



WYŻSZA SZKOŁA BIZNESU
NATIONAL - LOUIS UNIVERSITY

Złożenie pracy online:

2010-12-22 09:42:50

Kod pracy:

4246

WYDZIAŁ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I ZARZĄDZANIA
KIERUNEK: ZARZĄDZANIE I MARKETING
SPECJALNOŚĆ: ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE

Małgorzata Gołyźniak
(Nr albumu: 8446*ZIM/JM)

**Analiza sytuacji osób po 50. roku życia na rynku
pracy w powiecie nowosądeckim w latach 2007 – 2010**

**The analysis of situation over 50 years old peoples on
the job market in the Nowy Sącz county
from 2007 to 2010**

Praca magisterska

Promotor: **dr Piotr Czarnecki**

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Rozdział I – Determinanty i uwarunkowania aktywności ekonomicznej pokolenia 50+ na rynku pracy	7
1.1 Charakterystyka społeczno – demograficzna pokolenia 50+	7
1.2 Kształtowanie się wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej pięćdziesięciolatków w Polsce i na świecie	12
1.3 Specyfika bezrobocia osób w niemobilnym wieku produkcyjnym	18
1.4 Źródła bierności zawodowej grupy wiekowej 50 plus	27
1.5 Kategoryzacja skutków przedwczesnej dezaktywacji zawodowej osób starszych	32
Rozdział II – Strategie działań na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu 50-latków z rynku pracy	37
2.1 Rządowe programy zwiększające atrakcyjność zawodową pokolenia 50+	37
2.2 Legislacyjne i instytucjonalne formy pomocy osobom po 50. roku życia w kontekście rynku pracy	42
2.3 Ogólnopolskie projekty i praktyki przedsiębiorstw w obszarze wsparcia generacji 50 plus	45
2.4 Przegląd rozwiązań międzynarodowych z zakresu reaktywizacji zawodowej osób w wieku około emerytalnym	51
Rozdział III – Dynamika i rozmiary bezrobocia osób po 50. roku życia w powiecie nowosądeckim	62
3.1 Liczba osób bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego	62
3.2 Struktura bezrobocia pokolenia plus 50	66
3.3 Przyczyny wyłączeń z ewidencji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat	71
3.4 Narzędzia aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ w powiecie nowosądeckim ..	74
3.5 Realizacja Programu „45/50 PLUS” w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego	84

Rozdział IV – Ocena szans pięćdziesięciolatka na uzyskanie zatrudnienia – prezentacja wyników badań	87
4.1 Metodologia badań empirycznych	87
4.2 Percepcja lokalnego rynku pracy według osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia	90
4.3 50-latek jako pracownik „drugiej kategorii” – weryfikacja stereotypowego postrzegania tej grupy przez pracodawców	111
4.4 Opinie pracowników PUP dla PN na temat sytuacji osób bezrobotnych 50+	132
4.5 Wnioski z badań i rekomendacje	139
Zakończenie	142
Bibliografia	144
Spis tabel	151
Spis rysunków	152
Spis wykresów	152
Spis załączników	156

WSTĘP

Na początku lat 90-tych XX wieku Polska borykała się z wysoką stopą bezrobocia. Ówczesne ekipy rządzące uznały, że jednym ze sposobów na jej obniżenie będzie dezaktywizacja zawodowa osób po 50. roku życia i stworzenie w jej efekcie większej liczby miejsc pracy dla ludzi młodych. W świadomości społecznej skojarzono więc obraz prężnie rozwijającego się przedsiębiorstwa z młodą i rzutką załogą. Utrwalił się stereotyp starszego pracownika jako osoby o niskich zdezaktualizowanych kompetencjach, niechętniej podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, mającej złe nawyki, zobowiązania opiekuńcze i problemy zdrowotne. Swoista dyskryminacja osób starszych na rynku pracy (zarówno zatrudnionych, jak i bezrobotnych), której przejawy potęgowało niskie poczucie własnej wartości i subiektywne „zmęczenie” wywołane historycznymi przejściami tej generacji, implikowała ucieczkę na wcześniejsze emerytury i korzystanie z innych form dezaktywizacji zawodowej dających skromny, ale stały dochód – byle tylko odsunąć widmo długotrwałego bezrobocia. Takim zachowaniom sprzyjały obowiązujące rozwiązania prawne, praktyka orzecznictwa w zakresie niepełnosprawności i działania służb zatrudnienia.

Polityka dezaktywizacyjna spowodowała w efekcie, iż Polska ma najmłodszych w Europie emerytów (przeciętny wiek wyjścia z rynku pracy wynosi 58 lat), a wskaźniki aktywności zawodowej osób po 50-siątce sytuują nas na końcu europejskiego pelotonu. Zapoczątkowany dwadzieścia lat temu proces wypierania osób starszych z rynku pracy nijak się ma do realiów obecnej sytuacji polskiej gospodarki i deficytu kadr. Prowadzi do ich psychicznej degradacji, zerwania więzi społecznych, marnotrawstwa kapitału ludzkiego oraz poważnie obciąża budżet i system ubezpieczeń społecznych. O ile na początku okresu transformacji polityka ta wydawała się ekonomiczną i społeczną koniecznością, o tyle teraz – w obliczu wydłużającego się i jakościowo lepszego życia oraz postępującego starzenia się społeczeństwa – utrzymanie aktywności zawodowej 50-latków stało się wyzwaniem niezbędnym.

Pomimo iż pierwsze „jaskółki” zmian w tym obszarze, choć niewolne od wad już się pojawiły (np. zaostrzenie przepisów prawnych dotyczących wcześniejszych emerytur, wprowadzenie ulg dla pracodawców zatrudniających 50-latków), to osoby należące do pokolenia „50 plus” – jak pokazują dostępne statystyki – są nadal mało atrakcyjne, by w nich inwestować, szukać dla nich szans, zapełniać nimi lukę na rynku pracy. Dla pogłębienia tej diagnozy, przeprowadzono lokalne badania socjologiczne

wśród głównych aktorów rynku pracy. Wykreowanie na podstawie zebranych opinii wielowymiarowego szkicu portretu „pokolenia 50 plus” w powiecie nowosądeckim w kontekście analizy komparatywnej z młodszymi kohortami wiekowymi oraz wskazanie działań, które mogłyby wzbogacić dostępną ofertę ich wsparcia jest celem niniejszej pracy.

Weryfikacji hipotez odnośnie czynników generujących niekorzystną sytuację dzisiejszych 50-latków w obszarze zatrudnienia podporządkowano metodologię i konstrukcję pracy. Składa się ona z czterech rozdziałów. Dwa pierwsze mają walor teoretyczny, dwa ostatnie – praktyczny.

Rozdział I prezentuje charakterystykę społeczno – demograficzną pokolenia 50+ w Polsce oraz kształtowanie się podstawowych indeksów określających ich aktywność zawodową na rynku pracy w porównaniu z krajami Unii Europejskiej. Zawiera także katalog przyczyn i skutków dezaktywizacji tej grupy wiekowej.

W rozdziale II dokonano przeglądu krajowych i europejskich praktyk oraz rozwiązań instytucjonalnych i prawnych mających przeciwdziałać defaworyzowaniu, marginalizacji oraz bierności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym.

Rozdział III poświęcony jest zagadnieniom struktury i dynamiki bezrobocia 50-latków w wymiarze lokalnym (tj. w powiecie nowosądeckim). Systematyzuje ponadto efekty poczynań Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego na rzecz reaktywizacji zawodowej tej generacji w latach 2007 – 2009.

Treść rozdziału IV stanowią analizy materiału badawczego zebranego podczas ankietyzacji podmiotów mających istotny wpływ na losy najstarszych bezrobotnych – czyli pracodawców (próba badawcza – 40 osób) i publiczne służby zatrudnienia (próba badawcza – 15 urzędników PUP dal PN). Również osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat (próba badawcza – 60 osób) zapytano o ich percepcję lokalnego rynku pracy w kontekście szans na znalezienie zatrudnienia.

Część teoretyczna prezentowanej pracy przygotowana została głównie w oparciu o publikacje zawarte w prasie oraz czasopismach ekonomicznych i społecznych, raporty instytucji zajmujących się analizowanymi problemami, dane statystyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Głównego Urzędu Statystycznego. W części praktycznej wykorzystano materiały opracowywane i gromadzone przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego na temat sytuacji bezrobotnych 50-latków w powiecie nowosądeckim.

Praca obejmuje stan prawny na dzień 1 czerwca 2010 r.

ROZDZIAŁ I

DETERMINANTY I UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ POKOLENIA 50+ NA RYNKU PRACY

1.1 Charakterystyka społeczno – demograficzna pokolenia 50+

Nazwą „pokolenie 50+” określamy osoby, które ukończyły 50 lat i są w ostatniej fazie kariery zawodowej, ale nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego. W 2009 roku populacja ta liczyła w Polsce blisko 6 milionów 717 tysięcy osób, co stanowiło 17,6% ogółu ludności kraju¹ (dla porównania w Unii Europejskiej – 176,8 milionów osób, co stanowiło 35% mieszkańców UE). W miastach odsetek osób w tym wieku był wyższy niż na wsiach – odpowiednio 18% i 15%. Spośród ponad 6 milionów osób w wieku 50 – 59/64 lata, 65,4% stanowili mieszkańcy miast, a 34,6% - mieszkańcy wsi. Dostępne szacunki wskazują, iż do 2010 roku liczebność tej grupy wiekowej będzie wzrastała, a następnie będzie się zmniejszać. Chociaż przyrost w liczbach bezwzględnych nie będzie duży, to znacząco wzrośnie udział w ogólnej liczbie ludności. Dla porównania warto dodać, że w latach dziewięćdziesiątych liczba osób w wieku 50-59/64 lata była wyższa niż obecnie, mimo to udział w ogólnej liczbie ludności był niższy².

W populacji osób w wieku 50 – 64 lata przeważają kobiety, choć proporcje te nie są jednakowe w miastach i na wsi (por. tabela 1). O ile na wsi proporcje między tymi dwoma kategoriami demograficznymi układają się niemal jak 1:1, to w miastach widoczna jest liczebna przewaga kobiet. Mniejszy ich odsetek na wsiach to, między innymi, efekt wyjazdów do miast w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych ubiegłego stulecia młodych kobiet, które szukały w nich lepszych niż na wsi warunków życia i mniej uciążliwej pracy.

¹ *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2009 r.*, GUS, Warszawa 2009, tabl. 1, tabl. 4, s. 11,16 (dla osób w wieku 50-54 oraz 55-59 lat podana została liczba ludności ogółem, natomiast dla osób w wieku 60-64 lata tylko liczba mężczyzn).

² B. Rysz – Kowalczyk, B. Szatur – Jaworska, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse. Raport syntetyczny z badań*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 20.

TABELA 1: LUDNOŚĆ W WIEKU 50 - 59/64 LATA WEDŁUG PŁCI I MIEJSCA ZAMIESZKANIA

WIEK	MIASTO		WIEŚ	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
50 – 54	1 036 658	902 408	508 570	560 433
55 – 59	1 008 377	842 381	457 449	473 123
60 - 64	-	604 483	-	322 852

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Ludność. Stan i struktura ...*, op. cit., s. 16.

Efektom migracji młodych kobiet ze wsi do miast jest różnica w strukturze stanu cywilnego pokolenia 50+ mieszkającego w miastach i na wsi. Na wsiach zauważyć można wysoki odsetek kawalerów po pięćdziesiątce, w miastach natomiast mniejszy niż na wsi odsetek kobiet zamężnych (jest to głównie wynik wyższego w miastach udziału osób rozwiedzionych). Na podkreślenie zasługuje też fakt, iż co dziesiąta kobieta należąca do pokolenia plus 50 jest wdową.

TABELA 2: STAN CYWILNY FAKTYCZNY OSÓB W WIEKU 50 – 59 LAT W 2002 ROKU (NSP)

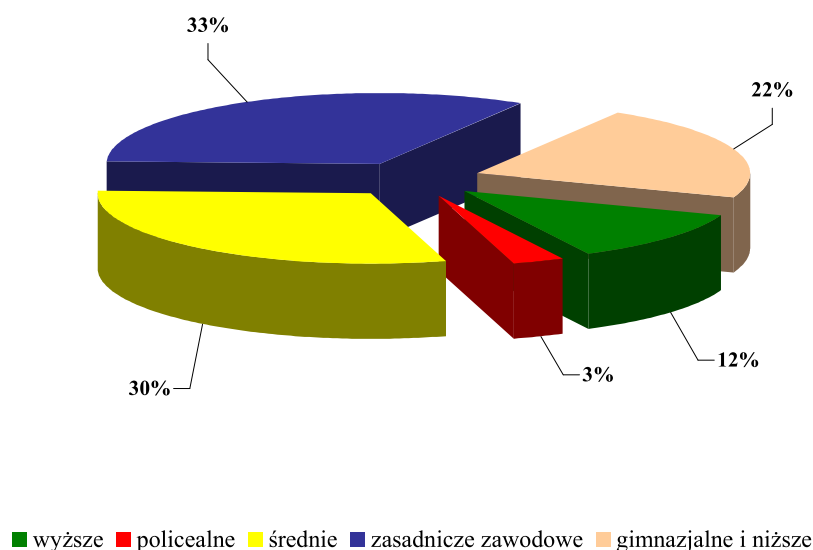
WYSZCZEGÓLNIENIE	MIASTO		WIEŚ	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
<i>kawalerowie, panny</i>	6,2%	5,9%	4,1%	13,2%
<i>żonaci, zamężne</i>	71,4%	81,7%	79,6%	79,1%
<i>partnerzy</i>	1,5%	1,9%	1,1%	1,2%
<i>wdowcy, wdowy</i>	9,8%	2,1%	10,9%	1,9%
<i>rozwiedzeni, rozwiedzione</i>	8,8%	5,9%	2,8%	3,0%
<i>w separacji</i>	1,6%	1,3%	1,3%	1,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006, tabl. 26, s. 159.

Osoby po 50. roku życia tworzą zbiorowość o zróżnicowanym poziomie wykształcenia. Przeciętnie jest on znacznie niższy w porównaniu z osobami w wieku 15 – 49 lat³. W najstarszych rocznikach stosunkowo dużo jest osób mających co najwyżej wykształcenie gimnazjalne – 22%; podczas, gdy wśród najmłodszych osób takich jest

³ M. Pietruszek, *Rynek pracy przyszłości wobec starzenia się ludności Polski* [w:] *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, pod red. J. T. Kowaleskiego, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006, s. 192.

około 20%. Wśród pięćdziesięciolatków jest natomiast wielu absolwentów zasadniczych szkół zawodowych – co trzeci, podczas gdy wśród osób do 49 lat – co czwarty. Różnice te wynikają ze zmian w systemie szkolnym wprowadzanych w latach 60 – tych i 70 – tych, kiedy to dla potrzeb rozwijającego się przemysłu powstawały w miastach zasadnicze szkoły zawodowe, a z myślą o powoli modernizującym się rolnictwie rozszerzano ofertę kształcenia rolników na poziomie szkoły zasadniczej. Wykształcenie wyższe posiada blisko 12% pięćdziesięcio- i sześćdziesięciolatków (i 20% osób w wieku 15 – 49 lat). Wynika to zapewne z polityki zatrudnienia panującej w poprzednim ustroju, gdzie wyższe wykształcenie nie było premiowane⁴. Ponadto pokolenie to kształciło się w latach powojennych i formalnie miało otwartą drogę do bezpłatnej nauki na wszystkich poziomach, ale faktycznie liczba miejsc w szkołach wyższych była ograniczona, a wyższe wykształcenie miało charakter elitarny⁵.



WYKRES 1: STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA POKOLENIA 50 PLUS W 2007 ROKU

Źródło: Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Warszawa, październik 2008, s. 38.

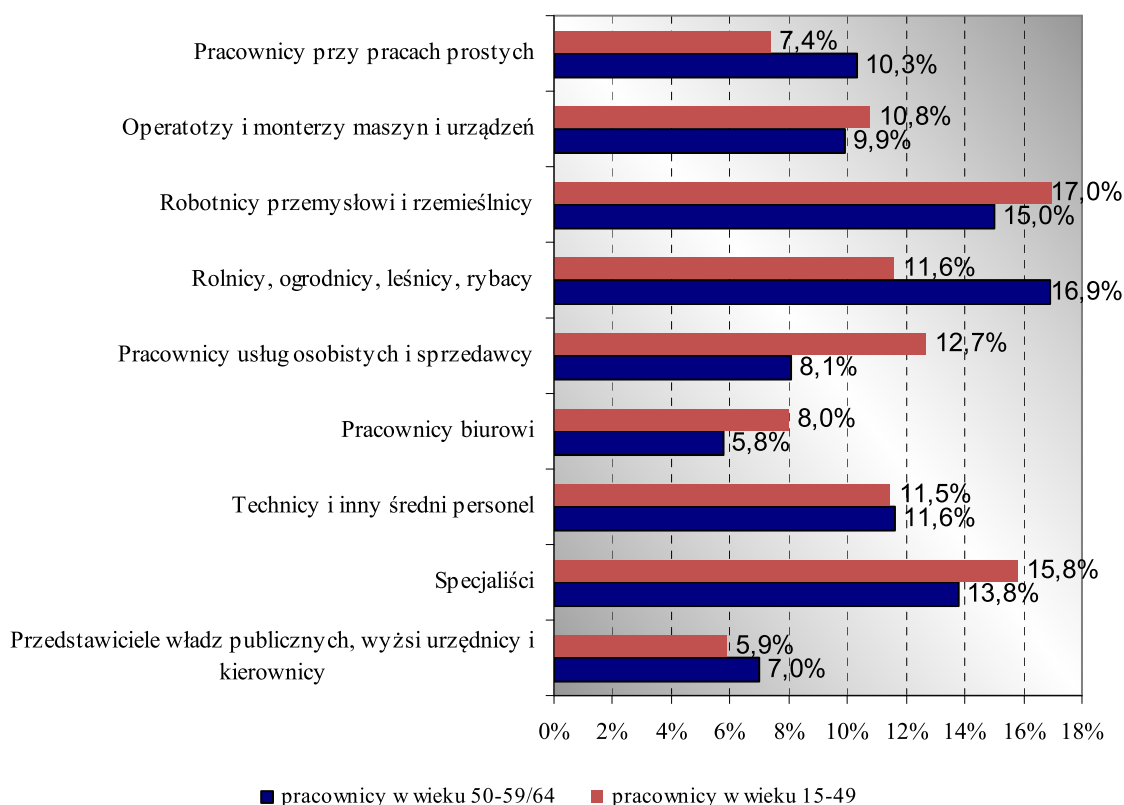
Poziom wykształcenia osób pracujących po 50-tym roku życia jest nieznacznie lepszy, w porównaniu do osób pozostających bez pracy. Oznacza to, że wykształcenie odgrywa istotną rolę przy podejmowaniu indywidualnych decyzji o wcześniejszym wycofaniu się z rynku pracy lub też procesów „wypychania” określonych grup osób

⁴ <http://www.dziennik.pl/gospodarka> (data odczytu: 01.12.2009).

⁵ B. Rysz – Kowalczyk, B. Szatur – Jaworska, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ ...*, op. cit., s. 23.

z rynku pracy. Analiza struktury wykształcenia osób po 50. roku życia aktywnych zawodowo wskazuje, że wczesne wycofywanie się z rynku zatrudnienia cechuje osoby o niskim poziomie wykształcenia. Jednocześnie wśród osób po 50-tym roku życia z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym jedynie około 41% pracuje, podczas gdy w przypadku osób z wykształceniem wyższym wskaźnik ten oscyluje na poziomie 71%⁶. W perspektywie poprawiającej się struktury wykształcenia kolejnych pokoleń, może to ułatwić wprowadzanie rozwiązań przedłużających aktywność zawodową, jak np. podwyższenie wieku emerytalnego.

Taka struktura wykształcenia osób pracujących ma bezpośredni związek z ich zawodami. Osoby w wieku powyżej 50 lat znacznie częściej, w porównaniu z osobami w wieku 15 – 49 lat, zatrudnione są jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, technicy i inny średni personel, rolnicy oraz pracownicy przy pracach prostych. Jest wśród nich najwięcej pracujących na własny rachunek.



WYKRES 2: STRUKTURA WEDŁUG WYKONYWANYCH ZAWODÓW PRACUJĄCYCH OSÓB
W WIEKU 15-49 ORAZ 50-59/64 LATA W 2007 ROKU

Źródło: Program *Solidarność pokoleń. Działania ...*, op. cit., s. 39.

⁶ Obliczenia DAE MPiPS na podstawie BAEL.

Zarówno w Polsce jak i w krajach Unii Europejskiej osoby w wieku powyżej 50 lat rzadziej uczestniczą w szkoleniach niż osoby młode, co może być spowodowane stosunkowo niską opłacalnością inwestowania w kwalifikacje tych osób ze względu na krótszy okres ich aktywności zawodowej. Również zachęty do udziału w szkoleniach są mniejsze dla tychże osób z uwagi na brak lub niewielkie możliwości awansu.

Pięćdziesiąty rok życia jest w Polsce granicą, powyżej której odnotowuje się gwałtowny wzrost wartości negatywnych mierników stanu zdrowia ludności (nasila się odczuwanie długotrwałych problemów zdrowotnych oraz występowanie chorób przewlekłych). Najnowszych danych w tym zakresie dostarczają ogólnopolskie badania sondażowe przeprowadzone przez GUS w 2004 r. Niepokojące jest, że co piąta osoba po pięćdziesiątce uważa swój stan zdrowia za zły lub bardzo zły. Według badań GUS w 2004 r. prawie 30% populacji w wieku 50 – 59 lat stanowiły osoby niepełnosprawne (odsetek ten był ponad dwukrotnie wyższy niż w grupie wieku 40 – 49 lat)⁷.

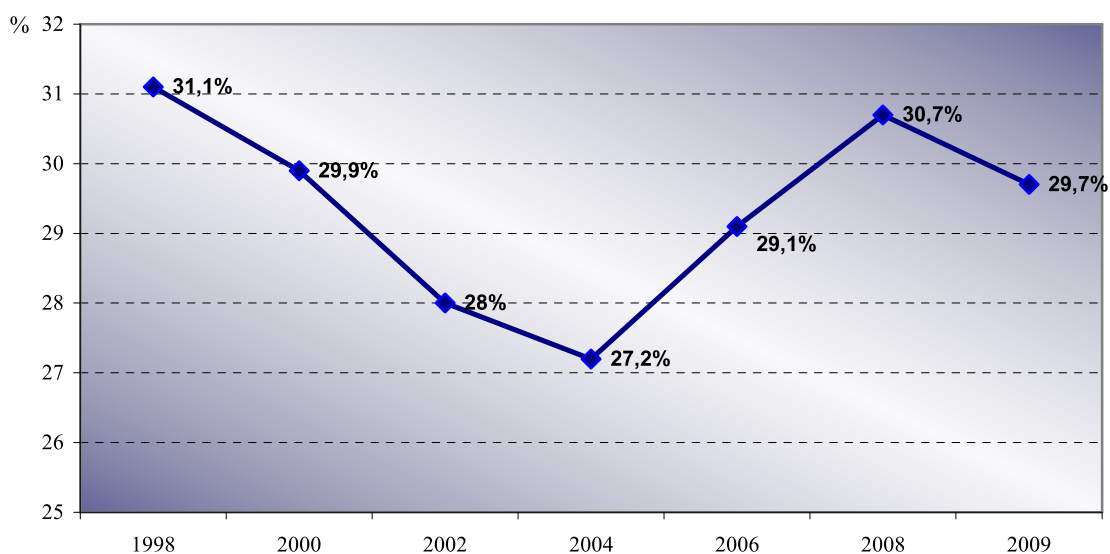
Przeszłość omawianego pokolenia ma istotne znaczenie dla jego obecnej roli w społeczeństwie, polityce, kulturze i dla jego miejsca na rynku pracy. Starsi z populacji 50+ należą do tzw. pokolenia „marcowo – grudniowego”, z kolei dla młodszych doświadczeniem, które stanowiło punkt odniesienia dla ich wyborów życiowych był sierpień 1980 roku, powstanie „Solidarności” i stan wojenny. Przypomnieć należy, iż w pokoleniu 50 plus, wśród osób gorzej wykwalifikowanych, mieliśmy do czynienia z nieistniejącą już kategorią społeczno – zawodową, czyli tzw. chłopo – robotnikami, tj. ludźmi mieszkającymi na wsi, prowadzącymi gospodarstwa rolne i dojeżdżającymi do pracy w mieście. To ich w pierwszej kolejności dotknęły zwolnienia z pracy. Uważano bowiem, że mają oni inne niż praca najemna źródło utrzymania. Inną – także już nieistniejącą kategorią zawodową byli robotnicy rolni zatrudnieni w Państwowych Gospodarstwach Rolnych i w spółdzielniach produkcyjnych na wsi. W obecnej chwili większość osób należących do wskazanych powyżej kategorii nie uczestniczy już w rynku pracy⁸.

⁷ Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r., GUS, Warszawa 2006, tabl. IV/10, IV/11, VII/6.

⁸ B. Rysz – Kowalczyk, B. Szatur – Jaworska, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ ...*, op. cit., s. 22.

1.2 Kształtowanie się wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej pięćdziesięciolatków w Polsce i na świecie

Jednym z najpoważniejszych problemów, który dotyka osoby powyżej 50. roku życia w Polsce jest niska aktywność zawodowa i jednocześnie wyjątkowo wczesny wiek dezaktywacji. Znaczne ograniczenie podaży pracy następuje już po 50 roku życia. Według badań – pokolenie 50+ będzie stanowić w 2020 r. 21% ludności w wieku produkcyjnym, a w 2030 r. już 25%⁹. Pogłębianie się tych niekorzystnych procesów demograficznych w długim horyzoncie czasowym grozi zapaścią finansów publicznych i niemożnością świadczenia opieki przez państwo na rzecz starszych pokoleń¹⁰. W obliczu zjawiska starzenia się społeczeństwa, które jest wynikiem zmniejszania się na przestrzeni ostatnich lat liczby urodzeń oraz wzrostu długości życia, zagadnienia utrzymania zatrudnienia osób starszych stają się niezwykle istotnym problemem polityki państwa¹¹.



WYKRES 3: WSPÓLCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU 55+
W POLSCE W LATACH 1998 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.stat.gov.pl> oraz <http://www.rynekpracy.pl> (data odczytu: 06.01.2010).

⁹ A. Klimkiewicz, *Spoleczno – prawne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 2, s. 6.

¹⁰ Raport o Kapitale Intelktualnym Polski, Warszawa, 10.07.2008, s. 15.

¹¹ D. Koradecka, J. Bugajska, Z. Pawłowska, *Merytoryczne przesłanki do projektu ustawy o emeryturach pomostowych*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2007, nr 10, s. 2.

Polska ma jeden z najniższych w krajach Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 55¹² – 64 lata. Przy ogólnym spadku tego indeksu począwszy od 1998 roku (kiedy to zanotowano najwyższy poziom współczynnika) spadek w grupach wiekowych powyżej 55 roku życia jest znacznie większy od średniej dla wszystkich grup wiekowych:

TABELA 3: WSPÓLCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ POLAKÓW W POSZCZEGÓLNYCH PRZEDZIAŁACH WIEKOWYCH OD 1998 ROKU (%)

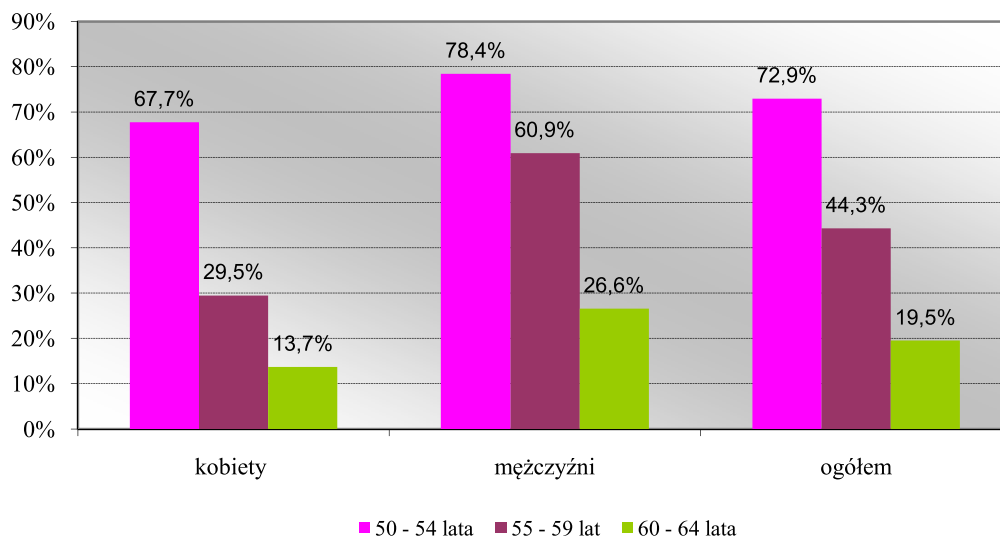
	<i>Ogółem</i>	<i>15 - 24</i>	<i>25 - 34</i>	<i>35 - 44</i>	<i>45 - 54</i>	<i>55 - 59</i>	<i>60 - 64</i>	<i>Wiek produkcyjny</i>
2008	54,2	33,0	84,4	87,4	76,3	42,7	19,6	69,6
2007	53,5	32,4	83,8	87,1	75,0	38,3	20,0	68,8
2006	53,6	33,5	84,5	87,0	74,1	36,5	18,5	68,8
2005	54,5	32,1	85,1	88,0	75,7	40,3	20,4	69,2
2004	54,4	32,5	85,5	88,7	73,7	39,7	20,0	69,2
2003	54,7	33,4	85,2	88,1	73,7	42,2	20,6	69,7
2002	55,6	35,1	85,6	88,4	73,9	42,0	20,5	7,7
2001	56,7	36,7	86,0	88,2	73,6	44,9	22,7	71,9
2000	56,8	37,5	85,0	87,7	74,7	41,7	23,1	72,2
1999	56,7	34,7	84,1	87,1	75,6	45,1	25,9	71,7
1998	57,3	35,6	84,5	87,3	76,5	45,2	26,0	72,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.stat.gov.pl> (data odczytu: 06.01.2010).

Analiza współczynnika z uwzględnieniem kryterium płci wykazuje jego niższe wartości dla kobiet niż dla mężczyzn (wykres 4). Należy przypuszczać, że gwałtowny spadek aktywności zawodowej kobiet po 55. roku życia spowodowany był faktem uzyskiwania przez nie prawa do wcześniejszej emerytury oraz do świadczeń przedemerytalnych. W 2007 r. aż 78,3% kobiet, które otrzymały emeryturę, to kobiety 55 – 59-letnie¹³.

¹² Ponieważ nie wszystkie dostępne w Polsce statystyki publiczne wydzielają grupę wiekową powyżej 50 lat, na potrzeby niniejszej pracy przyjęto w niektórych jej fragmentach dane najbardziej zbliżone, to jest przeznaczone dla grupy wiekowej 55 lat i więcej.

¹³ A. Klimkiewicz, *Spoleczno – prawne uwarunkowania ...*, op. cit., s. 6.



WYKRES 4: WSPÓLCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ POKOLENIA 50+ WEDŁUG PŁCI

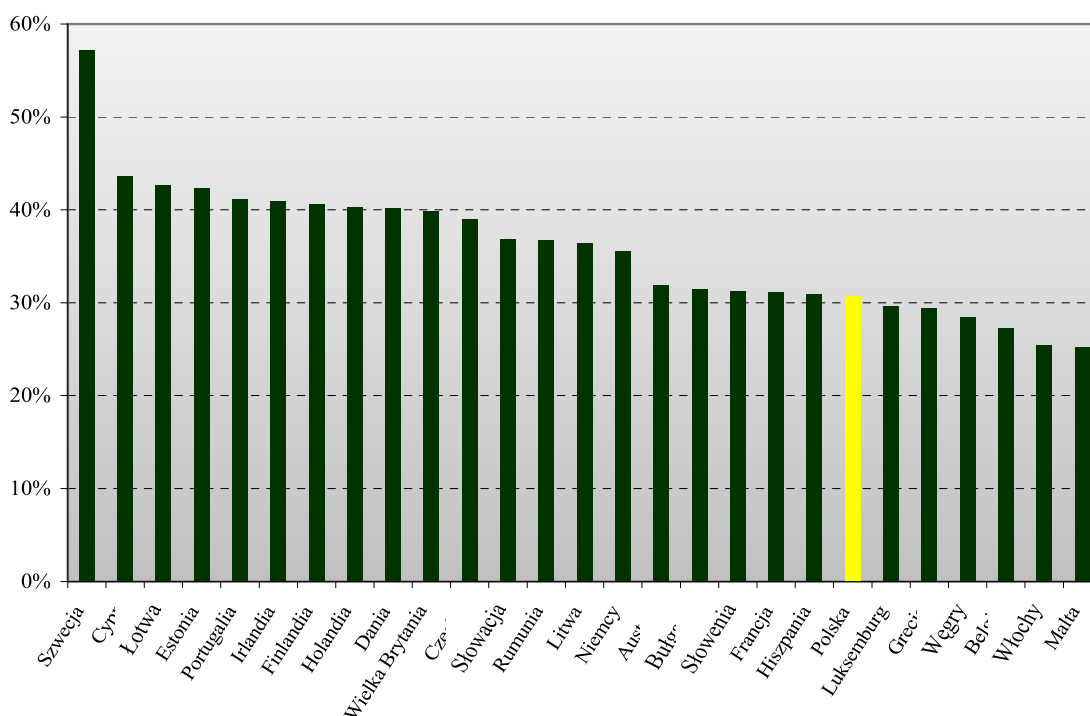
Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2009 r.*, GUS, Warszawa 2009, tabl. 1.3, s. 125.

Niemal połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy, uzyskując dochody zazwyczaj z systemu zabezpieczenia. Sytuacja ta wynika z szeregu czynników zarówno ekonomicznych jak i socjologicznych, między innymi przeciętnie niskiego poziomu wykształcenia i kwalifikacji osób w tym wieku w porównaniu do grup młodszych, mniejszą skłonnością do podejmowania kształcenia ustawicznego, czy też niechęcią pracodawców do zatrudniania pracowników po 50 – tym roku życia. Niski wskaźnik aktywności zawodowej osób po 50. roku życia stanowi także efekt polityki państwa z lat 90-tych. Powodowała ona tzw. wygaszanie aktywności zawodowej tych osób z uwagi na rosnące bezrobocie i brak nowych miejsc pracy generowanych przez gospodarkę. W pierwszej połowie lat 90-tych w efekcie ułatwień w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury i renty inwalidzkie, niemal 2,8 miliona osób uzyskało prawo do tych świadczeń¹⁴.

Cechy charakteryzujące proces transformacji wymusiły niejako zmiany na rynku pracy, które oddziałują na pozycję osób w starszych grupach wieku produkcyjnego. Nowe warunki uczestnictwa w rynku pracy, kształtowane przez wzrost popytu na wysokie kwalifikacje zawodowe, powiązane ze znajomością technologii komputerowej powodują, że osoby starsze przechodzą w stan bierności zawodowej, jeśli tylko

¹⁴ B. Szatur – Jaworska (red.), *Praca dla osób starszych [w:] W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym, Polska 2004*, Wyd. UNDP, Warszawa 2004, s. 21.

spełniają ku temu wymogi formalne. Zarówno mężczyźni i kobiety w Polsce odchodzą z rynku pracy mniej więcej pięć lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Progiem, od którego rozpoczyna się skokowy spadek aktywności zawodowej jest u kobiet 55. rok życia, u mężczyzn zaś – 60. rok¹⁵. W przypadku kobiet w Polsce, relatywny spadek ich partycypacji zawodowej po przekroczeniu wieku 50 lat jest nieporównywalnie większy z tym w krajach UE. W efekcie aktywność zawodowa pięćdziesięciolatek w Polsce przewyższa aktywność tej generacji jedynie w krajach takich jak np.: Malta, Grecja, Węgry, Luksemburg – czyli w krajach o diametralnie innym modelu rodziny, polityki społecznej i rodzinnej niż Polska. Wobec rosnącej aktywności zawodowej osób starszych we wszystkich krajach UE27 poza Polską, jej spadek w coraz większej mierze stanowi o odmienności naszego rynku pracy w przekroju krajów rozwiniętych¹⁶.



WYKRES 5: WSPÓLCOZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ GENERACJI 55+ W KRAJACH UE W 2008 R.

Źródło: <http://epp.eurostat.ec.eu.int> (data odczytu: 30.12.2009).

¹⁵ D. Głogosz, *Potencjał demograficzny i kwalifikacyjny pracujących* [w:] *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990 – 1999*, pr. zbior. pod red. B. Balcerzak – Paradowskiej, IPiSS, Warszawa 2001, s. 33.

¹⁶ M. Bukowski, G. Koloch, P. Lewandowski, *Makrostruktura rynku pracy, szoki i instytucje* [w:] *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, pod red. M. Bukowskiego, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS, Warszawa 2008, s. 21 – 22.

Z definitywnym odpływem ze zbiorowości czynnych zawodowo do zbiorowości biernych zawodowo ściśle powiązany jest poziom stopy zatrudnienia osób starszych¹⁷. W tej dziedzinie Polska nie ma niestety większych szans na osiągnięcie europejskiego ideału. Strategia Lizbońska zakłada, że do 2010 r. w krajach UE powinno pracować 50% osób w wieku 55 – 64 lata, podczas, gdy w Polsce w tej grupie wiekowej pracuje obecnie 28% (w UE średnio 41%).

