiet 50+, zauważa się, iż 71% z nich byli bądź nadal są zadowoleni (por. Wykres 13). Natomiast 8% (tj. 4 pracodawców) byli lub są średnio zadowoleni. Po 2% w dwóch przypadkach

pracodawców raczej nie byli lub w ogóle nie są zadowoleni z pracy ww. kobiet. 17% pracodawców z uwagi na to, iż nigdy nie zatrudniali kobiet 50+, nie uczestniczyło w odpowiedzi na powyższe pytanie.

Wykres 14. Dalsze plany badanych pracodawców dotyczące zatrudnienia kobiet po 50 r. ż.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na pytanie dotyczące planów zatrudnienia bądź dalszego zatrudniania kobiet po 50 r. ż. ankietowani deklaruowali w 75% dalsze zatrudnienie (por. Wykres 14). Jednak pracodawcy nie planujący zatrudnić kobiet po 50 r. ż. stanowili 21%. Tak wysoki odsetek pracodawców, którzy nigdy nie zatrudniali i nie planują zatrudniać kobiet po 50 r. ż. może być wynikiem wielu czynników, przede wszystkim ekonomicznych, społecznych a także uprzedzeń wynikających m. in. z nieznamomości pracy kobiet po 50 r. ż. Potwierdzali to ankietowani pracodawcy, którzy zatrudniając wcześniej ww. kobiety i mając doświadczenie z jakością ich pracy planują dalsze ich zatrudnienie. Natomiast 4% (tj. 2 pracodawców) nie ma zdania w zakresie możliwości i perspektyw zatrudniania kobiet 50+.

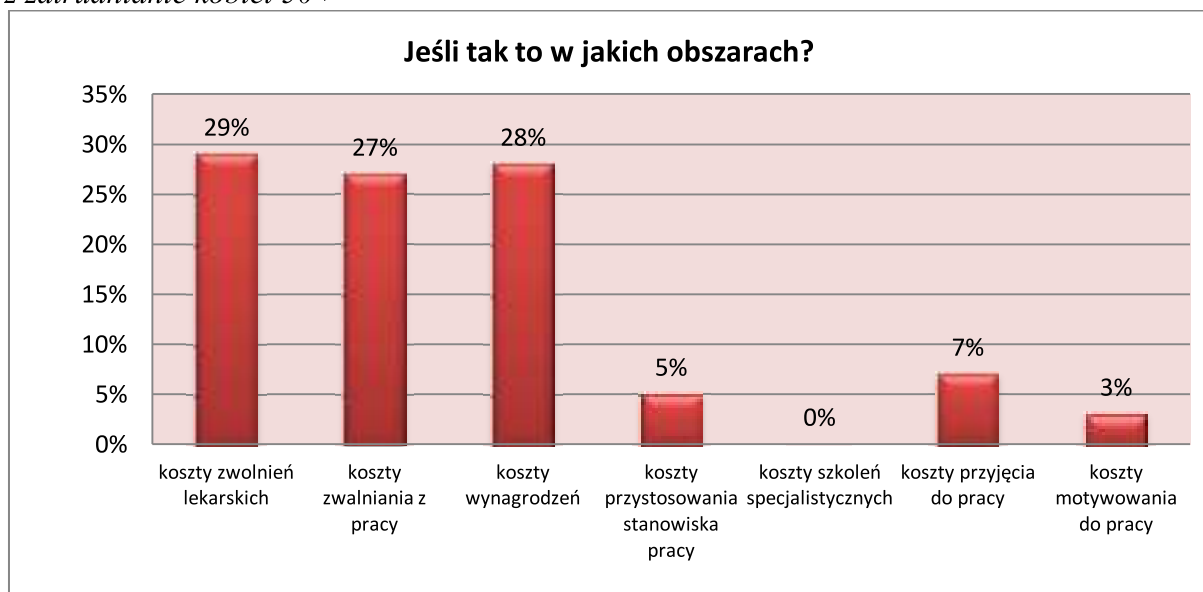
Wykres 15. Wysokość kosztów związanych z zatrudnianiem kobiet po 50 r. ż. w stosunku zatrudniania osób młodszych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jak wynika z Wykresu 15 aż 60% pracodawców uznało, że koszty zatrudniania kobiet po 50 r. ż. są wyższe niż w przypadku zatrudniania osób młodych. Zdaniem 36% pracodawców koszty te są natomiast mniejsze, a 4% pracodawców nie miało zdania na ten temat. Wyniki te pokazują już zdecydowanie mniej korzystny obraz kobiet 50+ jako pracowników w ocenie większości ankietowanych pracodawców. Bardziej szczegółowych danych na ten temat dostarcza analiza porównawcza Wykresu 16. dotycząca opinii badanych pracodawców o wyższych i niższych kosztach funkcjonowania kobiet w wieku 50+ w poszczególnych obszarach działalności firm. Zaproponowano następujące sfery: koszty zwolnień lekarskich i tutaj najwięcej pracodawców (29%) dostrzega najwyższe koszty. Kolejnymi co do wielkości kosztami są koszty wynagrodzeń - 28% pracodawców, koszty zwalniania z pracy - 27%, koszty przyjęcia do pracy - 7%, koszty przystosowania stanowiska pracy - 5%, koszty motywowania do pracy - 3%.

Wykres 16. Obszary, w których zdaniem pracodawców występują wyższe koszty związane z zatrudnianie kobiet 50+



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 17. Ocena badanych pracodawców wydajności kobiet 50+ w stosunku do innych grup pracowniczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując kolejne pytanie zawarte w ankiecie dotyczące wydajności pracy kobiet 50+ zauważa się, że aż w 82% przypadków pracodawcy nie uważają, by praca kobiet 50+ była mniej efektywna od pozostałych grup wiekowych (por. Wykres 17). Odmiennego zdania jest 8% (tj. 4 pracodawców), a co dziesiąty pracodawca nie miał zdania na ten temat. Wynik ten nie odbiega od analizy wcześniejszych odpowiedzi. Zgodnie z Wykresem 12 łącznie 79% pracodawców była zadowolona lub bardzo zadowolona z pracy kobiet po 50 r. ż. zatrudnionych w swojej firmie. Opinia ta ma analogiczne odzwierciedlenie w pozytywnej ocenie ich wydajności.

Wykres 18. Zdolność pracownic po 50 r. ż. dopasowania się do zmian zachodzących w firmie

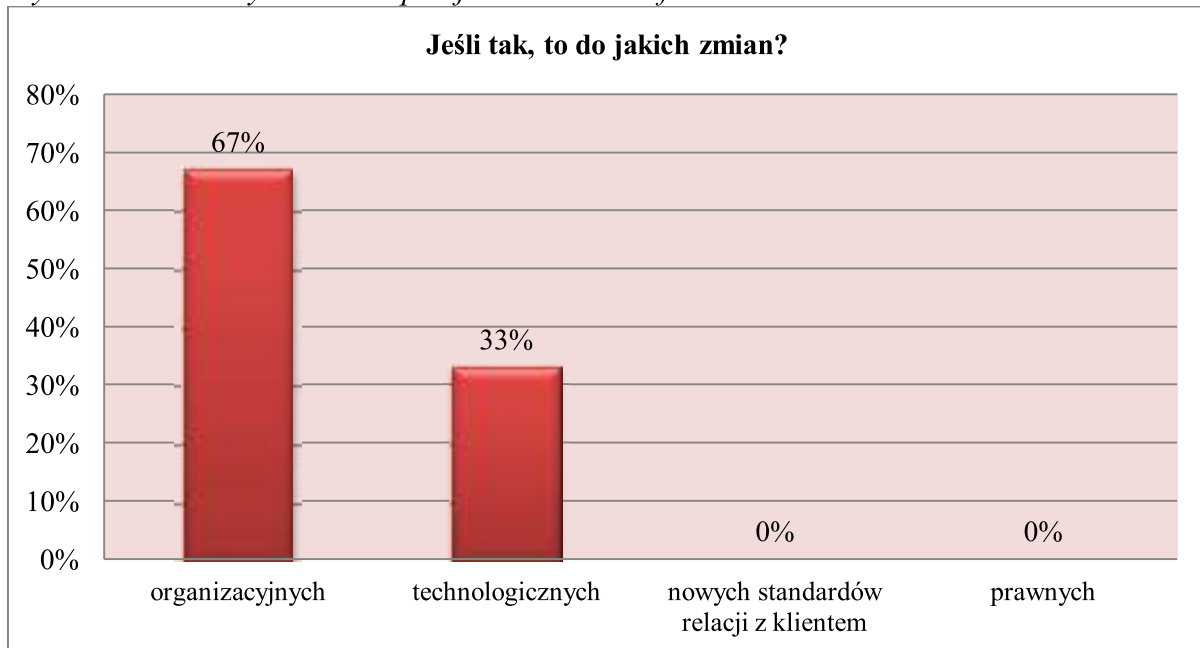


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pracodawcy zapytani o możliwości adaptacyjne kobiet 50+ pracujących w ich firmie jedynie w 14% przyznali, że zdarzały się sytuacje, gdy starsze kobiety nie potrafiły dopasować się do zmian zachodzących w firmie (por. Wykres 18). Znacząco przeważająca