TABELA 4: WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA W GRUPACH WIEKOWYCH 50 PLUS (%)

	<i>WIEK</i>	<i>OGÓLEM</i>	<i>KOBIETY</i>	<i>MĘŻCZYŹNI</i>
<i>2008</i>	50 – 54	66,8	60,5	73,6
	55 – 59	39,6	26,8	53,9
	60 - 64	20,2	12,0	29,7
<i>2009</i>	50 – 54	68,2	63,0	73,6
	55 – 59	41,1	27,8	55,9
	60 - 64	18,8	13,1	25,5

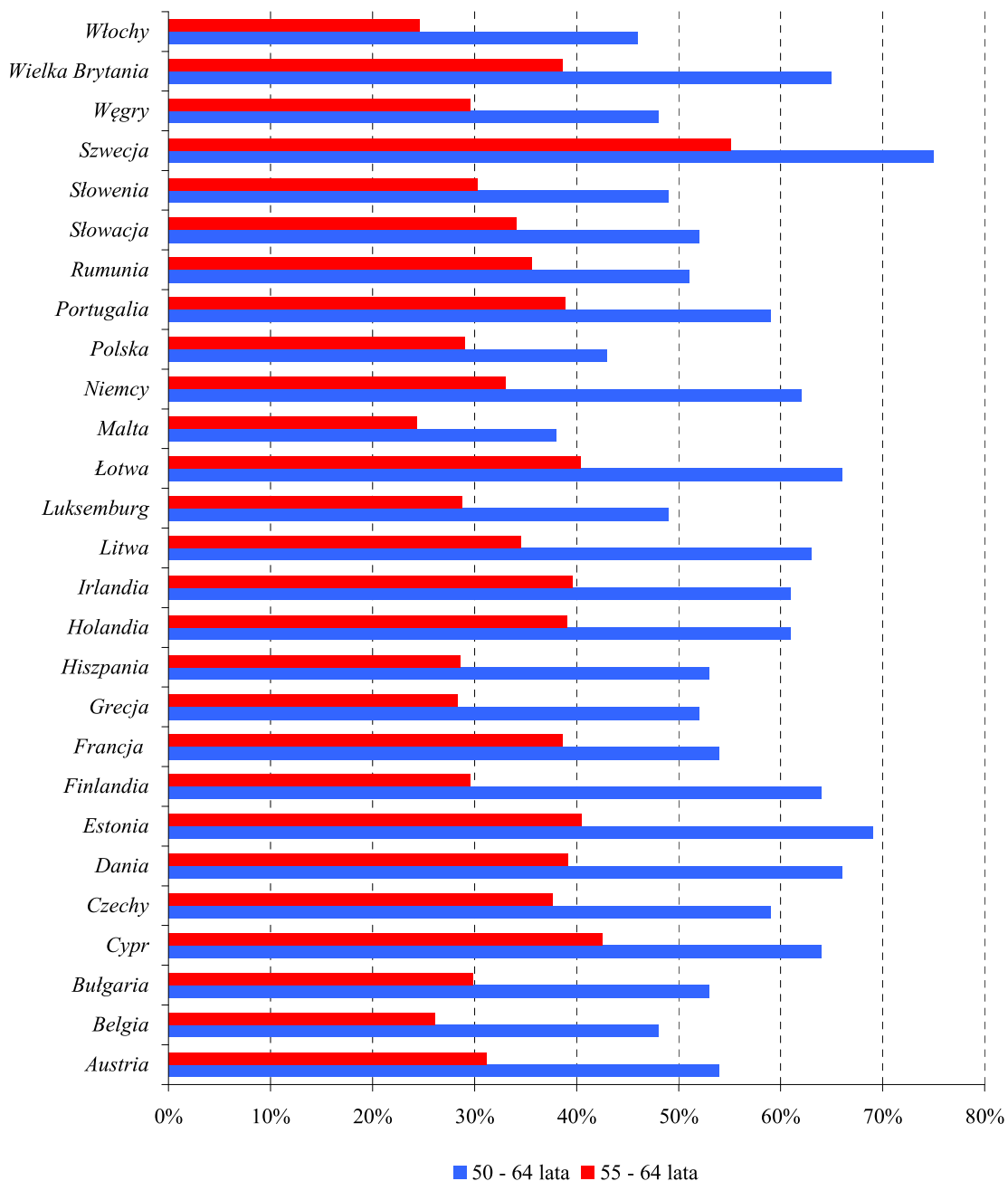
Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Klimkiewicz, *Społeczno – prawne uwarunkowania ...*, op. cit., s. 6 oraz *Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2009 r. ...*, op. cit., s. 125.

Wskaźnik zatrudnienia (pokazujący ile osób rzeczywiście pracuje) w przedziale wiekowym 50 – 54 lata wynosi 68,2%, ale już pośród osób w wieku 55 – 59 lat tylko 41,1%. Dla porównania warto wspomnieć, że wśród osób młodszych, np. w wieku 40 – 44 lata pracuje blisko 84%. Statystyki zatrudnienia wyglądają dramatycznie szczególnie, jeśli chodzi o kobiety po 55 roku życia. O ile w grupie wiekowej 45 – 49 lat wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosi 73,9%, to w grupie 55-59 lat jedynie 27,8%. To spadek o ponad 46 punktów procentowych. Starsi mężczyźni są w relatywnie lepszej sytuacji niż kobiety.

Spadek wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w końcu lat dziewięćdziesiątych trwał równoległe ze spadkiem wskaźnika zatrudnienia wśród najmłodszych uczestników rynku pracy. Zjawisko to pokazuje wyraźnie, iż nie ma substytucji na rynku pracy między tymi grupami wieku, a odejście z pracy pracownika na emeryturę najczęściej związane jest z likwidacją jego stanowiska pracy. Wyraźna zmiana relacji pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia wśród starszych i młodszych grup

¹⁷ E. Kryńska, *Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 9, s. 1 – 2.

wiekowych nastąpiła dopiero w 2006 r., kiedy wzrósł udział w zatrudnieniu osób w wieku 15 – 24 lata, a następnie wyraźnie spadł wskaźnik zatrudnienia osób starszych. Wskazuje to na wyraźne ryzyko narastania w przyszłości nierównowagi na rynku pracy i wzrostu presji na koszty pracy, jeżeli proces dezaktywizacji osób powyżej 50 roku życia nie zostanie powstrzymany¹⁸.



WYKRES 6: STOPA ZATRUDNIENIA PIĘCDZIESIĘCIOLATKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ W 2008 ROKU

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja na rynku pracy osób młodych i w starszych grupach wiekowych*, Departament Rynku Pracy MPiPS, Warszawa, październik 2008 r. oraz <http://epp.eurostat.cec.eu.int> (data odczytu: 30.12.2009).

¹⁸ Program Solidarność pokoleń. *Działania ...*, op. cit., s. 35.

Podobnie jak w przypadku współczynnika aktywności zawodowej, Polska pozostaje krajem o jednej z najniższych stóp zatrudnienia osób po pięćdziesiątce (wykres 6). Luka pomiędzy tymi wartościami w Polsce i Unii Europejskiej systematycznie rośnie.

1.3 Specyfika bezrobocia osób w niemobilnym wieku produkcyjnym

Bezrobotni w wieku 50+ uznani zostali ustawowo za osoby będące w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy¹⁹. Sytuacja ta nie może być objaśniana po prostu faktem ukończenia przez nich pięćdziesiątego roku życia (przekroczenie 50. r. ż. nie stanowi tutaj punktu granicznego)²⁰. Fakt ten należy raczej traktować jako złożoną barierę, na której występowanie wpływ mają zarówno czynniki obiektywne, jak i subiektywne – występujące zarówno po stronie samych bezrobotnych, jak również pracodawców i instytucji rynku pracy. W szerszej perspektywie przyczyny bezrobocia w grupie osób w wieku 50+ nie różnią się znacznie od przyczyn bezrobocia w ogóle, chociaż niektóre elementy wpływają na tę grupę nieco silniej obniżając jej „atrakcyjność” na rynku pracy lub powodując wykluczenie jej jednostek w tym obszarze. Przyczyny te ująć w następujących grupach:

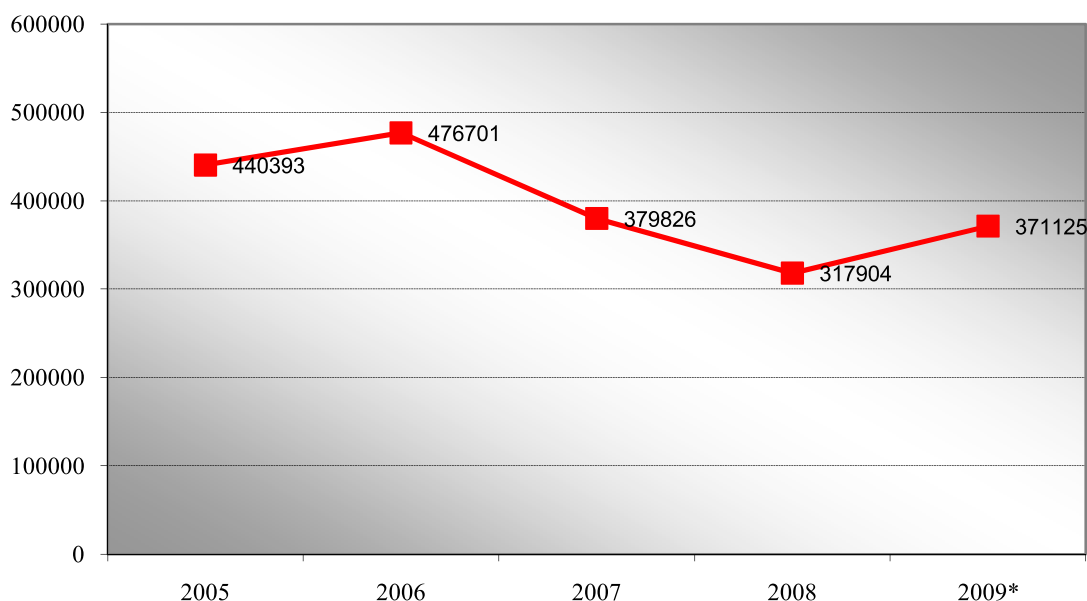
- ✓ tzw. „efekt pokolenia” – czyli czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia „50 plus” – mniejsza konkurencyjność pięćdziesięciolatków w stosunku do młodszych bezrobotnych, deficyt kwalifikacji, niska mobilność przestrzenna i zawodowa (osoby starsze najczęściej nie potrafią korzystać z różnych możliwości poszukiwania pracy oferowanych przez nowoczesny rynek i ograniczają się tylko do biernego oczekiwania na oferty z urzędów pracy, zamiast aktywnie poszukiwać zatrudnienia),
- ✓ tzw. „efekt fazy życia” – czyli czynniki związane z wiekiem – ograniczenia zdrowotne, zmęczenie pracą, obowiązki rodzinne charakterystyczne dla tej fazy życia (np. opieka nad wnukami),

¹⁹ Art. 49 Ustawy 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.).

²⁰ M. Foland, *Między filantropią a biznesem*, „Zielony Sztandar” 2009, nr 19, s. 5.

- ✓ tzw. „efekt sytuacji” – czyli czynniki związane z bieżącą sytuacją na rynku pracy – strukturalna rozbieżność między wymogami stawianymi przez pracodawców a umiejętnościami i predyspozycjami oraz potrzebami i oczekiwaniami bezrobotnych w wieku powyżej 50. lat; niechęć pracodawców do zatrudniania osób po 50-tce (częściowo racjonalna, częściowo wynikająca ze stereotypów)²¹.

Bezrobocie w grupie osób powyżej 50. roku życia powszechnie uważane jest za zjawisko naturalne. Wynika to z rozpropagowanego w latach 90. przekonania, że dezaktywizacja zawodowa tej grupy ludzi to bardzo dobry sposób na walkę z bezrobociem (zwalnianie miejsc pracy dla osób młodych), a także metoda oszczędzania zdrowia tych osób. Ostatnie lata pokazały, że było to błędne przekonanie – zwalniane miejsca pracy najczęściej były likwidowane, a nie proponowane młodym. W związku z tym bezrobocie nie zmniejszyło się, natomiast nastąpił gwałtowny spadek aktywności zawodowej osób po pięćdziesiątce, który powiększył jednocześnie wydatki budżetowe (wzrost wypłat emerytur i rent).



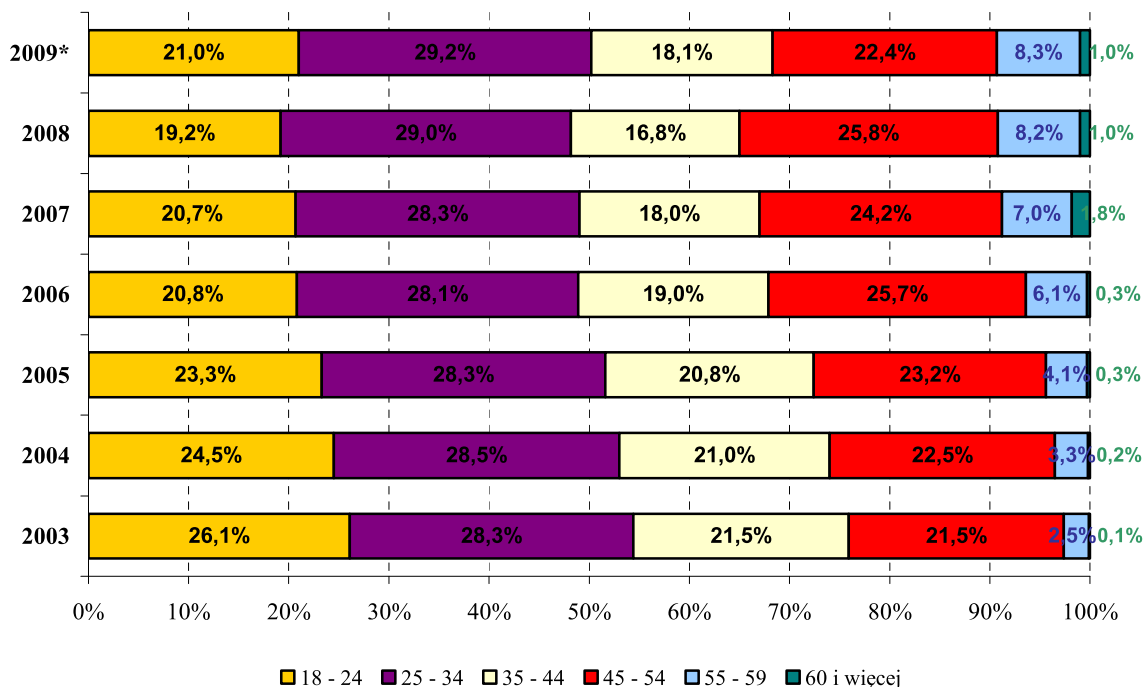
* - stan w dniu 30 listopada 2009 r.

WYKRES 7: LICZBA BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA W LATACH 2005 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.mpips.gov.pl> (data odczytu: 20.01.2010).

²¹ Z. Woźniak – Hasik, *Zatrudnienie osoby starszej – ryzyko i potencjalne korzyści*, Mazowieckie Centrum Zdrowia Publicznego, Warszawa 2007, s. 3 – 4.

Dzięki temu, że od 2005 r. bezrobotni 50+ są wyodrębniani w statystyce urzędów pracy (w statystyce GUS bezrobotnych w tzw. niemobilnym wieku produkcyjnym dzieli się na dwie podgrupy wiekowe: 45 – 54 lata oraz 55 lat i więcej) można zaobserwować ogólną tendencję zmniejszania się liczby bezrobotnych w tym przedziale wiekowym – z 490 tys. na początku 2005 r. do 371 tys. w końcu listopada 2009 r. Jednak w tym samym czasie tempo zmniejszania się bezrobocia wśród młodszych bezrobotnych było wyższe. W rezultacie udział bezrobotnych 50+ wśród wszystkich bezrobotnych zwiększył się z 15,8% do 20,5%. Na przestrzeni ostatnich lat wyraźnie zaznacza się dynamiczny wzrost odsetka bezrobotnych w starszych grupach wiekowych, przy istotnym spadku liczby młodych bezrobotnych:



* - stan w dniu 30 listopada 2009 r.

WYKRES 8: STRUKTURA WIEKOWA BEZROBOTNYCH W LATACH 2003 – 2009

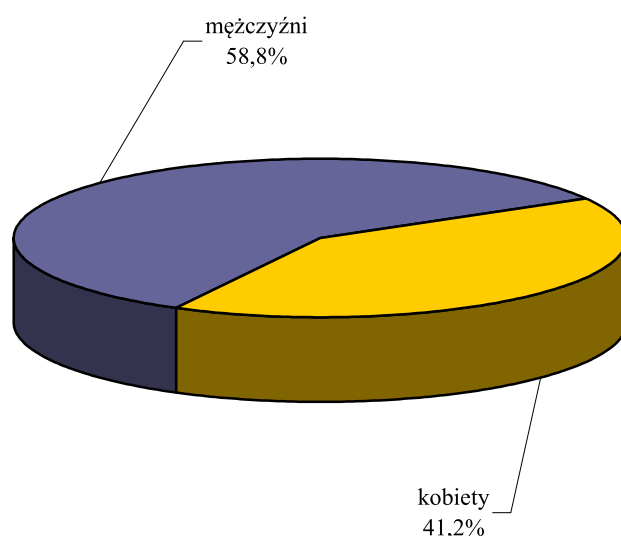
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja na rynku pracy ...*, op. cit. oraz *Informacja o bezrobociu w listopadzie 2009*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, grudzień 2009 r., s. 34.

Na dzień 30 listopada 2009 r. bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowili 5,5% całej populacji w wieku 50+. Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł 44,5 tys. osób, odpływ – 27,7 tys. Stopa odpływu bezrobotnych tej kategorii wiekowej (czyli stosunek bezrobotnych 50+ do ogółu bezrobotnych 50+ na koniec miesiąca

poprzedniego) wyniosła 4%²². Spośród osób wyrejestrowanych, 9,1 tys. (32,9%) podjęło pracę; 2,1 tys. (7,6%) rozpoczęło szkolenia; 0,5 tys. (1,8%) staże; 1,3 tys. (4,7%) skierowanych zostało do prac społecznie użytecznych²³.

Bezrobocie osób starszych nie wydaje się statystycznie poważnym problemem społecznym²⁴ - w 2009 r. w grupie wiekowej 50 – 54 lata stopa bezrobocia wynosiła zaledwie 6,5%, a w grupie wiekowej 55 – 59 lat – 7,3%, podczas gdy wśród osób do 25 roku życia – prawie 20%²⁵. Bezrobotni po pięćdziesiątce należą z reguły do najmłodszych roczników populacji 50+. Skala bezrobocia rejestrowanego nie oddaje jednak rzeczywistej sytuacji wielu osób starszych, głównie dlatego, że zgodnie z przepisami prawa, nie traktuje się jako bezrobotnych tych osób, które pobierają świadczenia przedemerytalne, zasiłek przedemerytalny, rentę, emeryturę²⁶. Najbardziej wiarygodny obraz ich trudnej sytuacji na rynku pracy daje analiza wskaźników aktywności zawodowej i zatrudnienia zaprezentowana w poprzednim podrozdziale.

Cechą odróżniającą bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat od ogółu zarejestrowanych jest struktura płci – wyraźnie przeważają tutaj mężczyźni (paradoksalnie wynika to z ich większej aktywności zawodowej):



WYKRES 9: STRUKTURA BEZROBOTNYCH 50+ WEDŁUG PŁCI

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Informacja o bezrobociu w listopadzie 2009* ..., op. cit., s. 34 – 35.

²² A. Fandrejewska, *Rosną kontrasty na polskim rynku pracy*, „Rzeczpospolita” z 07.12.2009, nr 286 (8492), s. B3.

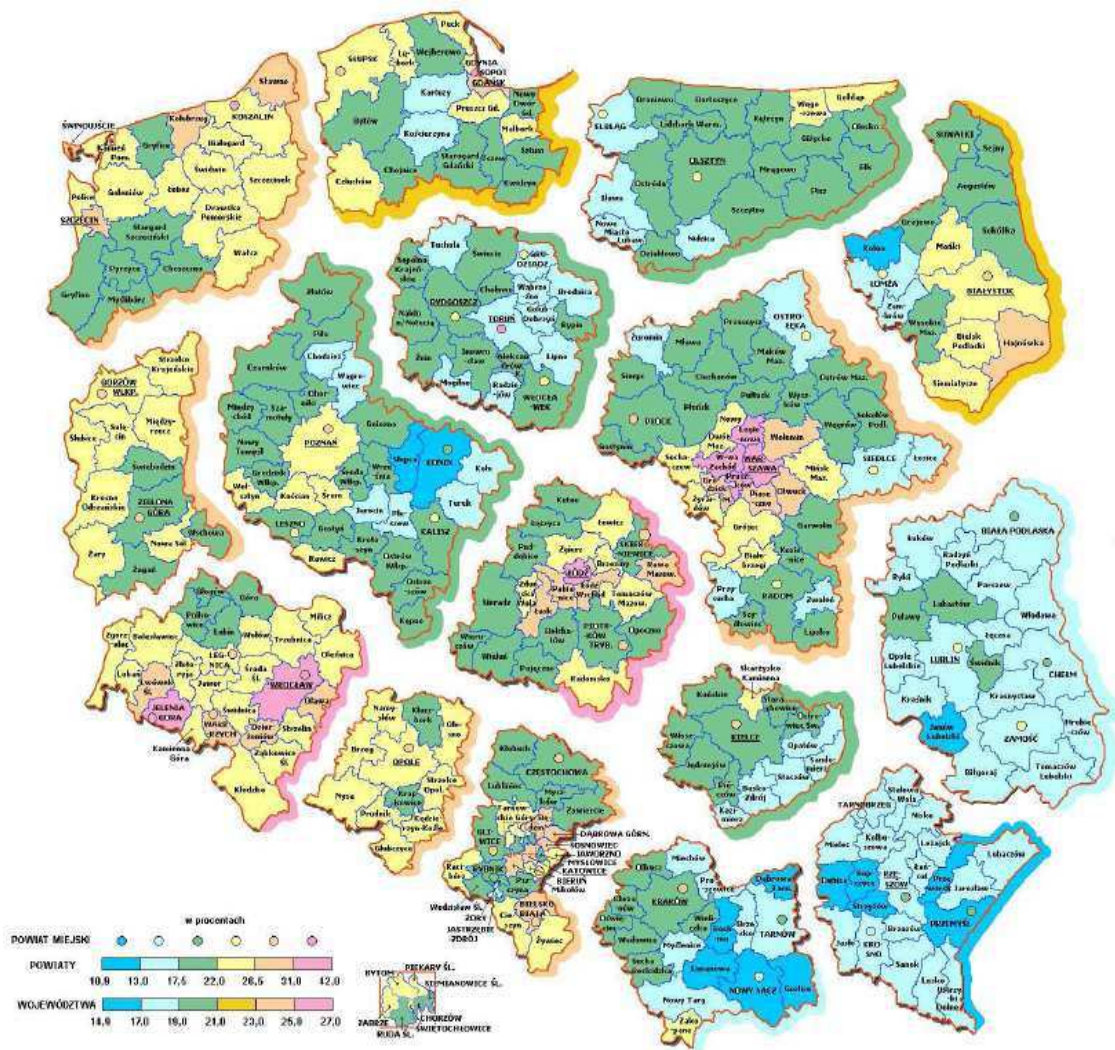
²³ *Informacja o bezrobociu w listopadzie 2009* ..., op. cit., s. 3.

²⁴ T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 4.

²⁵ Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2009 r. ..., op. cit., s. 125.

²⁶ Art. 2 ust. 1 pkt 2 lit c Ustawy 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.).

Bezrobocie 50+ można uznać za zjawisko miejskie, skoncentrowane jest bowiem w aglomeracjach (zdecydowanie bardziej, niż w przypadku bezrobotnych ogółem). W końcu 2008 r. na 100 bezrobotnych w wieku powyżej 50 r. ż. zamieszkałych w mieście przypadało 59 mieszkańców wsi. W przypadku bezrobotnych ogółem omawiany wskaźnik był wyższy i wynosił 83²⁷. Nie może jednak mylić fakt mniejszej stopy bezrobocia pięćdziesięciolatków na obszarach wiejskich. Wynika ona głównie z efektu legislacyjno – statystycznego (rolnicy posiadający gospodarstwa rolne o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowo nie mogą w myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nabyć statusu osoby bezrobotnej).



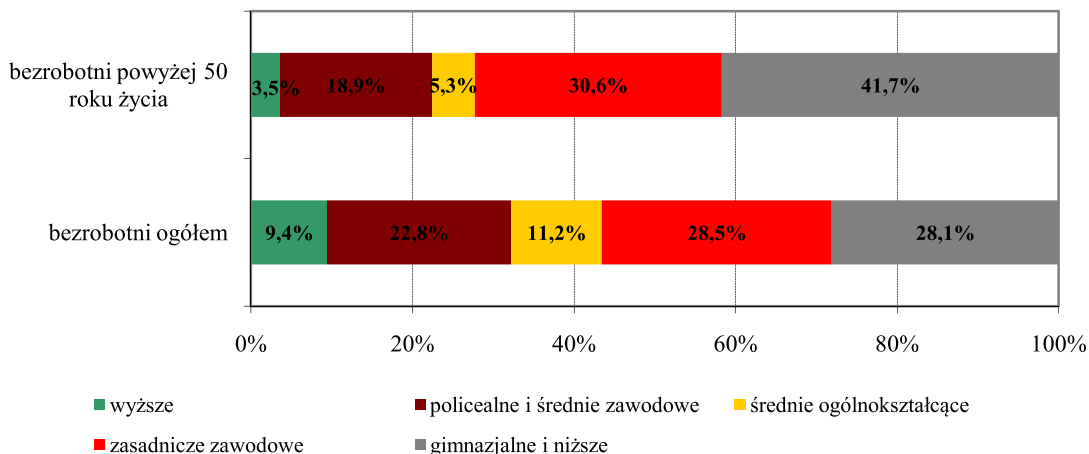
**RYSUNEK 1: UDZIAŁ OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA
 W OGÓLNEJ LICZBIE ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH NA KONIEC 2008 ROKU (W %)**

Źródło: *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2008 roku ...*, op. cit., s. 18.

²⁷ *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2008 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, lipiec 2009 r., s. 19 – 20.

Na dzień 31.12.2008 r. najwięcej bezrobotnych w omawianej grupie zarejestrowanych było w województwach: mazowieckim, dolnośląskim i śląskim (35 – 45 tys.), najmniej zaś – w województwach: opolskim, podlaskim i lubuskim (5 – 15 tys.). Koreluje to wyraźnie z koncentracją pokolenia 50+ właśnie w dużych miastach, między innymi w efekcie ruchliwości przestrzennej tego pokolenia w latach 60-tych i 70-tych XX wieku. W badanym okresie najwyższe udziały osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych (rys. 1) występowały w pasie województw zachodniej i południowo – zachodniej Polski, natomiast najniższe w południowo – wschodniej części kraju. Odsetek ten kształtował się w przedziale od 14,9% w województwie podkarpackim do 27% w województwie dolnośląskim.

Dane Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego (podobnie jak dane urzędów pracy) dowodzą, że bezrobotni mają ogólnie niższy poziom wykształcenia niż pracujący, ale bezrobotni 50+ wypadają w tym zestawieniu najgorzej (niemal co drugi bezrobotny z tej kategorii wiekowej legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym lub niższym):



**WYKRES 10: STRUKTURA BEZROBOTNYCH WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA
 W 2009 R. (STAN NA 30.09.2009 R.)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.mpips.gov.pl> (data odczytu: 20.01.2010).

Z drugiej strony osoby w omawianej grupie posiadają doświadczenie zawodowe. Na koniec III kw. 2009 r. spośród zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia najliczniejszą populację stanowiły osoby ze stażem 20 – 30 lat – 119,7 tys. osób, tj. 34,6% bezrobotnych w omawianej grupie. Zatem co trzeci bezrobotny po 50. roku

życia legitymował się takim stażem. Jednak podkreślenia i jednocześnie zastanowienia wymaga fakt, że w liczbie bezrobotnych pięćdziesięciolatków aż 5,9% nie posiadało doświadczenia zawodowego, a kolejne 8,3% legitymowało się doświadczeniem do 1 roku:

TABELA 5: BEZROBOTNI 50 PLUS WEDŁUG STAŻU PRACY (STAN NA 30.09.2009 R.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	W LICZBACH BEZWZGLĘDNYCH	W %
do 1 roku	28 701	8,3
1 – 5 lat	23 984	6,9
5 – 10 lat	26 811	7,8
10 – 20 lat	78 572	22,7
20 – 30 lat	119 706	34,6
30 lat i więcej	47 791	13,8
bez stażu	20 363	5,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.mpips.gov.pl> (data odczytu: 20.01.2010).

Krótki staż pracy bądź jego brak utrudniają sytuację osób bezrobotnych i zmniejszają ich atrakcyjność na rynku pracy²⁸. Wpływają one na czas pozostawania bez pracy, który w przypadku generacji 50 plus jest zdecydowanie dłuższy niż dla bezrobotnych w pozostałych grupach wiekowych. W liczbie bezrobotnych powyżej 50 r. ż. co czwarty (wśród bezrobotnych ogółem – co siódmy) pozostaje bez pracy ponad 24 miesiące od momentu zarejestrowania, a średni czas pozostawania bez zatrudnienia w omawianej grupie wiekowej wynosi prawie 18 miesięcy. Najmniejszy odsetek bezrobotnych po pięćdziesiątce (9,3%) przebywa w rejestrach urzędów pracy do 1 miesiąca²⁹. Populację długotrwale bezrobotnych 50+ charakteryzuje natężenie szczególnie niekorzystnych cech położenia społecznego i niedostatek zasobów potrzebnych na rynku pracy – niskie wykształcenie i przygotowanie do pracy w stosunkowo prostych zawodach³⁰.

Portret bezrobotnych 50+ wyłaniający się z danych statystycznych i badań socjologicznych umożliwia poniekąd wyjaśnienie ich specyficznej sytuacji na rynku

²⁸ PROGRAM 45 / 50 PLUS. Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym. Zasady przyznawania środków Funduszu Pracy stanowiących rezerwę Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj 2008 r., s. 8.

²⁹ Informacja o bezrobociu w listopadzie 2009 ..., op. cit., s. 34.

³⁰ B. Rysz – Kowalczyk, B. Szatur – Jaworska, Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ ..., op. cit., s. 46.

pracy. Jednym z powodów ich niekorzystnego położenia są preferencje pracodawców, którzy na ogół wolą zatrudniać osoby młode. W Polsce cały czas pokutuje przekonanie, że osoba starsza „traci na jakości zawodowej”³¹ (jest mniej elastyczna, oporniej przystosowuje się do zmian, gorzej radzi sobie z nowymi technologiami, nie zna języków obcych, nie ma kwalifikacji potrzebnych obecnie na rynku, nie posiada umiejętności autoprezentacji, częściej korzysta ze zwolnień lekarskich³²). Firmy zakładają, że dwudziesto-, trzydziesto-latek będzie bardziej energiczny, szybciej przystosuje się do nowych warunków pracy, będzie pracował efektywniej i zażąda dużo niższego wynagrodzenia niż osoba z kilkudziesięcioletnim stażem pracy³³. Starsi bezrobotni – zdaniem pracodawców – często obciążeni są złymi PRL-owskimi nawykami. Częściej niż młodszy bezrobotni, wykazują niechęć do zmiany zawodu i nabycia nowych kwalifikacji³⁴ – ogólnie nie chcą się rozwijać. Nie mają również możliwości podjęcia każdego rodzaju pracy (np. wymagającej sprawności fizycznej³⁵). Długotrwałe pozostawanie w rejestrze bezrobotnych powoduje, że nie wierzą we własne siły, przejawiają brak inicjatywy, nie mają pomysłu na realizację siebie na rynku pracy. Jednym z najczęstszych powodów utraty przez nich statusu bezrobotnego (poza podjęciem zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej) jest niepotwierdzenie gotowości do pracy bądź odmowa (bez uzasadnionej przyczyny) przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy.

Grupa bezrobotnych 50+ nie jest istotnym beneficjentem programów aktywizacji organizowanych i monitorowanych przez Powiatowe Służby Zatrudnienia (stanowi ona ok. 10% ogółu aktywizowanych)³⁶. Służby te nastawione są przede wszystkim na ludzi młodych. Brakuje ponadto pracowników specjalizujących się w pracy z tego typu odbiorcą³⁷. Z kolei wiadomo też, że przeciętny koszt aktywizacji grup bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat jest trzy razy większy niż innych tzw. łatwiejszych klientów usług rynku pracy³⁸.

³¹ D. Mól, *Osoby 50+ na rynku pracy*, Biuletyn nr 7, Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa 2008, s. 5.

³² A. Lankamer, P. Potocka – Szmoń, *Dyskryminacja w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2006, s. 37.

³³ <http://www.aktywni50.pl> (data odczytu: 10.12.2009).

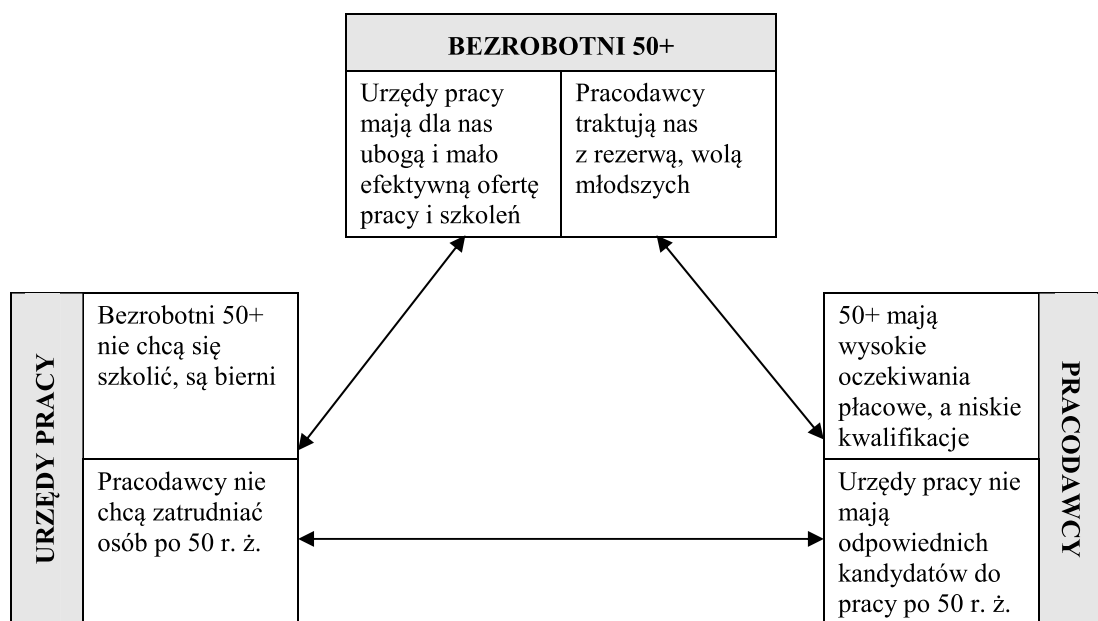
³⁴ *Głos osób starszych, siła przyszłości*, Forum 50+ Seniorzy XXI wieku, Warszawa 2006, s. 68.

³⁵ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wyd. C. H. Beck, Warszawa 2008, s. 93.

³⁶ Z badań przeprowadzonych przez Ipsos Polska w 2007 r. wynika, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy aż 68% respondentów po 50 r. ż. nie otrzymało z PUP żadnej oferty pracy, a 91% żadnej oferty udziału w szkoleniach.

³⁷ T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia ...*, op. cit., s. 7.

³⁸ I. Dryl, *50+ bez piętna starości*, „Nowe Życie Gospodarcze” 2008, nr 3 (459), s. 18.



RYСУNEK 2: TRUDNA SYTUACJA BEZROBOTNYCH 50+ NA RYNKU PRACY
– EFEKT TZW. „BŁĘDNEGO KOŁA”

Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Schimanek, *Problem niskiej aktywności zawodowej osób powyżej 50-tego roku życia w Polsce*, Leżajsk, 18 marca 2009 r., s. 26.

Na podstawie powyższych refleksji zauważyć można wyraźną selekcję negatywną w charakterystyce bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Problem ten nie jest jedynie kwestią tego, czy pracodawcy mają ochotę zatrudnić osobę po 50-tce, czy też nie. Jego trwałość jest konsekwencją głębokich niespójności strukturalnych naszego rynku pracy, który, ogólnie mówiąc, jest nieelastyczny. Niewątpliwie dotychczas stosowana polityka rynku pracy wobec osób bezrobotnych należących do generacji 50+ nie zdaje egzaminu³⁹. Oznacza to, że musi mieć ona odmienny, specyficzny charakter. Powinna być sekwencją działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej, wraz z rozbudzeniem potencjału aktywności i mobilności, wiary w siebie, rozpoznaniem własnych szans kwalifikacyjnych, nauki nawigacji na rynku pracy w powiązaniu z oceną potencjału zawodowego oraz zdobyciem nowych kompetencji⁴⁰. Sposobem na walkę z bezrobociem omawianej grupy wiekowej może być także wyzbycie się wskazywanych powyżej stereotypów i schematów myślowych. Dojrzały pracownicy często wygrywają bowiem z młodszymi lojalnością wobec firmy, spokojem i rzetelnością, a w oczach klientów są – dzięki wieloletniemu doświadczeniu – bardziej wiarygodni.

³⁹ A. Klimkiewicz, *Spoleczno – prawne uwarunkowania ...*, op. cit., s. 9.

⁴⁰ B. Rysz – Kowalczyk, B. Szatur – Jaworska, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ ...*, op. cit., s. 8.

1.4 Źródła bierności zawodowej grupy wiekowej 50 plus

W literaturze poświęconej aktywności zawodowej osób w wieku około emerytalnym wyróżnia się czynniki zachęcające te osoby do przejścia na wcześniejszą emeryturę oraz czynniki, które utrudniają znalezienie i utrzymanie zatrudnienia i tym samym „wypychają” je z rynku pracy⁴¹. Wśród obu determinant przedwczesnego wycofywania się z rynku pracy można wskazać zarówno przyczyny instytucjonalne, jak i przyczyny leżące po stronie pracodawców oraz samych pracowników:

TABELA 6: PRZYCZYNY DEZAKTYWIZACJI POKOLENIA 50+

<i>Czynniki makroekonomiczne i demograficzne</i>	<i>Uwarunkowania wynikające z prowadzonej polityki społecznej</i>	<i>Postawy uczestników rynku pracy</i>	<i>Uwarunkowania osobiste</i>
<ul style="list-style-type: none"> – modernizacja technologiczna polskiej gospodarki – spadek opłacalności produkcji rolnej w latach 90-tych XX wieku – przyrost ludności w wieku produkcyjnym powodujący spadek zainteresowania zatrudnianiem osób w wieku produkcyjnym niemobilnym 	<ul style="list-style-type: none"> – ułatwienia w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury i renty w I połowie lat 90. XX wieku – wdrażanie nowego systemu emerytalnego i stopniowe ograniczanie dostępu do wcześniejszych emerytur 	<ul style="list-style-type: none"> – naciski ze strony środowiska zawodowego na wcześniejsze odchodzenie na emeryturę – dyskryminacja ludzi starszych z powodu wieku (ageizm) – niechęć pracodawców do zatrudniania starszych pracowników – wiek jako kryterium selekcji zasobów pracy w procesie rekrutacji 	<ul style="list-style-type: none"> – zły stan zdrowia osób starszych, ograniczający ich zdolność do pracy – stosunkowo niski poziom wykształcenia osób po 50 r. ż. i obawa przed konkurencją ze strony młodych – zmęczenie pracą i chęć wypoczynku, tempo pracy – obawy przed zwolnieniem z pracy i staniem się osobą bezrobotną, wywołane przez niepewność sytuacji na rynku pracy – sprawowanie opieki nad członkami rodziny (np. nad wnukami)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Szukalski, *Wnioski i rekomendacje. Praca [w:] Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, red. naukowy B. Szatur – Jaworska, Biuletyn RPO, zeszyt nr 65, Warszawa 2008, s. 135 – 137 oraz M. Boni, *50+ Wyzwanie polskiego rynku pracy*, materiały z konferencji MRR „50+ na rynku pracy – dylematy i wyzwania polityki społecznej w kontekście doświadczeń Programu Equal”, Warszawa, 5 luty 2008 r.

⁴¹ B. Szatur – Jaworska, P. Błędowski, M. Dziegielewska, *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006, s. 157.

Do czynników wypychających dojrzałych pracowników z rynku pracy należą z pewnością negatywne stereotypy dotyczące efektywności ich pracy⁴². Zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników dość rozpowszechnione jest przeświadczenie, że zaawansowany wiek wiąże się z obniżeniem zdolności do pracy⁴³. Starsi pracownicy padają ofiarą wszechobecnego kultu młodości, magii wydajności i kreatywności (pracują gorzej, wolniej i mniej efektywnie niż młodzi⁴⁴). Pracodawcy bezrefleksyjnie postrzegają ich jako osoby niewydolne, niesamodzielne i trudne. „Zamraża” się ich w powtarzalnych obowiązkach, bądź ogranicza zakres tych obowiązków. Fakt wczesnego opuszczania rynku pracy potęguje niska samoocena pracowników w wieku około emerytalnym. Porównanie z „młodszymi pracownikami” umacnia w przeświadczeniu dotyczącym mniejszych kwalifikacji zawodowych i słabszego wykształcenia. Znamienny jest fakt, że osoby w przedziale wiekowym 50 – 60 lat wyraźniej niż osoby powyżej 60 r. ż. dostrzegają stygmatyzujące i deprecjonujące ich przejawy dyskryminacji – mają oni poczucie, że znajdują się raczej w etapie „przechowywania” niż pełnoprawnej pracy, że „zajmują ławkę rezerwowych”. Może to oznaczać, że pokolenie 60+ albo „przyzwyczało się” do gorszego traktowania, albo ich oczekiwania w tym względzie zmalały⁴⁵.

Wiele osób w wieku około emerytalnym nie odnajduje się również w nowych realiach rynku pracy – nie podobają im się metody zarządzania, rozliczanie pracowników, czują się źle jako podwładni młodych menedżerów. Praca staje się wówczas źródłem silnego stresu, nie ma zaś większych szans na podjęcie pracy w innym miejscu, czy w innym charakterze, ponieważ starsi pracownicy z zasady nie są przyjmowani przez nowych pracodawców⁴⁶. Emerytura w takich okolicznościach zabezpiecza – jak się wydaje – warunki akceptowalnego życia⁴⁷.

⁴² Jak wynika z badań przeprowadzonych w 2007 r. przez portal rekrutacyjny Pracuj.pl, osoby po 50. roku życia są najbardziej dyskryminowaną grupą społeczną w Polsce.

⁴³ Według ekspertów z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, nie ma związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy starzeniem się a obniżeniem zdolności do pracy (M. Wodzicki, *Ucieczka na emeryturę*, „Trybuna” z 09.11.2009, nr 47, s. 8).

⁴⁴ A. Cichoń, *Wiek nie jest przeszkodą*, Biuletyn Informacyjny WUP w Katowicach nr 17/08, czerwiec 2008, s. 14.

⁴⁵ Ł. Czabler, *Wokół dyskryminacji osób starszych*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 10, s. 10.

⁴⁶ Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje mniej niż cztery lata do nabycia uprawnień emerytalnych – paradoksalnie pogarsza ich sytuację na rynku pracy. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, które weszły lub niebawem wejdą w okres ochronny, gdyż później nie będą mogli ich zwolnić (Art. 39 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks Pracy*; Dz. U. z 2009, nr 219, poz. 1704). Innym powodem, dla którego osoby starsze są mniej chętnie zatrudniane, to wyższe koszty ich pracy wynikające z wysługi lat (odprawy, gratyfikacje jubileuszowe).

⁴⁷ U. Sztanderska, *Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS [w:] Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 21.

Osoby po 50-tym roku życia podkreślają znaczenie stabilizacji własnej sytuacji i dążenie do jej zapewnienia. Decyzje dezaktywizacyjne często związane są z obawą przed wyzwaniem, jakie stawia rynek pracy. Wymienić należy tutaj m.in.:

- ✓ lęk przed utratą pracy (zwłaszcza u osób z długoletnim stażem pracy u jednego pracodawcy)⁴⁸ – to musi wyzwać mechanizmy obronne zarówno w sferze odczuwania prestiżu, jak i zabezpieczenia dochodowego,
- ✓ lęk przed znalezieniem się w sytuacji bezrobocia (na taką przyczynę obierania strategii bierności powołuje się ponad 23% pięćdziesięciolatków⁴⁹), bo to obniża pozycję społeczną; stabilność dochodów emerytalnych i rentowych rekompensuje zagrożenia związane z bezrobociem,
- ✓ relatywnie niska ocena możliwej pozycji na rynku pracy, związana z niskim poziomem wykształcenia i kompetencji tej grupy, podczas gdy miejsca pracy tworzone są głównie dla osób o wyższych kwalifikacjach⁵⁰.

W obliczu powyższego, ucieczka na emeryturę daje poczucie bezpieczeństwa, stabilizacji, spokoju. Polacy po pięćdziesiątce obawiają się przede wszystkim niestabilności prawa. Czują się zagubieni w gąszczu przepisów, nie nadążają za zmianami. Poza tym wielu osobom z generacji 50+ brakuje wiedzy na temat systemu emerytalnego. Wiedza ta jest wiedzą z tzw. „drugiej ręki”, zbieraną plotek i obiegowych opinii. Dlatego decydują się na zakończenie pracy w nieoptymalnym dla nich momencie⁵¹. Jest to swoista ucieczka przed ryzykiem.

Wcześniejszemu zakończeniu aktywności zawodowej sprzyja pogorszenie stanu zdrowia w stopniu umożliwiającym uzyskanie orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy⁵². W świetle szacunków BAEL, prawie 49% z 3,1 mln biernych zawodowo w populacji 50+ jako barierę w wykonywaniu pracy zawodowej wskazuje chorobę lub niepełnosprawność⁵³. Większość pracodawców zaznacza również, że ogólna sprawność psychofizyczna jest jednym z głównych ograniczeń w zatrudnianiu osób po 50. r. ż.

⁴⁸ Z badań CBOS wynika, że co trzeci pracujący liczy się z możliwością utraty pracy. Obawy te rosną z wiekiem (*Warunki życiowe społeczeństwa polskiego: problemy i strategie*, Komunikat CBOS nr 3884, Warszawa, luty 2008, s. 12 - 15). Dlatego przywilej wcześniejszej emerytury ma rzesze wiernych obrońców.

⁴⁹ P. Szukalski, *Plany dezaktywizacji zawodowej (wstępne wyniki badań)*, konferencja ZUS i ISP „To idzie starość – polityka społeczna wobec procesu starzenia się ludności w Polsce”, Warszawa, 4 lipca 2008 r.

⁵⁰ W latach 2004 – 2006 przeszło 40% nowo powstałych miejsc pracy stworzono dla osób z wykształceniem wyższym, a stanowiska przy pracach prostych stanowiły jedynie 8% nowych miejsc pracy (Program *Solidarność pokoleń. Działania ...*, op. cit., s. 42).

⁵¹ Ł. Krzyżanowska, *Dlaczego Polacy przechodzą na emeryturę, choć nie powinni?*, „Gazeta Wyborcza” z 07.10.2009, nr 235, s. 22.

⁵² J. Bugajska, T. Makowiec – Dąbrowska, *Czynniki zawodowe przedwczesnego obniżenia zdolności do pracy u osób starszych*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 2, s. 20.

⁵³ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2009 r.*, tabl. 4.1 ..., op. cit., s. 183.

Rolę tego czynnika podkreślają przeprowadzone w 2008 r. wyniki badań: „*Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym*” oraz „*Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*”. Na podstawie ich lektury można wysnuć następujący wniosek – z punktu widzenia postulowanego wydłużenia wieku emerytalnego, stan zdrowia jest w krótkiej perspektywie istotną przeszkodą w zatrzymaniu zatrudnienia, w dłuższym horyzoncie czasowym większe znaczenie może mieć poziom wykształcenia; przesądza nie tylko o jakości kapitału ludzkiego, ale ogranicza także proces pogarszania się stanu zdrowia wraz z wiekiem. W perspektywie średnio- i długookresowej wykształcenie jest więc zasadniczym czynnikiem dla dłuższego pozostawania na rynku pracy.

Rozwój społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy pociąga za sobą konieczność stałego rozszerzania i aktualizacji zdobytej wiedzy i umiejętności⁵⁴. Połączenie doświadczenia z najnowszą wiedzą branżową to najlepsze referencje stanowiące o pozycji na rynku pracy i decydujące w dużej mierze o możliwościach zatrudnienia. Tymczasem w percepcji zarówno osób dojrzałych, jak i pracodawców – horyzont czasowy aktywności zawodowej osób należących do pokolenia 50+ jest stosunkowo krótki⁵⁵, dlatego inwestycja w ich doksztalcenie lub przekwalifikowanie jest po prostu nieopłacalna. Wszystko to prowadzi do szybkiej deprecjacji kapitału ludzkiego osób po 50. r. ż. i w konsekwencji obniża ich zatrudnialność.

Przyczyn dezaktywizacji osób powyżej 50 roku życia należy upatrywać również w czynnikach instytucjonalnych⁵⁶. Jedną z cech polskiego systemu zabezpieczenia społecznego jest powszechna dostępność świadczeń dla osób w wieku przedemerytalnym (ponad 80% osób biernych zawodowo w wieku 55 – 64 lata deklaruje, że otrzymywanie wcześniejszego świadczenia emerytalnego lub renty inwalidzkiej jest przyczyną pozostawania poza rynkiem pracy). Taka konstrukcja jest podstawową przyczyną niskiego wskaźnika aktywności zawodowej generacji 50 plus⁵⁷.

Ważnymi motywami „ucieczki w emeryturę” okazują się niskie zarobki i stosunkowo wysokie emerytury oraz możliwość łączenia pracy zarobkowej (w tym także w szarej strefie) z emeryturą. Obecnie emeryci, którzy nie osiągnęli jeszcze ustawowego wieku emerytalnego, mogą pracować i jednocześnie pobierać emeryturę

⁵⁴ *Innowacyjność w praktyce. Przegląd tematów w ramach PO KL*, materiały szkoleniowe Krajowej Instytucji Wspomagającej, Warszawa, czerwiec 2009, s. 9.

⁵⁵ M. Szymula, *Pracodawcy łaskawszy dla 50+*, „Poradnik Handlowca” 2009, nr 9, s. 7.

⁵⁶ Materiały z VIII posiedzenia Naczelnej Rady Zatrudnienia, Warszawa, 28 października 2005 r.

⁵⁷ I. Rakowska – Boroń, *Praca dla osób po pięćdziesiątce*, „Gazeta Prawna” z 15.03.2006, nr 53 (1671), s. 16.

(jeśli dochód z pracy wynosi mniej niż 70% przeciętnej płacy)⁵⁸. Zatrudnienie emeryta jest korzystne także dla pracodawcy, bo jest on pracownikiem tańszym – nie trzeba za niego opłacać składek na ZUS. Ta zbiorowa strategia oparta na racjonalnej kalkulacji obciąża państwo, ale to właśnie ono tworzy do niej warunki – system emerytalny w Polsce jest niestabilny i pełen luk⁵⁹.

Przesłanką ku zmniejszeniu podaży osób w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy – obok zachęt czysto finansowych, związanych z dostępnością i relatywną wysokością świadczeń – może być chęć lub konieczność podjęcia opieki nad innymi członkami rodziny. Jak wskazują analizy dotyczące sprawowania opieki według wieku i statusu na rynku pracy w Polsce – odsetek osób opiekujących się dzieckiem lub osobą dorosłą jest wyższy wśród osób po 50-tym roku życia niż wśród osób młodszych. Porównanie wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności dla różnych krajów Unii Europejskiej pokazuje, że w Polsce osoby po pięćdziesiątce nie angażują się w opiekę nad członkami rodziny bardziej niż w innych krajach⁶⁰. Oznacza to, że obciążenie obowiązkami rodzinnymi nie stanowi wyjaśnienia wyjątkowo wczesnego wycofywania się z rynku pracy osób w wieku 50 lat i więcej w Polsce.

Trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, w jakim stopniu bierność zawodowa osób po 50. roku życia jest efektem ich małego zainteresowania pracą (zwłaszcza ze strony osób niżej wykształconych), a w jakim stopniu przejawem braku zainteresowania ich zatrudnianiem przez pracodawców. Tak, czy inaczej – ważnym wyzwaniem dla krajowej polityki społecznej jest wypracowanie skutecznych i efektywnych rozwiązań, mających na celu promowanie aktywnego starzenia się, zapobieganie wczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy oraz zwiększanie zdolności zatrudnienia starszych pracowników. Sztandarowa reforma polegająca na podniesieniu wieku emerytalnego jest konieczna, ale z pewnością niewystarczająca. Konieczne jest podjęcie sekwencji działań: kampanie społeczne, edukacja pracodawców i pracowników, przezwyciężenie medialnego stereotypu pokolenia 50+. System emerytalny powinien uwzględniać dwie grupy obecnych emerytów – tych, którzy pracować już nie mogą i nie chcą, oraz tych, którzy mogą i chcą pracować, ale są z rynku pracy wypychani⁶¹.

⁵⁸ U. Sztanderska, *Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej* ..., op. cit., s. 33.

⁵⁹ Problemem polskiej polityki wobec osób starszych jest pewna niejednoznaczność jej kierunku. Z jednej strony – sprzyja wcześniejszemu opuszczaniu rynku pracy, a z drugiej stwarza osobom pobierającym świadczenia motywację do pracy (S. Golinowska, *Praca z perspektywy wieku* [w:] *W trosce o pracę* ..., op. cit., s. 207 – 208).

⁶⁰ *Przejście z pracy na emeryturę*, GUS, Zakład Wydawnictw Statystycznych, seria „Informacje i opracowania statystyczne”, Warszawa 2007, s. 5.

⁶¹ Ł. Krzyżanowska, *Dlaczego Polacy przechodzą na emeryturę* ..., op. cit., s. 22.

1.5 Kategoryzacja skutków przedwczesnej dezaktywacji zawodowej osób starszych

Niewątpliwie istotny wpływ na zmiany zachodzące na rynku pracy mają czynniki demograficzne, które określają wielkość populacji w wieku aktywnym zawodowo. Zmiany w strukturze ludności według wieku stanowią jedno z najistotniejszych zagadnień z punktu widzenia rynku pracy (generują m.in. zapotrzebowanie na określone zawody i specjalności). W Polsce, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej obserwujemy postępujący proces starzenia się społeczeństwa. Mniej więcej co pięć lat średni wiek pracowników w UE wzrasta o rok, co implikuje jednocześnie ubytek pracujących⁶². Przybywa emerytów i osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego. Spada liczebny stan najmłodszych pokoleń. Wszystko to jest wynikiem niskiego współczynnika dzietności i wydłużania się życia ludzkiego⁶³.

Wedle przewidywań GUS, liczba osób w wieku 50 i więcej lat ma wzrosnąć w okresie 2003 – 2030 o 44,4%, a jej udział w ogólnej liczbie ludności ma się zwiększyć do 45,2%⁶⁴. Od 2012 r. będzie wyraźnie się zmniejszać liczba osób w wieku produkcyjnym i pogłębi się proces starzenia się zasobów pracy⁶⁵. Tym samym, zacznie szybko rosnąć wskaźnik tzw. obciążenia demograficznego. Liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym wzrośnie z około 25 osób obecnie do około 46 osób w 2030 i 75 osób w 2050 r.⁶⁶. Demograficzne analizy ostrzegają przed katastrofalnymi skutkami nierównowagi generacyjnej⁶⁷.

Wydłużenie życia ludzkiego oznacza, iż okres bierności zawodowej osób powyżej 50. roku życia konsekwentnie się wydłuża. W efekcie zbliżamy się powoli do sytuacji, w której przeciętny Polak przez 1/3 swojego życia będzie się uczył, przez 1/3 pracował, a przez ostatnie 1/3 pozostanie bierny zawodowo. Z badań porównawczych wynika, że Polska ma prawie najmłodszych emerytów w Europie⁶⁸ (aż 42,9% Polaków w wieku

⁶² Projekt „50naPlus – Wsparcie aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia” (projekt realizowany był w latach 2005 – 2006 w województwach: mazowieckim, śląskim i wielkopolskim; podejmował działania na rzecz podniesienia świadomości i zmiany postaw wśród przedsiębiorców odnośnie zatrudniania osób po 50. r. ż., a także na rzecz aktywizacji tych osób).

⁶³ I. E. Kotowska, *Proces starzenia się ludności Polski do 2030 r. – opis i jego percepcja społeczna* [w:] *Później na emeryturę?*, praca zbiorowa pod red. I. Wóycickiej, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2004, s. 12.

⁶⁴ Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2003 – 2030*.

⁶⁵ A. Rosner, M. Stanny, *Demograficzne aspekty zasobów pracy w Polsce do 2030 r.*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1, s. 1-5.

⁶⁶ A. Rzońca, W. Wojciechowski, *Ile kosztują nas wcześniejsze emerytury?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa, luty 2008, s. 23.

⁶⁷ M. Boni, *Generacja 50+. Dylematy działania* [w:] *Później na emeryturę? ...*, op. cit., s. 70.

⁶⁸ Najmłodszych emerytów w Europie ma Malta (L. Kostrzewski, P. Miączyński, *Ktoś za wcześniejsze emerytury musi zapłacić*, „Gazeta Wyborcza” z 09.12.2009, nr 288, s. 22).

50 – 69 lat to emeryci a przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę w Polsce to w przypadku kobiet – 56 lat, a w przypadku mężczyzn – 61 lat). Zaledwie 25% mężczyzn i 13% kobiet przechodzi w Polsce na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego⁶⁹. Tym samym polski system emerytalny zagubił swój sens społeczny i zmierza do absurdu. Dzisiejsi 50-latkowie nie są bowiem starcami. Problemem są natomiast ich kwalifikacje, które często nie przystają do obecnych potrzeb rynku⁷⁰. O ile na początku transformacji wygaszanie aktywności zawodowej osób po 50. roku życia wydawało się koniecznością ekonomiczną i społeczną, o tyle obecnie utrzymanie ich aktywności stało się wyzwaniem niezbędnym, gdyż „armia” biernych zawodowo 50-latków przeraża⁷¹.

Jak wynika z raportów i analiz (m.in. Towarzystwa Ekonomistów Polskich), sfinansowaniem po 1999 r. świadczeń przyznawanych przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego objęto 3,5 mln osób. Młodzi emeryci kosztują budżet państwa rocznie blisko 20 mld zł – to suma równoznaczna z możliwością utworzenia blisko 200 tys. nowych miejsc pracy⁷². ZUS sygnalizuje, że w 2025 r. może zabraknąć w jego kasie środków na wypłaty zobowiązań. W perspektywie niecałej dekady może to stworzyć sytuację, w której pracująca mniejszość będzie zmuszona utrzymywać niepracującą większość. Bez skutecznego ograniczenia przywilejów, finansom publicznym grozi zapaść. Tymczasem wiele osób nadal preferuje wybór wcześniejszego skorzystania z emerytury (obecnie co czwarty emeryt zalicza się do grupy 55 – 59 lat)⁷³, a kolejne rządy z upodobaniem przesuwają termin ograniczenia sposobności wczesnego wychodzenia z rynku pracy.

Nie jest prawdą, że podtrzymywanie zatrudnienia osób starszych powoduje zabieranie miejsc pracy ludziom młodym wkraczającym na rynek pracy, a takie przeświadczenie jest w Polsce dość powszechne⁷⁴. Po pierwsze miejsca pracy zajmowane przez osoby powyżej 50. roku życia nie są miejscami na ludzi młodych (z uwagi na konieczną wiedzę i doświadczenie). Po drugie na podstawie dostępnych statystyk można zaobserwować, że tworzenie bodźców do wcześniejszej dezaktywacji zawodowej osób starszych pogarsza perspektywy zatrudnienia osób młodych (niski

⁶⁹ <http://www.dziennik.pl> (data odczytu: 02.01.2010).

⁷⁰ L. Kostrzewski, P. Miączyński ..., op. cit., s. 22.

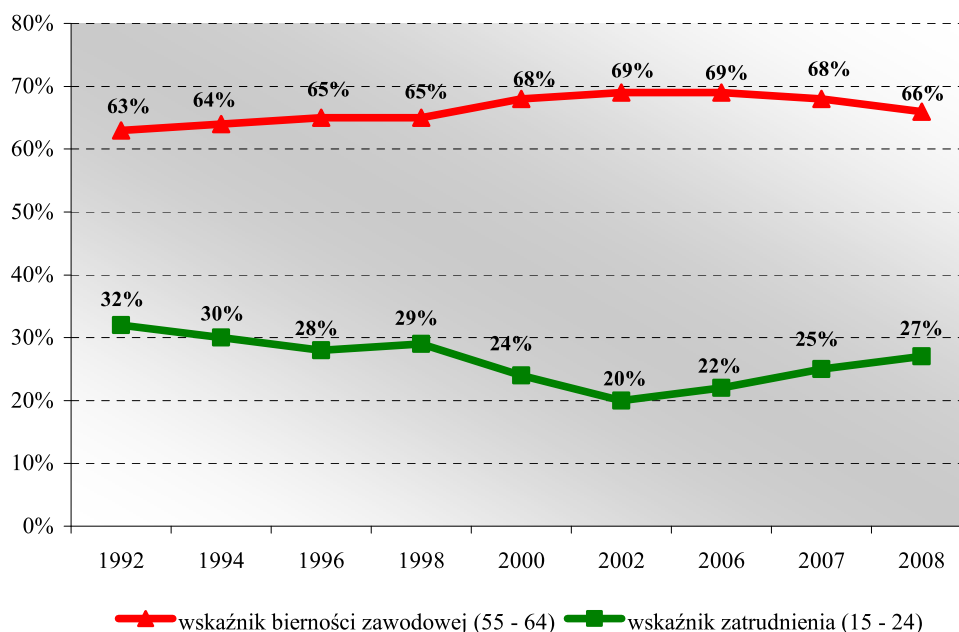
⁷¹ A. Klimkiewicz, *Niektóre aspekty zastosowania elastycznego wieku emerytalnego* [w:] *Harmonizacja bankowości i ubezpieczeń w skali narodowej i europejskiej*, red. M. Marcinkowska i S. Wieteska, Difin, Warszawa 2007, s. 39.

⁷² B. Borowska, *Nieatrakcyjna pięćdziesiątka*, „Świat obrabiarek” z 09.10.2008, nr 9-10, s. 7.

⁷³ K. Pawłowska – Salińska, *Praca po pięćdziesiątce? Nie dziękuję*, „Gazeta Wyborcza” z 18.09.2008, nr 219, s. 4.

⁷⁴ T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia* ..., op. cit., s. 5.

współczynnik zatrudnienia osób w wieku 50+ przekłada się na wysoką stopę bezrobocia osób młodych). Przyczyną tej odwrotnej zależności są przede wszystkim wysokie pozapłacowe koszty pracy. Młodzi ludzie muszą mieć na tyle wysokie kwalifikacje, żeby zarobić na siebie, na młodych emerytów i przynieść zysk przedsiębiorstwu. Bez doświadczenia trudno jednak o takie kwalifikacje⁷⁵.



**WYKRES 11: WSKAŹNIK BIERNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU 55 – 64 LATA,
 A WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA OSÓB W WIEKU 15 – 24 LATA**

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.stat.gov.pl> (data odczytu: 22.01.2010).

Wczesne odchodzenie pięćdziesięciolatków z pracy prowadzi do marnotrawstwa istotnych zasobów kapitału doświadczenia, który zgromadzili⁷⁶. W wysokorozwiniętej gospodarce wiedza i doświadczenie stanowią naturalny kapitał każdej firmy i społeczeństwa. Dodatkowo należy pamiętać, że osoby w starszym wieku charakteryzują się – jako pracownicy – wieloma pozytywnymi cechami: koncentracją na pracy, lojalnością, zdyscyplinowaniem. Znane są też walory wielopokoleniowych zespołów pracowniczych, gdzie w naturalny sposób dochodzi do przenikania się aktualnej wiedzy i wieloletniego doświadczenia i gdzie reprezentowane są różnorodne kompetencje i umiejętności. I w końcu nie bez znaczenia jest fakt, że starzejące się

⁷⁵ A. Rzońca, W. Wojciechowski, *Ile kosztują nas ...*, op. cit., s. 24.

⁷⁶ M. Wodzicki ..., op. cit., s. 8.

społeczeństwo to też rosnąca liczba starzejących się klientów, których potrzeby i wymagania łatwiej jest rozpoznać osobom w podobnym wieku⁷⁷.

Wartość dodana w gospodarce wynika przede wszystkim z aktywności zawodowej ludności. Pogłębiając dezaktywizację większej grupy obywateli, przy rosnącej długości ich życia, państwo z jednej strony traci wartość dodaną tych osób (mniejsza produktywność społeczeństwa), a z drugiej musi wygospodarować środki na ich utrzymanie, by zrekompensować utracone przez te osoby zarobki. W efekcie oznacza to zwiększenie długu publicznego, ograniczenie kręgu płacących składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, podniesienie podatków⁷⁸ (lub drastyczne ograniczenie wartości wypłacanych emerytur) i redukcję wydatków w innych obszarach (m.in. na edukację młodszych pokoleń)⁷⁹. Wszystko to spowalnia wzrost gospodarczy. Długa aktywność zawodowa przekłada się w perspektywie czasu na wymierne korzyści dla każdej firmy. Dzięki pracy ludzie mają więcej pieniędzy na konsumpcję i automatycznie podnoszą poziom popytu wewnętrznego⁸⁰.

Warto również pamiętać, że bierność zawodowa osób starszych ma szereg negatywnych konsekwencji jednostkowych. Dla osoby w wieku około emerytalnym, praca jest często podstawowym, a niejednokrotnie jedynym bodźcem aktywności życiowej: pomaga odnaleźć sens życia i zwiększa motywację, by dbać o swoją kondycję psychiczną i fizyczną. Obowiązki zawodowe pozwalają ludziom starszym odnaleźć własną wartość oraz użyteczność. Dla wielu ludzi praca to także jedna z nielicznych możliwości przebywania z innymi, nawiązania kontaktu ze światem zewnętrznym. Przy tym należy pamiętać, że aktywność zawodowa wypełnia większość dorosłego życia człowieka i jej brak, następujący nie dlatego, że starsza osoba nie może pracować, ale dlatego, że zostaje zwolniona z pracy czy też przechodzi na emeryturę – jest wręcz szokową zmianą dotychczasowego, przez dziesiątki lat kształtowanego stylu i trybu życia. Zmianą, z którą wiele osób starszych nie może się pogodzić, a która prowadzi do apatii, zobojętnienia oraz ograniczenia aktywności życiowej⁸¹. To z kolei powoduje pogarszanie się samopoczucia i większą zachorowalność osób starszych.

⁷⁷ *Innowacyjność w praktyce ...*, op. cit., s. 7.

⁷⁸ Szacuje się, że każda osoba ubezpieczona płaci miesięcznie około 100 zł składki, aby finansować wydatki na wcześniejsze emerytury (Program *Solidarność pokoleń. Działania ...*, op. cit., s. 51).

⁷⁹ *AlterPraca.pl*, projekt realizowany w ramach POKL, Przedsiębiorstwo Wydawnicze Rzeczpospolita, Warszawa 2008, s. 6.

⁸⁰ B. Kozłowska, *Miks młodości i doświadczenia*, „Twój biznes” 2009, nr 7, s. 43.

⁸¹ T. Schimanek, *Aktywność zawodowa osób starszych w kontekście problemu dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy [w:] Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, red. B. Tokarz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s. 34.

Dezaktywizacja zawodowa osób 50+ w połączeniu z niską wysokością emerytur i rent grozi zagrożeniem marginalizacją i społecznym wykluczeniem tych osób.

Niska aktywność zawodowa osób po pięćdziesiątym roku życia rodzi również problem, który już dziś zaczyna być widoczny: brak rąk do pracy. Pracodawcy w Polsce już teraz zaczynają mieć problemy z prowadzeniem swoich firm właśnie z powodu pogłębiającego się deficytu pracowników. Z kolei przygotowanie do pracy biernych zawodowo, wykluczonych społecznie osób może być dla nich zbyt kosztowne.

Jednym z istotnych środków łagodzących skutki przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej jest podniesienie faktycznego wieku emerytalnego. Polityczne trudności w dokonaniu tego powodują, że jako alternatywę wprowadza się reformy systemów emerytalnych wbudowujące do nich silne ekonomiczne bodźce, których celem jest „wynagradzanie” znacząco wyższym świadczeniem późniejszego przejścia na emeryturę, a „karanie” znacząco niższym świadczeniem za wcześniejsze odejście na emeryturę. Jednak jak wskazano w poprzednim podrozdziale prezentowanej pracy, jest wiele innych, niż sama wysokość emerytury czynników, które wpływają na decyzje emerytalne. Mamy do czynienia z istotną sprzecznością pomiędzy racjonalnym makroekonomicznym dążeniem do przeciwdziałania zbytniemu wzrostowi udziału biernych zawodowo starszych pokoleń w podziale wytworzonego PKB, a racjonalnymi mikroekonomicznymi wyborami starszych pracowników. Polityka skierowana na zwiększenie zatrudnienia osób starszych nie może więc ograniczać się jedynie do podwyższenia wieku emerytalnego. Powinna ona raczej usuwać bariery wydłużania aktywności zawodowej, zwłaszcza, że wskazany powyżej konflikt interesów wzmocniają w znacznym stopniu racjonalne mikroekonomiczne zachowania pracodawców⁸². Zatrudnienie osób starszych może wzrosnąć przede wszystkim w sytuacji wzrostu popytu na ich pracę⁸³. Oznacza to budowanie odpowiedniego klimatu wśród pracodawców, by podtrzymywali zatrudnienie osób starzejących się, ale i różne formy aktywizacji w polityce publicznej (w tym subsydiowanie zatrudnienia) na rzecz powrotu na rynek pracy po zmianie kwalifikacji i postaw. Kwestie te są przedmiotem refleksji następnego rozdziału niniejszej pracy.

⁸² K. Hagemejer, *Później na emeryturę? To nie takie proste ...* [w:] *Później na emeryturę? ...*, op. cit., s. 47, 49.

⁸³ I. Wóycicka, A. Matysiak, *Czy Polacy muszą zrezygnować z wcześniejszych emerytur* [w:] *Później na emeryturę? ...*, op. cit., s. 67.

ROZDZIAŁ II

STRATEGIE DZIAŁAŃ NA RZECZ PRZECIWDZIAŁANIA WYKLUCZENIU 50-LATKÓW Z RYNKU PRACY

2.1 Rządowe programy zwiększające atrakcyjność zawodową pokolenia 50+

Do czasu integracji z Unią Europejską, Polska nie prowadziła żadnej polityki, która uwzględniałaby specyfikę i wymagania grupy wiekowej 50+ w obszarze rynku pracy. Chociaż problem niskiej aktywności ekonomicznej tych osób ujęty był w obowiązującym wówczas ustawodawstwie, to wskazywane tam kierunki działań były bardzo ogólne i dotyczyły raczej szerszej grupy beneficjentów.

Pierwszym programem skierowanym wyłącznie do pięćdziesięciolatków był opracowany przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy w listopadzie 2004 r. projekt „50 plus. Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia”. Jego celem było zwiększenie zatrudnienia bezrobotnych w tej grupie, przy jednoczesnym zachowaniu niezbędnych wymogów bezpieczeństwa socjalnego. W ramach programu uruchomiono konkurs na projekty pilotażowe adresowane do osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Założono, że efektem i celem nagrodzonych projektów powinno być uzyskanie trwałego zatrudnienia przez uczestników programu⁸⁴. Konkurs został rozstrzygnięty w lutym 2005 r. Dofinansowanie otrzymało 20 wniosków konkursowych. Łącznie projekty pilotażowe objęły jedynie 1480 osób bezrobotnych⁸⁵. Realizacja programu nie doprowadziła, niestety, ani do opracowania skutecznych metod wydłużenia życia zawodowego osób starszych, ani też do usprawnienia obecnego modelu zatrudnienia i bardziej efektywnego zarządzania zasobami siły roboczej tych osób w naszym kraju⁸⁶.

⁸⁴ 50 plus. Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa, listopad 2004.

⁸⁵ A. Zybala, „Solidarność pokoleń” – praca dla 50+, „Dialog” 2008, nr 1 (18), s. 39.

⁸⁶ R. Gabryszak, Zarządzanie zasobami siły roboczej osób starszych w Polsce i Unii Europejskiej [w:] *Problemy ekonomii i polityki gospodarczej (materiały konferencyjne)*, red. naukowy G. Maniak, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008, s. 37.

Więszego zasięgu nie miały również zainicjowane kolejno w lipcu 2007 r. i w maju 2008 r. projekty: „*Aktywna kobieta*” i „*Program 45 / 50 plus*”. Pierwszy ze wskazanych miał na celu zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet z generacji 50+ poprzez ułatwienie bezrobotnym udziału w przedsięwzięciach zwiększających szanse na podjęcie pracy i jej utrzymanie lub uruchomienie własnej działalności gospodarczej⁸⁷. Drugi program, w zamyśle jego twórców, miał przywrócić zdolność zatrudnieniową, objąć działaniami aktywizującymi i umożliwić podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne w wieku niemobilnym (tj. powyżej 45 r. ż.), za szczególnym uwzględnieniem bezrobotnych powyżej 50 lat⁸⁸.

Najnowsza inicjatywa przygotowana z myślą o osobach powyżej 50. roku życia w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, ogłoszona w lutym 2008 r., nosi nazwę „*Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*”. Program kieruje swoje działania zarówno do pracujących, bezrobotnych, jak i nieaktywnych zawodowo osób po pięćdziesiątce. Zakłada z jednej strony działania, które zwiększają zachęty do zatrudnienia osób w wieku 50+ przez przedsiębiorców, a z drugiej strony działania, które sprzyjają poprawie kwalifikacji, umiejętności i efektywności pracy tych osób. Część rozwiązań proponowanych w programie adresowana jest także do osób młodszych, po 45-tym roku życia. Wynika to z oceny ekspertów i praktyków, którzy wskazują, iż utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej wymaga odpowiednich działań także w stosunku do osób młodszych. Program prezentuje podejście międzypokoleniowe, co oznacza, że podejmowane działania odnoszą się do promowania dostępu do zatrudnienia przez cały okres uczestnictwa w rynku pracy. Polityka „aktywnego starzenia się” nie dotyczy tylko osób po pięćdziesiątce, odnosi się natomiast do działań w perspektywie cyklu życia. Na przykład inicjatywy z obszaru zdrowia zawodowego i bezpieczeństwa pracowników w każdym wieku i podkreślanie prewencji problemów związanych z wiekiem (takich jak mniejsza produktywność pracy) sprzyjają dłuższej aktywności zawodowej przyszłych pokoleń. Program obejmuje również swoim zasięgiem kwestie równowagi płci, gdyż w Polsce mamy do czynienia z luką zatrudnieniową między kobietami i mężczyznami w grupie wiekowej 50 plus⁸⁹.

⁸⁷ *Aktywna kobieta. Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, lipiec 2007.

⁸⁸ *Program 45 / 50 plus. Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj 2008.

⁸⁹ M. Dygas, *Rządowa „Solidarność pokoleń”*, „Gazeta Bankowa” z 30.11.2009, nr 48 (1099), s. 12.

Powyższym działaniom zostały przyporządkowane szczegółowe cele Programu:

TABELA 7: CELE PROGRAMU „SOLIDARNOŚĆ POKOLEŃ” I PAKIET ICH REALIZACJI

<i>CEL</i>	<i>SPOSÓB REALIZACJI</i>
<i>Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem</i>	upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracobiorców na temat zarządzania wiekiem, ukazywanie pracodawcom korzyści płynących z zatrudniania osób po 50 r. ż., wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, dostosowanie warunków pracy pracowników po 50-tym roku życia do ich potrzeb, profilaktyka zdrowotna, promowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin dla osób starszych, ułatwienia w organizowaniu bezpłatnych dojazdów do pracy
<i>Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia</i>	upowszechnienie kształcenia ustawicznego dla osób w wieku 45+, dopasowanie do ich potrzeb oferty szkoleniowej,
<i>Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia</i>	zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym, zmniejszenie liczby dni choroby, za które pracodawca wypłaca wynagrodzenie, finansowanie pracodawcom kosztów szkoleń dla osób w wieku 50+, skrócenie okresu ochronnego przed emeryturą z czterech do dwóch lat
<i>Aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia</i>	upowszechnianie programów rynku pracy dla osób w wieku 50+, budowanie dla nich indywidualnych planów wsparcia, dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy do potrzeb tych osób, stypendia dla osób szkolących się, wyodrębnienie w strukturach powiatowych urzędów pracy Centrów Aktywizacji Zawodowej
<i>Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych</i>	budowa stabilnych ram prawnych dla zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, kampanie podnoszenia świadomości o przydatności tych osób jako pracowników
<i>Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet</i>	rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego, wspieranie rozbudowy przedszkoli, wspieranie innych form opieki nad dziećmi
<i>Ograniczenie dezaktywizacji pracowników w systemie świadczeń społecznych</i>	wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego oraz stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (do około 2025 r.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Program *Solidarność pokoleń. Działania ...*, op. cit., s. 13 – 29, J. Ćwiek, *Do Pracy nawet po pięćdziesiątce*, „Gazeta Krakowska” z 23.02.2008, nr 46, s. 5; A. Fandrejewska, *50+: pierwsze starcie*, „Rzeczpospolita” z 07.04.2008, nr 82 (7983), s. B8-B9; K. Pawłowska – Salińska, *Co rząd zrobi, żeby 50-latki mogły pracować?*, „Gazeta Wyborcza” z 24.07.2008, nr 172, s. 6; A. Fandrejewska, *Wąskie koło ratunkowe 50+*, „Rzeczpospolita” z 09.06.2009, nr 134 (8340), s. B1.

Dotychczas rząd wprowadził już w życie kilka rozwiązań mających zwiększyć zatrudnienie starszych osób. Przede wszystkim weszła w życie ustawa o emeryturach pomostowych, która ograniczyła liczbę osób mogących odchodzić na wcześniejszą

emeryturę⁹⁰. Implementacja Programu zawarta została również w nowelizacjach: ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 104b ust. 1 i 2)⁹¹ i Kodeksu Pracy (art. 92 § 4). Począwszy od 1 lutego 2009 r. pracodawcy płacą tylko za pierwsze 14 dni absencji chorobowej pracownika (a nie za 33 dni jak wcześniej), który ukończył 50 rok życia. Za pozostały czas nieobecności spowodowany niezdolnością do pracy z tego powodu, tj. od 15 dnia świadczenie wypłaca ZUS. W składzie „koszyka udogodnień” znalazło się również zwolnienie pracodawców (począwszy od lipca 2009 r.) z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy o ile przyjmą do pracy osoby po 50-tym roku życia, które w okresie 30 dni przed zatrudnieniem były zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne. Przedsiębiorcy, którzy zatrudnią kobiety po 55 r. ż. i mężczyzn, którzy ukończyli 60. lat, są natomiast bezterminowo zwolnieni z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych⁹². W celu likwidacji bariery wzbudzającej niejednokrotnie niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych, planuje się skrócenie okresu ochrony emerytalnej określonej w art. 39 Kodeksu Pracy z 4 do 2 lat bądź całkowitą jej likwidację. W kwestii stosowania elastycznych form zatrudnienia oraz zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, ministerstwo przewiduje realizację projektu pn. „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, który będzie obejmował kampanię informacyjną i promocję dobrych praktyk w tym zakresie⁹³.

Program „Solidarność pokoleń 50+” realizowany ma być przez wiele lat, przy czym znacząca jego część ma być zrealizowana do 2013 roku⁹⁴. Wtedy też zakłada się wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat do poziomu 40%. Do 2020 r. powinna pracować co najmniej połowa osób w tej grupie wiekowej⁹⁵. Projektodawcy liczą, że dzięki programowi uda się zaktywizować 700 – 800 tysięcy osób, przez co budżet państwa zyska z tytułu wpływów podatkowych dodatkowe 15-16 mld zł, a oszczędności systemu ubezpieczeń społecznych wyniosą około 16 mld zł⁹⁶. Z założeń finansowych wynika, że w perspektywie do 2015 r. łączne skutki realizacji programu

⁹⁰ P. Jakubczak, *Rządowy program aktywizacji osób starszych nadal niekompletny*, „Gazeta Prawna” z 22.06.2009, nr 119 (2495), s. 12.

⁹¹ A. Dołowska, *Pięćdziesięciolatkom już dziękujemy*, „Solidarność” z 20.02.2009, nr 8, s. 21.

⁹² M. Januszewska, *Zatrudnianie osób po pięćdziesiątym roku życia jest tańsze niż młodszych*, „Rzeczpospolita” z 17.07.2009, nr 166 (8372), s. B3.

⁹³ B. Kozłowska, *Miks młodości ...*, op. cit., s. 42.

⁹⁴ M. Kolińska – Dąbrowska, *Dojrzały pracownik, dobry pracownik*, „Gazeta Wyborcza” z 08.12.2008, nr 286, s. 3.