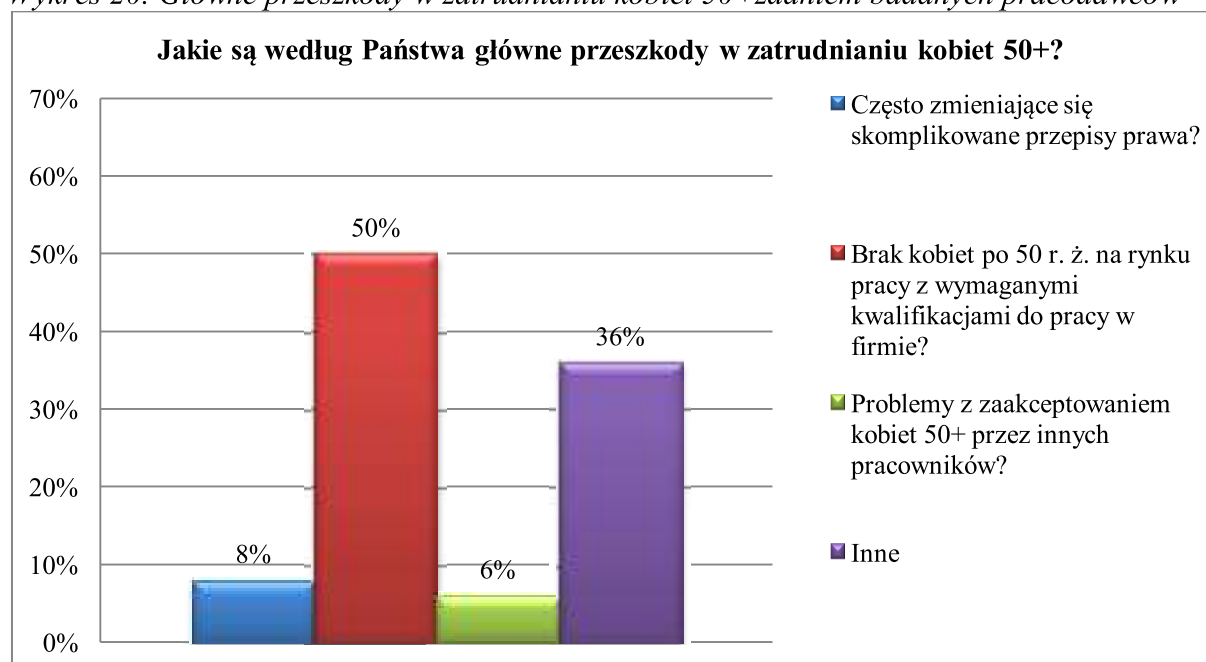
część pracodawców (86%) nie deklarowała takich sytuacji. Analizując głębiej (por. Wykres 19), przypadki braku adaptacji kobiet 50+ do zmian w firmie zdarzyły się w obszarach: organizacyjnym i technologicznych i miały miejsce w firmach stosunkowo młodych, działających na rynku pracy krócej niż 5. Zaskakujący jest także fakt, iż najczęściej pracownice 50+ nie potrafiły przystosować się do zmian organizacyjnych (67%), a nie tych związanych z nowymi technologiami (33%).

Wykres 19. Obszary braku adaptacji kobiet 50+ w firmach



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

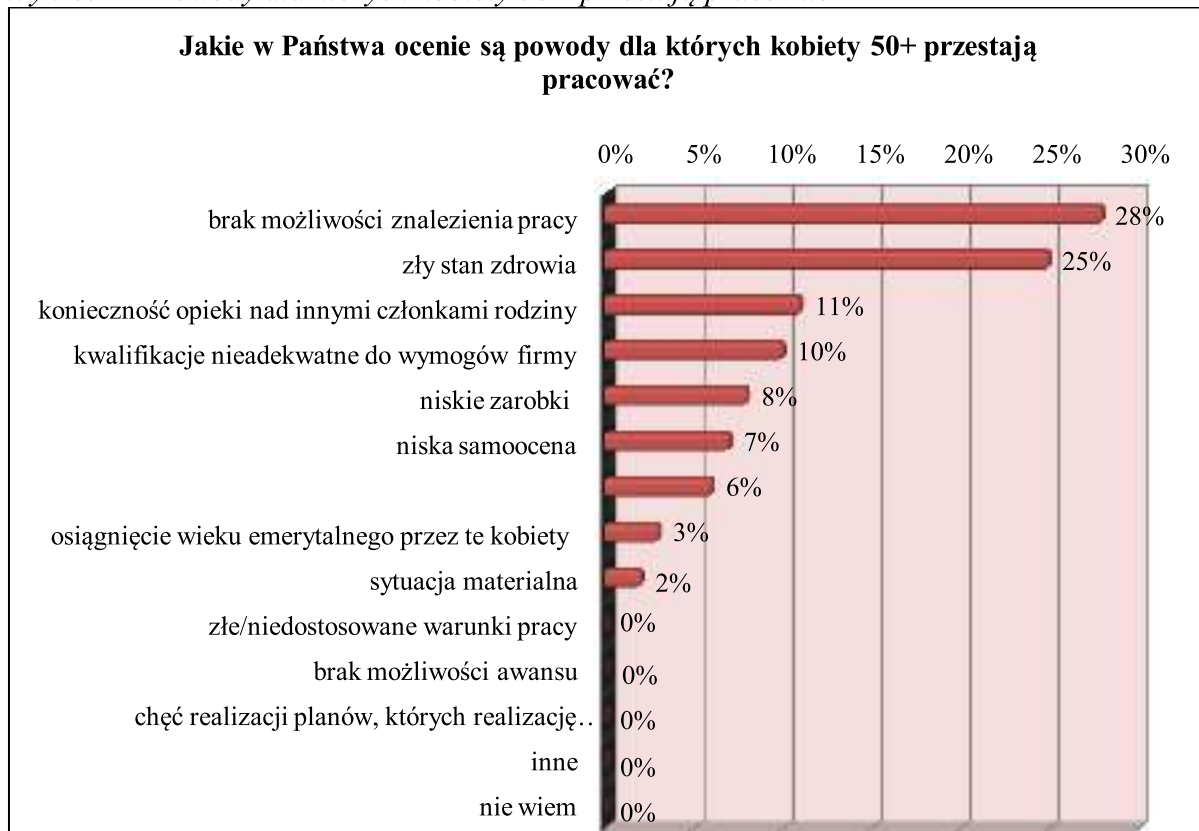
Wykres 20. Główne przeszkody w zatrudnianiu kobiet 50+ zdaniem badanych pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zamysłem kolejnego pytania zamieszczonego w ankiecie było uzyskanie odpowiedzi na pytanie: jakie są zdaniem pracodawców główne przeszkody w zatrudnianiu kobiet 50+? Pierwszą odpowiedzią o największej liczbie wskazań, był brak kobiet na rynku pracy po 50 r. ż. z wymaganymi kwalifikacjami do pracy w firmie. Taką odpowiedź wskazało 26 ankietowanych, co stanowiło 50% ogółu badanych (por. Wykres 20). Kolejna z odpowiedzi dotyczyła „innych powodów”, którą wskazało 19 pracodawców, co dało wynik 36% badanej populacji. Trzecią odpowiedzią, którą wybrały 4 osoby stanowiące 8% respondentów, była odpowiedź mówiąca, że główną przeszkodą w zatrudnianiu kobiet po 50 r. ż. są często zmieniające się przepisy prawa. Zaledwie 3 osoby (tj. 6% ankietowanych) biorące udział w badaniu wybrało odpowiedź mówiącą, że tą przeszkodą są problemy z zaakceptowaniem kobiet 50+ przez innych pracowników.

Wykres 21. Powody dla których kobiety 50+ przestają pracować

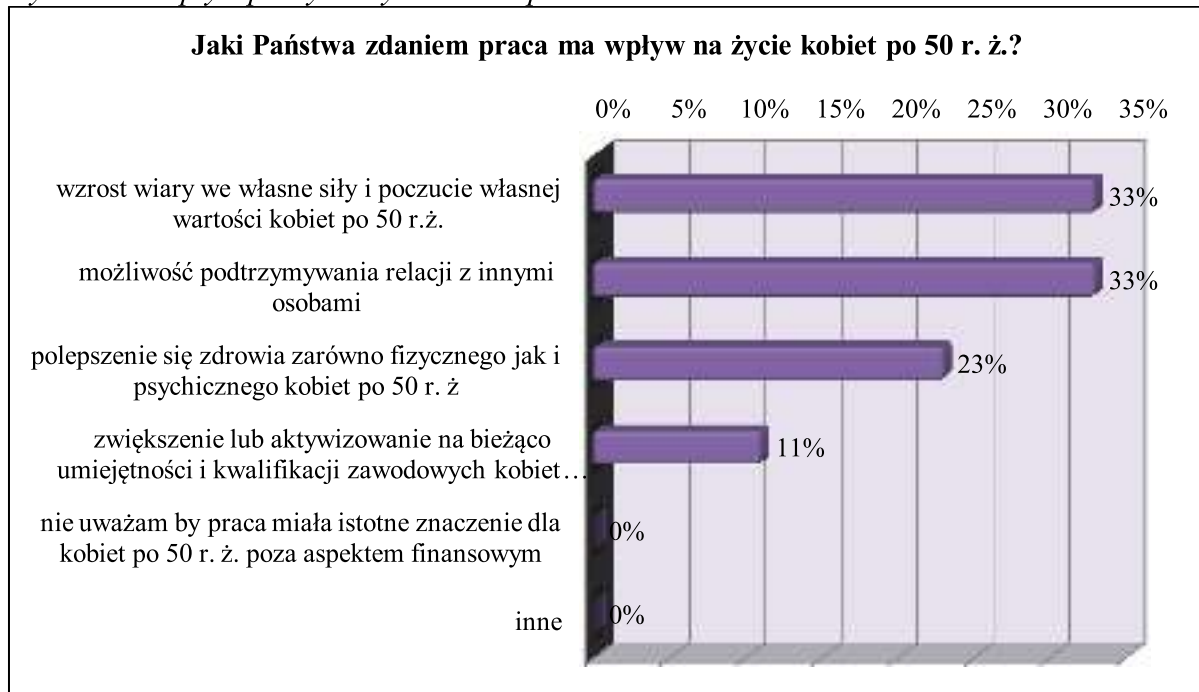


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z zebranych danych wynika, że zdaniem 28% pracodawców głównym powodem, dla którego kobiety 50+ przestają pracować jest brak możliwości znalezienia pracy (por. Wykres 21). Również wysoko rangowane zostały odpowiedzi pracodawców związane ze złym stanem zdrowia (25% ankietowanych), konieczność opieki nad innymi członkami rodziny (11% pracodawców), kwalifikacje nieadekwatne do wymogów firmy (10% pracodawców) oraz niskie zarobki (8%). Wśród innych przyczyn rezygnacji z pracy pracodawcy podają

niską samoocenę kobiet 50+ (7% badanych), politykę firmy prowadzoną wobec kobiet w wieku emerytalnym (6%), osiągnięcie wieku emerytalnego przez te kobiety 3% oraz sytuację materialną kobiet 50+.

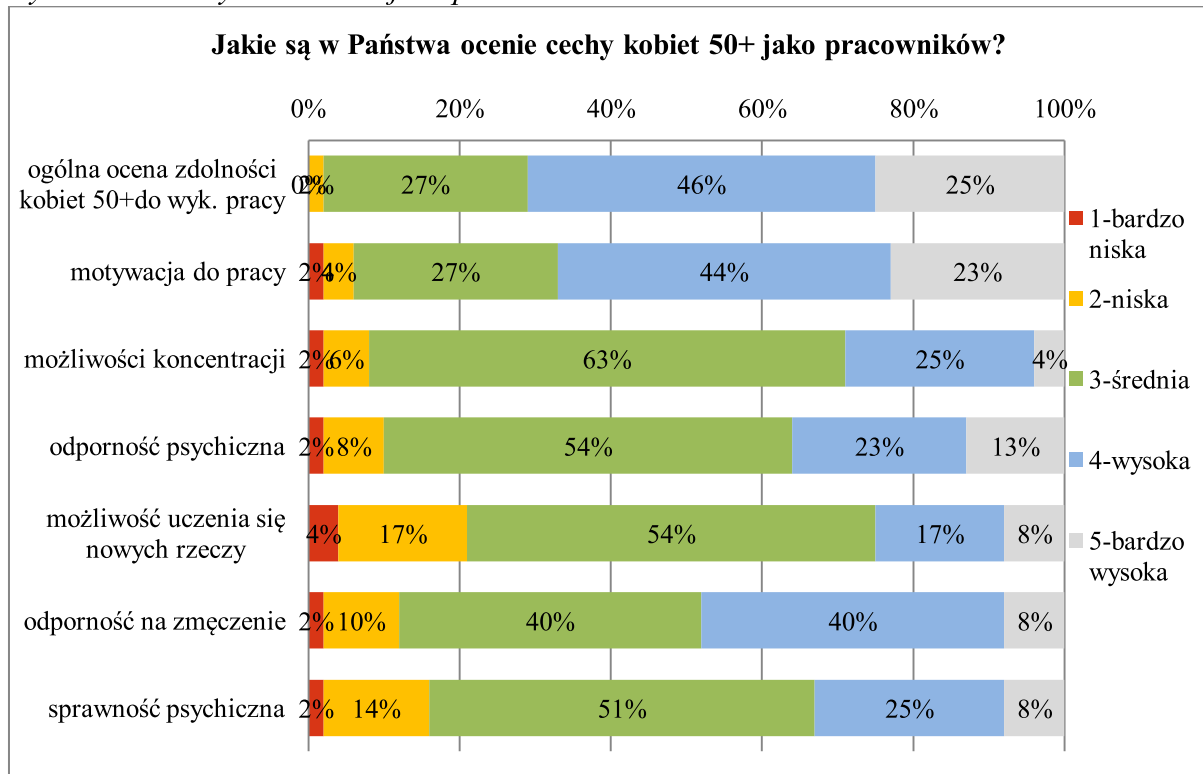
Wykres 22. Wpływ pracy na życie kobiet po 50 r. ż.



Zródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Odpowiadając na pytanie dotyczące wpływu pracy na życie kobiet po 50 r. ż. pracodawcy najczęściej wskazywali, że dzięki pracy wzrasta wiara kobiet 50+ we własne siły i poczucie własnej wartości a także dzięki pracy kobiety te mają możliwość podtrzymywania relacji z innymi osobami. Takich odpowiedzi udzieliło po 33% ankietowanych (por. Wykres 22). Niespełna co czwarty pracodawca uważa, że dzięki pracy polepsza się zdrowie kobiet 50+ zarówno fizyczne jak i psychiczne. Natomiast przeszło co dziesiąty pracodawca twierdzi, że poprzez pracę kobiety po 50 r. ż. zwiększają lub aktualizują na bieżąco swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Pozytywnie zaskakujący wynik (równy 0%) pracodawcy przypisali odpowiedzi: nie uważam by praca miała istotne znaczenie dla kobiet po 50 r. ż. poza aspektem finansowym. Nie było również wskazania na odpowiedź dotyczącą innego niż ww. wpływu pracy na życie kobiet 50+.