⁹⁵ K. Pawłowska – Salińska, *Pięćdziesięciolatki sami znajdują sobie pracę*, „Gazeta Wyborcza” z 03.03.2008, nr 53, s. 1.

⁹⁶ R. Guz, *Program „Solidarność pokoleń 50+” przyniesie wpływy do budżetu*, „Rzeczpospolita” z 02.04.2008, nr 78 (7979), s. B3.

wyniosą ok. 23 mld zł. Koszty te są niewspółmiernie mniejsze w stosunku do kosztów związanych z utrzymywaniem wcześniejszych emerytów.

Na razie trudno ocenić efektywność realizowanych działań. Wszystkie są zbyt świeże, aby efekty były już widoczne. Sceptycy twierdzą, że kryzys ekonomiczny przekreśli powodzenie Programu. Obmyślając go – powołano się na przykład Finlandii (został on omówiony w dalszej części pracy), która doskonale poradziła sobie z problemem bezrobotnych 50-latków, ale program Finów wdrażany był w korzystnych warunkach ekonomicznych. W Polsce, kiedy zaczęto jego realizację, nastąpił kryzys – pracodawcy raczej redukują zatrudnienie. Dlatego też perspektywa zwolnienia np. z obowiązku opłacenia składek, o których mowa powyżej, nie ma żadnego znaczenia⁹⁷. Eksperti rynku pracy sugerują, że finansowe wspieranie pracodawców, które ma zachęcić do zatrudniania osób z pokolenia plus 50 wkrótce nie będzie konieczne, gdyż młodych ludzi będzie ubywać. Jedno jest pewne – dobrze, że o problemie marginalizacji starszych osób w ogóle zaczęło się mówić⁹⁸. Już sama dyskusja o zaletach grupy 50-latków jako pracowników jest niezaprzeczalną zaletą Programu.

Na poziomie dokumentów strategicznych w Polsce działania ukierunkowane na aktywizację osób w wieku 50+ formułowane są stosunkowo od niedawna. Ich pojawienie się wynika głównie z realizacji rekomendacji określonych przez Unię Europejską. *Krajowy Program Reform na lata 2005 – 2008* zakładał, że w okresie jego realizacji zostaną podjęte prace nad elastycznym wiekiem przechodzenia na emeryturę oraz zwiększeniem aktywności ekonomicznej osób po 50-tym r. ż. (prace te znalazły odzwierciedlenie w zmianach w obowiązującym prawie: nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz uchwaleniu ustawy o emeryturach pomostowych dla osób pracujących w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze). W *Strategii Rozwoju Kraju na lata 2007 – 2015* wskazuje się konieczność prowadzenia działań mających na celu zatrzymanie na rynku pracy osób w wieku powyżej 50 lat. Postuluje ona stworzenie takiego systemu opiekuńczego, który zapewniałby odpowiedni poziom zabezpieczenia, ale również sprzyjał aktywizacji i integracji osób po pięćdziesiątce. *Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007 – 2013* zakłada natomiast wspieranie zdolności do podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osoby bezrobotne i bierne zawodowo (w tym osoby w wieku 55 -64 lata) i pomoc w przezwyciężaniu indywidualnych barier utrudniających im wejście na rynek pracy.

⁹⁷ B. Doraczyńska, *Przekreślone szanse pięćdziesięciolatek*, „Solidarność” z 31.07.2009, nr 31, s. 18.

⁹⁸ Ł. Krzyżanowska, *Młodość przychodzi z wiekiem*, „CR nawigator” 2009, nr 2 – 3, s. 8.

2.2 Legislacyjne i instytucjonalne formy pomocy osobom po 50. roku życia w kontekście rynku pracy

W Polsce zasadniczo brak jest podmiotów, których misją czy celem funkcjonowania byłaby poprawa sytuacji osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy. Działania na rzecz wsparcia i aktywizacji zawodowej osób starszych – chociaż podejmowane przez różne podmioty: samorządowe, państwowe, pozarządowe i komercyjne – nie stanowią głównej sfery ich działań.

Jeżeli chodzi o podmioty publiczne, to na rzecz tej grupy beneficjentów działa przede wszystkim system publicznych służb zatrudnienia. W aktualnym stanie prawnym, pomoc urzędów pracy skierowana do bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej, obejmuje wszystkie formy działania na rzecz osób pozostających bez pracy, określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Działania te przewidują:

TABELA 8: DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ POWIATOWE URZĘDY PRACY NA RZECZ WSPARCIA BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 50-TEGO ROKU ŻYCIA

<i>Priorytetowe podejście urzędów pracy</i>	w okresie 6 miesięcy od dnia rejestracji urząd pracy powinien przedstawić bezrobotnemu po 50 r. z. propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych
<i>Indywidualne Plany Działania</i>	bezrobotnych długotrwale w wieku powyżej 50 lat urzędy pracy mogą objąć Indywidualnymi Planami Działania
<i>Wzmocnione instrumenty zatrudnienia wspieranego</i>	aktywizacja bezrobotnych w wieku 50+ może być realizowana w formie prac interwencyjnych, trwających dłużej niż w przypadku innych bezrobotnych (do 24 miesięcy); refundacja kosztów wynagrodzeń takich osób przyznawana jest do wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia a w przypadku osób spełniających warunki do nabycia świadczeń przedemerytalnych – do 80%; dodatkowo przy skierowaniu bezrobotnych do wykonywania tych prac, pracodawca może otrzymać dofinansowanie na wyposażenie ich stanowiska pracy w wysokości nie wyższej niż 6-o krotne przeciętne wynagrodzenie
<i>Możliwość podjęcia działalności gospodarczej</i>	bezrobotny w wieku 50+ ma możliwość otrzymania jednorazowych, bezzwrotnych środków na otwarcie działalności gospodarczej do 6-o krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia
<i>Możliwość nabycia nowych kwalifikacji</i>	bezrobotny 50+ może zostać skierowany: do odbycia stażu u pracodawcy w celu nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, na szkolenie – w celu uzyskania, uzupełnienia lub doskonalenia kwalifikacji zawodowych lub na przygotowanie zawodowe dorosłych w celu uzyskania określonych umiejętności zawodowych
<i>Finansowe zachęty do rezygnacji z pasywności na rynku pracy</i>	bezrobotni 50+, uprawnieni do zasiłku dla bezrobotnych, którzy podejmą zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, mogą otrzymać dodatek aktywizacyjny stanowiący różnicę między minimalną a otrzymywaną płacą

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy 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.).

Oprócz samodzielnych działań aktywizujących urzędów pracy, możliwa jest także druga ścieżka – aktywizacja społeczna realizowana na wniosek i przez ośrodek pomocy społecznej. Zgodnie z art. 50 ust 2 pkt 2 wyżej wskazanej ustawy, bezrobotnego po 50. roku życia, korzystającego ze świadczeń pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania, może skierować do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. W przypadku podjęcia współpracy, powiatowy urząd pracy i ośrodek pomocy społecznej zawierają porozumienie, które określa tryb obowiązkowego informowania się o planowanych działaniach, co pozwoli uniknąć dublowania się zastosowanych form aktywizacji oraz zapewni komplementarną pomoc w doprowadzeniu osoby do zatrudnienia⁹⁹.

Starosta może również zawrzeć umowę z agencją zatrudnienia w celu doprowadzenia skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w tym osoby powyżej 50 roku życia) do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej roku¹⁰⁰. Z ponad 800 działających obecnie agencji zatrudnienia, nie ma żadnej specjalizującej się w pośrednictwie na rzecz osób z generacji plus 50, a takie agencje powstają na przykład we Francji czy w Wielkiej Brytanii¹⁰¹. W 2008 r. osoby po 50 r. ż. stanowiły zaledwie 8% wszystkich osób podejmujących pracę w Polsce za pośrednictwem agencji zatrudnienia¹⁰².

W przypadku organizacji pozarządowych trudniej niż w odniesieniu do wyżej wskazanych podmiotów oszacować, ile z nich zajmuje się usługami rynku pracy na rzecz pięćdziesięciolatków. Można tu wyróżnić dwie podstawowe grupy organizacji, które realizują tego typu działania. Pierwsza z nich, to organizacje, które koncentrują się na wsparciu osób starszych, jednak większość z nich nie skupia się na aspekcie zatrudnienia osób starszych, a przede wszystkim na działaniach osłonowych, rekompensujących negatywne skutki dezaktywizacji zawodowej. Głównym odbiorcą tego typu działań są więc osoby, które nie pracują, ale mają ku temu swoje uzasadnienie (emerytura, renta, stan zdrowia). Część z tych organizacji generuje

⁹⁹ K. Wilko, *Współpraca urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej na rzecz bezrobotnych*, „Gazeta Prawna” z 29.07.2009, nr 146 (252), s. C4-C5.

¹⁰⁰ Art. 61b ust. 1 Ustawy 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.).

¹⁰¹ T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia ...*, op. cit., s. 7.

¹⁰² *Agencje zatrudnienia 2008 r. Informacja z działalności agencji zatrudnienia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009 r., s. 12.

oczywiście w ramach swoich działań miejsca pracy, ale po pierwsze, nie jest to zbyt częste w tej grupie organizacji (większość z nich opiera się na pracy wolontariuszy), po drugie, nie zawsze są to miejsca dla osób z grupy wiekowej 50+.

Na szczególne wyróżnienie w tej grupie organizacji zasługują te, które zajmują się edukacją ustawiczną seniorów (chodzi tutaj głównie o Uniwersytety Trzeciego Wieku). Potencjalnie mogą one stanowić istotny element wsparcia aktywności zawodowej osób starszych. Zasadniczo nie są jednak nastawione na dostarczanie wiedzy czy umiejętności pod kątem rynku pracy, ale na to, aby zagospodarować czas wolny oraz utrzymać aktywność seniorów poza rynkiem pracy¹⁰³.

Druga grupa organizacji pozarządowych adresująca swe usługi do osób w wieku powyżej 50 lat to organizacje świadczące usługi rynku pracy. Niestety tu także nie ma w zasadzie wyspecjalizowanej oferty skierowanej do osób starszych. W bazie danych organizacji pozarządowych znajduje się 1300 podmiotów działających na rzecz osób bezrobotnych oraz świadczących usługi rynku pracy¹⁰⁴. Z tego nieco ponad 2% deklaruje, że istotną grupą beneficjentów ich działań są osoby po 50. roku życia.

Jak widać, osoby powyżej 50-tego roku życia jako wyodrębniona kategoria beneficjentów nie zaistniały dotychczas wyraźnie w działalności podmiotów świadczących usługi rynku pracy. Wynika to z kilku przesłanek. Po pierwsze, brakuje pracowników specjalizujących się w pracy z tego typu odbiorcą. Po wtóre – w urzędach pracy zbyt duża liczba bezrobotnych przypada na 1 doradcę zawodowego i pośrednika pracy (1727 osób¹⁰⁵), co uniemożliwia prowadzenie skutecznych i efektywnych działań na rzecz najbardziej potrzebujących w obszarze rynku pracy. Ponadto biorąc pod uwagę dotychczasowe priorytety polskiej polityki zatrudnienia, wyraźnie widać, iż nobilituje się przede wszystkim ludzi młodych i osoby niepełnosprawne.

Polskie prawo umożliwia pracodawcom wykorzystanie różnego rodzaju elastycznych form zatrudniania pracowników (np. praca w niepełnym wymiarze, praca tymczasowa, przerywany czas pracy, indywidualny czas pracy, telepraca itp.), co nie pozostaje bez znaczenia dla osób po pięćdziesiątce – pozwala im lepiej rozłożyć w czasie obowiązki zawodowe i pozazawodowe (np. opiekę nad wnukami czy współmałżonkiem)¹⁰⁶ i nie jest tak obciążająca jak „sztywny 8-o godzinny” czas pracy.

¹⁰³ T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia* ..., op. cit., s. 8.

¹⁰⁴ <http://www.bezrobocie.org.pl> (data odczytu: 05.03.2010).

¹⁰⁵ J. Bieliński, M. Bober, M. Sarzańska, J. Zawistowski, *Aktywne polityki na elastycznym rynku pracy* [w:] *Zatrudnienie w Polsce 2007* ..., op. cit., s. 133

¹⁰⁶ *AlterPraca.pl* ..., op. cit., s. 8.

2.3 Ogólnopolskie projekty i praktyki przedsiębiorstw w obszarze wsparcia generacji 50 plus

W obecnej sytuacji społeczno – gospodarczej walka ze stereotypami i barierami psychologicznymi, które powodują niską aktywność zawodową w grupie osób po pięćdziesiątym roku życia powinna być priorytetem. Ważne jest, aby mówić o problemach osób należących do tej populacji i uświadamiać społeczeństwu oraz rządzącym konieczność ich wsparcia¹⁰⁷.

W Polsce od kilku lat wdrażane są różnego rodzaju innowacyjne projekty w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL skierowane do generacji plus 50. W ich realizację zaangażowane są związki zawodowe, organizacje pracodawców, firmy prywatne, instytucje samorządowe oraz organizacje międzynarodowe. Każdy z projektów przyjął nieco inne podejście do grupy docelowej oraz testuje nieco inne mechanizmy i metody działania:

TABELA 9: PROJEKTY REALIZOWANE W RAMACH PROGRAMU EQUAL NA RZECZ OSÓB STARSZYCH

NAZWA	OPIS PROJEKTU
<i>Mentoring przez IT</i>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – opracowanie efektywnego modelu transferu wiedzy między grupą 50+, która w większości pozbawiona jest umiejętności posługiwania się nowoczesnymi narzędziami teleinformatycznymi, a osobami młodymi, wchodzącymi na rynek pracy i dysponującymi jednocześnie umiejętnościami w tym zakresie • realizacja projektu udowadnia zasadność tworzenia wielopokoleniowych zespołów, które uzupełniając się, mogą w elastyczny sposób reagować na wymagania rynku pracy; eliminuje ryzyko wykluczenia zawodowego osób, które nie dysponują odpowiednimi umiejętnościami w zakresie obsługi nowoczesnych rozwiązań informatycznych oraz hamuje odpływ wiedzy z przedsiębiorstw • projekt realizowany był w latach 2006 – 2008 na terenie województwa warmińsko – mazurskiego
<i>Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą</i>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – przebudowa niekorzystnych relacji interpersonalnych między przedstawicielami różnych grup wiekowych w przedsiębiorstwie (niwelacja konfliktu pokoleń), transfer wiedzy między pokoleniem „50+” i „35-”; • przełamanie podświadomego strachu starszych pracowników przed zastąpieniem młodszymi, upowszechnianie idei kształcenia przez całe życie jako czynnika zmniejszającego ryzyko utraty pracy, podwyższenie kwalifikacji pracowników 50+ z zakresu technologii IT • rezultat – opracowanie modelu kształcenia pn. <i>intermentoring</i> – starsi wiekiem pracownicy stają się „mentorami organizacyjnymi” dla pracowników młodszych stażem i doświadczeniem, a pracownicy młodszy stażem są „mentorami technicznymi” w zakresie umiejętności IT dla pracowników 50+; co zwiększa wydajność pracy i obniża koszty szkoleń • projekt realizowany był w latach 2004 – 2008 w województwie śląskim

¹⁰⁷ <http://www.pkpplewiatan.pl> (data odczytu: 08.03.2010).

<p>Pomysł na sukces</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – wspieranie utrzymania zatrudnienia pracowników w wieku 50+, zagrożonych utratą pracy i dyskryminacją ze względu na wiek, płeć i wykształcenie, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez rynek pracy poprzez zastosowanie metod kształcenia ustawicznego z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych • specjalistyczne kursy e-learningowe odbywały się w miejscach pracy • projekt realizowany był w województwie śląskim i objął 70 osób
<p>Mayday – model aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – zwiększenie zdolności dostosowawczych pracowników w wieku 50+ (którzy przez wiele lat pracowali w jednym zawodzie), zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora okrętowego, dyskryminowanych na rynku pracy ze względu na wiek i niskie kwalifikacje zawodowe • w ramach projektu został stworzony system wsparcia, obejmujący szkolenia, praktyki zawodowe, doradztwo oraz promocję kształcenia ustawicznego i nowoczesnych form zatrudnienia
<p>Sojusz dla pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – utrzymanie aktywności zawodowej osób 45+ (pracujących lub zagrożonych bezrobociem) poprzez wdrażanie zintegrowanego systemu szkoleń, opartego na metodzie jobcoachingu i zmianie psychologicznego nastawienia pracodawców do zatrudniania osób starszych • beneficjenci prowadzeni przez jobcoachów (osobistych doradców zawodowych) uczestniczyli w cyklu szkoleń, których celem było przełamanie barier psychologicznych związanych z przekwalifikowaniem się i inwestowaniem we własny rozwój zawodowy; szkolenia opracowane zostały w porozumieniu z pracodawcami – obecnymi lub przyszłymi • pracodawcy uczestniczyli w ramach projektu w seminariach poświęconych zarządzaniu wiekiem w przedsiębiorstwach • projekt realizowany był w województwie łódzkim i objął 440 osób z sektora przemysłu lekkiego, służby zdrowia i organizacji pozarządowych
<p>Życie zaczyna się po czterdziestce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – przywrócenie na rynek pracy kobiet po 45 r. ż., które przed laty zrezygnowały z zatrudnienia na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych • beneficjentki objęto różnymi formami aktywizacji zawodowej (staże, przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne); jednocześnie dokonano opisu występujących przejawów dyskryminacji
<p>Dojrzałość wykorzystuje wiedzę</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – zwalczanie dyskryminacji osób w wieku 44+ poprzez umożliwienie im dostępu do systemu szkoleń dopasowanych do ich możliwości oraz wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową przy udziale innowacyjnych narzędzi rozwoju zawodowego • pracownikom umożliwiono zdobycie umiejętności w zakresie wprowadzania zmian na własnych stanowiskach pracy oraz w zakresie poszukiwania pracy i samozatrudnienia • projektem objęto pracowników przemysłu zbrojeniowego
<p>Partnerstwo wyrównywania szans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – podniesienie i utrzymanie aktywności zawodowej pracowników grupy 40+ poprzez uruchomienie „programu szybkiego reagowania”, wspierającego proces restrukturyzacji zakładów pracy w województwie warmińsko – mazurskim • w ramach projektu organizowano warsztaty i spotkania z doradcami zawodowymi oraz opracowano <i>Vademecum bezrobotnego</i> zawierające niezbędne, praktyczne informacje dla osób poszukujących pracy
<p>Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel – przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu z rynku pracy pracowników z grupy 40+ zatrudnionych w sektorze MSP z województw: dolnośląskiego, łódzkiego, małopolskiego, mazowieckiego i śląskiego • w ramach projektu opracowano nowatorskie programy szkoleniowe, a także narzędzia IT i publikacje pozwalające beneficjentom na samodzielny rozwój kompetencji informatycznych

„Zatrudnienie Fair Play”. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy	<ul style="list-style-type: none">• cel – zwrócenie uwagi przedsiębiorców na problemy dyskryminacji pracowników, uzyskanie poprawy w zakresie kultury zatrudniania pracowników• beneficjentami projektu byli pracownicy w wieku 40+, których objęto szkoleniami z zakresu negocjacji, kreatywnego rozwiązywania problemów, zdolności prezentacji i obrony własnego stanowiska• dla przedsiębiorców przeprowadzono seminaria w zakresie stosowania standardów „Zatrudnienia Fair Play”
--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie: O. Zielińska, *Ważne jest doświadczenie, nie wiek*, „Solidarność” 2006, nr 5, s. 11 – 13; K. Jeżowska, *Dobre praktyki [w:] Pracownicy 45+ w naszej firmie*, pod red. B. Urbaniak, Wydawnictwo UNDP, Warszawa 2007, s. 29; D. Mól, *Osoby 50+ na rynku pracy ...*, op. cit., s. 8; <http://www.equal.org.pl> (data odczytu: 05.03.2010); <http://www.mrr.gov.pl> (data odczytu: 05.03.2010).

Na uwagę zasługują także projekty, które realizowane były w ramach Programu Phare. W 2005 r. w województwach: mazowieckim, śląskim i wielkopolskim uruchomiono projekt „50na Plus. Wsparcie aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia”. Podejmował on działania na rzecz podniesienia świadomości i zmiany postaw wśród przedsiębiorców odnośnie zatrudnienia osób 50+, a także aktywizacji zawodowej tych osób. Z kolei w ramach projektu „Biznes po pięćdziesiątce”, jego uczestnicy otrzymali kompleksowe wsparcie, które obejmowało szkolenia dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Dodatkowo beneficjenci mieli możliwość otrzymania refundacji części wydatków związanych z prowadzeniem firmy. Dzięki temu wsparciu powstało 35 firm.

Jeżeli chodzi o najnowsze (zainicjowane w 2009 r.) projekty na rzecz 50-latków współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, to należy tu wymienić następujące: „Zawodow@OdNowa 50+” i „Aktywni 50+”. Oba mają zasięg regionalny. Pierwszy z nich skierowany został do bezrobotnych 50+ z powiatów: limanowskiego, dąbrowskiego i nowosądeckiego w województwie małopolskim, a drugi do osób po 50-tym r. ż. w województwie śląskim. Celem projektu „Zawodow@OdNowa 50+” było podniesienie motywacji długotrwale bezrobotnych po pięćdziesiątce do podjęcia zatrudnienia i podwyższenie umiejętności poruszania się po rynku pracy. Uczestnicy objęci zostali warsztatami motywacyjnymi, które obejmowały wsparcie psychologiczne polegające na przeprowadzeniu osobistej analizy SWOT oraz naukę asertywności i autoprezentacji. Projekt przewidywał także warsztaty obsługi urządzeń biurowych, ćwiczenia z zakresu tworzenia dokumentów aplikacyjnych, zasad korespondencji, zasad rozmowy rekrutacyjnej i indywidualne konsultacje z trenerem / psychologiem. Drugi ze wskazanych projektów – „Aktywni 50+” ma za zadanie obalać stereotypy dotyczące

możliwości zawodowych osób po 50. roku życia i przeciwdziałać ich dyskryminacji na rynku pracy. Jak podkreślają twórcy projektu – ma on na celu promowanie aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób starszych. W ramach akcji promocyjno – informacyjnej, która zakończy się w 2010 r. planowane są: konkurs i wybór Aktywnego Pracownika 50+, Przedsiębiorczego 50-latka i Firmy Przyjaznej 50+, a ponadto spotkania osób z grupy 50+ z doradcami zawodowymi (ocena potencjału zawodowego, przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych, nakreślenie kierunków dalszego rozwoju zawodowego), giełda pracy 50+, publikacja artykułów merytorycznych i emisja audycji radiowych poświęconych idei aktywności zawodowej w grupie 50+¹⁰⁸.

Oprócz aktywizowania i zachęcania grupy 50+ do pozostawania na rynku pracy, trzeba też przygotować rynek i pracodawców do utrzymania w zatrudnieniu pracowników w tej grupie wiekowej. Jednym z najskuteczniejszych sposobów przekonywania pracodawców do zatrudnienia osób 50+ są dobre praktyki, czyli przykłady tych firm, które robią to z pożytkiem dla pracowników i pracodawców.

W okresie od lutego 2008 r. do stycznia 2010 r. Akademia Rozwoju Filantropii realizowała projekt „Zysk z dojrzałości”, który jako jeden z pierwszych w Polsce na szeroką skalę (zasięg ogólnopolski) przekonywał pracodawców i opinię publiczną o korzyściach wynikających z zatrudnienia osób 50+ i przeciwdziałania negatywnym stereotypom, promował koncepcje zarządzania wiekiem i wydłużanie aktywności zawodowej oraz popularyzował dobre praktyki w tym zakresie. Projekt składał się z trzech elementów¹⁰⁹:

- ✓ kampania informacyjno - edukacyjna w mediach – emitowana była ona w okresie wrzesień – grudzień 2008 r. w kinach, telewizji, radio, Internecie, prasie branżowej (np. „Forbes”, „Puls Biznesu”, „Menadżer”, „Gazeta Prawna”) oraz na plakatach outdoor i miała za zadanie zwrócić uwagę pracodawców na absurd, jakim jest zwalnianie pracowników tylko i wyłącznie ze względu na ich wiek – porównywalny do absurdu, jak np. zwalnianie tych, których nazwiska rozpoczynają się na literę „a”¹¹⁰,
- ✓ seminaria dla pracodawców i instytucji pośrednictwa pracy – ich celem było przekonanie uczestników o korzyściach z zatrudniania osób 50+, dostarczenie praktycznej, kompleksowej wiedzy z zakresu zarządzania wiekiem i wskazanie

¹⁰⁸ <http://www.zycie.senior.pl> (data odczytu: 08.03.2010).

¹⁰⁹ Ł. Krzyżanowska, *Młodość ...*, op. cit., s. 6.

¹¹⁰ *Raport Roczny 2008*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2009, s. 20.

konkretnych narzędzi, które pozwalają na wdrożenie tej wiedzy, zapoznanie z przepisami antydyskryminacyjnymi i rozwiązaniami sprzyjającymi zatrudnianiu osób starszych, wprowadzanych w innych krajach europejskich¹¹¹; seminaria odbywały się w większych miastach Polski (Warszawa, Kraków, Poznań, Wrocław, Lublin, Szczecin, Łódź, Olsztyn),

- ✓ konkurs na praktyki sprzyjające starszym pracownikom – realizowany był w podziale na dwie kategorie: „Praktyki pracodawców przyjazne pracownikom 50+” oraz „Praktyki pośrednictwa pracy i szkoleń na rzecz osób 50+”, a jego celem była promocja dobrych praktyk zarządzania wiekiem wśród polskich przedsiębiorców i instytucji rynku pracy; w oparciu o doświadczenia zebrane w konkursie stworzony zostanie system benchmarkingu.

Laureatami w pierwszej kategorii zostały następujące przedsiębiorstwa:

TABELA 10: LAUREACI KONKURSU „PRACODAWCA PRZYJAZNY PRACOWNIKOM 50+”

NAZWA FIRMY	DZIAŁANIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW 50 PLUS
Przedsiębiorstwo Wielobranżowe KAMPOL z Legnicy	Od początku swojego działania P.W. KAMPOL prowadzi politykę zatrudnienia otwartą na osoby 50+, czego dowodem jest prawie pięćdziesięcioprocentowy ich udział wśród załogi firmy. Wyniki analiz przeprowadzonych przez P. W. KAMPOL pozwoliły na opracowanie długofalowej strategii zarządzania wiekiem, która obejmuje m.in.: praktyki uczniowskie i staże odbywające się pod opieką pracowników 50+, budowanie zespołów pracowniczych mieszanych wiekowo, szkolenia pracowników w zakresie komunikowania się, monitoring stanowisk pracy i dostosowanie ich do możliwości i potrzeb pracowników, cykliczne badania okresowe pracowników i konsultacje lekarskie, włączanie pracowników 50+ w działania społeczne firmy.
Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego – Regionalne Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w Olsztynie	Spośród 82 obecnie zatrudnionych osób, prawie połowa to osoby powyżej 50 r. ż., a najstarszy pracownik Ośrodka skończył 71 lat. Na podstawie cyklicznie przeprowadzanych ankiet, Firma zbiera opinie na temat potrzeb szkoleniowych, rozwoju oraz kariery. Prowadzi ponadto otwartą i niedyskryminującą rekrutację pracowników; co najmniej raz w roku każdy pracownik przechodzi szkolenie wewnętrzne lub zewnętrzne; co dwa lata dla wszystkich pracowników przeprowadzane są obowiązkowe badania lekarskie; pracownikom 50+ oferuje się elastyczne formy zatrudnienia i pomoc w załatwianiu formalności związanych z przejściem na emeryturę.
IKEA RETAIL Sp. z o.o.	IKEA zamierza już teraz przygotować się do skutków starzenia się polskiego społeczeństwa, dlatego wdraża długofalową strategię 50+, która obejmuje m.in.: zachęcanie osób 50+ do podjęcia zatrudnienia w IKEA, np. poprzez opatrywanie ofert pracy w Firmie logiem "Oferta też dla 50+", czy też umieszczanie w Internecie historii pracowników 50+ zatrudnionych w firmie; stosowanie elastycznych form pracy, zapewnienie wszystkim pracownikom takiego samego dostępu do szkoleń i możliwości rozwoju; programy medyczne skierowane głównie do osób 50+ (refundacja niektórych leków); możliwość skrócenia etatu na 6 miesięcy przed przejściem na emeryturę.

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.zysk50plus.pl> (data odczytu: 08.03.2010).

¹¹¹ <http://www.praca.senior.pl> (data odczytu: 09.03.2010).

W drugiej z wymienionych wyżej kategorii wyróżniono następujące instytucje:

TABELA 11: LAUREACI KONKURSU „PRAKTYKI POŚREDNICTWA PRACY I SZKOLEŃ NA RZECZ OSÓB 50+”

NAZWA	DZIAŁANIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW 50 PLUS
<p>Powiatowy Urząd Pracy w Malborku</p>	<p>W związku ze znacznym udziałem w grupie bezrobotnych osób 45+, PUP w Malborku traktuje tę grupę w sposób szczególny i wdraża programy aktywizacji zawodowej skierowane do tej populacji. W 2008 r. został uruchomiony program „Bądź kowalem swego losu. Wsparcie osób bezrobotnych powyżej 45-ego roku życia”. Obejmował on szerokie działania informacyjno – promocyjne skierowane do osób 45+, opinii publicznej i pracodawców. Bezrobotnym beneficjentom zaoferowano pomoc psychologiczną i doradztwo w zakresie rozwiązywania indywidualnych problemów życiowych, spotkania z doradcą zawodowym, warsztaty grupowe wzmacniające kompetencje w zakresie poszukiwania pracy, szkolenia i praktyki zawodowe. Obecnie planowane jest uruchomienie drugiego przedsięwzięcia pn. „Kuźnia pracy”, które skierowane jest do 2 grup bezrobotnych: osób do 25 r.ż. i osób po 45 r.ż. W jego ramach poprzez wykorzystanie instrumentu mentoringu obie grupy będą wzajemnie przekazywać sobie wiedzę.</p>
<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia</p>	<p>Urząd rozpoczął działania skierowane do osób 50+ w 2006 r. i konsekwentnie realizuje je do chwili obecnej. Głównym powodem podjęcia tych działań były wyniki przeprowadzonych przez PUP analiz, które wykazały, iż osoby 50+ znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Pierwszym zrealizowanym w 2006 r. projektem była „Aktywna jesień zawodowa 2006”, którego celem było zmniejszenie długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn oraz przeciwdziałanie marginalizacji społecznej osób 50+. W 6 miesięcy po zakończeniu projektu 42% jego uczestników podjęło zatrudnienie. Kolejnym działaniem podjętym przez PUP był realizowany od 2008 r. projekt „Jesteśmy aktywni – działamy”, w ramach którego dla każdego uczestnika opracowano Indywidualny Plan Działania. Szkolenia przygotowujące do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej przeprowadzono natomiast w ramach realizacji „Programu 45/50 plus”.</p>
<p>Agencja Pośrednictwa Pracy „Doradca” Ewa Prus ze Szczecina</p>	<p>Doświadczenia Firmy pokazały, że w ostatnich 2 – 3 latach coraz więcej osób zainteresowanych jest znalezieniem profesjonalnej (doświadczonej zawodowo i życiowo) opiekunki dla dzieci lub osób starszych, a z drugiej strony znaczna liczba osób po 50. r.ż. zgłasza się w poszukiwaniu pracy. Firma postanowiła wykorzystać tę sytuację i wprowadzić profesjonalne szkolenia zawodowe dla osób 50+, które podejmowałyby następnie pracę w roli opiekunów dzieci lub osób starszych. Szkolenia obejmują, poza nabywaniem umiejętności merytorycznych z zakresu opieki, również naukę języka niemieckiego i angielskiego, gdyż największe zapotrzebowanie na opiekunów odnotowuje się w Niemczech i Wielkiej Brytanii. Agencja wyszukuje i przedstawia absolwentom szkoleń oferty pracy, ale również sama zatrudnia te osoby i oddelegowuje je do pracy. Od 2007 r. w taki sposób zatrudnionych zostało ponad 60 osób, które przekroczyły 50-ty rok życia. Najstarsza obecnie pracująca opiekunka ma 67 lat.</p>
<p>Formac Polonia Sp. z o.o.</p>	<p>W 2009 r. Firma opracowała projekt „Aktywizacja zawodowa kobiet po 50-tym roku życia z Andrychowa i okolic”, którego celem było podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia kobiet z gminy Andrychów w wieku 50 – 64 lata niepracujących jak i pracujących, przez dostarczenie kompetencji zawodowych z zakresu przeróbek krawieckich, bukieciarstwa oraz podstaw przedsiębiorczości z elementami warsztatów umiejętności miękkich (np. komunikacyjnych). W projekcie uczestniczyło 26 kobiet.</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.zysk50plus.pl> (data odczytu: 08.03.2010).

Polscy przedsiębiorcy powoli zaczynają doceniać kapitał, jaki drzemie w dojrzałych pracownikach, choć jeszcze na zbyt małą skalę stosują w swoich firmach politykę zarządzania wiekiem¹¹², czy międzypokoleniową wymianę doświadczeń. Nie wynika to ze złej woli, a raczej z braku wiedzy na ten temat. Dlatego też duże znaczenie ma promocja dobrych praktyk w tym zakresie. Jak pokazują doświadczenia m.in. Wielkiej Brytanii, ich implementacja naprawdę się opłaca. Firmy wdrażające dobre praktyki zyskują opinię przedsiębiorstw dbających o swoich pracowników, oraz zwiększają swoje szanse na pozyskanie najlepszych kandydatów do pracy i zatrzymanie osób już zatrudnionych. Pracodawcy muszą zrozumieć więc, że opłaca się inwestować w szkolenia starszych pracowników, że warto stworzyć ofertę pracy dostosowaną do ich wieku i możliwości, że można wykorzystać ich doświadczenie i przekuć to na sukces firmy. Jeżeli takie mechanizmy zostaną wprowadzone w polskich przedsiębiorstwach istnieje duża szansa, że za kilka lat pracownicy 50+ nie będą traktowani jako obciążenie, ale jak ważna i potrzebna grupa zawodowa¹¹³.

2.4 Przegląd rozwiązań międzynarodowych z zakresu reaktywizacji zawodowej osób w wieku około emerytalnym

W krajach Unii Europejskiej dobre rozwiązania związane z zarządzaniem wiekiem, systemem szkoleń i budowaniem ścieżki kariery zawodowej pracowników z grupy 50+ działają już od wielu lat¹¹⁴. Na szczególną uwagę zasługują doświadczenia krajów skandynawskich (Finlandii, Szwecji, Danii), krajów bałtyckich (Łotwy, Estonii) oraz Wielkiej Brytanii, Holandii, Niemiec i Belgii. Wymienione państwa na różny sposób – co przedstawiono poniżej – próbują osiągnąć podstawowy cel, jakim jest podwyższenie aktywności zawodowej zasobów pracy zbliżających się do wieku emerytalnego.

¹¹² Pojęcie zarządzania wiekiem jest elementem polityki personalnej pracodawców i obejmuje działania dotyczące głównie starszych pracowników. Ma ono na celu poprawę ich środowiska pracy oraz zdolności do jej wykonywania. Powinno obejmować: planowanie i dobór form zatrudnienia, rekrutację pracowników, długość i organizację czasu pracy, kształtowanie wynagrodzeń, ocenianie i motywowanie, a także zarządzanie rozwojem oraz karierą zawodową z uwzględnieniem wieku pracowników (<http://www.zarządzaniemwiekiem.pl>; data odczytu: 03.03.2010).

¹¹³ D. Mól, *Osoby 50+ na rynku pracy ...*, op. cit., s. 11.

¹¹⁴ Ibidem, s. 7.

Finlandia

Finlandia to jeden z modelowych przykładów państwa, które jako pierwsze w Unii Europejskiej zaczęło konsekwentnie modernizować politykę dotyczącą starzejącego się społeczeństwa. Na początku lat 90-tych masowy odpływ pracowników na świadczenia społeczne stał się stylem życia w Finlandii. Średni wiek przejścia na emeryturę wynosił 59 lat, jednak wiek zakończenia pracy zawodowej bywał jeszcze niższy, ponieważ w dogodnym systemie wcześniejszych emerytur dla bezrobotnych przejście na emeryturę poprzedzał okres wieloletniego bezrobocia. Przedsiębiorstwa zwalniały z pracy przede wszystkim starszych pracowników, którzy mieli możliwość uzyskania najpierw przez określony okres pełnego zasiłku, a następnie przejścia na wcześniejszą emeryturę dla bezrobotnych¹¹⁵.

W 1995 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 – 64 lata wynosił tam 48,1%, a obecnie przekracza pułap 60% (w wieku 55+ zawodowo pracuje statystycznie co drugi Fin¹¹⁶). Główną przyczyną wzrostu zatrudnienia osób starszych było systematyczne ograniczanie dostępu do wszelkiego rodzaju świadczeń, które umożliwiały dezaktywizację zawodową przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego¹¹⁷. Po pierwsze, w latach 1994 – 1998 minimalny wiek uprawniający do korzystania z renty z tytułu niezdolności do pracy podwyższono z 55 do 58 lat. W efekcie, w latach 1995 – 2002 udział osób pobierających te świadczenia spadł z 26,9% do 17,4% w populacji osób w wieku 55 – 59 lat oraz z 45,3% do 29,1% w populacji osób w wieku 60 – 64 lata. Po drugie, w 1996 r. znacznie obniżono wysokość emerytur dla osób, które decydowały się na odejście z rynku pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Po trzecie w 1997 r. minimalny wiek uprawniający do nabycia bezterminowego zasiłku dla bezrobotnych, którego pobieranie nie nakładało na beneficjentów obowiązku aktywnego poszukiwania pracy podwyższono z 53 do 55 lat.

Od połowy lat 90-tych rozpoczęto kompleksową strategię działań – Narodowy Program Wiekowy, który wzmocnił dodatkowo efekty wcześniejszych reform. Punktem wyjścia do jego realizacji było dokonanie dogłębnej analizy dotyczącej czynników decydujących o niskim poziomie zatrudnienia osób starszych. Obok takich problemów jak stan zdrowia (który postawiono w centrum polityki wiekowej finansując badania

¹¹⁵ B. Rysz – Kowalczyk, B. Szatur – Jaworska, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ ...*, op. cit., s. 71.

¹¹⁶ D. Uhlig, *Stary pracownik i może*, „Gazeta Wyborcza” z 04.01.2008, nr 3, s. 4.

¹¹⁷ OECD Economic Surveys: Finland 2006, OECD, Paris.

profilaktyczne dla pracowników już od 35-tego roku życia) zidentyfikowano szereg problemów po stronie firm i indywidualnych. Zauważono, że skłonność do odchodzenia z rynku pracy jest większa wśród osób gorzej wykształconych, pracujących w niestabilnych warunkach i na stanowiskach pracy nie uwzględniających wymogów starszych pracowników (źle zorganizowanych, o wysokim tempie pracy, z niskim poziomem samodzielności)¹¹⁸.

Działania programu podzielono na trzy „linie”: rozwój życia zawodowego, ponowne zatrudnienie starzejących się bezrobotnych i zmiany w systemie składek emerytalnych i rentowych. Podjęte inicjatywy dotyczyły prawa pracy¹¹⁹, promowania elastycznego czasu pracy¹²⁰, badań nad możliwościami równoczesnego podnoszenia wydajności i dobrego samopoczucia w pracy oraz intensyfikacji rozwoju metod nauczania dorosłych. W ramach działań na rzecz poprawy stanu zdrowia przeszkolono personel przemysłowej opieki zdrowotnej i ochrony pracy. Zadbano także o wzmocnienie systemu szkoleń dla bezrobotnych oraz zwiększono liczbę projektów obejmujących subsydiowane zatrudnienie starszych bezrobotnych, a także wypracowano model świadczenia usług dla długotrwale bezrobotnych powyżej 50-tego r. ż. przez urzędy pracy. Ważnym elementem programu była zakrojona na szeroką skalę kampania informacyjna, skierowana do całej ludności i do poszczególnych grup odbiorców (osoby starsze, przedsiębiorcy, sektor edukacyjny itp.)¹²¹.