Wykres 23. Cechy kobiet 50+ jako pracowników



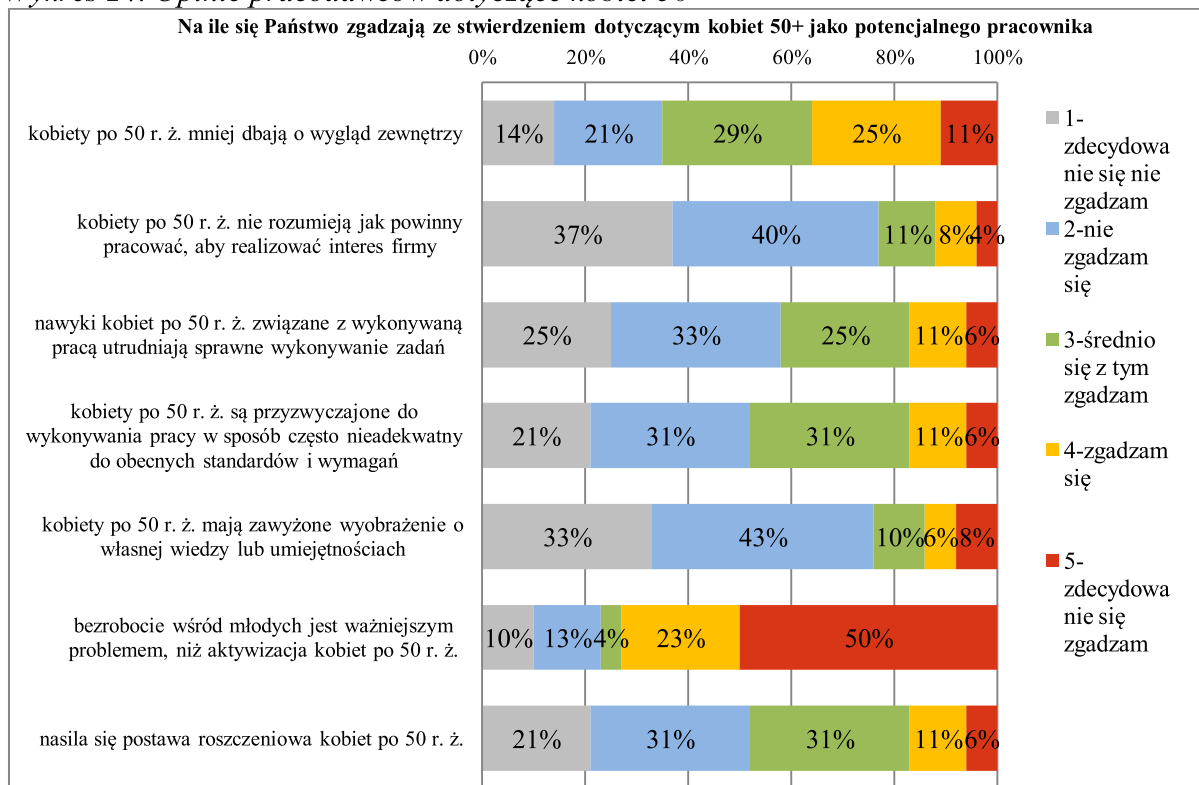
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Generalnie, zdecydowana większość pracodawców oceniła niemal wszystkie cechy pracy kobiet 50+ na poziomie średnim i dobrym. O ile we wcześniejszych ogólnych pytaniach w większości odpowiedzi pracodawcy pozytywnie oceniali kobiety pod kątem potencjalnego pracownika, o tyle przy bardziej szczegółowych pytaniach ich odpowiedzi są surowsze (por. Wykres 23). Najmniej ocen bardzo dobrych i dobrych otrzymała sprawność fizyczna 33% i możliwość uczenia się nowych rzeczy 25%. Stosunkowo dobrze natomiast została oceniona ogólna zdolność kobiet do wykonywania pracy, gdzie łącznie pozytywnych odpowiedzi udzieliło 71% pracodawców. Podobnie oceniona została motywacja kobiet 50+ do pracy, gdzie poziom pozytywnych odpowiedzi wyniósł 67%. Badając odporność kobiet 50+ na zmęczenie pracodawcy uważają, że w 40% jest ona wysoka, a w 8% nawet bardzo wysoka.

Jednak w następnym pytaniu - dotyczącym zmian w jakości pracy kobiet po 50 r. ż., które następują wraz z wiekiem - pracodawcy wskazali już na pewne ograniczenia tych kobiet. Aż 36% ankietowanych uważa, że kobiety po 50 r. ż. mniej dbają o wygląd zewnętrzny (por. Wykres 24). Niemalże co piąty badany pracodawca uważa, iż nawyki kobiet 50+ związane z wykonywaną pracą utrudniają sprawne wykonywanie zadań i że są one przyzwyczajone do wykonywania pracy w sposób często nieadekwatny do obecnych

standardów i wymagań. Taka sama ilość pracodawców uważa także, iż wraz z wiekiem nasila się postawa roszczeniowa kobiet 50+. Kluczową odpowiedzią jest odpowiedź dotycząca bezrobocia wśród młodzieży, gdzie aż 73% badanych pracodawców z terenu powiatu limanowskiego uważa, iż bezrobocie wśród młodych jest ważniejszym problemem, niż aktywizacja zawodowa kobiet po 50 r. ż. Ta jednoznaczna odpowiedź pracodawców wydaje się ważyć na wynikach całej analizy badanego problemu dotyczącego dyskryminacji i aktywizacji ww. kobiet. Zdaniem zdecydowanej większości ankietowanych pracodawców wiek pracowników jest bowiem istotnym czynnikiem w pracy.

Wykres 24. Opinie pracodawców dotyczące kobiet 50+



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

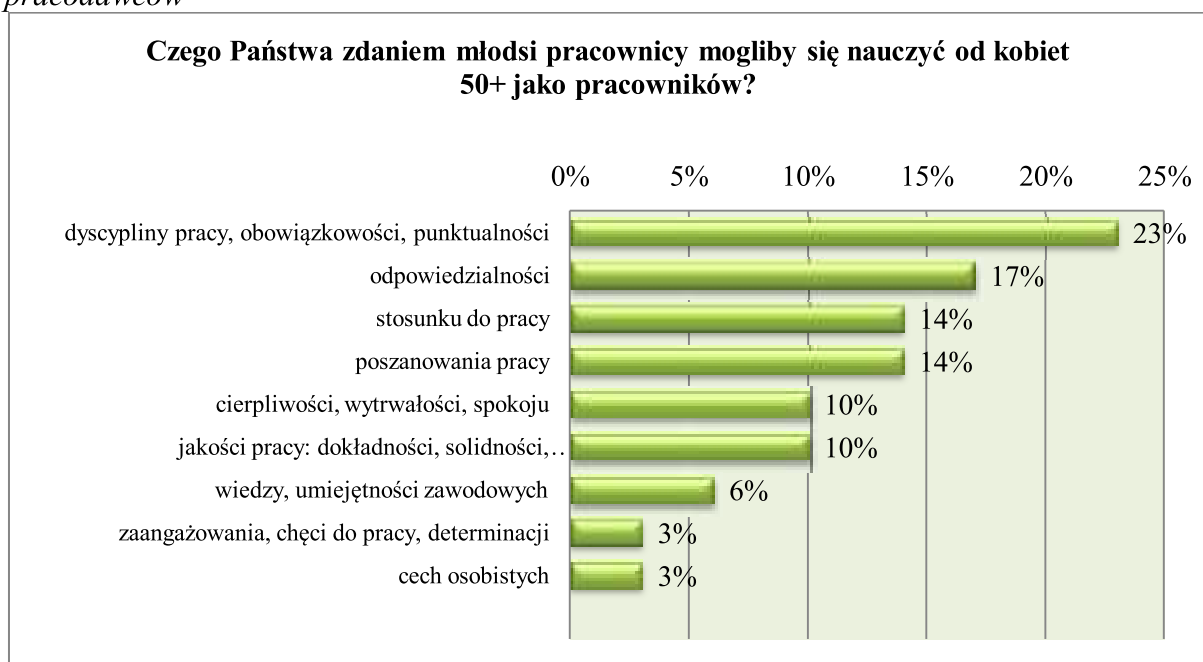
Wykres 25. Opinie pracodawców dotyczące współpracy międzypokoleniowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pogląd, że zespoły pracowników nie powinny być jednorodne pod względem wieku wyraża znacząca większość badanych pracodawców - w skali 83%, tj. 43 osoby (por. Wykres 25). Pracodawcy o odmiennym zdaniu (17%) reprezentowali branże handlową 45%, produkcyjną 33% oraz fryzjerską i kosmetyczną - 22%. Zauważa się także, że wraz ze wzrostem wielkości firmy maleje procent pracodawców wyrażających pogląd, że zespoły zadaniowe powinny być tworzone z pracowników w podobnym wieku; spośród przedstawicieli największych badanych firm (zatrudniających pow. 100 osób) tylko 68% zgadza się z tym stwierdzeniem.

Wykres 26. Mentoring kobiet 50+ względem młodszych pracowników oczami badanych pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnym pytaniu postanowiono sprawdzić czy badani pracodawcy uważają, że starsze pracownice mogą coś przekazać młodszym. Przede wszystkim ankietowani zaznaczali cechy kobiet pozwalające przystosować się do funkcjonowania zawodowego opartego na dyscyplinie, obowiązkowości, punktualności - 23% (por. Wykres 26), odpowiedzialności - 17%, poszanowania pracy - 14% i ogólnego stosunku do pracy - 14%, a także cierpliwości, wytrwałości, spokoju - 10%. Co dziesiąty badany pracodawca zaznaczył także jakość pracy wykonywanej przez kobiety 50+, w której chodzi o dokładność, solidność, konsekwentne doprowadzania spraw do końca, systematyczność, organizację pracy. W znacznie mniejszym stopniu pracodawcy zaznaczali wiedzę i umiejętności zawodowe kobiet 50+ (6%), oraz odpowiednio zaangażowanie, chęci do pracy, determinację i cechy osobiste po (3%).

Wykres 27. Występowanie konfliktów związanych z wiekiem pracowników w badanych firmach



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pytano również pracodawców, czy w ich firmach zdarzają się konflikty wynikające z różnic wieku pracowników. Jedynie 15% (tj. 8 pracodawców) stwierdziło, że było świadkiem konfliktu, którego przyczyną był wiek (por. Wykres 27). W zdecydowanej większości takie sytuacje nie miały miejsca i stanowiły 81% (tj. 42 badanych). Natomiast 4% (tj. 2 pracodawców) deklarowało, iż nic im na ten temat nie wiadomo.

Do najczęstszych przyczyn konfliktów pracodawcy zaliczyli spory dotyczące doświadczenia, wiedzy i kompetencji - 25% (por. Wykres 28), problemu z komunikacją między pracownikami - 23%, a także różnice światopoglądowe (np. różnice polityczne); wymieniło je 21% pracodawców. Inną przyczyną konfliktów był podział obowiązków (zaobserwowało je u 15% pracodawców). Kolejnym podłożem konfliktu stała się niechęć do korzystania z wiedzy innych, co także deklarowało 15% pracodawców. Pozostałe kwestie, których dotyczą konflikty to szybkość działania wskazana przez 4% ankietowanych oraz kwestie finansowe (4% pracodawców).

Wykres 28. Przyczyny konfliktów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

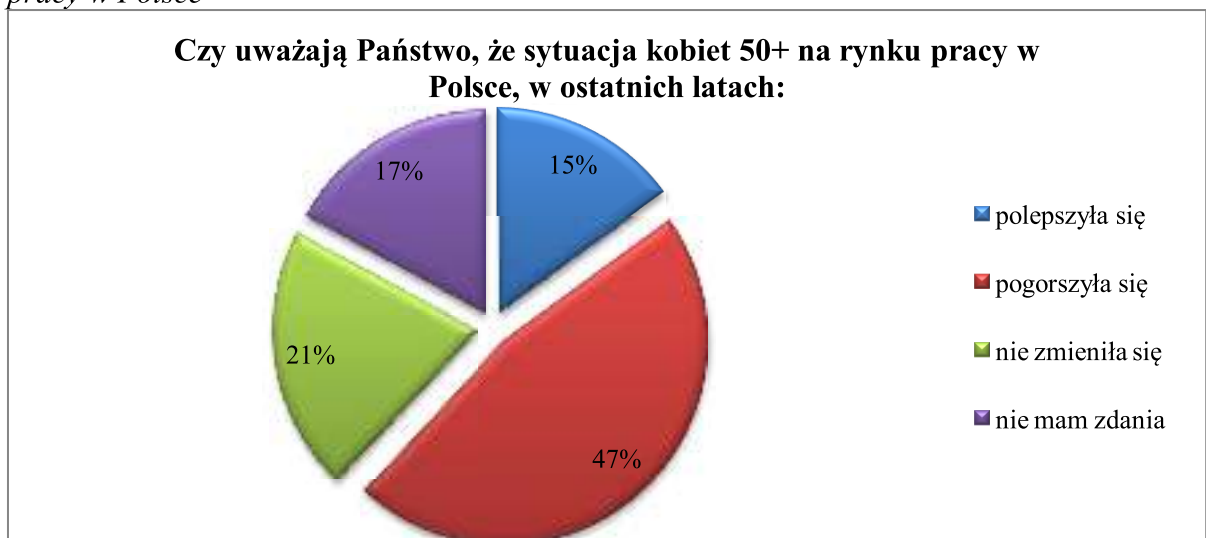
Wykres 29. Prowadzenie polityki zarządzania wiekiem w badanych firmach



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zaskakujących wyników dostarcza analiza pytania dotyczącego polityki zarządzania wiekiem w badanych firmach. Okazało się, że żadna z tych firm nie prowadzi takiej polityki (por. Wykres 29). Przeszło połowa ankietowanych pracodawców (58%) nie wie nawet, na czym ona polega. Wyniki te dowodzą braku zainteresowania ze strony pracodawców z powiatu limanowskiego sytuacją życiową kobiet po 50 r. ż. jako pracownika. Pracodawcy skupiają się przede wszystkim na ich wydajności, lekceważąc natomiast kwestie ich stanu zdrowia, perspektyw życiowych, planów na przyszłość itp.

Wykres 30. Poglądy pracodawców na temat obecnej sytuacji kobiet po 50 r. ż. na rynku pracy w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując pytanie: czy uważają Państwo, że sytuacja kobiet 50+ na rynku pracy w ostatnich latach: polepszyła się, pogorszyła się, nie zmieniła się, nie mam zdania, stwierdzono, iż 24 z 52 pracodawców (47%) uważa, że sytuacja ta pogorszyła się

(por. Wykres 30). Natomiast co piąty ankietowany twierdzi, że nic się w tym temacie nie zmieniło. Pozytywnie sytuację tę oceniło 15% (tj. 8) pracodawców. Zdania nie miało 9 pracodawców (17%). Jak wynika z powyższej analizy, pracodawcy dostrzegają zatem ciężką sytuację kobiet 50+ na rynku pracy i ich problemy z jakimi obecnie się mierzą.

4.3 Weryfikacja hipotez

Na podstawie przeprowadzonych badań można dokonać weryfikacji postawionych hipotez badawczych (por. Tabela 4). I tak:

Hipoteza I *Pracodawcy niechętnie zatrudniają kobiety po 50 r.ż.*

Po przeprowadzonej analizie ankiety można wnioskować, że w większości pracodawcy z terenu powiatu limanowskiego zatrudniają kobiety po 50 r. ż. i deklarują dalsze ich zatrudnianie. Dostrzegają jednak wysokie koszty związane z zatrudnianiem ww. kobiet, które jak twierdzą, nie zaistniałyby w przypadku zatrudniania wyłącznie młodych pracowników. W szczególności koszty te widzą w obszarach zwolnień lekarskich i wynagrodzeń, ale także w zwalnianiu z pracy i przyjęciu ich do pracy. Kolejną istotną przeszkodą w zatrudnianiu starszych pracowników zdaniem pracodawców jest brak na rynku pracy kobiet po 50 r. ż. z wymaganymi kwalifikacjami do pracy w firmie. Pracodawcy zdają się nie przywiązywać dużej wagi do doświadczenia i wiedzy jaką nagromadziły kobiety 50+ przez okres swojego długoletniego stażu pracy. Reasumując, hipoteza I nie znalazła potwierdzenia aczkolwiek, w opinii pracodawców zatrudnianie kobiet z grupy 50+ skutkuje wzrostem kosztów pracy.

Hipoteza II *Zdaniem pracodawców praca kobiet po 50 r. ż. jest mało efektywna.*

Pracodawcy ogólnie oceniają zdolności kobiet starszych do wykonywania pracy na poziomie dobrym. Uważają, że stosunkowo łatwo dopasowują się do zmian i posiadają dużą motywację do pracy. Z drugiej jednak strony wskazują na pewne ich ograniczenia, które dostrzegają przede wszystkim w sprawności fizycznej i możliwościach uczenia się nowych rzeczy. Pozytywnym aspektem w efektywności pracy kobiet 50+ zauważonym przez pracodawców są korzyści płynące z mentoringu starszych kobiet względem młodszych pracowników. Zdaniem pracodawców kobiety te mogą przekazać młodszemu pokoleniu szereg pozytywnych postaw takich, jak: dyscyplina, obowiązkowość, punktualność, odpowiedzialność, poszanowanie pracy, cierpliwość, wytrwałość, opanowanie, jakość pracy, dokładność, solidność, konsekwentne doprowadzania spraw do końca, systematyczność, organizację pracy. Reasumując, hipoteza II znalazła jedynie częściowe potwierdzenie.