W 2005 r. Finlandia, jako jeden z nielicznych krajów, wprowadziła tzw. elastyczny wiek emerytalny. Właściwy wiek emerytalny został ustalony między 63-68 rokiem życia. Prawo do pełnej emerytury przysługuje osobie, która osiągnęła 63 rok życia. Po osiągnięciu tego wieku i kontynuacji pracy, kwota świadczenia emerytalnego wzrasta o 4,5% za każdy kolejny przepracowany rok. Takie rozwiązanie ma promować i wynagradzać dłuższy staż zawodowy i zachęcać do pozostawania na rynku pracy.

W ramach zmian systemu zabezpieczenia społecznego w Finlandii zlikwidowana została wcześniejsza emerytura, do której przed 2005 r. uprawnieni byli pracownicy osiągnący 60. rok życia. Ograniczono możliwość dezaktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych zbliżających się do wieku emerytalnego. Wczesne świadczenia przedemerytalne dla osób pozostających bez pracy zostały zastąpione przez dodatek do

¹¹⁸ *Innowacyjność w praktyce ...*, op. cit., s. 13.

¹¹⁹ W nowym prawie o umowach pracy zawarto przepisy mówiące o tym, iż po zakończeniu stosunku pracy obowiązkiem pracodawcy jest pomoc w znalezieniu nowego miejsca w zakładzie i szkolenie.

¹²⁰ Został stworzony m.in. przewodnik dotyczący czasu pracy, w którym zwrócono uwagę na przerwy w pracy, czas wypoczynku i organizację pracy zmianowej.

¹²¹ *Innowacyjność w praktyce ...*, op. cit., s. 13.

kwoty ubezpieczenia z tytułu bezrobocia. W przypadku emerytur inwalidzkich wiek uprawniający do ich poboru podwyższono z 58 do 60 lat¹²².

W Finlandii prowadzone są także i upowszechniane rezultaty wielu badań dotyczących uwarunkowań zawodowych osób starszych. Wynika z nich m.in., że o ile zmniejsza się rola predyspozycji fizycznych, a po 45. roku życia zdolność koncentracji, o tyle nieustannie rośnie waga doświadczenia i kumulowanej przez lata wiedzy długoterminowej jako atutu starszych pracowników (co daje dobre podstawy do coachingu, wewnętrznych form konsultacji, prowadzenia młodszych itd.; nie mówiąc o badaniach, które potwierdzają, iż w grupie zawodów związanych ze sprzedażą i handlem, w rozmowach biznesowych starsi uzyskują lepsze rezultaty właśnie dzięki cierpliwości i doświadczeniu). Promuje się ponadto specyficzny odłam zarządzania zasobami ludzkimi, jakim jest w ramach zarządzania różnorodnością – zarządzanie wiekiem. Model ten dzieli cykl pracy zawodowej człowieka na kilka etapów:

- ✓ trenowany (pobierający naukę),
- ✓ profesjonalista, mistrz, nauczyciel,
- ✓ ambasador (wiedzy i wartości firmy),
- ✓ doświadczony doradca i nosiciel dobrych praktyk z historii firmy.

W tym podejściu chodzi o maksymalne wykorzystanie korzyści wynikających z zatrudnienia pracowników w różnym wieku, w tym także powyżej 50. roku życia. Dzięki temu pracodawca zapewnia transfer wiedzy i doświadczeń pomiędzy różnymi pokoleniami pracowników¹²³. Sprzyja to ponownej (pozytywnej) analizie przydatności osób 50+ w procesach pracy i wspomaga ich alokację, wraz z nowym sposobem wykorzystywania tego, co najcenniejsze.

Finlandia stanowi wzór do naśladowania nie tylko pod względem długoterminowych projektów mających na celu wydłużenie aktywności zawodowej wśród najstarszych pracowników. Rząd w Helsinkach zauważył, że oprócz działań instytucjonalno – prawnych do zwiększenia zatrudnienia generacji 50+ potrzebne są także czynniki społeczne. Satysfakcja z wykonywanej pracy, ograniczenie stresu, dobra atmosfera w pracy oraz uznanie wartości doświadczenia zawodowego są jednymi z wielu aspektów, które wpływają na wydłużenie okresu pracy i odłożenie decyzji o przejściu na emeryturę. Instytucje państwowe prowadzą stały monitoring

¹²² <http://www.rynekpracy.pl> (data odczytu: 12.01.2010).

¹²³ J. Marciniak, *Starsi pracownicy mogą dać firmie przewagę konkurencyjną*, „Gazeta Prawna” z 20.07.2009, nr 139 (2515), s. 6.

efektywności wprowadzanych programów oraz analizują sytuację starszego pokolenia na rynku pracy. Finlandia jest jedynym krajem na świecie, gdzie stosuje się tzw. wskaźnik życia zawodowego – miarę, która ocenia zmiany i ogólne poczucie „sensowności” pracy wśród pracowników. Jest obrazem tego, jak pracownicy widzą swoje możliwości i zagrożenia na rynku pracy¹²⁴.

Szwecja

W 1999 roku rząd w Szwecji przeprowadził reformę systemu emerytalnego. Wysokość emerytury została uzależniona od liczby przepracowanych lat, a także od sumy wynagrodzeń otrzymanych w ciągu życia zawodowego. Aby otrzymywać przynajmniej częściowo satysfakcjonujący poziom świadczeń i zachować odpowiedni standard życia, przeciętny Szwed musi pozostawać na rynku pracy przynajmniej do 65 roku życia. W nowym systemie zniesiono ustawową granicę wieku emerytalnego i ustanowiono, podobnie jak w Finlandii, elastyczny wiek emerytalny. Dolna granica tego wieku to 61 lat.

Oprócz zmian w sposobie przyznawania i przeliczania świadczeń, w 2000 r. wprowadzono program subsydiujący zatrudnienie starszych pracowników. Projekt miał za zadanie wspierać pracodawców, którzy zatrudnią osoby w wieku 57 lat i więcej, pozostające co najmniej 2 lata bez pracy. Subsydia dla przedsiębiorstw wypłacane były maksymalnie przez 24 miesiące i pokrywały 75% kosztów wynagrodzenia, które otrzymywał pracownik. Zorganizowano przy tym kampanię, której organizatorzy zwracali uwagę firm na zalety dojrzałych pracowników – ustabilizowane życie osobiste, gotowość do większego poświęcenia w pracy, większą lojalność. W wyniku tych działań prawie połowa bezrobotnych po 50. r. ż. wróciła na rynek pracy¹²⁵.

Szwedzka polityka dotycząca „starzejących się” zasobów ludzkich na rynku pracy ma dwa zasadnicze przesłania. Z jednej strony można zauważyć mocne i systematyczne dążenia do zmian systemu emerytalnego, a także ograniczania wczesnej dezaktywacji zawodowej. Z drugiej strony priorytetem rządu jest wywieranie nacisku na partnerów społecznych i uzyskanie zgody na wprowadzenie ustawowego wieku emerytalnego na poziomie 65 roku życia. Dążenia administracji skupiają się również na zachęcaniu pracodawców do reorganizacji miejsc pracy i odpowiedniego szkolenia pracowników z długim stażem zawodowym.

¹²⁴ <http://www.rynekpracy.pl> (data odczytu: 12.01.2010).

¹²⁵ A. Błaszczak, *Nie zawsze trzeba chwalić się metryką*, „Rzeczpospolita” z 13.08.2008, nr 189 (8090), s. B10.

Dania

Nieco inny sposób na rozwiązanie problemu zmieniającej się struktury wiekowej społeczeństwa znaleźli Duńczycy. Już w połowie lat 90. XX wieku przeprowadzili radykalne reformy na rynku pracy, których celem było przede wszystkim promowanie szkoleń zawodowych. Dla zwiększenia szans edukacyjnych starszych pracowników podniesiony został górny limit wieku, uprawniający do uzyskania państwowego grantu szkoleniowego z 59 do 64 lat. Co więcej, od 2004 r. wszyscy pracownicy zwalniani z winy pracodawcy mają zagwarantowane dwutygodniowe kursy przekwalifikowujące.

W 1999 r. wprowadzono system „dobrowolnych” wcześniejszych emerytur. Taka możliwość uprawnia do opuszczenia rynku pracy w wieku 60 lat. Warunkiem pobierania tego rodzaju świadczeń jest co najmniej 25-letni okres opłacania składek na wypadek bezrobocia. Wcześniejsza emerytura wypłacana jest wówczas aż do osiągnięcia 65 roku życia. Aby „zniechęcić” pracujących do pośpiesznej dezaktywacji zawodowej poziom wypłacanych świadczeń dla osób między 60 a 62 rokiem życia został zmniejszony o 10%. Jednocześnie podniesiono minimalny okres składkowy do funduszu emerytalnego z 20 do 25 lat¹²⁶. Duńczycy decydujący się kontynuować zatrudnienie po przekroczeniu 62 lat są uprawnieni do uzyskania specjalnych ulg podatkowych.

Począwszy od 1 stycznia 2008 r. wprowadzono tymczasowe subsydiowane zatrudnienie w prywatnych przedsiębiorstwach. Program skierowany był przede wszystkim do osób po 55. roku życia, które straciły prawo do świadczeń społecznych, wynikających z tytułu niezdolności do pracy bądź bezrobocia. Takim osobom zaproponowano stanowiska pracy (tzw. praca dla seniora) w swojej gminie lub mieście. Zatrudnienie w tej roli jest gwarantem pewnej pracy do czasu przejścia na emeryturę. W Danii utworzono także Fundusz Prewencyjny, z którego finansowane są działania zapobiegające wczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy z powodu fizycznego lub psychicznego wyczerpania¹²⁷. Osoby ze stałą lub istotnie ograniczoną zdolnością do pracy mają możliwość wykorzystania elastycznych form zatrudnienia. Począwszy od 1998 r. liczba osób pracujących na tego typu zasadach znacząco wzrosła (w 2001 r. było ich 13 tysięcy, podczas, gdy w 2006 r. już 41,5 tysiąca).

¹²⁶ J. Babiak, *Polski system emerytalny w świetle rozwiązań europejskich*, Wydawnictwo Naukowe INPiD UAM, Poznań 2002, s. 30.

¹²⁷ A. Fandrejewska, *Kraje Unii Europejskiej mają podobny problem co Polska*, „Rzeczpospolita” z 07.04.2008, nr 82 (7983), s. B8 – B9.

Łotwa

W latach 1998 – 2007 współczynnik zatrudnienia osób między 50 a 64 rokiem życia wzrósł na Łotwie aż o 30 punktów procentowych (z 36,3% do 66,3%). Jedną z przyczyn tej poprawy było wprowadzenie w 1996 r. reformy emerytalnej, która uzależniła wysokość przyszłych świadczeń od wielkości zgromadzonego kapitału oraz jednocześnie stopniowe podwyższanie ustawowego wieku emerytalnego obu płci. Od 1996 r. wiek emerytalny kobiet (wówczas 55 lat) wzrastał na Łotwie co roku o 6 miesięcy, aby docelowo w 2009 r. osiągnąć poziom 62 lat. Ustawowy wiek emerytalny mężczyzn wzrósł z kolei w latach 1999 – 2003 z poziomu 60 do 62 lat (również o 6 miesięcy co roku)¹²⁸. Większa skala wzrostu wieku emerytalnego kobiet (o 7 lat) niż mężczyzn (o 2 lata) wyjaśnia także większy wzrost ich współczynnika zatrudnienia (o 21 p. p.; natomiast w przypadku mężczyzn – o 12 p. p.).

Estonia

Między rokiem 2000 a 2007 liczba osób pracujących po 50-tym roku życia w stosunku do ogólnej liczby mieszkańców Estonii wzrosła o ponad 15%. Należy zaznaczyć, że w Estonii nie istnieje żadna polityka czy też program skierowany wyłącznie do osób starszych. Jedynym wyjątkiem jest przyznawane przez rząd wsparcie dla pracodawców zatrudniających osoby o niższych kwalifikacjach, w tym takich bezrobotnych, którym brakuje 5 lat do osiągnięcia uprawnień do emerytury.

Największych sukcesów w podtrzymywaniu aktywności zawodowej ludności w wieku około emerytalnym należy upatrywać w reformach systemu zabezpieczenia socjalnego zapoczątkowanych jeszcze w latach 90. XX wieku. O emeryturę w Estonii mają prawo ubiegać się osoby, które skończyły 63 lata (60 w przypadku kobiet) i posiadają 15 lat stażu pracy w tym kraju. Wcześniejszą emeryturę można uzyskać nie wcześniej niż 3 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Warunkiem jest przepracowanie co najmniej 15 lat. Wówczas wypłacane świadczenie jest o 0,4% niższe od emerytury właściwej. W konsekwencji zdecydowana większość pracowników w Estonii kontynuuje okres zatrudnienia do czasu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. Średni wiek wycofania się z rynku pracy w tym kraju wynosi 62,6 lat.

Narodowy Plan Działań w Estonii przewiduje, iż osoby, które zdecydują się na kontynuowanie pracy i zrezygnują ze starania się o emeryturę w chwili osiągnięcia

¹²⁸ A. Rzońca, W. Wojciechowski, *Ile kosztują nas ...*, op. cit., s. 20.

odpowiedniego wieku, ich późniejsza emerytura będzie wzrastać adekwatnie do liczby przepracowanych miesięcy (o 0,9% za miesiąc, czyli o 10,8% za każdy rok). W dłuższej perspektywie planuje się wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, co ma nastąpić w 2016 r.¹²⁹.

Wielka Brytania

W Wielkiej Brytanii do grupy 50+ adresowane są przede wszystkim takie programy jak: *New Deal 50+* oraz *Age Positive Campaign*. Realizację pierwszego rozpoczęto w kwietniu 2000 r. Głównym jego priorytetem jest pomoc bezrobotnym po 50-tce. Program oferuje doradztwo zawodowe dla tych niepracujących, którzy otrzymywali świadczenia społeczne przez minimum 6 miesięcy i którzy wykazują chęć podjęcia zatrudnienia (w tym celu wprowadzono w urzędach pracy indywidualnych mentorów dla osób w wieku 50+, którzy świadczą wsparcie w zakresie poszukiwania pracy i szkoleń¹³⁰), ale również doradztwo dla pracodawców i szereg działań promocyjno – informacyjnych (w tym także w zakresie praw pracowniczych)¹³¹.

Drugi z programów rządowych promuje kodeks dobrych praktyk w zakresie różnorodności wiekowej w zatrudnieniu poprzez wskazywanie korzyści z zatrudniania pracowników w różnym wieku. Ma on na celu skłonienie firm do zaniechania praktyk dyskryminujących ze względu na wiek w zakresie rekrutacji, szkoleń, zwalniania pracowników i wysyłania ich na emerytury (prezentuje korzyści, jakie mogą wynieść pracodawcy, jeśli zatrzymają doświadczonych pracowników)¹³².

Wysoki poziom zatrudnienia najstarszych pracowników w Zjednoczonym Królestwie można połączyć z dużą elastycznością brytyjskiego rynku pracy. Alternatywą dla gwałtownego przejścia od aktywności do emerytury jest stopniowe przechodzenie z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy pod koniec okresu aktywności zawodowej¹³³. Z elastycznych form zatrudnienia korzystają pracownicy po 50 r. ż., a także ci, którzy przeszli już na emeryturę. W 2007 r. wśród wszystkich pracujących, którzy przekroczyli 50 lat, 31,3% stanowili zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin.

¹²⁹ <http://www.rynekpracy.pl> (data odczytu: 12.01.2010).

¹³⁰ *Innowacyjność w praktyce ...*, op. cit., s. 13.

¹³¹ T. Schimanek, *Problem niskiej aktywności zawodowej ...*, op. cit., s. 35.

¹³² J. Tokarz, *Aktywność zawodowa starszych pracowników w Unii Europejskiej [w:] Stop dyskryminacji ...*, op. cit., s. 42.

¹³³ S. Golinowska, *Praca z perspektywy wieku [w:] W trosce o pracę ...*, op. cit., s. 210.

Wydlużanie i utrzymywanie aktywności zawodowej pokolenia 50+ na brytyjskim rynku pracy nie byłoby możliwe bez odpowiedniego funkcjonowania systemu emerytalnego. Warunkiem nabycia pełnej emerytury jest ukończenie 65 lat – w przypadku mężczyzn i 60 lat – w przypadku kobiet. Jednocześnie warunkiem uzyskania pełnego świadczenia jest odpowiednio długi okres składkowy. Dla mężczyzn wynosi on 44 lata, natomiast dla kobiet 39 lat. Jeśli pracownik przechodzący na emeryturę nie posiada wystarczająco długiego okresu składkowego, wówczas otrzymuje zredukowaną emeryturę państwową¹³⁴. W Wielkiej Brytanii nie ma możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. Przepisy zachęcają natomiast do przedłużania aktywności zawodowej (Brytyjczycy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego mogą wydłużyć okres swojej pracy zawodowej o 5 lat; otrzymywanie emerytury można łączyć z pracą zawodową, a wartość wynagrodzenia nie jest limitowana; pracownicy w tym wieku zwolnieni są ponadto z opłacania składek na system emerytalny – obowiązek ten spoczywa na pracodawcy). Na przestrzeni lat 2010 – 2020 planowane jest wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 65 lat¹³⁵.

Holandia

W Holandii w latach 1990 – 1997 współczynnik zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lata wynosił ok. 30%. Począwszy od 1998 r. kraj ten odnotował jednak znaczący wzrost zatrudnienia osób starszych. Badania wskazują, że był on możliwy dzięki reformom, które znacząco ograniczyły przyznawanie rent chorobowych. Przede wszystkim zaostrożono kryteria medyczne kwalifikujące do otrzymywania rent i skrócono okres ich przyznawania. Ważnym bodźcem zachęcającym do zwiększania zatrudnienia osób z faktycznymi problemami zdrowotnymi były dotacje dla pracodawców, którzy zatrudnili lub szkolili rencistów powracających na rynek pracy¹³⁶.

Do wzrostu zatrudnienia osób z pokolenia plus 50 przyczyniło się także wyeliminowanie korzystnych rozwiązań podatkowych dla osób odchodzących z rynku pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego¹³⁷. Dodatkowo, całkowicie zlikwidowano wszystkie systemy umożliwiające przechodzenie na wcześniejszą emeryturę. Od 2004 r. osoby bezrobotne w wieku przedemerytalnym są zachęcane do

¹³⁴ Na przykład, jeśli okres składkowy wynosił od 10 do 11 lat, wówczas przysługuje około 25% wartości pełnej emerytury (Z. Czajka, *Systemy emerytalne w Niemczech i w Wielkiej Brytanii wobec nowych wyzwań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003, s. 215.).

¹³⁵ S. Golinowska, *Praca z perspektywy wieku* [w:] *W trosce o pracę ...*, op. cit., s. 209.

¹³⁶ A. Rzońca, W. Wojciechowski, *Ile kosztują nas ...*, op. cit., s. 18.

¹³⁷ A. Fandrejewska, *Kraje Unii Europejskiej ...*, op. cit., s. B8 – B9.

aktywnego poszukiwania pracy¹³⁸. W celu dalszego stymulowania wzrostu zatrudnienia osób starszych, rząd Holandii planuje obecnie obniżenie pozapłacowych kosztów pracy dla pracowników powyżej 62. roku życia.

Niemcy

W 2006 r. wprowadzono w Niemczech plan o nazwie „Zachęta 50+”, który oferuje pracodawcom „dotacje integracyjne” jako zachętę do zatrudniania starszych pracowników. Natomiast osoby przyjmujące gorzej płatną pracę mogą otrzymać tzw. „składowe wynagrodzenie”. Jest to dodatkowy dochód wypłacany przez państwo mający kompensować niższe wynagrodzenie na nowo przyjętym stanowisku. Wiek emerytalny podniesiono do 67. roku życia¹³⁹.

Wielu niemieckich pracodawców zrozumiało, że starzenie się społeczeństwa dotyczy nie tylko rynku pracy, ale też klientów i usługobiorców. Dlatego wprowadzili szereg rozwiązań, które umożliwiły zatrzymanie na rynku pracy osób dojrzałych. W wyniku przeprowadzonej analizy, Deutsche Bank do obsługi starszych klientów zatrudnia pracowników w podobnym wieku, którzy wolą być obsługiwani przez równolatków. Podobnie sieć niemieckich sklepów ogrodnich na stanowiskach sprzedawców zatrudnia osoby powyżej 50. roku życia (klientami sieci są w większości ludzie starsi). Z kolei Deutsche Telekom opłaca pracownikom powyżej 50. roku życia kursy IT, prowadząc także dużą kampanię marketingową związaną z produktami internetowymi dla osób 50+¹⁴⁰.

Belgia

Władze Belgii zobowiązały pracodawców do odpowiedzialności za starszych pracowników. Wprawdzie nie ma zakazu ich zwalniania, ale decydując się na taki krok, pracodawca musi ponieść koszty warsztatów, które umożliwiają znalezienie nowej pracy dojrzałym pracownikom (w zależności od potrzeb szkolenie finansowane jest przez pracodawcę od 2 do 6 miesięcy)¹⁴¹. Ponadto w Belgii obowiązuje zasada, że można przejść na wcześniejszą emeryturę, czy dostać zasiłek dla bezrobotnych

¹³⁸ OECD Economic Surveys: Netherlands 2008, OECD, Paris.

¹³⁹ *Praca / emerytura. Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Raport Ekspertyki Manpower, Warszawa 2008, s. 21.

¹⁴⁰ D. Mól, *Osoby 50+ na rynku pracy ...*, op. cit., s. 7.

¹⁴¹ A. Błaszczak, *Nie zawsze trzeba chwalić się metryką ...*, op. cit., s. B10.

dopiero wtedy, gdy inne działania (szkolenia, pomoc ze strony służb zatrudnienia) zakończą się fiaskiem¹⁴².

Dokonana powyżej prezentacja reform instytucjonalnych dowodzi, że mała dostępność świadczeń umożliwiających odchodzenie z rynku pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego oraz wysoki poziom tego wieku istotnie opóźniają moment dezaktywizacji zawodowej. Analiza ta pokazuje także, iż sposoby podwyższania współczynnika zatrudnienia osób starszych są znane i sprawdzone, a rozwiązanie tego problemu w takim kraju jak Polska wymaga jedynie odpowiedniej woli politycznej i konsekwencji we wprowadzaniu niezbędnych reform. Dobre praktyki zawsze osadzone są jednak w kontekście lokalnym. Dlatego do skutecznego przenoszenia wzorców nie wystarczy kopiowanie narzędzi i metod; niezbędne jest także przejmowanie kultury pracy i sposobów współdziałania aktorów rynku pracy¹⁴³.

¹⁴² A. Fandrejewska, *Kraje Unii Europejskiej ...*, op. cit., s. B8 – B9.

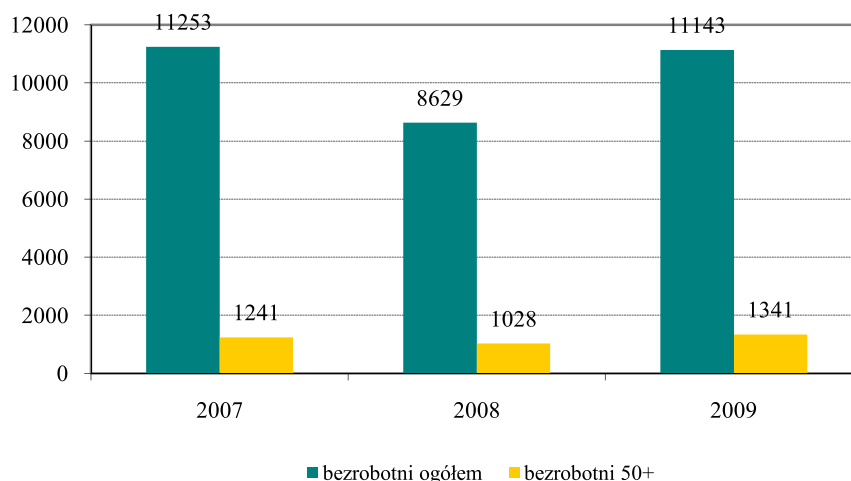
¹⁴³ K. Zawadzki, *Zarządzanie wiekiem w organizacjach gospodarczych* [w:] *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, pod red. Z. Wiśniewskiego, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2009, s. 22.

ROZDZIAŁ III

DYNAMIKA I ROZMIARY BEZROBOCIA OSÓB PO 50. ROKU ŻYCIA W POWIECIE NOWOSĄDECKIM

3.1 Liczba osób bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego

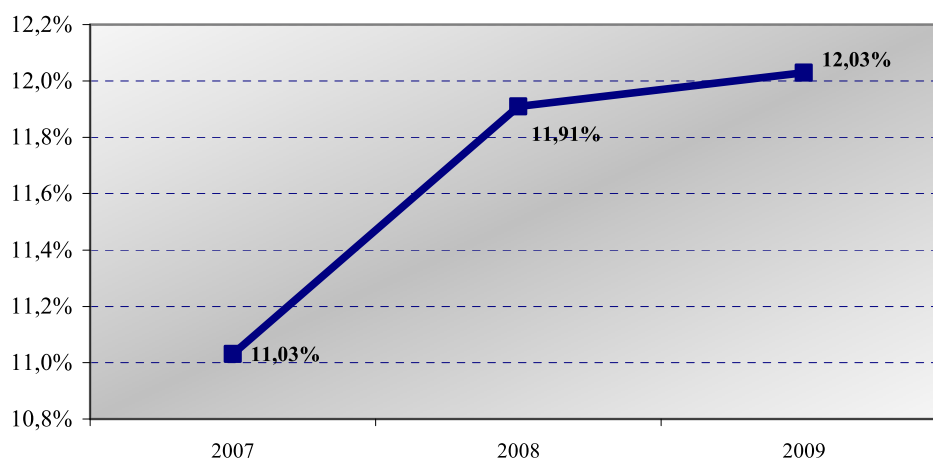
Wyniki przeprowadzonych analiz demograficznych świadczą jednoznacznie o procesie starzenia się społeczeństwa polskiego. Liczba urodzeń utrzymująca się na niskim poziomie w zderzeniu z wydłużającą się średnią życia, warunkuje wiele negatywnych konsekwencji w kontekście rynku pracy. Wzrost liczby osób po 50. roku życia w ogóle populacji, znajduje odbicie w ich przyplywie do rejestrów urzędów pracy. Może to oznaczać, że osoby te chcą jeszcze znaleźć zatrudnienie, ale napotykać w tym obszarze na pewne bariery.



WYKRES 12: BEZROBOTNI ZAREJESTROWANI W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY
DLA POWIATU NOWOSĄDECKIEGO – WEDŁUG STANU NA 31.XII

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Sprawozdanie o rynku pracy MPIPS-01).

Bezrobotni powyżej 50. roku życia stanowią nieco ponad 4% całego pokolenia 50+ w powiecie nowosądeckim¹⁴⁴. Na przestrzeni lat 2007 – 2009 liczba osób bezrobotnych, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego wzrosła o 100 osób (z 1241 osób w dniu 31.12.2007 r. do 1341 w dniu 31.12.2009 r.), podczas gdy ogólna liczba bezrobotnych spadła o 110 osób. Efektem powyższego był wzrost procentowego udziału tej grupy wiekowej w liczbie bezrobotnych ogółem w badanym okresie:



**WYKRES 13: UDZIAŁ OSÓB BEZROBOTNYCH 50+
 W OGÓLNEJ LICZBIE BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W PUP DLA PN**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

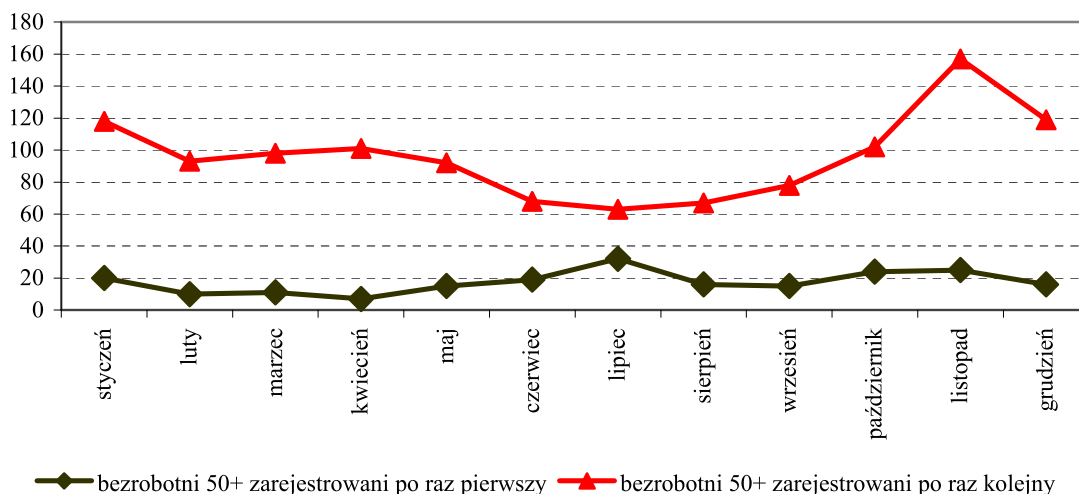
Warto nadmienić, iż udziały te kształtowały się poniżej analogicznych wartości dla województwa Małopolskiego (17,8% w 2007 r.; 17,4% w 2008 r.¹⁴⁵ i 16,6% w 2009 r.¹⁴⁶). Może to wynikać z relatywnie wysokiego udziału osób do 25. roku życia w powiecie nowosądeckim.

Biorąc pod uwagę ilość rejestracji, większość bezrobotnych 50+ rejestrowała się wielokrotnie, co świadczy o tym, jak trudno przywrócić na rynek pracy osoby z tej kategorii wiekowej. Zaewidencjonowani po raz pierwszy stanowili w tej grupie bezrobotnych w badanym okresie odpowiednio: 12,74% w 2007 r.; 11,64% w 2008 r. i 15,37% w 2009 r.

¹⁴⁴ Według obliczeń własnych dokonanych na podstawie danych Banku Danych Regionalnych i danych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.

¹⁴⁵ Rynek Pracy w Małopolsce. Raport za rok 2008, WUP w Krakowie, maj 2009, s. 34.

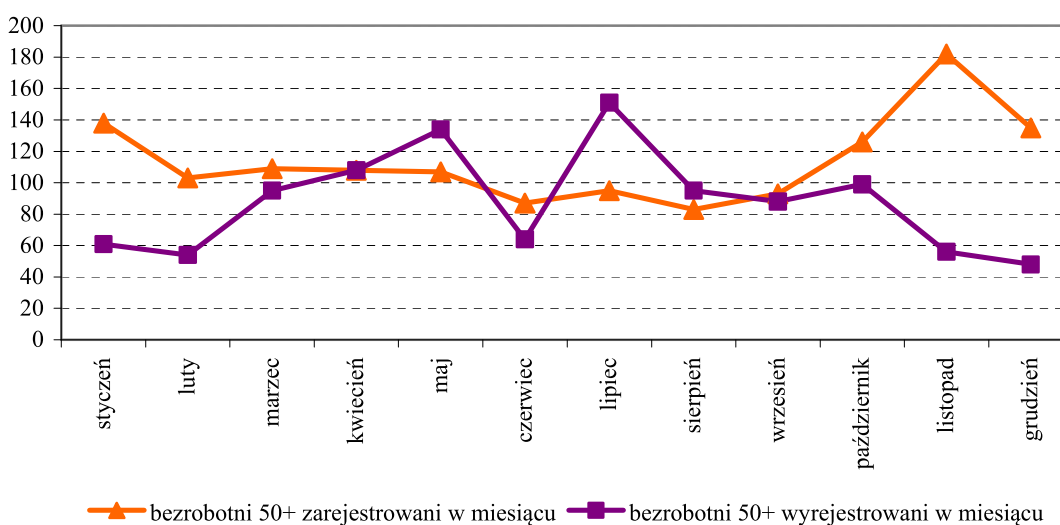
¹⁴⁶ Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.



WYKRES 14: BEZROBOTNI 50+ WEDŁUG IŁOŚCI REJESTRACJI W POSZCZEGÓLNYCH MIESIĄCACH 2009 R.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

Nasilenie rejestracji osób po 50-tce zaobserwować można głównie zimą, czego przyczyną jest m.in. wykonywanie przez te osoby prac sezonowych. Dużo większe wahania mają natomiast miejsce w przypadku wyłączeń z ewidencji. Uzasadnieniem zwiększonej ich ilości w okresie wiosna – jesień jest z reguły dysponowanie w tym czasie przez urzędy pracy środkami finansowymi na aktywizację osób bezrobotnych i zwiększony popyt na pracę. Bilans „napływu do bezrobocia” i „odpływu z bezrobocia” tej kategorii bezrobotnych przedstawia się następująco:

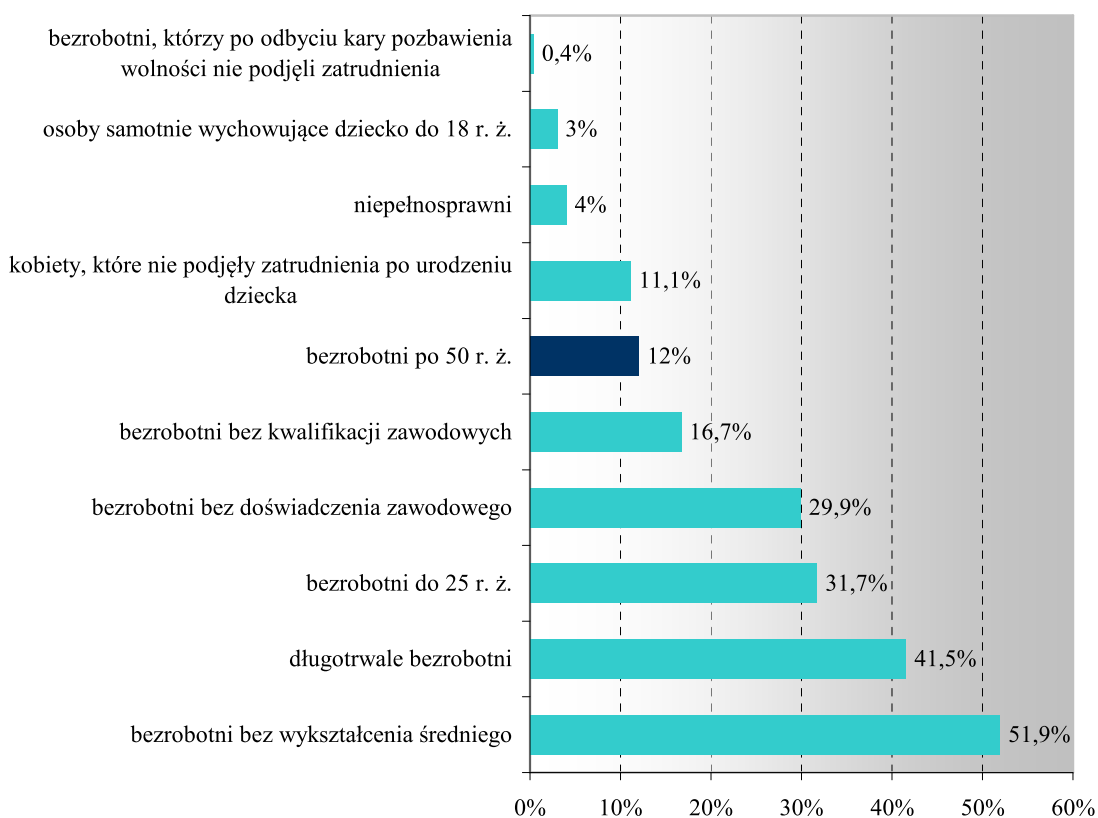


WYKRES 15: NAPLYW I ODPLYW BEZROBOTNYCH 50+W POSZCZEGÓLNYCH MIESIĄCACH 2009 R.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

Udział nowo zarejestrowanych pięćdziesięciolatków w ogólnej liczbie nowo zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych miesiącach badanego okresu wykazywał tendencję wzrostową – o 1,2 punktu procentowego. Z kolei wzrost udziału wyrejestrowanych 50-latków w ogólnej liczbie wyrejestrowanych bezrobotnych – o 1,5 p.p. był wypadkową wzrostu liczby wyrejestrowanych bezrobotnych 50+ i spadku liczby wyrejestrowanych bezrobotnych ogółem w analizowanych latach.

Poniższy wykres prezentuje udział poszczególnych grup bezrobotnych będących – zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2009 r.:



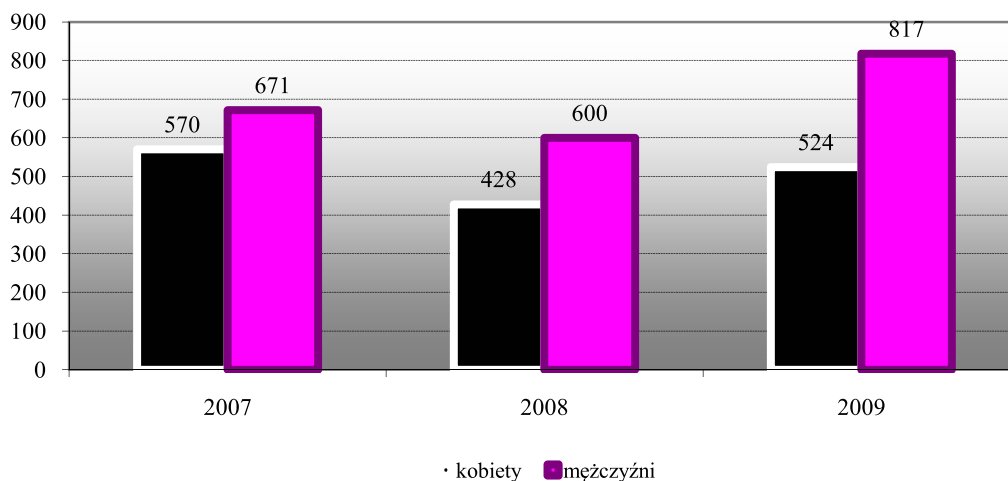
WYKRES 16: UDZIAŁ BEZROBOTNYCH BĘDĄCYCH W TZW. SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W OGÓLNEJ LICZBIE ZAREJESTROWANYCH W 2009 R.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

Analiza powyższego wykresu może nasunąć wnioski, iż sytuacja osób 50+ na tle innych wyodrębnionych grup nie jest najgorsza. Jednak należy zauważyć, że osoby po 50-tce mogą jednocześnie zostać zakwalifikowane do innych ze wskazanych grup.

3.2 Struktura bezrobocia pokolenia plus 50

Bezrobotni powyżej 50. roku życia to jedna z niewielu kategorii zarejestrowanych, gdzie notowana jest nadreprezentacja mężczyzn. Z uwagi na niższy ustawowy wiek emerytalny kobiet i szybsze uzyskiwanie przez nie praw do otrzymania świadczenia emerytalnego można przypuszczać, że relacja ta regularnie formowała się będzie w taki właśnie sposób. Na koniec 2009 r. w PUP dla PN zarejestrowanych było 524 kobiety i 817 mężczyzn. W porównaniu do 2007 r. przy wzroście liczby bezrobotnych powyżej 50 roku życia o 8,1%, liczba bezrobotnych kobiet w omawianej grupie wiekowej zmniejszyła się o 8,1%, przy wzroście liczby bezrobotnych mężczyzn o 21,8%. Współczynnik feminizacji w grupie bezrobotnych 50+ wyniósł w końcu 2009 r. – 64,1 (w 2007 r. – 84,9; w 2008 r. – 71,3) i był znacznie niższy niż dla bezrobotnych ogółem – 116,2.



WYKRES 17: LICZBA BEZROBOTNYCH W WIEKU 50+ ZAREJESTROWANYCH W PUP DLA PN W LATACH 2007 – 2009 Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

W analizowanym okresie prawie $\frac{3}{4}$ bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej zamieszkałych było na wsi. W odniesieniu do stanu z końca 2007 r. subpopulacja bezrobotnych 50-latków zamieszkujących tereny wiejskie wzrosła o prawie 8%. Struktura taka wynika z faktu, iż Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego obsługuje teren powiatu ziemskiego, a do realizacji zadań na rzecz powiatu grodzkiego w tym zakresie powołany jest odrębny urząd (Sądecki Urząd Pracy).

TABELA 12: BEZROBOTNI ZAREJESTROWANI W PUP DLA PN WEDŁUG GMIN (STAN NA 31.XII.2009 R.)

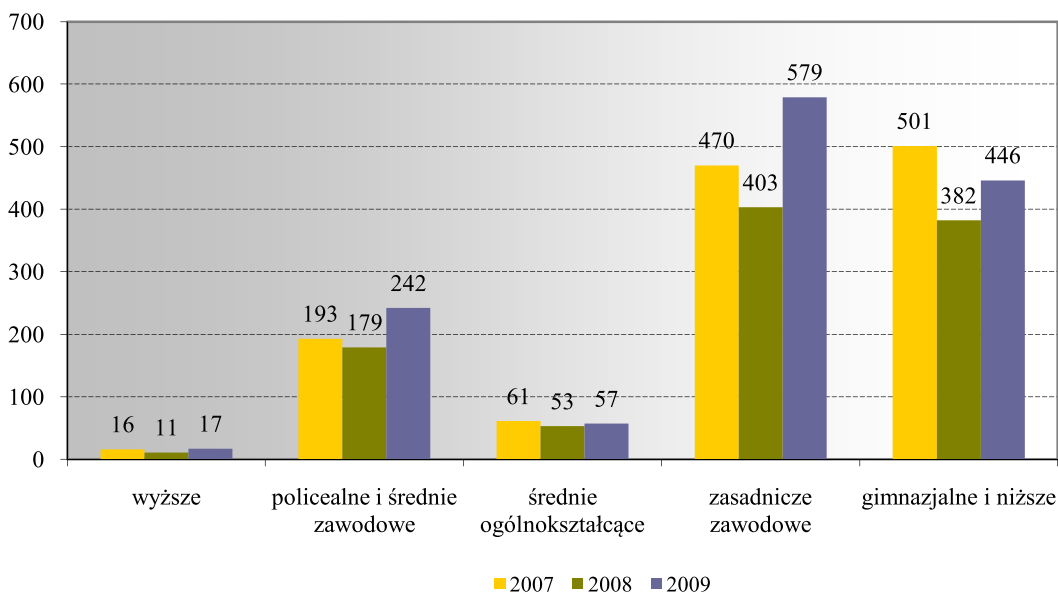
<i>WYSZCZEGÓLNIENIE</i>	<i>LICZBA BEZROBOTNYCH OGÓŁEM</i>	<i>LICZBA BEZROBOTNYCH 50+</i>	<i>UDZIAŁ 50+ W LICZBIE BEZROBOTNYCH</i>
Chelmiec	1680	185	11,0%
Gródek nad Dunajcem	426	42	9,9%
Grybów – miasto	285	38	13,3%
Grybów – wieś	1119	113	10,1%
Kamionka Wielka	572	78	13,6%
Korzenna	663	49	7,4%
Krynica – Zdrój – miasto	551	123	22,3%
Krynica – Zdrój – wieś	262	42	16,0%
Łabowa	278	28	10,1%
Łącko	806	107	13,3%
Łososina Dolna	494	35	7,1%
Muszyna – miasto	253	46	18,2%
Muszyna – wieś	317	40	12,6%
Nawojowa	543	54	9,9%
Piwniczna – miasto	375	49	13,1%
Piwniczna – wieś	257	29	11,3%
Podegrodzie	718	78	10,9%
Rytko	226	30	13,3%
Stary Sącz – miasto	490	81	16,5%
Stary Sącz – wieś	828	94	11,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

Powyższa tabela prezentuje liczbę bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w rozbiciu na poszczególne gminy powiatu nowosądeckiego i udział tych bezrobotnych w liczbie zarejestrowanych z tych gmin. Największy udział bezrobotnych 50 plus posiada miasto Krynica – Zdrój, najmniej zaś w gmina Łososina Dolna.

Analizując dane statystyczne za lata 2007 – 2009 w powiecie nowosądeckim można dostrzec, że wykształcenie osób bezrobotnych, które ukończyły 50. rok życia kształtuje się głównie na poziomie zasadniczym zawodowym (43,2% bezrobotnych 50+) oraz gimnazjalnym i niższym (33,3% bezrobotnych 50+). Najmniej zarejestrowanych w tej grupie wiekowej może przedłożyć dyplom potwierdzający ukończenie studiów wyższych (1,3% bezrobotnych 50+). Warto nadmienić,

iz wykształcenie gimnazjalne i niższe posiada co czwarta kobieta i co trzeci mężczyzna; wykształcenie zasadnicze zawodowe – co trzecia kobieta i co drugi mężczyzna. Wykształcenie średnie ogólnokształcące i średnie zawodowe posiada znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, natomiast w przypadku wykształcenia wyższego zaobserwować można nieznaczną przewagę mężczyzn. W badanym okresie zauważyć można niepokojący fakt rosnącej tendencji procentowego udziału osób 50+ w ogóle osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (w 2007 r. na 2191 bezrobotnych z ww. wykształceniem 22,7% stanowiły osoby po 50. r. ż., w 2008 r. 24,6% spośród 1552 bezrobotnych stanowiły osoby starsze, a w 2009 r. 24,3% z 1838 zarejestrowanych w urzędzie to osoby należące do pokolenia plus 50). Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego. Na 4381 osób bezrobotnych w 2007 r., 2996 w 2008 r. i 3948 w 2009 r. odpowiednio: 10,7%; 13,5% i 14,7% stanowiły osoby 50+. Rosnące procentowe udziały miały także miejsce w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym, natomiast odwrotna sytuacja zaistniała w kategorii wykształcenia wyższego i średniego ogólnokształcącego.

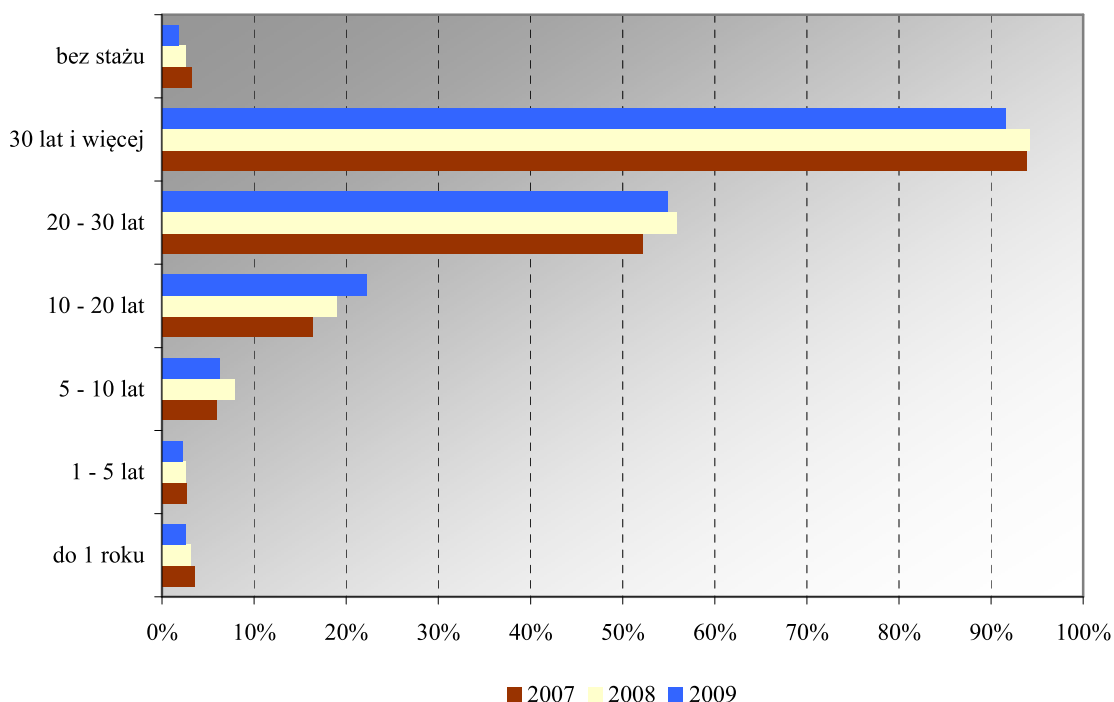


WYKRES 18: STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA BEZROBOTNYCH 50+ ZAREJESTROWANYCH W PUP DLA PN W LATACH 2007 – 2009 (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (zał. nr 1 do sprawozdania MPIPS-01).

Bezrobotni 50+ plasują się w czołówce bezrobotnych z największym stażem zawodowym. I tak w roku 2007 stanowili oni 93,8% ogółu bezrobotnych ze stażem

powyżej 30 lat pracy, w 2008 r. – 94,2%, a 91,6% w 2009 r. Również w przypadku przedziału 20 – 30 lat stażu pracy dominowały osoby starsze. Niepokojącym może wydawać się fakt, iż wśród osób nie posiadających stażu pracy w latach 2007 – 2009 odpowiednio stanowili oni 3,2%, 2,6% i 1,8% ogółu bezrobotnych bez stażu pracy. Kobiety 50+ dominowały tylko wśród bezrobotnych nie posiadających stażu pracy oraz posiadających doświadczenie zawodowe od 10 – 20 lat.

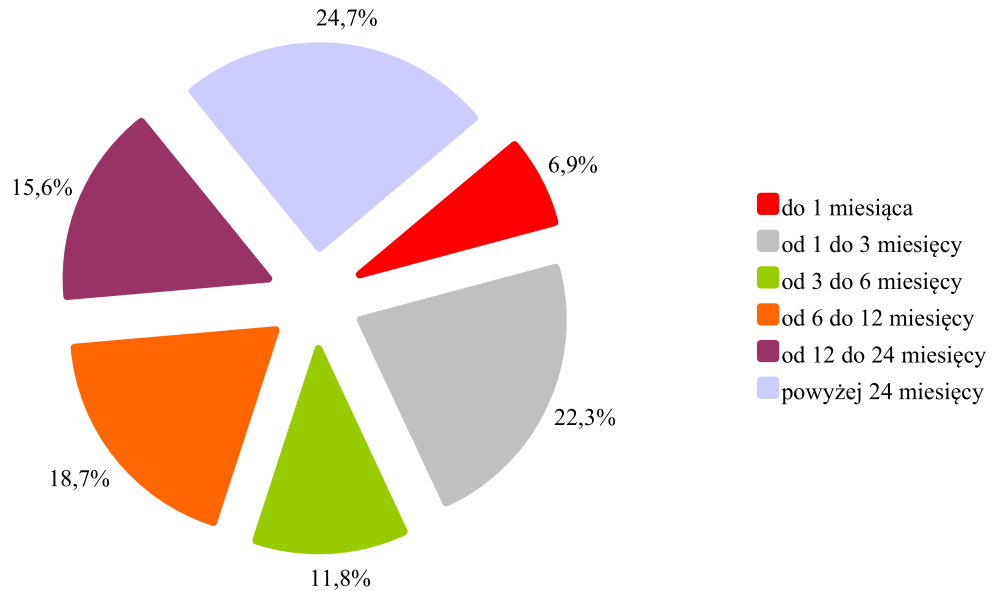


WYKRES 19: ODSETEK BEZROBOTNYCH 50+ W OGÓLE ZAREJESTROWANYCH W PUP DLA PN W LATACH 2007 – 2009 WEDŁUG STAŻU PRACY (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (zał. nr 1 do sprawozdania MPIPS-01).

Analiza osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia według czasu pozostawania bez pracy ukazuje, iż największą część tej kategorii stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. Oznacza to, że osoby starsze, jeśli już trafią do rejestru urzędu pracy, to skazane są na bezrobocie długotrwałe. W końcu 2009 r. prawie co czwarty bezrobotny pięćdziesięciolatek pozostawał w ewidencji bezrobotnych ponad 2 lata, podczas gdy wśród bezrobotnych ogółem dotyczyło to co siódmej osoby. Wydłużający się okres pozostawania bez zatrudnienia stanowi niestety coraz większy problem społeczności powyżej 50. roku życia. Na przestrzeni badanego okresu odnotowano wzrost udziału osób 50+ długotrwałe bezrobotnych w ogólnej liczbie pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy o 6,5 punktu procentowego. Wśród

bezrobotnych długotrwale dominowały kobiety. Biorąc pod uwagę czas pozostawania bez pracy do 6 miesięcy grupa osób 50+ stanowiła w badanym okresie maksymalnie 40%. Najmniej bezrobotnych powyżej 50 lat zarejestrowanych było do 1 miesiąca.



WYKRES 20: STRUKTURA BEZROBOTNYCH 50+ ZAREJESTROWANYCH W PUP DLA PN WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY (STAN NA 31.XII.2009 R.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (zał. nr 1 do sprawozdania MPIPS-01).

W związku z faktem długiego pozostawania bez pracy osób po 50. roku życia, ich udział wśród osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych oscylował w badanym okresie w granicach 13% – 14%. Prawo do zasiłku posiadali w większości mężczyźni.

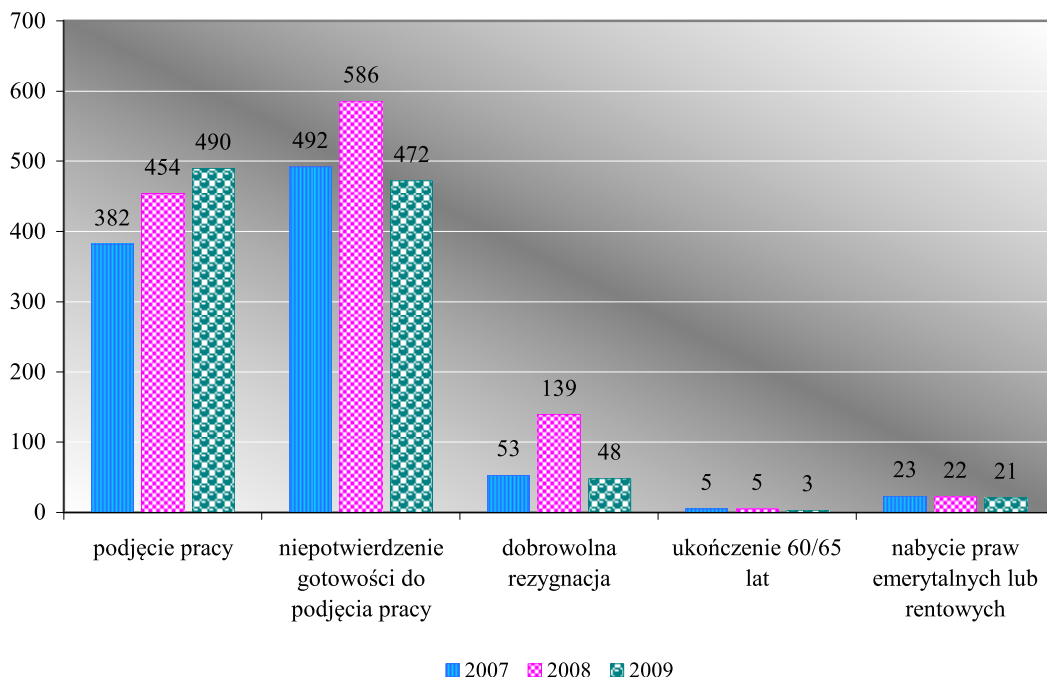
Wraz ze wzrostem udziału osób bezrobotnych 50 plus w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego, w badanym okresie nastąpiła również zwyżka liczby niepełnosprawnych osób 50+, których procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 27% w 2007 r.; 30,7% w 2008 r. i 33,9% w 2009 r.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Opracowanie własne na podstawie Informacji o realizacji zadań przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2007 r., 2008 r. i 2009 r.

3.3 Przyczyny wyłączeń z ewidencji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat

W 2009 r. wyłączono z ewidencji bezrobotnych łącznie 1053 osoby z grupy 50+. W stosunku do roku 2007 liczba wyłączeń wzrosła o 9%, natomiast w relacji do 2008 r. spadła o 14%. Najczęściej przyczynami wyłączeń było niepotwierdzenie w wyznaczonym terminie mobilności do pracy oraz podjęcie pracy. W 2007 r. prawie 51% wszystkich wyłączeń z rejestrów stanowiło niepotwierdzenie gotowości do podjęcia zatrudnienia, co wskazuje na fakt, że ponad połowa zarejestrowanych 50-latków nie zamierzała podjąć pracy i rejestrowała się tylko ze względu na ubezpieczenie zdrowotne, które za bezrobotnych opłaca urząd pracy. Udział tej przyczyny w ogólnej ilości wyłączeń uległ zmniejszeniu kolejno w 2008 r. (do 47,8%) i w 2009 r. (do 44,8%).

Godnym uwagi jest wskaźnik podjęć pracy przez osoby 50+, stanowiący drugi z powodów, dla którego osoby z omawianej grupy są wyłączone z rejestru osób bezrobotnych. W 2007 r. 39,5% osób starszych podjęło pracę, 37% w 2008 r. i 46,5% w 2009 r. – co jest dowodem na skuteczność działań aktywizujących, skierowanych do tej grupy i prowadzonych przez doradców zawodowych i liderów klubu pracy.

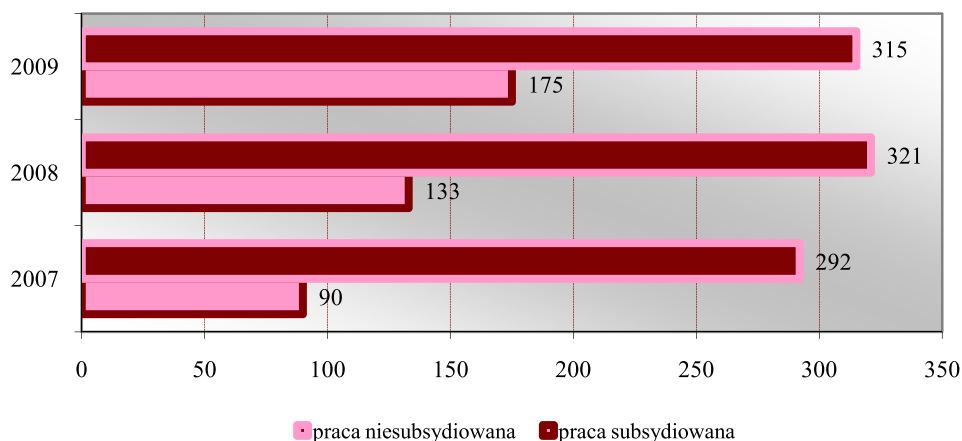


WYKRES 21: NAJCZĘSTSZE PRZYCZYNY WYLĄCZEŃ OSÓB BEZROBOTNYCH 50+ Z EWIDENCJI PUP DLA PN (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

Tylko niewielki procent osób utraciło status osoby bezrobotnej z przyczyn od nich niezależnych, będących konsekwencją regulacji prawnych tj. nabycie prawa do świadczeń przedemerytalnych, emerytalnych, rentowych, czy ukończenia 60/65 roku życia.

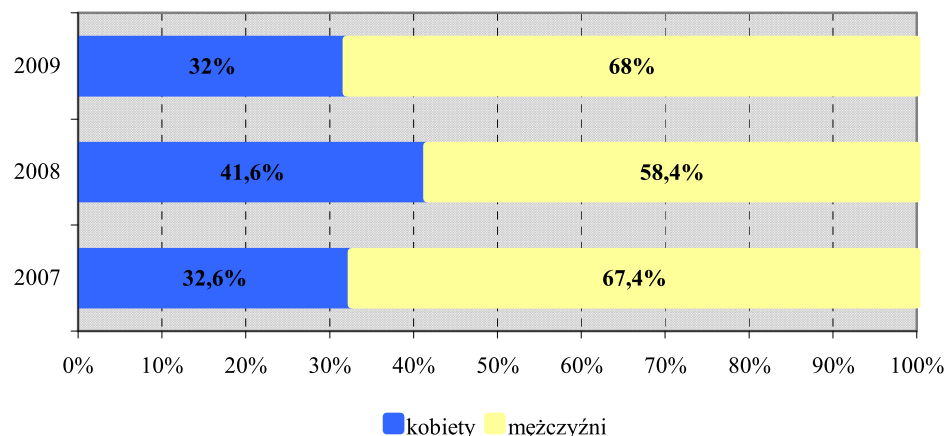
W przypadku podjęcia zatrudnienia, zdecydowanie przeważała praca niesubsydiowana, czyli praca, w ramach której pracodawca nie otrzymywał dofinansowania na pracownika z urzędu pracy, ale koszty jego zatrudnienia ponosił we własnym zakresie:



WYKRES 22: STRUKTURA PODJĘĆ PRACY PRZEZ OSOBY BEZROBOTNE 50+ ZAREJESTROWANE W PUP DLA PN (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

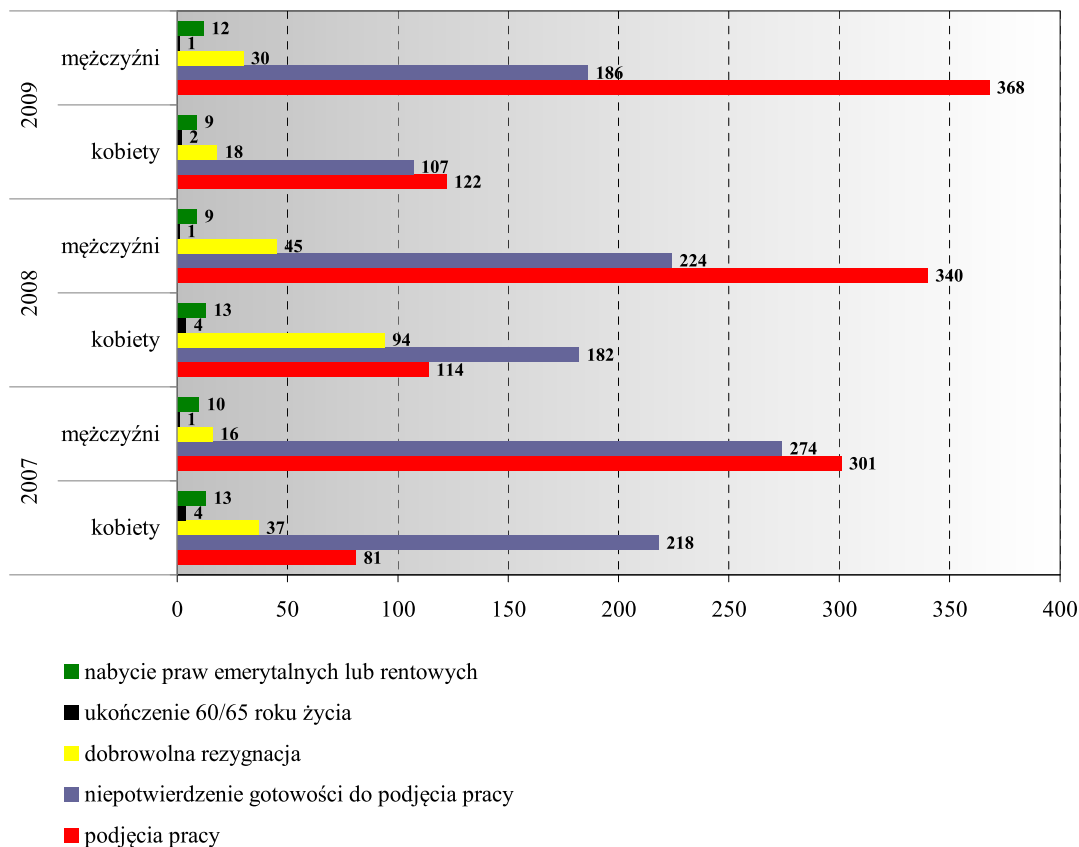
Wśród podejmujących pracę w badanym okresie dominowali mężczyźni:



WYKRES 23: STRUKTURA PODJĘĆ PRACY PRZEZ BEZROBOTNYCH 50+ - WEDŁUG PŁCI (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

Powyższa struktura wyniku w dużej mierze z zapotrzebowania na pracę w przekroju zawodowym w powiecie nowosądeckim. Analiza komparatywna sytuacji bezrobotnych kobiet i mężczyzn w układzie grup zawodowych wskazuje, iż najwięcej ofert pracy można odnotować w zawodach zdominowanych przez mężczyzn.



WYKRES 24: ROZKŁAD WYŁĄCZEŃ Z EWIDENCJI OSÓB 50+ – WEDŁUG PŁCI (STAN NA 31.XII)

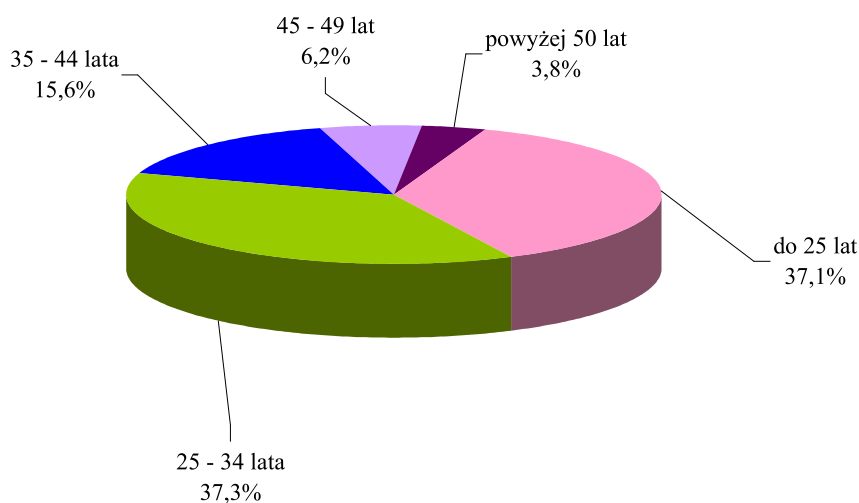
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

W przypadku mężczyzn po 50. roku życia główną przyczyną wyłączeń z rejestru bezrobotnych w analizowanym okresie było podjęcie pracy, w przypadku kobiet natomiast niepotwierdzenie gotowości do podjęcia zatrudnienia, chociaż można zauważyć obniżający się udział tej przyczyny na rzecz wyłączenia z ewidencji z powodu zatrudnienia. W 2007 i 2008 r. więcej kobiet niż mężczyzn dobrowolnie zrezygnowało ze statusu bezrobotnego. Rozkład ten uległ zmianie w 2009 r. Identyczna sytuacja miała miejsce w obrębie nabycia praw emerytalnych / rentowych. W całym badanym okresie kobiety dominowały pod względem wyłączeń z ewidencji z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego.

3.4 Narzędzia aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ w powiecie nowosądeckim

Aktywizacja osób bezrobotnych prowadzona przez urzędy pracy przebiega z wykorzystaniem usług i instrumentów rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

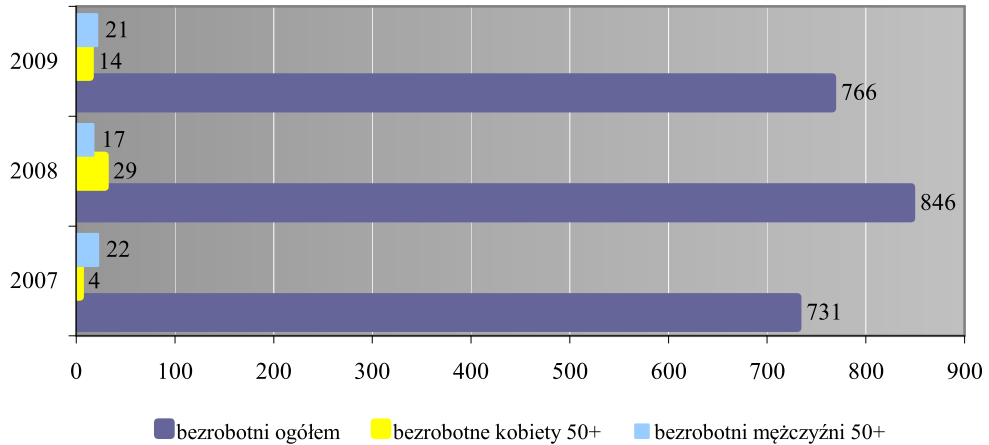
Zgodnie z art. 35 ust. 1 ww. ustawy – podstawowymi usługami rynku pracy są: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń. Analizując dane statystyczne, można stwierdzić, że w badanym okresie wraz ze wzrostem przedziałów wiekowych obniżała się liczba bezrobotnych podejmujących pracę niesubsydiowaną za pośrednictwem PUP. Należy jednak zaznaczyć, iż liczba bezrobotnych pięćdziesięciolatków podejmujących pracę niesubsydiowaną wzrosła w badanym okresie o około 8%.



WYKRES 25: BEZROBOTNI PODEJMUJĄCY PRACĘ NIESUBSYDIOWANĄ ZA POŚREDNICTWEM PUP (STAN NA 31.XII.2009 R.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

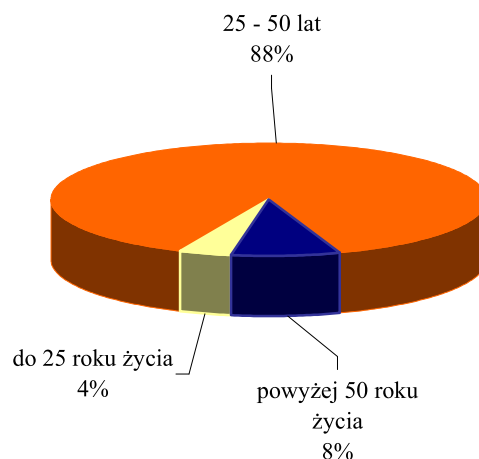
Pozytywnym zjawiskiem był wzrost na przestrzeni analizowanego okresu czasu udziału bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych uczestniczących w różnego rodzaju szkoleniach (indywidualnych i grupowych) o 1,6 punktu procentowego (z 3% w 2007 r. do 4,6% w 2009 r.).



WYKRES 26: BEZROBOTNI SKIEROWANI NA SZKOLENIA (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (zał. nr 4 do sprawozdania MPIPS-01).

W 2008 r. liczba bezrobotnych kobiet po 50. roku życia skierowanych na szkolenia przewyższała liczbę bezrobotnych mężczyzn w tym obszarze. W 2007 r. i 2009 r. można zaobserwować odwrotną relację. Wśród ogółu bezrobotnych w całym poddanym analizie okresie zanotowano przewagę mężczyzn kierowanych na szkolenia. Spośród ogółu kobiet skierowanych na szkolenia w 2007 r. 1,3% z nich stanowiły kobiety po 50. roku życia, w 2008 r. odpowiednio – 7,7%, a w 2009 r. – 5,1%. W przypadku mężczyzn po 50. roku życia udziały te kształtowały się następująco: 2007 r. – 4%, 2008 r. – 3,6%, 2009 r. – 4,3%.



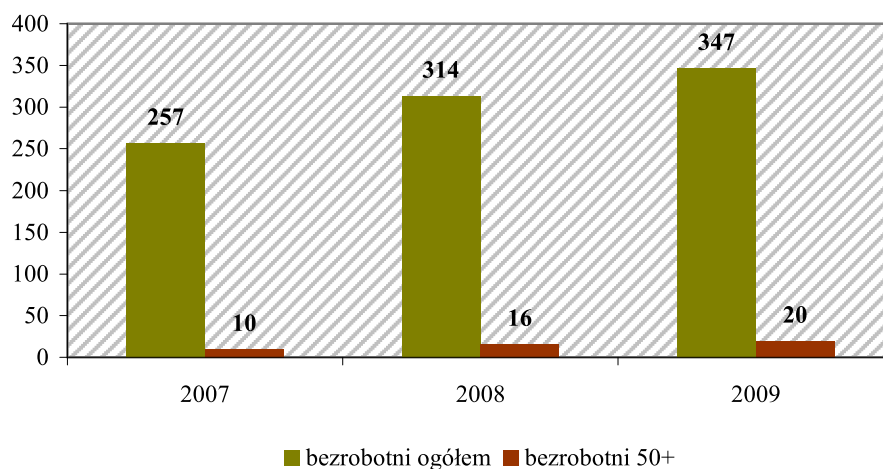
WYKRES 27: STRUKTURA UCZESTNIKÓW ZAJĘĆ AKTYWIZACYJNYCH W KLUBIE PRACY W 2009 ROKU

Źródło: Informacja o realizacji zadań przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2009 roku, marzec 2010 r., s. 70.

W 2009 r. szkoleniami organizowanymi przez Klub Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego objęto łącznie 202 osoby. Beneficjenci nabywali wiedzę i doskonalili posiadane umiejętności poprzez udział w zajęciach aktywizacyjnych, które realizowano w dwóch modułach tematycznych: „Podstawy obsługi komputera” oraz „Jak poruszać się na rynku pracy?”. Struktura wiekowa uczestników zajęć, o których mowa została zaprezentowana na powyższym wykresie.

Instrumentami rynku pracy wspierającymi podstawowe usługi rynku pracy są m.in.: dofinansowanie bezrobotnemu podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz wyposażenia miejsca pracy.

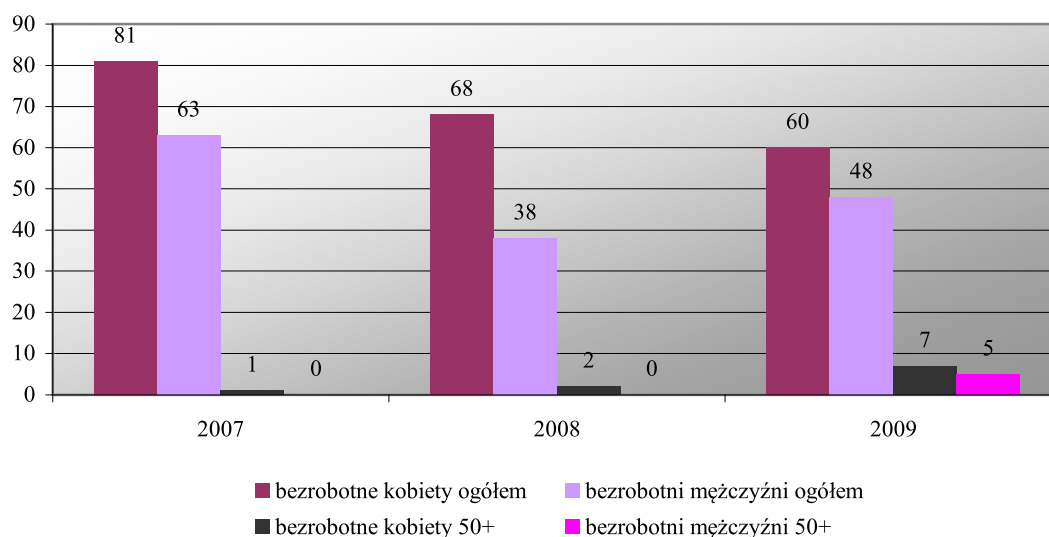
W analizowanym okresie odnotowano wzrost ilości udzielonych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej o 35%. Osobom bezrobotnym po pięćdziesiątce w 2008 r. udzielono o 6 dotacji więcej niż w 2007 r. (wzrost natomiast 60%), natomiast w 2009 r. o 10 dotacji więcej niż w 2007 r. (wzrost o 100%). Oznacza to, iż starsi bezrobotni również, podobnie jak młodzi, wykazują się skłonnością do ryzyka, kreatywnością i inicjatywą oraz aktywną postawą na rynku pracy. Wśród beneficjentów dotacji, którzy przekroczyli 50 lat prym wiodli mężczyźni (średni udział – 64,4%, podczas, gdy udział kobiet oscylował w granicach 35,6%). Udział kobiet po 50. r. ż., które otrzymały środki na otwarcie własnej firmy w ogólnej ilości kobiet, które otrzymały takowe środki wzrósł w analizowanym czasie o 1,8 p.p. (z 5,3% w 2007 r. do 7,1% w 2009 r.) i był wyższy od odpowiedniej relacji u mężczyzn w 2007 r. (o 2,2 p.p.) i w 2009 r. (o 2,0 p.p.), natomiast w 2008 r. był niższy o 3,5 p.p. Wzrost udziału, o którym mowa był wyższy w przypadku mężczyzn (o 2,0 p.p.).



WYKRES 28: STRUKTURA BENEFICJENTÓW DOTACJI NA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ – WEDŁUG WIEKU (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

W badanym okresie czasu wzrosła także liczba osób bezrobotnych 50 plus kierowanych do pracy u pracodawców, którzy tworząc im stanowiska pracy otrzymywali z tego tytułu refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia tych stanowisk. W zamian za otrzymaną pomoc finansową (maksymalna kwota refundacji to 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce), przedsiębiorca zobowiązany był do utrzymania stworzonego stanowiska pracy przez okres 2 lat¹⁴⁸. Przy ogólnym spadku liczby osób kierowanych do pracy w ramach omawianego narzędzia aktywizacji zawodowej bezrobotnych, na przestrzeni badanego okresu zaobserwować można wzrost liczby aktywizowanych osób po 50. roku życia. Zarówno w populacji starszych bezrobotnych, jak i bezrobotnych ogółem kierowanych do pracy w ramach programu „doposażenia stanowiska pracy”, dominowały kobiety.



WYKRES 29: BEZROBOTNI PODEJMUJĄCY PRACĘ W RAMACH PROGRAMU „WYPOSAŻENIE STANOWISKA PRACY” (STAN NA 31.XII)

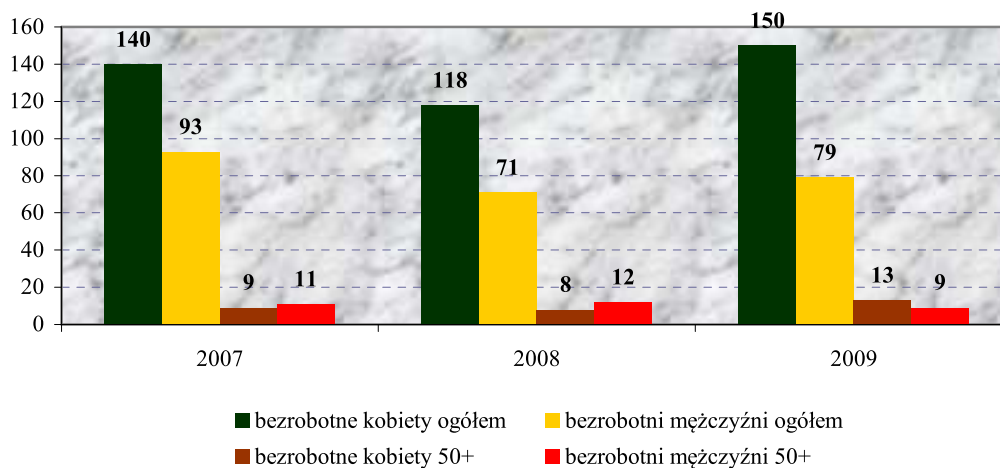
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (zał. nr 4 do sprawozdania MPIPS-01).