Hipoteza III Kobiety po 50 r. ż. są dyskryminowane w zakładach pracy.

Najczęstszą przyczyną dyskryminacji kobiet po 50 r. ż. przez pracodawców jest sam wiek. Przeprowadzone badania na pracodawcach z powiatu limanowskiego ukazały, iż nadrzędnym priorytetem w przekonaniu ww. pracodawców jest nadal aktywizacja ludzi młodych, aniżeli kobiet starszych. Co gorsza postawy te i zachowania wobec starzejącego się pokolenia nie zmieniają się na lepsze. Pracodawcy ci, nie przywiązują wagi do wydłużania życia zawodowego starszych pracowników. Żaden z nich albo nie wie nic o zarządzaniu wiekiem w firmie, albo go po prostu nie stosuje. Jednak pozytywnym aspektem jest fakt, że znaczna część pracodawców uważa, iż należy tworzyć łączone zespoły, składające się zarówno z pracowników starszych jak i młodszych. Pogląd ten daje nadzieję, na to, że pracodawcy coraz chętniej i częściej będą dostrzegać i korzystać z atutów kobiet 50+. Reasumując, hipoteza III znalazła częściowe potwierdzenie.

Hipoteza IV Pracodawcy uważają, że praca nie wpływa na polepszenie pozafinansowych standardów życia kobiet po 50 r. ż.

Pracodawcy są zgodni, że praca wpływa na polepszenie pozafinansowych standardów życia kobiet po 50 r. ż. dając im możliwość podtrzymywania relacji z innymi osobami, poprawy swojego zdrowia fizycznego i psychicznego oraz poczucia własnej wartości. Zatem pracodawcy są świadomi, że praca dla kobiet po 50 r. ż. to nie tylko wynagrodzenie. Wiedzą także jak w ciężkiej sytuacji znajdują się kobiety 50+ na obecnym rynku pracy w Polsce. Brakuje dla nich ofert pracy, prowadzona jest negatywna polityka w części firm wobec nich, panują złe lub niedostosowane warunki pracy, często otrzymują niższe wynagrodzenie i wciąż jeszcze przypisywane są im role tzw. „kury domowej”. Reasumując, hipoteza IV znalazła potwierdzenie w całości.

Główne wnioski nasuwające się po analizie wyników badań i weryfikacji postawionych hipotez, to:

I Pracodawcy nadal kierują się zakorzenionymi przekonaniem i stereotypami stosowanymi względem kobiet po 50 r. ż., zdecydowanie przekładając problem bezrobotnej młodzieży ponad aktywizację kobiet ze starszego pokolenia.

II Pracodawcy w coraz większym stopniu zaczynają dostrzegać atuty pracy kobiet 50+ oraz ich problemy i potrzeby.

Zakończenie

Głównym powodem wyboru tematyki prezentowanej pracy był fakt, iż autorka styka się z nią na co dzień, realizując projekty finansowane ze środków Unii Europejskiej, przeznaczone do aktywizacji osób 45/50+, głównie kobiet. Zatem problemy tych kobiet są jej dobrze znane i bliskie.

Celem badań, których wyniki zaprezentowano w niniejszej pracy, był opis i ocena sytuacji kobiet w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce, w szczególności powiecie limanowskim, a także ocena roli instytucji wspierających aktywność zawodową kobiet w tym wieku. Próbowano uzyskać w ten sposób wielowątkowy obraz kobiet 50+, uwzględniający przede wszystkim ich sytuację zawodową, sytuację rodzinną, ekonomiczną, zdrowotną, aktywność społeczną, edukacyjną, które zwykle wpływają na decyzje dotyczące dalszej ich aktywności zawodowej. Przedstawiono postrzeganie kobiet po 50 roku życia przez pracodawców oraz reprezentantów instytucji rynku pracy i polityki społecznej, które jest nasycone stereotypami. Zachowania te wyraźnie wymuszają potrzebę większego promowania i upowszechniania zatrudniania tych kobiet. Potrzeba aby stworzono bardziej trafne programowania działań kierowanych do tej grupy przez instytucje publiczne i prywatne organizacje. Instytucje te, powinny wprowadzać usprawnienia w zarządzaniu różnorodnością związaną z wiekiem, a także ubiegać się o wsparcie w ramach programów o zasięgu międzynarodowym, krajowym, regionalnym i lokalnym.

Podkreślić należy przede wszystkim znaczenie poziomu lokalnego. To tutaj należałoby wprowadzić bardziej efektywne programy odpowiednio dostosowane do lokalnego typu rynku pracy. Lokalne rynki pracy w Polsce są bowiem znacząco zróżnicowane pod względem urbanizacji, wskaźnika demograficznego, gospodarczego i poziomu bezrobocia. Zatem uwzględnienie tych różnic w planowaniu zwiększenia wskaźnika zatrudnieniowego kobiet 50+ jest konieczne dla lepszej skuteczności i trwałości prowadzonych polityk.

Należy uświadomić sobie, że populacja kobiet w wieku 50+ analizowana pod kątem potencjału aktywności zawodowej jest zbiorowością głęboko zróżnicowaną, nie tylko ze względu na specyficzne cechy wynikające z przynależności do danej podgrupy wieku, ale przede wszystkim z uwagi na różnorodność cech osobistych, determinacji. Nie można całej grupy tych kobiet przypisać do jednego „worka”, gdyż zdecydowanie różnią się od siebie m.in. ze względu na: poziom wykształcenia, stan zdrowia, doświadczenia zawodowe, doświadczenie życiowe, poziom motywacji do dalszej pracy, cechy osobiste. Można

wymieniać jeszcze szereg innych różnic występujących w tej grupie zawodowej, jednak najważniejsze by być świadomym ich występowania. Oby świadomość „marszu pokoleń” w grupie 50+, niosąca zmianę jakościową kapitału ludzkiego, zaowocowała odmiennym stosunkiem do dalszej aktywności zawodowej tej grupy.

Bibliografia

1. Agencje zatrudnienia 2008 r.- Informacja z działalności agencji zatrudnienia, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009 (dostępne w PUP Limanowa)
2. Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem, pr. zbior. pod red. T. Schimanek, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010
3. Auleytner J., Głąbicka K., Polityka społeczna pomiędzy opiekuńczością a pomocniczością, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 2000
4. Bauman T., Pilch T., Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2010
5. Begg D., Fischer S., Dornbusch R., Makroekonomia, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996
6. Borkowski T., Marcinkowski A., Socjologia bezrobocia, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999
7. Brodowski M., Agencje zatrudnienia zmiany w przepisach, „Służba Pracownicza”, 2006
8. Charakterystyka zasobów ludzkich Małopolski- Powiat limanowski, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012 (dostępne w PUP Limanowa)
9. Dunaj B., Słownik współczesnego języka polskiego, Wydawnictwo Wilga, Warszawa 1996
10. Ekonomia, pr. zbior. pod red. W. Cabana, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001
11. Elementarne zagadnienia ekonomii, pr. zbior. pod red. R. Milewskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002
12. Francik A., Poczrowski A., Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy, Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków 1993
13. Frąckiewicz,-Wronke A., Zrałek M., Polityka społeczna w okresie transformacji, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adameckiego, Katowice 2000
14. Głąbicka K., Wybrane elementy rynku pracy, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 2001
15. Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne, pr. zbior. pod red. R. Cz. Horodeńskiego, C. Sadowska-Snarska IPiSS, Warszawa 2009
16. Gersdorf M., Rączka K., Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach, Wydawnictwo Prawnicze Lexis-Nexis, Warszawa 2010
17. Informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych, MPiPS, Warszawa 2006 (dostępne w PUP Limanowa)
18. Informacja w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy w 2007 roku, Biblioteczka Rynku Pracy, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008

19. Jak obniżyć bezrobocie – mechanizmy niwelowania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, pr. zbior. pod red. S. Krajewskiego, M. Mickiewicza, P. Krajewskiego, Proxima sp. z o.o.
20. Jan Paweł II, LABOREM EXERCENS, Encyklika o pracy ludzkiej, Znak, Kraków 1981
21. Jaruga-Nowacka I., Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Aspekty prawne i instytucjonalne, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004
22. Kobieta – aktor na rynku pracy, raport z badania BIOSAT, Limanowa 2009
23. Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+, pr. zbior. pod red. Cz. Szmidt, Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012
24. Kubiak E., Nakonieczna-Kisiel H., Ekonomia. Makroekonomiczne podstawy polityki gospodarczej, Wydawnictwo Samorządowe FRDL, Warszawa 1999
25. Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002
26. Marciniak J., Mobbing, dyskryminacja, molestowanie-zasady przeciwdziałania, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011
27. Maszke A.W., Metodologiczne postawy badań empirycznych, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2004
28. Matusia K.B., Mażewska M., Wspieranie małej i średniej przedsiębiorczości w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004 (dostępne w PUP Limanowa)
29. Metodologia pedagogiki społecznej, pr. zbior. pod red. R. Wroczyńskiego, T. Pilcha, Wrocław 1974
30. Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia, pr. zbior. pod red. J. T. Kowaleskiego, P. Szukalskiego, UŁ, Łódź 2004
31. Olejniczak Z., Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki, WSZiM, Leszno 2006
32. Panorama Przedsiębiorczości Powiatu, Przedsiębiorstwa Powiatu Limanowskiego, Publikacja sfinansowana ze środków Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich Podkomponent B1 (dostępne w Starostwie Powiatowym w Limanowej)
33. Papież J., Folder Powiat Limanowski – ostoja natury i zdrowia..., Najpiękniejsze miejsca powiatu limanowskiego w obiektywie (dostępne w Starostwie Powiatowym w Limanowej)
34. Podstawy makroekonomii, pr. zbior. pod red. Z. Dacha, B. Szopa, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2004
35. Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej, pr. zbior. pod red. G. Firlit-Fesnaka, M. Szyłko-Skoczego, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2002
36. Ricca S., Publiczne służby zatrudnienia, KUP, Warszawa 1995

37. Rutkowska A., Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki, Dom Wydawniczy Strzelec, Kielce 1996
38. Schimanek T., Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010
39. Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska Z., Raport końcowy Bierni czy aktywni. Sytuacja osób powyżej 45 roku życia na rynku pracy województwa warmińsko – mazurskiego, Warszawa 2008
40. Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999
41. Zaczyński W., Praca badawcza nauczyciela, Wydawnictwo Szkolne i pedagogiczne, Warszawa 1995

Czasopisma

1. Cieślak- Wróblewska A., Więcej kobiet wybiera rodzinę zamiast pracy, „Rzeczpospolita” 2012, nr 83 (9203)
2. Czarnecki A., Badanie Instytutu ARC Rynek i Opinia, „Gazeta Praca”, 2012, nr 21(917)
3. Iżycka H., Aktywizacja zawodowa młodzieży w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, „Rynek Pracy”, 2004, nr 9
4. Stefańska M. D., Rola Publicznych Służb Zatrudnienia na zmieniającym się rynku pracy, „Służba Pracownicza”, 2002, nr 9
5. Zarychta H., Skutki i koszty bezrobocia na lokalnym rynku pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 6
6. Żywiec-Dąbrowska E., Mobilne centra informacji zawodowej OHP, „Rynek Pracy”, 2004, nr 9

Akty prawne

1. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 (dostępne w PUP Limanowa)
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)
3. Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2011 r. Nr 43, poz.226)

Netografia

1. <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>
2. <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>
3. <http://www.jobland.pl/aktualnosc/Publiczne-sluzby-zatrudnienia-a-185.html>
4. http://www.ohp.pl/?id=40&id_menu_r=2, www.ohp.pl/
5. <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>
6. http://www.cpc.net.pl/Doradztwo_personalne,doradztwo/
7. <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/programy-specjalne/>

8. <http://www.mpips.gov.pl/zalacznik-nr-II-mlodzi-na-ryнку-pracy/twoja-kariera-twoj-wybor/>
9. http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Program50+_DI.pdf.
10. <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen/>
11. http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Program50+_DI.pdf.
12. <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen/>
13. <http://www.sekcjaprawapraczy.wordpress.com/>
14. <http://www.kariera.umcs.lublin.pl/menu/rowne-szanse/76/Dyskryminacja/>
15. http://www.stat.gov.pl/spolecz_inform_w_polsce_10-2012.pdf
16. <http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/50-plus-sameplusy>
17. <http://www.zwiekiem.eu/>
18. <http://www.egospodarka.pl/,Starzejace-sie-spoleczenstwo-zahamuje-gospodarke>
19. <http://www.egospodarka.pl/Starzenie-sie-spoleczenstwa-globalnym-problemem/>
20. http://www.up.gov.pl/uploads/media/zmiana_publicacje/
21. http://www.powiat.limanowa.pl/ Powiat_w_pigulce.html
22. <http://www.pup.limanowa.pl>

Spis rysunków

Rys.1. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55-64 lata w Polsce i w Europie w latach 1997-2009

Rys.2. Granice powiatu limanowskiego

Rys.3. Walory turystyczne powiatu limanowskiego

Rys.4. Wpływ inwestycji na rynek pracy w województwie małopolski

Spis tabel

Tabela 2. Migracje stałe i czasowe (stan na 31.12.2012 r.)

Tabela 2. Liczba osób uczestniczących w zorganizowanych poradach zawodowych w 2009 – 2012 r.

Tabela 3. Realizacja aktywnych programów z podaniem wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w 2012 i 2011 r.

Tabela 4. Wykaz postawionych hipotez badawczych

Tabela 5. Ilościowy i procentowy udział badanych firm z podziałem na branże

Tabela 6. Charakterystyka badanych firm

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura wykształcenia mieszkańców w powiecie limanowskim

Wykres 2. Stopa bezrobocia Małopolski stan na 31.12.2012 r.

Wykres 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie limanowskim, w województwie i w kraju w latach 1999-2012, stan na 31.12.2012 r. (w %)

Wykres 4. Struktura wiekowa osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej. Stan na 31.12.2012 r.

Wykres 5. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia. Stan na 31.12.2012 r.

Wykres 6. Ilość badanych firm według branż

Wykres 7. Wiek badanych firm

Wykres 8. Wiek badanych firm wg. branż

Wykres 9. Lokalizacja firm

Wykres 10. Ilość zatrudnionych pracowników w badanych firmach

Wykres 11. Sytuacja ekonomiczna badanych firm

Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia kobiet po 50 r. ż. w badanych firmach

Wykres 13. Ocena jakości pracy kobiet 50+ wg. badanych pracodawców

Wykres 14. Dalsze plany badanych pracodawców dotyczące zatrudnienia kobiet po 50 r. ż.

Wykres 15. Wysokość kosztów związanych z zatrudnianiem kobiet po 50 r. ż. w stosunku zatrudniania osób młodszych

Wykres 16. Obszary, w których zdaniem pracodawców występują wyższe koszty związane z zatrudnianiem kobiet 50+

- Wykres 17. Ocena badanych pracodawców wydajności kobiet 50+ w stosunku do innych grup pracowniczych
- Wykres 18. Zdolność pracownic po 50 r. ż. dopasowania się do zmian zachodzących w firmie
- Wykres 19. Obszary braku adaptacji kobiet 50+ w firmach
- Wykres 20. Główne przeszkody w zatrudnianiu kobiet 50+ zdaniem badanych pracodawców
- Wykres 21. Powody dla których kobiety 50+ przestają pracować
- Wykres 22. Wpływ pracy na życie kobiet po 50 r. ż.
- Wykres 23. Cechy kobiet 50+ jako pracowników
- Wykres 24. Opinie pracodawców dotyczące kobiet 50+
- Wykres 25. Opinie pracodawców dotyczące współpracy międzypokoleniowej
- Wykres 26. Mentoring kobiet 50+ względem młodszych pracowników oczami badanych pracodawców
- Wykres 27. Występowanie konfliktów związanych z wiekiem pracowników w badanych firmach
- Wykres 28. Przyczyny konfliktów
- Wykres 29. Prowadzenie polityki zarządzania wiekiem w badanych firmach
- Wykres 30. Poglądy pracodawców na temat obecnej sytuacji kobiet po 50 r. ż. na rynku pracy w Polsce

Załącznik 1.