W stosunku do osób będących w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy, do których zalicza się m.in. bezrobotnych powyżej 50 roku życia, mogą być dodatkowo stosowane określone ustawą działania: prace interwencyjne, staże, przygotowanie zawodowe i roboty publiczne¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2009 r. w sprawie dokonywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz. U., nr 62, poz. 512).

¹⁴⁹ Art. 49 – 59 Ustawy 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.).

Prace interwencyjne polegają na zwrocie pracodawcy, który zatrudnił bezrobotnego części kosztów poniesionych na jego wynagrodzenie, nagrody i składki na ubezpieczenie społeczne. Refundacja przyznawana jest do wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli kierowany bezrobotny spełnia warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego lub do wysokości 50% tego wynagrodzenia, jeśli nie spełnia takowych warunków. Refundacja może być przyznana na okres do 24 miesięcy. Jedynie w przypadku zatrudniania bezrobotnego w wieku powyżej 50 lat, przedsiębiorca ma możliwość ubiegania się zarówno o zwrot części kosztów jego wynagrodzeń, jak i o doposażenie tworzonego dla niego miejsca pracy.

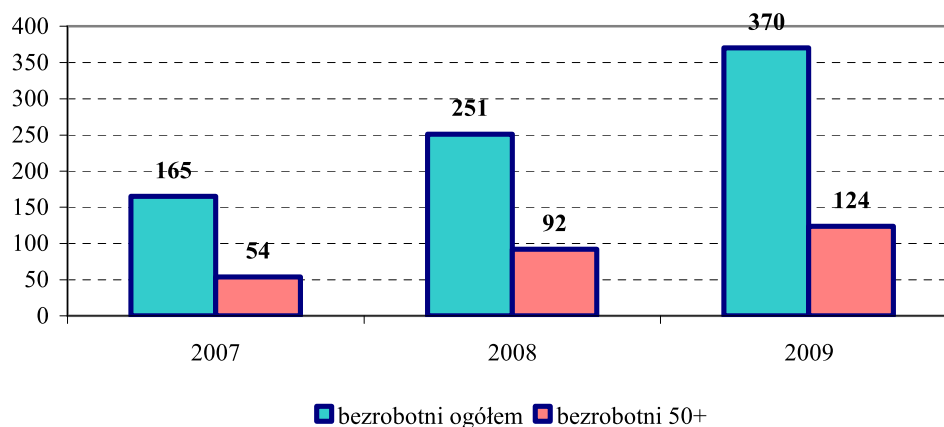


WYKRES 30: BEZROBOTNI PODEJMUJĄCY PRACĘ W RAMACH PROGRAMU „PRACE INTERWENCYJNE” (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

Bezrobotni 50+ stanowili w omawianym okresie odpowiednio: 8,6% w 2007 r.; 10,6% w 2008 r. i 9,6% w 2009 r. ogółu bezrobotnych kierowanych na prace interwencyjne. Jak widać na powyższym wykresie, liczba bezrobotnych kobiet ogółem kierowanych na prace interwencyjne w całym badanym okresie przewyższała liczbę kierowanych mężczyzn. W przypadku bezrobotnych po 50. roku życia, taka sytuacja miała miejsce jedynie w 2009 r. Generalnie w latach 2007 – 2009 nastąpił spadek ogólnej liczby osób kierowanych na prace interwencyjne o około 2%, ale jednocześnie odnotowano wzrost bezrobotnych 50 plus podejmujących pracę w ten właśnie sposób o 10%. Liczba kobiet po 50. r. ż. podejmujących prace interwencyjne wzrosła w analizowanym okresie o 44%, natomiast liczba mężczyzn spadła o 18%.

Znacznie więcej osób bezrobotnych po pięćdziesiątce, niż w ramach omówionych powyżej programów, aktywowanych było na zasadach robót publicznych. Program ten oznacza zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy i organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne (organizator robót publicznych otrzymuje refundację kosztów wynagrodzeń w kwocie nieprzekraczającej 50% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia)¹⁵⁰.



WYKRES 31: BEZROBOTNI PODEJMUJĄCY PRACĘ W RAMACH PROGRAMU „ROBOTY PUBLICZNE” (STAN NA 31.XII)

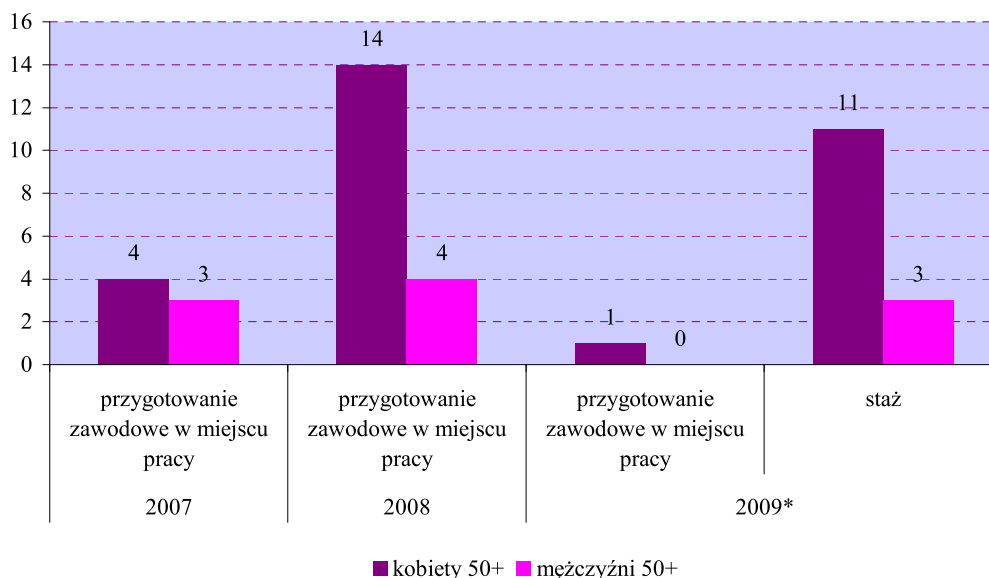
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

Na przestrzeni badanych lat liczba bezrobotnych ogółem kierowana na roboty publiczne wzrosła o 124%, a liczba bezrobotnych 50+ o 130%. Statystycznie co trzeci bezrobotny kierowany do pracy w ramach tego programu był osobą po 50-tym roku życia. Zarówno wśród bezrobotnych ogółem, jak i wśród bezrobotnych 50+ beneficjentami tej formy zatrudnienia byli w zdecydowanej większości mężczyźni – w 2007 r. stanowili oni odpowiednio 86,7% i 90,7%; w 2008 r. – 76,5% i 79,3%, w 2009 r. – 80,5% i 86,3%. Niestety program ten charakteryzuje się niską efektywnością zatrudnieniową. Znaczna liczba kierowanych na roboty publiczne wraca po ich zakończeniu do rejestru bezrobotnych.

¹⁵⁰ Art. 1 ust. 1 pkt 32 oraz art. 57 ust. 1 Ustawy 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.).

Do dnia 31 stycznia 2009 r. bezrobotni w wieku powyżej 50 lat mogli być kierowani do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy w celu zdobycia nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy począwszy od 1 lutego 2009 r. zniosła ten instrument rozszerzając jednocześnie katalog osób, które mogą zostać skierowane na staż (m.in. o osoby po 50 roku życia). Do końca stycznia 2009 r. na staż kierowane mogły być wyłącznie osoby w wieku do 25 lat lub w wieku do 27 lat do roku od ukończenia szkoły wyższej.

Staż (i wcześniej przygotowanie zawodowe) jako program aktywizacji zawodowej bezrobotnych cieszy się generalnie bardzo dużym zainteresowaniem pracodawców. W czasie jego trwania osoba aktywizowana ma nadal status osoby bezrobotnej i otrzymuje stypendium płatne przez urząd pracy (w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych), a pracodawca nie ponosi żadnych kosztów finansowych. Jest to forma nabywania umiejętności praktycznych do wykonywania pracy zawodowej. Teoretycznie program ten powinien doprowadzić do zatrudnienia stażysty (a wcześniej osoby odbywającej przygotowanie zawodowe), jednak niestety w większości przypadków aktywizowane osoby nie otrzymują umów o pracę.

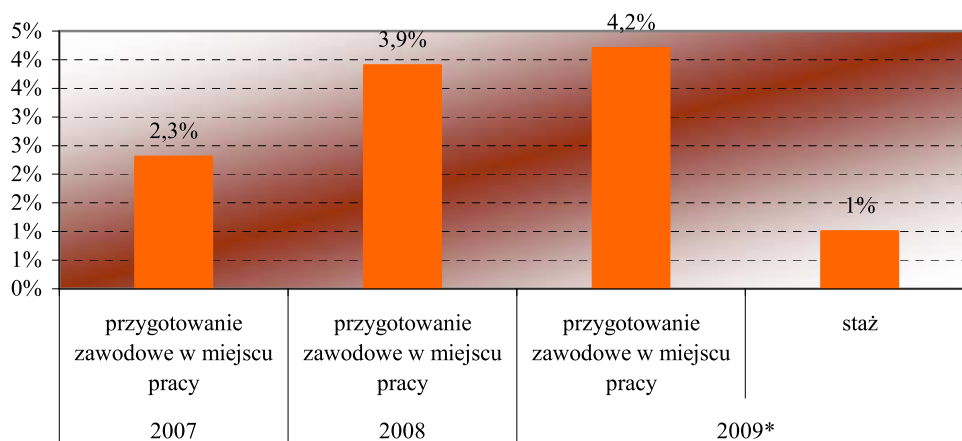


* program „Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy” organizowany był do dnia 31.I.2009 r., natomiast bezrobotni 50+ mogą być kierowani na staż począwszy od 01.II.2009 r.

WYKRES 32: BEZROBOTNI 50+ ODBYWAJĄCY PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE W MIEJSCU PRACY I STAŻ – WEDŁUG PŁCI

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

Powyższy wykres pozwala na konkluzję, iż wśród pięćdziesięciolatek kierowanych w badanym okresie na programy „Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy” i „Staż” dominowały kobiety – podobnie jak wśród bezrobotnych ogółem. 50-latki stanowiły średnio 78% osób po 50. roku życia aktywizowanych w ramach tych programów. Wśród bezrobotnych ogółem udział ten kształtował się na poziomie średnio 86%. Większy udział kobiet może być tłumaczony po trosze większym ich przyzwoleniem (niż w przypadku mężczyzn) na niższe zarobki, jakie otrzymuje się w przypadku odbywania stażu (przygotowania zawodowego) w porównaniu do wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę. Udział pięćdziesięciolatek odbywających przygotowanie zawodowe lub staż w badanym okresie, nie przekroczył 5% ogółu aktywizowanych w ramach tych programów:



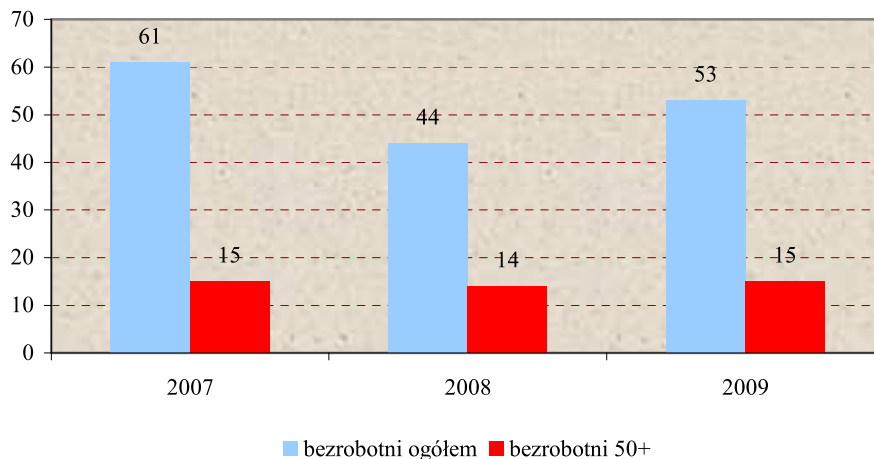
*program „Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy” organizowany był do dnia 31.I.2009 r., natomiast bezrobotni 50+ mogą być kierowani na staż począwszy od 01.II.2009 r.

WYKRES 33: UDZIAŁ BEZROBOTNYCH 50+ ODBYWAJĄCYCH PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE / STAŻ W OGÓLNEJ LICZBIE AKTYWIZOWANYCH W RAMACH TYCH PROGRAMÓW

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

Bezrobotnego nie posiadającego prawa do zasiłku i korzystającego jednocześnie ze świadczeń pomocy społecznej powiatowy urząd pracy może skierować do odbywania prac społecznie użytecznych. Prace te organizowane są przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej¹⁵¹.

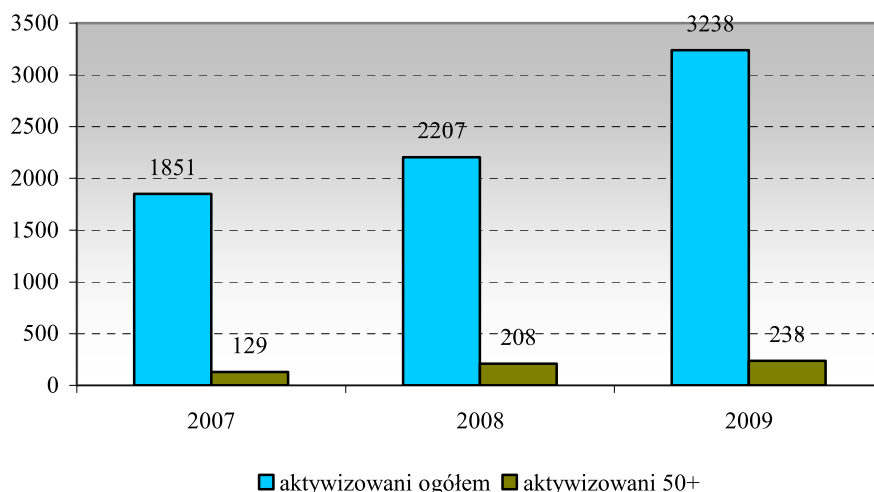
¹⁵¹ Art. 1 ust. 1 pkt 23a oraz art. 73a ust. 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.).



WYKRES 34: BEZROBOTNI AKTYWIZOWANI W RAMACH PROGRAMU „PRACE SPOŁECZNIE UŻYTECZNE” (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

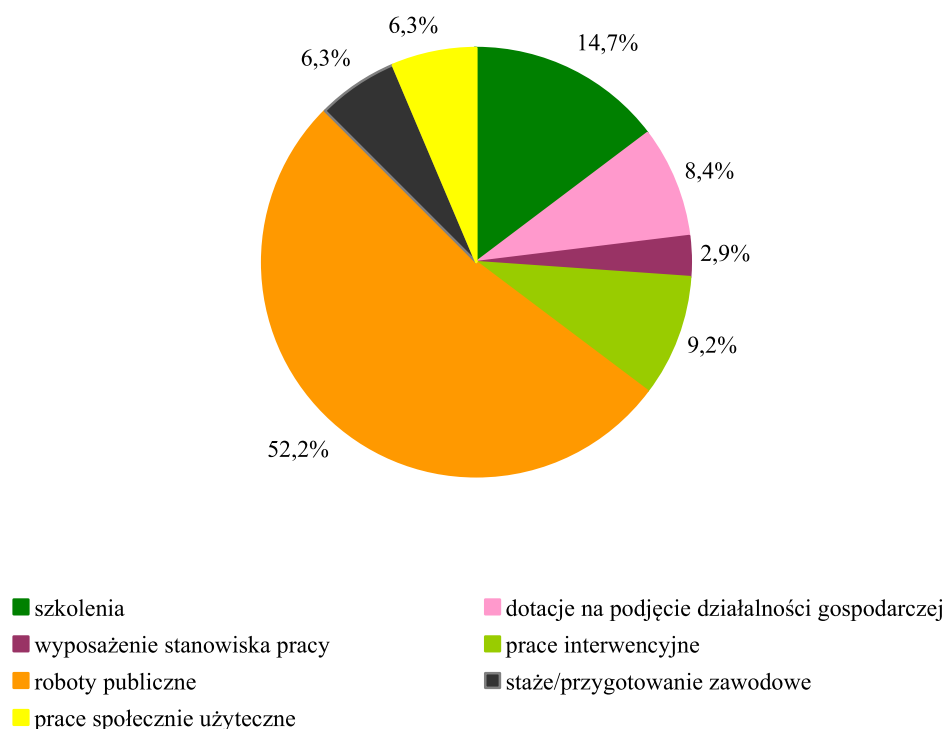
Na przełomie lat 2007 – 2009 spadła ogólna liczba osób aktywizowanych w ramach programu „Prace społecznie użyteczne”, natomiast liczba bezrobotnych 50 plus kierowanych do pracy w ramach tego programu pozostała relatywnie na niezmiennym poziomie. Wśród podejmujących pracę w tym charakterze dominowali mężczyźni, co wynika w dużej mierze z charakteru podejmowanego zatrudnienia (praca fizyczna).



WYKRES 35: BEZROBOTNI OBJĘCI PROGRAMAMI RYNKU PRACY W LATACH 2007 – 2009 (STAN NA 31.XII)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN.

Na przestrzeni lat objętych badaniem w niniejszej pracy można zaobserwować wzrost ilości osób bezrobotnych aktywizowanych w ramach przewidzianych ustawą usług i instrumentów rynku pracy. Bezrobotni po 50. roku życia stanowili w 2007 r. – 7,0% ogółu objętych aktywizacją, w 2008 r. – 9,4%, a w 2009 r. – 7,4%. Najwięcej bezrobotnych spośród tych, którzy ukończyli 50-ty rok życia zaktywizowano w 2008 r. – wówczas staż, szkolenie, bądź zatrudnienie podjął średnio co piąty bezrobotny pięćdziesięciolatek (w 2007 r. – co dziesiąty, w 2009 r. – co szósty). Kobiety w wieku powyżej 50 lat stanowiły średnio 1/3 osób aktywizowanych z tej populacji.



WYKRES 36: STRUKTURA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH 50+ W 2009 ROKU

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych PUP dla PN (MPIPS-01).

Podsumowując rozważania dotyczące aktywizacji zawodowej 50-latków, należy stwierdzić, iż struktura działań Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w tym obszarze nie jest zbyt korzystna. Ponad połowa starszych bezrobotnych w ramach programu „Roboty publiczne” podejmuje zatrudnienie mające niestety charakter tymczasowy. Efektywność zatrudnieniowa tego programu jest bardzo niska. W przypadku starszych bezrobotnych istotne znaczenie mają szkolenia, które

pozwalają dopasować niejednokrotnie zbyt niskie ich kwalifikacje do realiów i wymogów dzisiejszego rynku pracy. Wielu pracodawców wyraża niechęć do zatrudniania pięćdziesięciolatków m.in. ze względu na nieznaną przez te osoby nowoczesnych technologii, stąd też olbrzymia waga szkolenia starszych bezrobotnych w tym właśnie zakresie. Z zaprezentowanego powyżej wykresu wynika także, iż zbyt mało pięćdziesięciolatków kierowanych jest na programy, mające wysoką efektywność zatrudnieniową (około 90%) – prace interwencyjne i wyposażenie stanowiska pracy.

3.5 Realizacja Programu „45/50 PLUS” w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego

W czerwcu 2008 r. Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego wystąpił do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie z wnioskiem o przyznanie środków Funduszu Pracy z rezerwy ministra na realizację Programu 45/50 PLUS, a w jego ramach projektu „45/50 - Doświadczeni i Dynamiczni”. Projekt ten był pierwszym przedsięwzięciem PUP dla PN, które skupiało się wyłącznie na osobach bezrobotnych w wieku niemobilnym. Przewodnią ideą projektu było przywrócenie zdolności zatrudnieniowej osób po 45 roku życia – a w szczególności: uaktualnienie kwalifikacji zawodowych uczestników projektu, promowanie samozatrudnienia oraz kształtowanie umiejętności i postaw ułatwiających skuteczne poruszanie się po rynku pracy poprzez wsparcie doradczo – psychologiczne.

Realizacja projektu „45/50 - Doświadczeni i Dynamiczni” miała miejsce w okresie od 01 sierpnia do 31 grudnia 2008 r., a jego koszt opiewał na kwotę 427.600,00 zł. W projekcie uczestniczyło łącznie 115 osób (57 osób w wieku 45 – 49 lat i 58 osób po 50. roku życia). Beneficjenci zostali objęci wszechstronnymi działaniami zmierzającymi do założonego celu. Procesem doradczym (grupową informacją zawodową) objętych zostało 60 osób bezrobotnych, które w kolejnej fazie projektu skierowane zostały na szkolenie pn. „Podstawy obsługi komputera, Internetu, kasy fiskalnej i urządzeń biurowych”. Szkolenie obejmowało ponadto takie moduły jak: komunikacja interpersonalna, autoprezentacja, efektywne radzenie sobie ze stresem. Pozostali beneficjenci podjęli roboty publiczne (40 osób), przygotowanie zawodowe

w miejscu pracy (6 osób) oraz otrzymali środki na uruchomienie własnej działalności gospodarczej (9 osób). Opracowanie dla każdego uczestnika indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego umożliwiło optymalne wykorzystanie dotychczasowego doświadczenia i umiejętności zawodowych poszczególnych beneficjentów ostatecznych. Efektywność realizowanych działań przedstawia tabela:

TABELA 13: EFEKTY REALIZACJI PROJEKTU „45/50 - DOŚWIADCZENI I DYNAMICZNI”

<i>Forma aktywizacji</i>	<i>Liczba uczestników objęta projektem</i>							
	<i>Osoby, które przystąpiły do projektu</i>		<i>Osoby, które zakończyły udział w projekcie</i>		<i>Z tego:</i>			
					<i>Zatrudnieni*</i>		<i>Stopa ponownego zatrudnienia* (w %)</i>	
	<i>45+</i>	<i>50+</i>	<i>45+</i>	<i>50+</i>	<i>45+</i>	<i>50+</i>	<i>45+</i>	<i>50+</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7=5:3</i>	<i>8=6:4</i>	
<i>Projekt ogółem, w tym:</i>	57	58	57	57	7	8	12,3	14,0
<i>Przygotowanie zawodowe</i>	2	4	2	4	0	1	0	25,0
<i>Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej</i>	5	4	5	4	5	4	100	100
<i>Roboty publiczne</i>	15	25	15	25	5	4	33,3	16,0
<i>Szkolenia</i>	35	25	35	24	2	3	5,7	13,0

* liczba osób, które w okresie 3 miesięcy od zakończenia realizacji projektu uzyskały zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęły działalność gospodarczą.

* stopa ponownego zatrudnienia – liczba osób, które p zakończeniu udziału w projekcie – uzyskały zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęły działalność gospodarczą – podzielona przez liczbę osób, któr zakończyły udział w projekcie.

Źródło: sprawozdanie z wykorzystania środków Funduszu Pracy z rezerwy ministra na realizację Programu 45/50 PLUS przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2008 roku.

Ostateczny bilans projektu „45/50 - Doświadczeni i Dynamiczni” niestety odbiegał dalece od wcześniej zakładanego. W początkowej fazie realizacji projektu przewidywano, że około 42 beneficjentów po zakończeniu w nim udziału podejmie zatrudnienie (inną pracę zarobkową lub własną działalność), tymczasem okazało się, że ich liczba jest dużo niższa. Jedynie 14% bezrobotnych pięćdziesięciolatków, którzy uczestniczyli w projekcie, zostało w efekcie podjętych w jego ramach działań

wyłączonych z ewidencji. Najwyższą efektywnością zatrudnieniową w przypadku bezrobotnych 50 plus charakteryzowały się z istoty rzeczy dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, najniższą – szkolenia.

Program zwiększający aktywność zawodową osób w wieku 45/50 plus kontynuowany był w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego również w 2009 r. Usługami i instrumentami rynku pracy objęto 70 bezrobotnych w wieku powyżej 45 lat (w tym 40 osób bezrobotnych 50+). Głównym założeniem programu był przybliżenie jego uczestnikom realiów lokalnego rynku pracy poprzez dobranie w sposób indywidualny do ich potrzeb odpowiednich form aktywizacji zawodowej (dla każdego uczestnika opracowano tzw. Indywidualny Plan Działania). Dzięki wsparciu doradców zawodowych uczestnicy programu mogli określić dalszą ścieżkę rozwoju zawodowego i swoje predyspozycje zawodowe przed przejściem do kolejnego etapu programu, jakim były szkolenia indywidualne. Kursy, które były wybierane przez uczestników, to m.in.: księgowość, prawo jazdy, obsługa kasy fiskalnej. Ukończenie kursu skutkowało skierowaniem na trwające od 3 do 6 miesięcy staże zawodowe. 65% uczestników podjęło roboty publiczne, a 15% otrzymało środki na otwarcie własnej działalności gospodarczej. Prawie 1/5 uczestników nie figuruje obecnie w rejestrze osób bezrobotnych, z czego większość z powodu podjęcia zatrudnienia oraz uruchomienia własnej działalności gospodarczej.

Zaprezentowane w niniejszym rozdziale zagadnienia potwierdzają przynależność bezrobotnych 50+ do grupy osób w szczególnej sytuacji. Na przestrzeni badanego okresu zauważyć można rosnący ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych, nie przekładający się niestety na widoczny ich wzrost wśród ogółu aktywizowanych. Relatywnie niskie ich wykształcenie – niekompatybilne z zapotrzebowaniem ówczesnej gospodarki, wpływa istotnie na długość czasu pozostawania w ewidencji bezrobotnych (prawie co czwarty bezrobotny 50-latek pozostaje w ewidencji ponad 2 lata, podczas gdy wśród bezrobotnych ogółem dotyczy to co siódmej osoby). Należy zauważyć, że starsi bezrobotni nie są istotnym beneficjentem projektów aktywizacji zawodowej opracowywanych przez PUP dla PN (w badanym okresie nie przygotowano żadnego projektu, który skierowany byłby wyłącznie do osób bezrobotnych 50+). Dominującą formą aktywizacji zawodowej tej populacji są niestety – mające niską efektywność zatrudnieniową – roboty publiczne. Trudności w czynnej aktywizacji bezrobotnych 50-latków stanowią więc ciągle narastający problem, leżący – jak się okaże w rozdziale IV niniejszej pracy – nie tylko po stronie bezpośrednio zainteresowanych.

ROZDZIAŁ IV

OCENA SZANS PIĘCDZIESIĘCIOLATKA NA UZYSKANIE ZATRUDNIENIA – PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ

4.1 Metodologia badań empirycznych

Zasadniczym celem przeprowadzonych badań była diagnoza sytuacji osób w wieku powyżej 50 roku życia na rynku pracy w powiecie nowosądeckim oraz wskazanie działań, które mogłyby wzbogacić dostępną ofertę ich wsparcia w obszarze aktywności zawodowej. Istotną intencją badania było także określenie, na ile obraz pięćdziesięciolatka wypada niekorzystnie na tle młodszych grup wiekowych w kontekście szans na uzyskanie zatrudnienia.

Tak przyjęte cele zostały przełożone na język wskaźników empirycznych, mających odzwierciedlenie w konkretnych pytaniach, które zadano trzem kategoriom respondentów:

- ✓ bezrobotnym, którzy ukończyli 50 lat, zarejestrowanym w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego,
- ✓ pracodawcom z powiatu nowosądeckiego,
- ✓ pracownikom Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego, którzy współpracują zarówno z bezrobotnymi 50+, jak i z pracodawcami.

Badanie bezrobotnych i pracodawców miało charakter ilościowy. Zastosowano tu metodę ankiety, która jako instrument badawczy pozwala na gromadzenie danych o opiniach, czy też faktach i pomaga w rozwiązaniu konkretnego problemu naukowego lub praktycznego. Ankieta ułatwia ponadto zarejestrowanie i wyjaśnienie istotnych szczegółów, które mają wpływ na przedmiot badań. Przyczynia się też do zwiększenia jednorodności materiałów i ich podatności na opracowania statystyczne. Pytania do ankiety zostały ułożone w oparciu o własne pomysły teoretyczne, część z nich powstała w wyniku studiowania dostępnej literatury przedmiotu.

Badanie bezrobotnych 50-latków przeprowadzono w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w okresie od 17 maja do 30 czerwca 2010 r. Podstawowy materiał badawczy zgromadzony został przez osoby zatrudnione w PUP dla PN w charakterze pośredników pracy, do których potencjalni respondenci zgłaszali się w celu odebrania propozycji zatrudnienia, stażu, bądź szkolenia. Pracownikom PUP pozostawiono swobodę decyzji w sprawie ostatecznego wyboru jednostek do próby, instruując jednocześnie, iż jednostki winny reprezentować możliwie różnorodne cechy demograficzne (wiek, wykształcenie, czas pozostawania bez pracy). Kwestionariusze ankiet, zawierające 25 pytań wypełniane były samodzielnie przez bezrobotnych. Ankietyzacją objęto 60 osób.

Badaniom przeprowadzonym wśród bezrobotnych przyświecały następujące problemy badawcze:

- ✓ jakie są przyczyny bezrobocia wśród tej grupy wiekowej?
- ✓ jakie są postawy bezrobotnych wobec rynku pracy?
- ✓ czy w opinii badanych istnieje możliwość zatrudnienia na lokalnym rynku pracy osób w wieku 50+?
- ✓ jakim kapitałem intelektualnym dysponują te osoby i jakie są ich aspiracje zawodowe?
- ✓ jakie zmiany są w stanie wprowadzić w swoim życiu w celu poprawy swojej pozycji na rynku pracy?

Ankietyzację pracodawców przeprowadzono – podobnie jak badanie bezrobotnych – w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego. Okres badania ograniczono jednak do 2 tygodni (1 czerwiec – 18 czerwiec 2010 r.) z uwagi na stosunkowo częstą obecność w Urzędzie pracodawców, którzy poszukują pracowników lub chcą skorzystać z subsydiowanych form ich zatrudnienia. Pracownicy Działu Pośrednictwa Pracy oraz Działu Instrumentów Rynku Pracy do badania rekrutowali – zgodnie z zaleceniami – tylko te firmy i instytucje, w których liczba pracujących (bez właściciela) wynosiła co najmniej 2 osoby i reprezentujące jednocześnie różne branże. Pracodawcy odpowiedzieli na 25 pytań. Ankietyzacją objęto 40 osób.

W przypadku badań prowadzonych wśród pracodawców, poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania:

- ✓ co zdaniem pracodawców jest główną przyczyną bezrobocia 50-latków?
- ✓ jaki kapitał posiadają zdaniem pracodawców pięćdziesięciolatek?

- ✓ czy pracodawcy planują zatrudnienie osób po 50 r. ż., a jeśli tak, to na jakich stanowiskach?
- ✓ jakie są zdaniem badanych przeszkody w zatrudnieniu osób w wieku 50+?
- ✓ jak pracodawcy postrzegają kandydatów do zatrudnienia po 50 roku życia?
- ✓ jakie stereotypy na temat osób po 50-tce funkcjonują w świadomości pracodawców?
- ✓ jakie jest zapotrzebowanie pracodawców na usługi PUP wspierające zatrudnienie pięćdziesięciolatków?

Badanie pracowników Urzędu Pracy – w odróżnieniu od badania dwóch poprzednich grup respondentów – miało charakter jakościowy. Zastosowano tu metodę zogniskowanego wywiadu grupowego. Narzędzie to pozwala na uzyskanie dużej ilości danych w stosunkowo krótkim czasie. Wzajemne inspirowanie się członków grupy umożliwia swoistą „burzę mózgów” i większy przyrost generowanych pomysłów, co nie byłoby możliwe w przypadku wywiadów indywidualnych. Badanie przeprowadzono osobiście w okresie 5 – 7 lipca 2010 r. W każdym z trzech dni sondażowano pracowników innego działu w następującej kolejności: pracownicy Działu Pośrednictwa Pracy, pracownicy Działu Ewidencji i Świadczeń oraz pracownicy Działu Poradnictwa Zawodowego i Szkoleń. W każdej sesji wywiadu uczestniczyło po 5 pracowników (3 kobiety i 2 mężczyzn) wskazanych działów. Dyskusje prowadzone były w oparciu o przygotowane wcześniej 8 pytań, dotyczących m.in.: specyfiki bezrobocia generacji 50+, ich zainteresowania pracą w opinii urzędników, zainteresowania pracodawców ich zatrudnieniem, skuteczności działań aktywizujących bezrobotnych pięćdziesięciolatków oraz rekomendacji w tej materii. Dyskusje trwały średnio około 1 godziny. Wypowiedzi poszczególnych grup rejestrowano za pomocą dyktafonu.

Uzyskane w wyniku przeprowadzonych badań dane pozwoliły na zweryfikowanie hipotez, na których oparta jest koncepcja niniejszej pracy. Pierwsza stanowi, że działania adresowane do pokolenia 50 plus powinny koncentrować się w głównej mierze na zapobieganiu ich wcześniejszej dezaktywacji zawodowej przy równoczesnym tworzeniu warunków dla utrzymania tej grupy na rynku pracy. Druga zakłada, iż słabość działań wspierających zatrudnienie osób powyżej pięćdziesiątego roku życia wynika przede wszystkim z braku świadomości społecznej dotyczącej wagi i znaczenia problemu niskiej aktywności zawodowej tych osób. Trzecia orzeka, że pracodawcy dyskryminują osoby po 50 roku życia – preferują zatrudnianie osób młodszych (w ich mniemaniu bardziej mobilnych, elastycznych, kreatywnych,

znających nowoczesne technologie), a czwarta mówi, iż zmiany, jakie dokonują się obecnie na rynku pracy, sprzyjają pięćdziesięciolatkom.

Opracowując całość zebranego materiału empirycznego, uwzględniono elementy metod statystycznych. Większość danych stanowiły odpowiedzi na pytania zamknięte, stąd też zastosowano przede wszystkim miary dla skali porządkowych. Wyniki badań udokumentowano za pomocą tabel i wykresów odzwierciedlających stan liczbowy i procentowy respondentów odpowiadających na poszczególne pytania.

4.2 Percepcja lokalnego rynku pracy według osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia

Pracę zawodową człowieka w różnych fazach jego życia można rozpatrywać zarówno w wymiarze materialnym, jak i pozamaterialnym. Wymiar materialny ma znaczenie oczywiste, natomiast wymiar pozamaterialny określa miejsce człowieka w strukturze społecznej. Praca zawodowa daje poczucie użyteczności, samorealizacji, dostarcza okazji do kontaktów społecznych, spełnia rolę „regulatora” organizującego czas i mobilizującego do systematycznej aktywności. Zaspokajanie wskazanych potrzeb psychospołecznych ma szczególne znaczenie w wieku dojrzałym.

Pokolenie polskich 50-latków coraz częściej dostrzega brak perspektywy w obszarze rynku pracy. Duża część spośród nich, chociaż nadal dysponuje siłą i twórczo – intelektualnym potencjałem, pozostaje bez pracy, gdyż wiek pracownika w naszym kraju nie jest cechą obojętną w drodze ku osiągnięciu określonej pozycji zawodowej. Oznacza to gorszy standard życia tej generacji, graniczący nierzadko z ubóstwem, a dla gospodarki – mniejszą konkurencyjność na arenie światowej. Wycofywanie się z aktywności zawodowej starszego pracownika i przerzucanie ciężaru jego utrzymania na system świadczeń przedemerytalnych, nie może być uważane za rozwiązanie problemów związanych z wiekiem pracownika, dlatego uzasadnione jest podejmowanie działań zmierzających do reaktywizacji zawodowej osób dojrzałych.

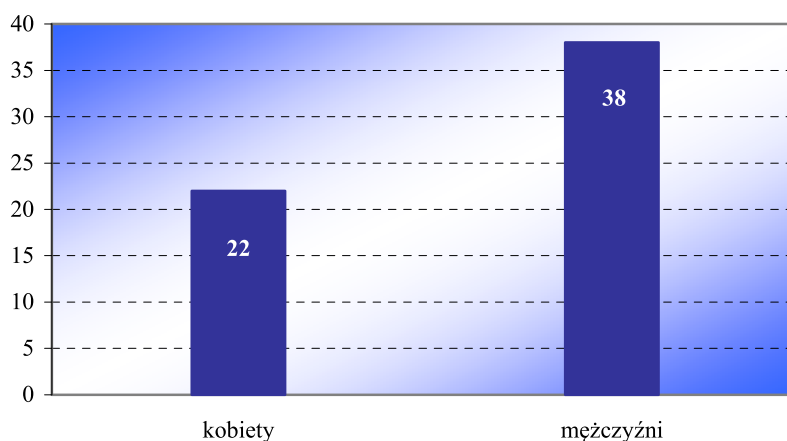
Aby wypracować najlepsze dla tej grupy osób narzędzia umożliwiające jak najszybsze podjęcie pracy, konieczna jest diagnoza ich sytuacji na rynku pracy – poznanie przyczyn utraty przez nich zatrudnienia, zidentyfikowanie barier

utrudniających znalezienie pracy, zdobycie wiedzy o ich postawach i oczekiwaniach oraz zebranie opinii na temat szans powrotu do aktywnego życia zawodowego. Rozpoznanie problemów dotyczących osoby bezrobotne w wieku powyżej 50. roku życia na rynku pracy w powiecie nowosądeckim i sporządzenie na tej podstawie bilansu wniosków stanowią zasadniczy cel niniejszego podrozdziału.

Realizacji powyżej wskazanego celu posłużyło badanie ankietowe 60 bezrobotnych w wieku powyżej 50. lat, którzy w okresie od 17 maja do 30 czerwca 2010 r. zgłaszali się do Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego po odbiór propozycji zatrudnienia, stażu, bądź szkolenia. Dobór próby zakładał wielowymiarowy rozkład cech demograficznych (płci, wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy), aby uzyskać możliwie szeroki wachlarz odpowiedzi. Kwestionariusz ankiety zawierał 25 pytań szczegółowych, które w większości miały charakter zamknięty i zostały skonstruowane tak w celu uzyskania konkretnych opinii. Znalazły się także pytania typu otwartego, aby zapewnić osobom ankietowanym swobodę wypowiedzi (wzór ankiety stanowi załącznik nr 1 niniejszej pracy).

Ponieważ badanie nie dotyczyło bezpośredniej charakterystyki respondentów, lecz ich poglądów na temat rynku pracy w powiecie nowosądeckim, dlatego też pytania zawarte w metryczce ankiety dotyczyły podstawowych cech społeczno – demograficznych, tj. płci, wieku, wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy.