Ankieta dla pracodawców

pt. „Dyskryminacja a aktywizacja kobiet 50+”

Jestem studentką Wyższej Szkoły Biznesu w Nowym Sączu. Przeprowadzam badania dotyczące sytuacji kobiet po 50 roku życia na limanowskim rynku pracy. Ankieta jest skierowana dla pracodawców. Czas wypełnienia ankiety nie przekracza 7 minut. Za wypełnienie serdecznie dziękuję.

1. Czy obecnie Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała kobiety 50+?

Tak

Nie

2. Jeżeli posiadają Państwo doświadczenie związane z zatrudnianiem kobiet 50+ to jak oceniają Państwo jakość ich pracy? (Nie dotyczy-jeśli Państwa firma nigdy nie zatrudniała kobiet 50+)

- Byliśmy/jesteśmy zadowoleni
- Byliśmy/jesteśmy średnio zadowoleni
- Raczej nie byliśmy/ nie jesteśmy zadowoleni
- Nie byliśmy/ nie jesteśmy zadowoleni
- nie dotyczy

3. Czy planują Państwo zatrudnić/dalsze zatrudnienie kobiet po 50 r. ż.?

- Tak
- Nie
- Nie mam zdania

4. Czy Państwa zdaniem koszty związane z zatrudnieniem kobiet po 50 r. ż. są wyższe niż w przypadku zatrudniania osób młodszych?

- Tak
- Nie
- Nie mam zdania

Jeśli tak, to w jakich obszarach? (1-zdecydowanie wyższy dla kobiet, 2-trochę wyższy dla kobiet, 3-taki sam, 4-trochę wyższy dla młodszych, 5-zdecydowanie wyższy dla młodszych)

- koszty zwolnień lekarskich
- koszty zwalniania z pracy
- koszty wynagrodzeń
- koszty przystosowania stanowiska pracy
- koszty szkoleń specjalistycznych
- koszty przyjęcia do pracy
- koszty motywowania do pracy

5. Czy Państwa zdaniem kobiety 50+ są mniej wydajnymi pracownikami od pozostałych grup pracowniczych?

- Tak
- Nie
- Nie mam zdania

6. Czy zdarzyły się sytuacje w których pracownice po 50 r. ż. nie potrafiły się dopasować do zmian zachodzących w firmie? (Nie dotyczy - jeśli Państwa firma nigdy nie zatrudniała kobiet 50+)

- Tak
- Nie

Jeśli tak, to do jakich zmian:

- organizacyjnych
- technologicznych
- nowych standardów relacji z klientem
- prawnych

7. Jakie są według Państwa główne przeszkody w zatrudnianiu kobiet 50+?

- Często zmieniające się skomplikowane przepisy prawa
- Brak kobiet po 50 r. ż. na rynku pracy z wymaganymi kwalifikacjami do pracy w firmie
- Problemy z zaakceptowaniem kobiet 50+ przez innych pracowników
- Inne

8. Jakie w Państwa ocenie są powody dla których kobiety 50+ przestają pracować?

- zły stan zdrowia
- brak możliwości znalezienia pracy
- niskie zarobki
- kwalifikacje nieadekwatne do wymogów firmy
- osiągnięcie wieku emerytalnego przez te kobiety
- sytuacja materialna
- konieczność opieki nad innymi członkami rodziny
- polityka firm wobec kobiet w wieku emerytalnym
- złe/niedostosowane warunki pracy
- niska samoocena (np. czy podola obowiązkom)
- brak możliwości awansu
- chęć realizacji planów, których realizację uniemożliwiłaby praca zawodowa
- inne
- nie wiem

9. Jaki Państwa zdaniem praca może mieć wpływ na życie kobiety po 50 r. ż.?

- Wzrost wiary we własne siły i poczucia własnej wartości kobiet po 50 r. ż.
- Zwiększenie lub aktualizowanie na bieżąco umiejętności i kwalifikacji zawodowych kobiet po 50 r. ż.
- Polepszenie się zdrowia zarówno fizycznego jak i psychicznego kobiet po 50 r. ż.
- Możliwość podtrzymania relacji z innymi osobami
- Nie uważam by praca miała istotne znaczenie dla kobiet po 50 r. ż. poza aspektem finansowym
- Inne

**10. Jakie są w Państwa ocenie cechy kobiet 50+ jako pracowników?
(1-bardzo niska, 2-niska, 3-średnia, 4-wysoka, 5-bardzo wysoka)**

- Ogólna ocena zdolności kobiet 50+ jako pracowników do wykonywania pracy

- Motywacja do pracy
- Możliwość koncentracji
- Odporność psychiczna
- Możliwość uczenia się nowych rzeczy
- Odporność na zmęczenie
- Sprawność psychiczna

11. Na ile się Państwo zgadzają ze stwierdzeniem dotyczącym kobiet 50+ jako potencjalnego pracownika?

(1- decydowanie się nie zgadzam, 5-zdecydowanie się zgadzam)

- kobiety po 50 r. ż. mniej dbają o wygląd zewnętrzny
- kobiety po 50 r. ż. nie rozumieją jak powinny pracować, aby realizować interes firmy
- nawyki kobiet po 50 r. ż. związane z wykonywaną pracą utrudniają sprawne wykonywanie zadań
- kobiety po 50 r. ż. są przyzwyczajone do wykonywania pracy w sposób często nieadekwatny do obecnych standardów i wymagań
- kobiety po 50 r. ż. mają zawyżone wyobrażenie o własnej wiedzy lub umiejętnościach
- bezrobocie wśród młodych jest ważniejszym problemem, niż aktywizacja kobiet po 50 r. ż.
- nasila się postawa roszczeniowa kobiet po 50 r. ż.

12. Czy Państwa zdaniem młodszy i starsi pracownicy powinni:

- ze sobą współpracować
- należy tworzyć odrębne zespoły młodych i starszych

13. Czego Państwa zdaniem młodszy pracownicy mogliby się nauczyć od kobiet 50+ jako pracowników? (można zaznaczyć maksymalnie 4 odpowiedzi)

- stosunku do pracy
- cech osobistych
- poszanowania pracy, dbałości o pracę
- cierpliwości, wytrwałości, spokoju
- jakości pracy: dokładności, solidności, konsekwentnego doprowadzania spraw do końca, systematyczności, organizacji pracy
- odpowiedzialności
- zaangażowania, chęci do pracy, determinacji,
- wiedzy umiejętności zawodowych
- dyscypliny pracy: obowiązkowości, punktualności

14. Czy w Państwa firmie były przypadki konfliktów, których był wiek pracowników (kobiet)?

- Tak
- Nie
- Nic nam na ten temat nie wiadomo

Jeśli tak, to czego dotyczyły? (można zaznaczyć dowolną ilość)

- światopoglądu (np. różnic politycznych)
- doświadczenia, wiedzy, kompetencji
- podziału obowiązków
- niechęci do korzystania z wiedzy innych
- problemu z komunikacją między pracownikami
- sposobu wykonywania zadań i organizacji pracy
- wykorzystywania nowych technologii, wprowadzenia nowych rozwiązań
- szybkości działania
- kwestii finansowych (wynagrodzenia, premie)
- niechęci do dzielenia się wiedzą
- kwestii podporządkowania się pracowników młodszych starszym i odwrotnie

15. Czy w Państwa firmie prowadzona jest polityka zarządzania wiekiem?

- Tak
- Nie
- Nie wiem, na czym ona polega

16. Czy uważają Państwo, że sytuacja kobiet 50+ na rynku pracy w Polsce, w ostatnich latach:

- Polepszyła się
- Pogorszyła się
- Nie zmieniła się
- Nie mam zdania

METRYCZKA

Firma działa w branży:

.....

Firma działa:

- od roku
- powyżej 5 lat
- powyżej 10 lat
- powyżej 20 lat

Firma znajduje się na terenie:

- Wsi
- Małego miasta (do 30 tysięcy mieszkańców)
- Dużego miasta (powyżej 30 tysięcy mieszkańców)

Firma zatrudnia:

- Do 10 pracowników
- 10-25 pracowników
- 25-50 pracowników
- 50-100 pracowników
- Powyżej 100 pracowników

Sytuacja ekonomiczna firmy:

- bardzo dobra
- dobra
- taka sobie
- raczej słaba (zła)
- słaba (zła)