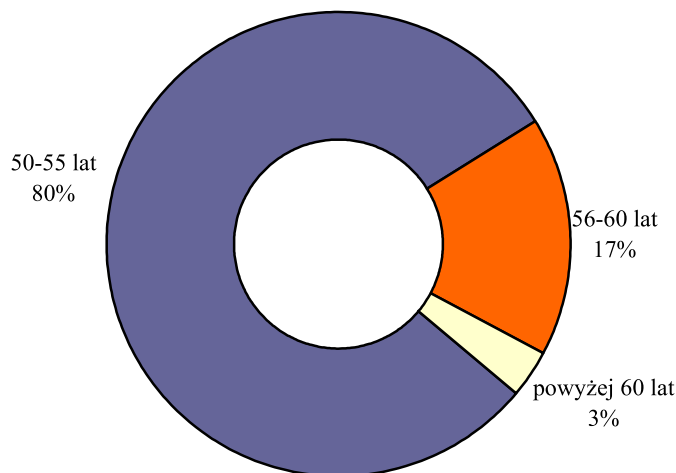
Wśród osób objętych ankietacją przeważali mężczyźni – stanowili oni 63,3% respondentów:



WYKRES 37: PODZIAŁ RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA PLEĆ

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

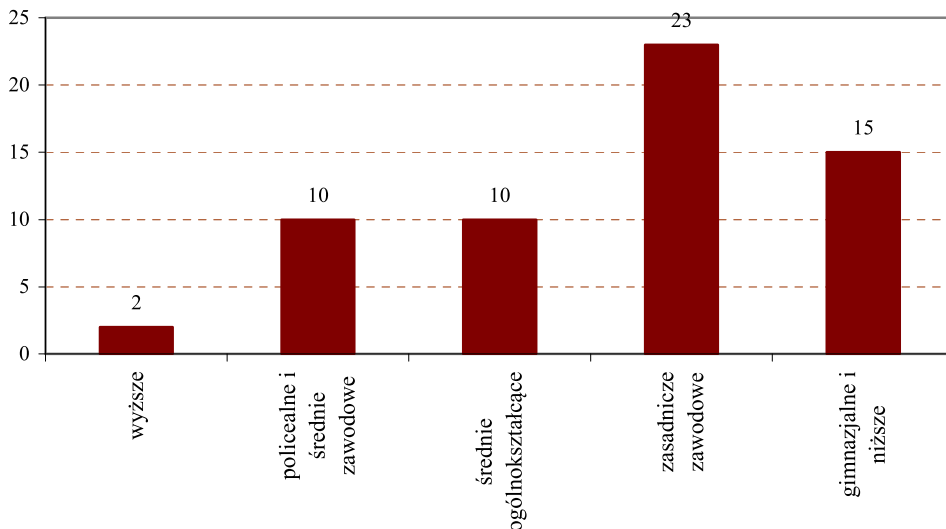
W grupie ankietowanych zdecydowana większość to osoby w przedziale wiekowym 50 – 55 lat (48 osób). Wyraźnie mniejszą grupę stanowili bezrobotni w wieku 56 – 60 lat (10 osób), natomiast w grupie mającej powyżej 60 lat znalazły się zaledwie 2 osoby:



WYKRES 38: PODZIAŁ RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA WIEK

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

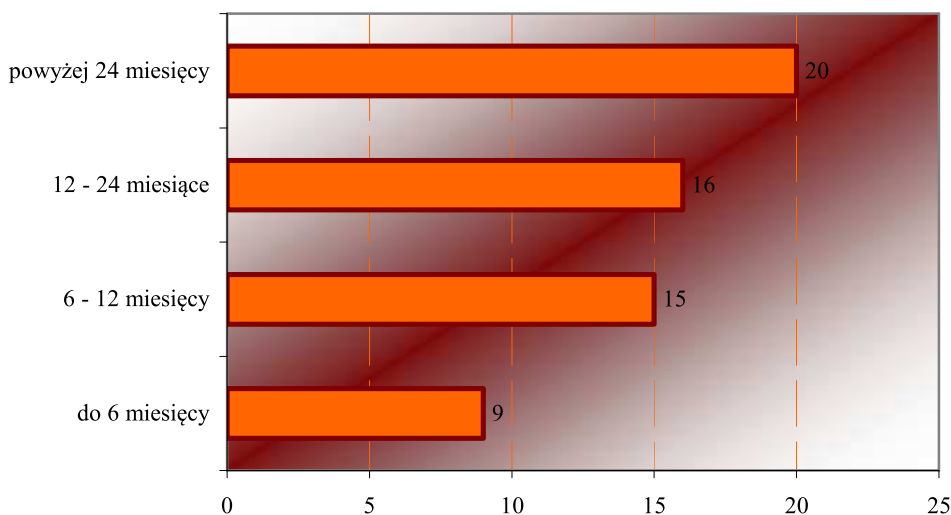
Analiza poziomu wykształcenia badanych bezrobotnych wskazuje na przewagę osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (legitymuje się nim 38,3% respondentów). Należy zauważyć, że posiadanie takiego wykształcenia w czasach, gdy ankietowani wchodzili na rynek pracy gwarantowało uzyskanie dochodu wystarczającego na przeciętną egzystencję. Kolejną najbardziej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (25%). W obecnych realiach rynku pracy obie ze wskazanych grup bezrobotnych mają, w konfrontacji z młodszymi bezrobotnymi – sprawniejszymi od nich fizycznie, najmniejsze szanse na znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia. Następnymi pod względem liczebności grupami ankietowanych były osoby z wykształceniem średnim: technicznym (16,7%) i ogólnym (16,7%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem wyższym – nieco powyżej 3% wszystkich respondentów. Poziom wykształcenia może mieć – jak podają badania – decydujący wpływ na postrzeganie barier i szans w obszarze zatrudnienia, a świadomość dyskryminacji na rynku pracy wzrasta proporcjonalnie do poziomu wykształcenia.



WYKRES 39: PODZIAŁ RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA POZIOM WYKSZTAŁCENIA

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

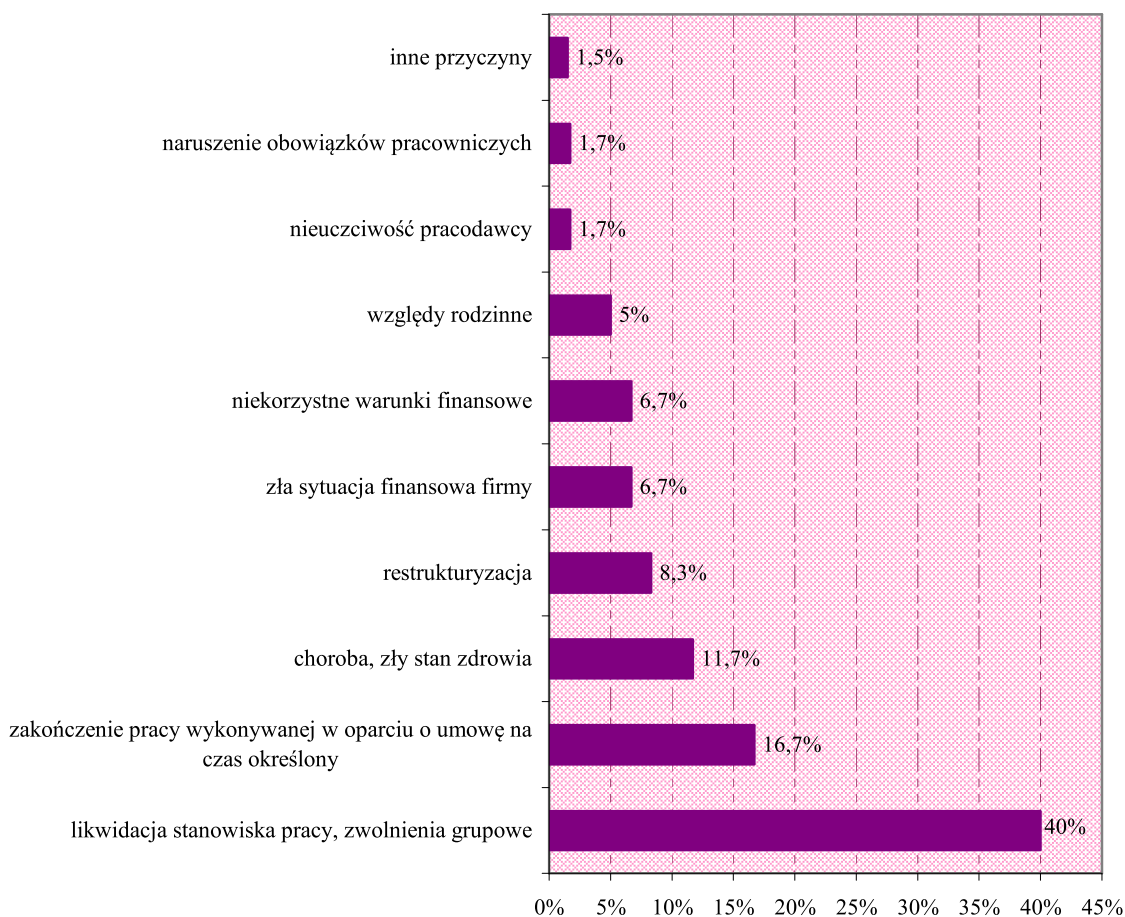
Długotrwale bezrobotni ankietowani (tj. pozostający w rejestrze urzędu pracy ponad 12 miesięcy) stanowili ponad połowę wszystkich respondentów. Świadczy to o tym, że w kierunku ich aktywizacji Powiatowy Urząd Pracy podejmuje pewne działania, co napawa optymizmem, zwłaszcza, że tę właśnie grupę osób w największym stopniu cechuje rezygnacja, poczucie żalu i bezsilności w poszukiwaniu zatrudnienia. Najmniej osób ankietowanych pozostawało w ewidencji PUP dla PN do 6 miesięcy.



WYKRES 40: PODZIAŁ RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA CZAS POZOSTAWANIA W EWIDENCJI BEZROBOTNYCH

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

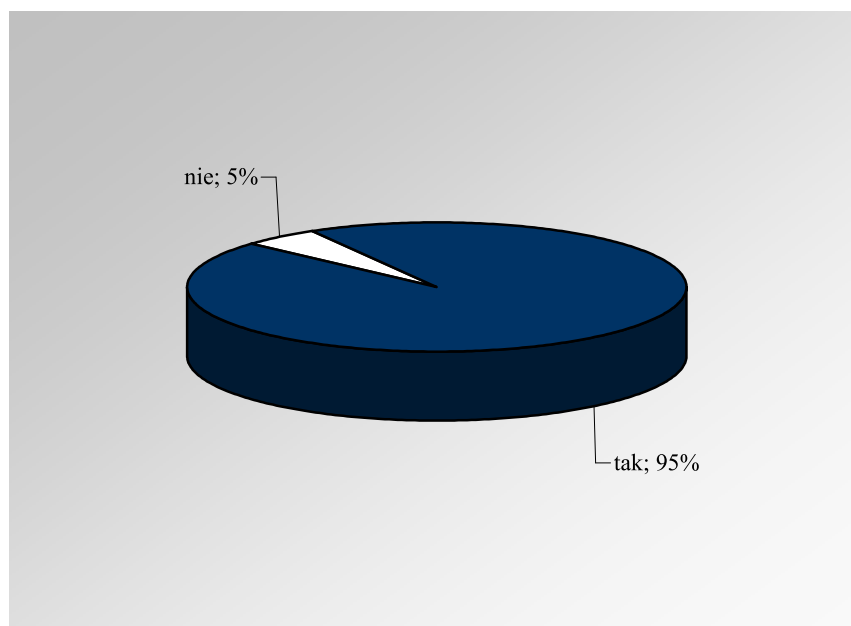
Pierwsze pytanie, jakie zadano ankietowanym dotyczyło przyczyn utraty przez nich zatrudnienia. Odpowiedzi udzielane przez respondentów w znacznej większości wskazywały na przesłanki od nich niezależne, tj. np.: likwidację stanowiska pracy, zwolnienia grupowe, zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie, złą sytuację finansową firmy, upływ okresu, na jaki umowa o pracę była zawarta. Wśród nielicznych przyczyn utraty pracy badani zaznaczyli niskie zarobki i nieuczciwość pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę, jak wskazali respondenci, następowało także z przyczyn subiektywnych – np. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków służbowych. Pojawiły się także odpowiedzi dotyczące względów osobistych lub rodzinnych badanego oraz jego złego stanu zdrowia. Graficzne zestawienie odpowiedzi zaprezentowano na poniższym wykresie:



WYKRES 41: „CO SPRAWIŁO, ŻE UTRACIŁ(A) PAN(I) PRACĘ?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W celu zweryfikowania rzeczywistej aktywności rynkowej badanych pięćdziesięciolatków, zostali oni poproszeni o deklarację odnośnie chęci podjęcia zatrudnienia. Aż 95% ankietowanych osób powyżej 50. roku życia odpowiedziało, że poszukuje i chce podjąć pracę. Przeciwnego zdania były trzy bezrobotne. Wśród deklarowanych powodów, dla których wykazywały one bierność w badanym obszarze były: zniechęcenie zbyt długim poszukiwaniem pracy, problemy zdrowotne oraz konieczność sprawowania opieki nad współmałżonkiem.

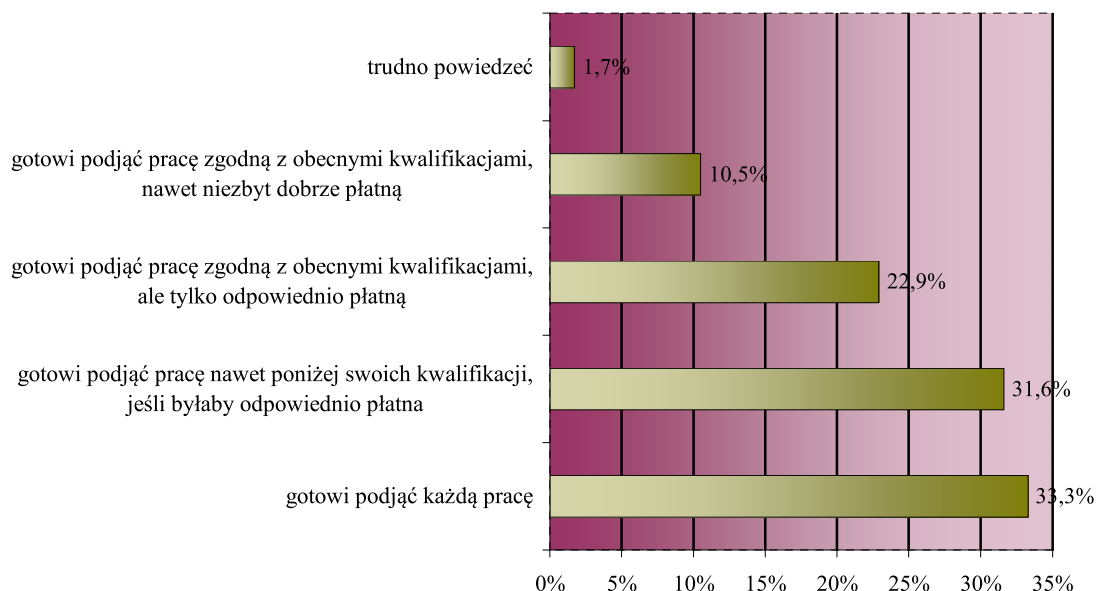


WYKRES 42: „CZY WYRAŻA PAN(I) CHĘĆ PODJĘCIA PRACY?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analizując aktywność rynkową bezrobotnych w wieku okołoemerytalnym, nie sposób nie poruszyć wątku związanego z preferencjami zatrudnienia, dlatego też dwa kolejne pytania kwestionariusza sondowały atrakcyjność konkretnych warunków i form pracy oraz aspiracje finansowe respondentów. Na pytania te odpowiedziało 57 bezrobotnych, którzy wcześniej wskazali, iż są zainteresowani podjęciem pracy. Wynik, jaki uzyskano na podstawie zebranych danych okazał się zaskakujący – co trzeci badany wyraził zainteresowanie każdym rodzajem pracy, co może świadczyć o pewnego rodzaju determinacji. Zainteresowanie, o którym mowa wykazywali przede wszystkim długotrwale bezrobotni i osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, bądź niższym. Respondenci lepiej wykształceni decyzję o podjęciu pracy uzależniali od oferowanych zarobków i zgodności z posiadanymi kwalifikacjami. Patrząc na realia

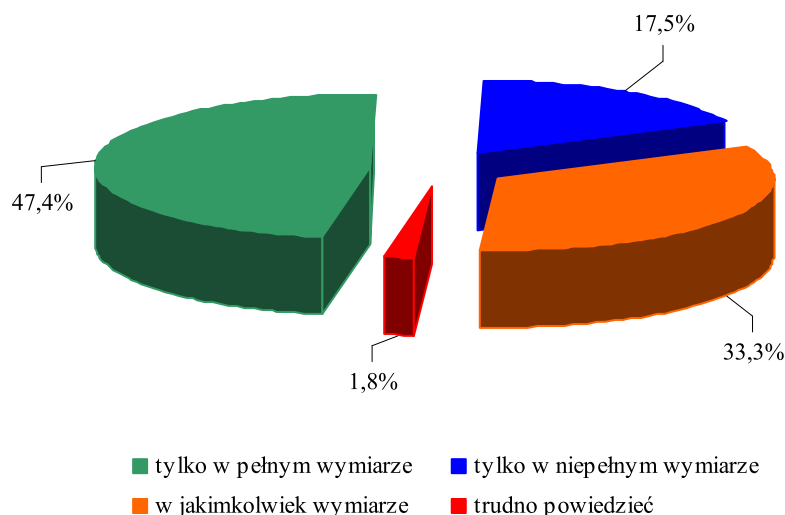
rynku pracy można domniemywać, iż osobom mającym takie oczekiwania trudno będzie w pełni je zrealizować, przez co mogą one relatywnie długo pozostawać w gronie osób bezrobotnych. Postawa roszczeniowa może stanowić skuteczną barierę zniechęcającą pracodawców do zatrudnienia takich osób.



WYKRES 43: PREFERENCJE RESPONDENTÓW DOTYCZĄCE POTENCJALNEJ PRACY (N=57)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

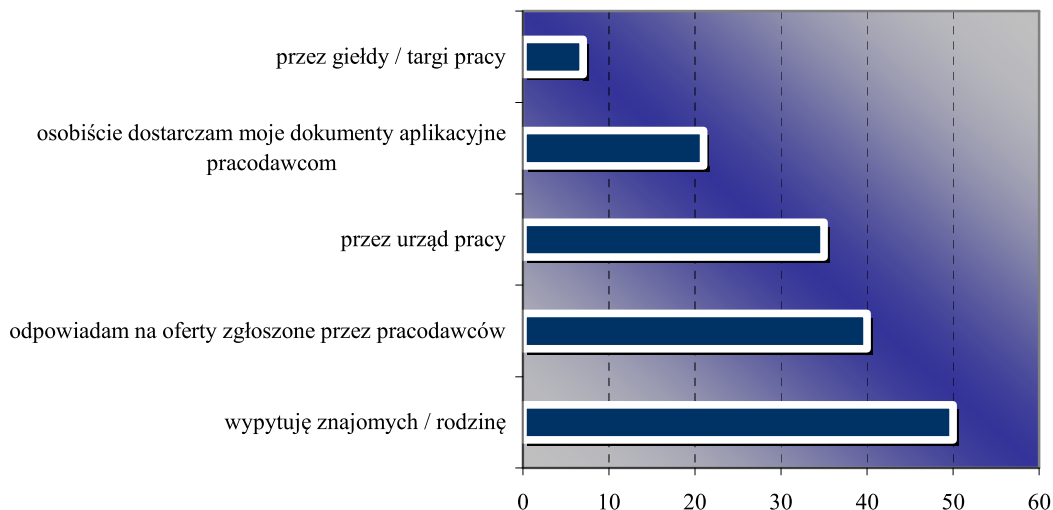
Kategoryzując odpowiedzi wedle osi etatu, można powiedzieć, że niemal połowa respondentów stwierdziła, iż zainteresowana jest podjęciem pracy tylko w pełnym wymiarze czasu. Do tej grupy należeli głównie mężczyźni i bezrobotni z wykształceniem średnim i wyższym. Dla co trzeciego badanego wymiar etatu nie miał znaczenia i gotów był podjąć zatrudnienie w jakimkolwiek wymiarze czasu pracy (można tutaj zauważyć swoistą analogię do poprzedniego pytania). Jedynie dla 17,5% ankietowanych atrakcyjne byłoby zatrudnienie wyłącznie w niepełnym wymiarze etatu. Zainteresowanie taką formą zatrudnienia może być konsekwencją gorszego stanu zdrowia i pewnych ograniczeń fizycznych.



WYKRES 44: „W JAKIM WYMIARZE CZASU PRACY CHCIAŁBY (ABY) PAN(I) PODJĄĆ PRACĘ?” (N=57)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęstszymi metodami poszukiwania pracy, jakie wskazywali ankietowani było wypytywanie rodziny / znajomych oraz przeglądanie ofert pracy zamieszczonych przez pracodawców na łamach prasy, emitowanych przez lokalne rozgłośnie radiowe, publikowanych na stronach telegazety, na stronach internetowych oraz na tablicach ogłoszeń. Formy te nie wymagają większego zaangażowania poszukującego pracy. Nawet tak wydawałoby się proste zadanie jak przegląd ofert pracy w PUP nie jest stosowane przez blisko 40% ankietowanych. O pomoc do urzędu pracy zwracali się głównie bezrobotni zarejestrowani do 12 miesięcy. Nieczęste kontakty z urzędem pracy wynikają pokrótce z konieczności dojazdu z miejsca zamieszkania i związanych z tym kosztów. Ankietowani posiadający wykształcenie średnie i wyższe najczęściej odpowiadali, że osobiście dostarczają swoje dokumenty aplikacyjne do firm i instytucji. W pojedynczych przypadkach badani uczestniczyli w targach i giełdach pracy. Odpowiadając na pytanie dotyczące sposobów poszukiwania pracy, respondenci mogli wybrać więcej niż 1 możliwość. Liczba udzielonych odpowiedzi wskazuje, iż jedna osoba korzystała średnio z 2 – 3 metod poszukiwania pracy. Można więc stwierdzić, że starsi bezrobotni wykazały się pewnym stopniem aktywności, jednak brak powodzenia w podjętych działaniach może prowadzić do zniechęcenia w podejmowaniu kolejnych prób w tym zakresie.

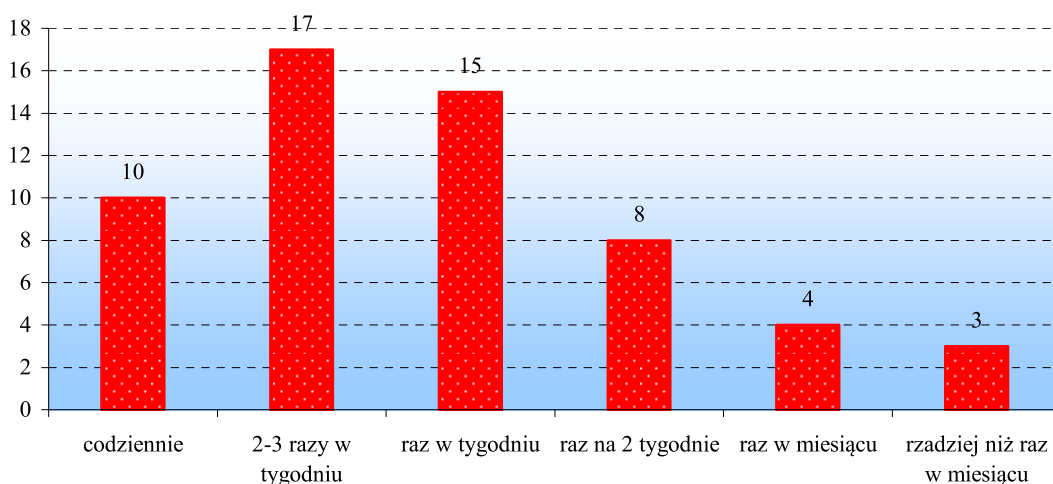


WYKRES 45: „W JAKI SPOSÓB POSZUKUJE PAN(I) PRACY?” (WEDŁUG ILOŚCI ODPOWIEDZI*)

* możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pytanie szóste dotyczyło częstotliwości poszukiwania pracy przez ankietowanych. Przedstawione na wykresie dane ukazują, iż ponad 70% ankietowanych poszukiwało pracy co najmniej raz w tygodniu (17,5% – codziennie; 29,8% – 2-3 razy w tygodniu; 26,3% – raz na tydzień). Tylko nieco ponad 12% badanych podejmowało działania w celu znalezienia pracy raz w miesiącu lub rzadziej.



WYKRES 46: „JAK CZĘSTO POSZUKUJE PAN(I) PRACY?” (N=57)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

respondenci poproszeni zostali o określenie swojej mobilności przestrzennej w związku z podjęciem ewentualnego zatrudnienia. Rozkład odpowiedzi zaprezentowany w poniższej tabeli wskazuje, iż większość ankietowanych nie wykazuje skłonności do przemieszczania się. Bezrobotni po pięćdziesiątce, którzy od lat prowadzą ustabilizowane życie rodzinne, nie podjęliby pracy poza miejscem zamieszkania. Jedynie co trzeci badany zdecydowałby się dojeżdżać do pracy. Niechęć do podjęcia pracy widać jeszcze wyraźniej w przypadku konieczności zmiany na tę okoliczność miejsca stałego zamieszkania lub wyjazdu poza granice kraju. W drodze analiz ustalono, iż kobiety w znacznie mniejszym stopniu wykazują mobilność przestrzenną niż mężczyźni. Jest to związane ze społecznie wyznaczonymi rolami płci – kobietom powierza się szereg obowiązków związanych z tzw. „opieką nad domem”, co uniemożliwia większe zaangażowanie w aktywność zawodową.

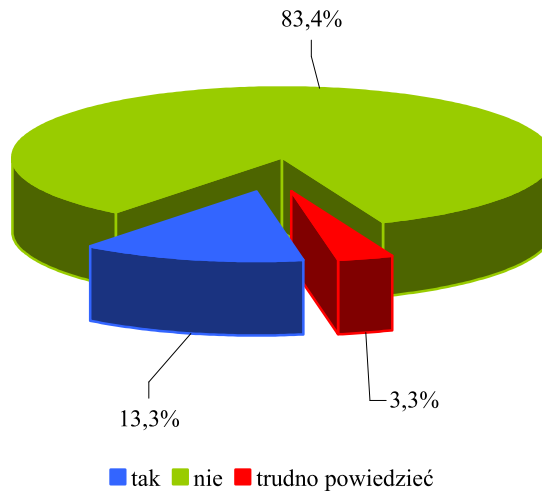
TABELA 14: GOTOWOŚĆ RESPONDENTÓW DO ZMIAN W ZWIĄZKU Z PODJĘCIEM PRACY (N=60)

	<i>TAK</i>	<i>NIE</i>	<i>NIE WIEM</i>
<i>Podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania</i>	30,0%	41,7%	28,3%
<i>Zmiana miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy</i>	3,4%	68,3%	28,3%
<i>Wyjazd za granicę</i>	10,0%	70,0%	20,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci zapytani o to, czy bez obaw podjęliby pracę na stanowisku wyposażonym w nowoczesne skomputeryzowane urządzenia, w 43,3% wyrazili pogląd, że wolą pracować według znanych im, tradycyjnych metod. Tylko co trzeci podjąłby wyzwanie zmierzenia się z nowoczesnością. Ośmiu badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Jednocześnie, co ciekawe, 55% bezrobotnych wskazało, iż są skłonni podjąć odpowiednie szkolenie, aby nabyć umiejętności w tym zakresie. Ma to istotne znaczenie, gdyż brak odpowiedniego przygotowania starszych bezrobotnych do postępu technologicznego związanego z rozwojem technologii IT jest wskazywane przez pracodawców jako jedna z podstawowych barier utrudniających im funkcjonowanie na dzisiejszym rynku pracy.

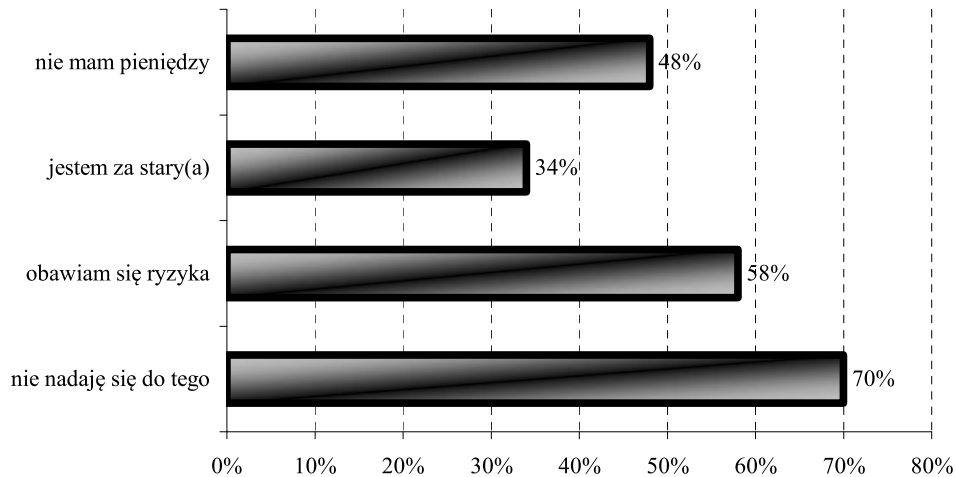
Zaledwie 13,3% procent badanych bezrobotnych przyznało, że rozważa uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Taką możliwość biorą pod uwagę głównie osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym.



WYKRES 47: „CZY ROZWAŻA PAN(I) MOŻLIWOŚĆ URUCHOMIENIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród powodów, dla których ankietowani nie podjęliby się otwarcia własnej firmy przeważały argumenty związane z niską samooceną i wiarą w siebie oraz z lękiem:

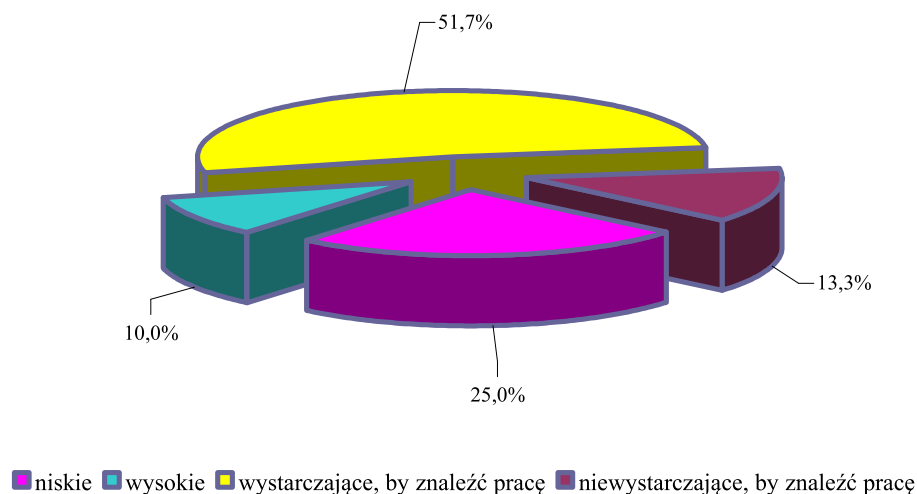


WYKRES 48: „DLACZEGO NIE CHCIAŁBY(ABY) PAN(I) OTWORZYĆ WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ?” (WEDŁUG ILOŚCI ODPOWIEDZI*)

* możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia zapytane o ocenę swoich kwalifikacji zawodowych w prawie 52% określiły, że posiadają kwalifikacje wystarczające do znalezienia pracy. Co trzeci ankietowany zaznaczył, iż jego kwalifikacje są niskie lub wręcz niewystarczające, aby znaleźć zatrudnienie. Jedynie 10% badanych oceniło swoje kwalifikacje jako wysokie:

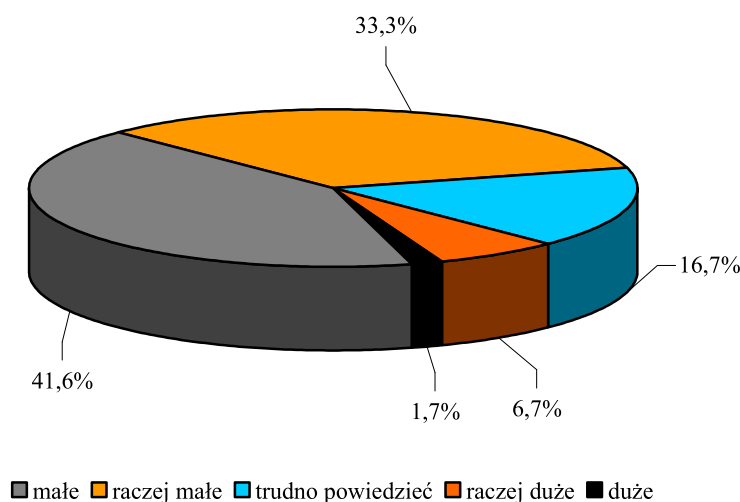


WYKRES 49: „JAK OCENIA PAN(I) SWOJE KWALIFIKACJE ZAWODOWE?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Następne pytanie dotyczyło zamierzeń odnośnie rozwoju zawodowego ankietowanych, a dokładniej chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Postawę proedukacyjną zadeklarowało 53,3% badanych. W kontekście aktywności rynkowej orientacja ta jest niezwykle ważna, gdyż zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia. Pozwala na nabycie, bądź uzupełnienie kwalifikacji oraz wskazuje na faktyczną aktywność bezrobotnych, co z punktu widzenia potencjalnego pracodawcy przemawia za „przydatnością” osoby jako pracownika. Przeciwny pogląd wyraziło 18 osób (30%). Jedenaście osób udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Czynnikiem sprzyjającym podjęciu decyzji o zaangażowaniu w zdobycie nowych kwalifikacji jest ich faktyczny brak, dlatego też pozytywne opinie w tym względzie wyrażali głównie bezrobotni z wykształceniem ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym. Nie bez znaczenia jest również wiek respondentów. Osoby po 56. roku życia są znacznie mniej skłonne do podejmowania decyzji o uczestnictwie w kursach i szkoleniach, niż respondenci z przedziału wiekowego 50 – 55 lat.

Ankietowane osoby bezrobotne pesymistycznie oceniły swoje szanse na znalezienie pracy (co nie dziwi szczególnie w przypadku osób długotrwale bezrobotnych) – $\frac{3}{4}$ respondentów określiło, że są one małe lub raczej małe. Tylko jeden z badanych uznał, że szanse w tym obszarze są wysokie (był to bezrobotny mężczyzna z wykształceniem wyższym, figurujący w ewidencji urzędu pracy nie dłużej niż 6 miesięcy), a czterech innych oszacowało, że „raczej wysokie”. Prawie 17% respondentów nie miało sprecyzowanych poglądów na ten temat. Rozkład poglądów w tej sprawie prezentuje wykres:

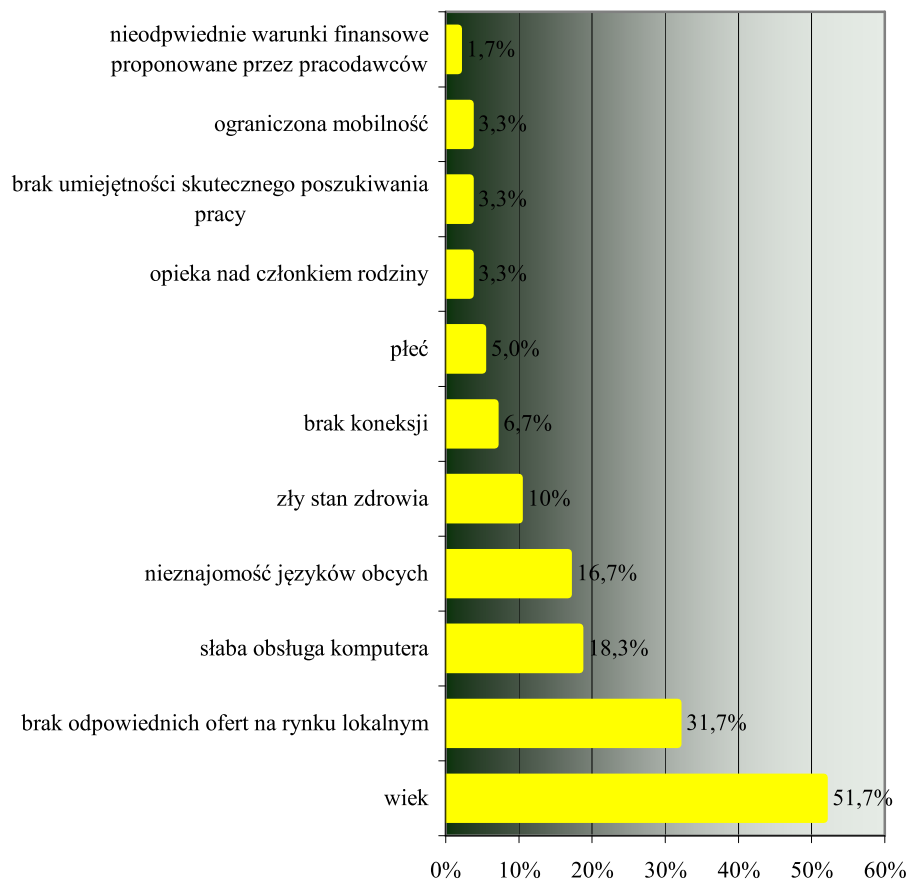


WYKRES 50: „JAK OCENIA PAN(I) SWOJE SZANSE NA ZNALEZIENIE PRACY?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na pytanie dotyczące przeszkód w znalezieniu pracy przez respondentów, znaczna ich większość jako jeden z głównych powodów, dla których pozostają bez pracy, wskazała wiek. Ponad połowa badanych stwierdziła, że czynnik ten skutecznie stawia ich w gorszej pozycji na rynku pracy w stosunku do osób młodszych (z wiekiem wiąże się utrata sił fizycznych i pogorszenie ogólnego stanu zdrowia). Odpowiedź ta może dowodzić, iż mamy do czynienia z dyskryminacją osób po pięćdziesiątce na rynku pracy z powodu ich wieku, ale należy także wziąć pod uwagę ewentualność, iż wskazując wiek jako główną przeszkodę, respondenci mogli mieć na uwadze różne rodzaje barier: niechęć pracodawców wobec starszych pracowników, świadomość badanych, że w tym wieku trudniej jest zmienić zawód i zdobyć nowe kwalifikacje, zmęczenie i mniejszy zapał do pracy. W dalszej kolejności ankietowani wymieniali następujące bariery: brak ofert na lokalnym rynku pracy, braki dotyczące kwalifikacji

(słaba umiejętność obsługi komputera, nieznanomość języków obcych), zły stan zdrowia, brak koneksji. Tylko nieliczni wskazali płeć, sytuację rodzinną, trudny dojazd do miejsca zatrudnienia i słabą umiejętność aktywnego poruszania się po rynku pracy jako utrudnienie w poszukiwaniu pracy.



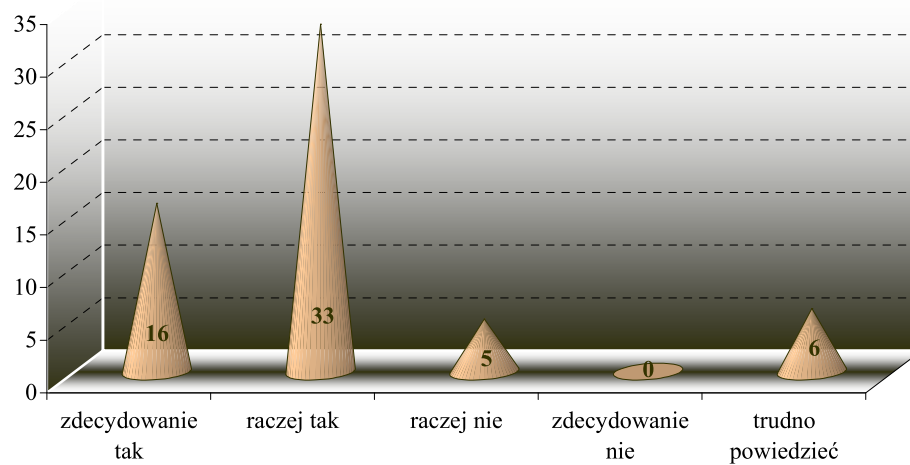
WYKRES 51: UTRUDNIENIA W POSZUKIWANIU PRACY (WEDŁUG ILOŚCI ODPOWIEDZI*)

* możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Po rozpoznaniu preferencji ankietowanych dotyczących pracy, którą ewentualnie byłoby gotowi podjąć, ich aktywności i poziomu mobilności w tym obszarze oraz po dokonanej przez respondentów ocenie ich szans i barier w obszarze rynku pracy, kolejnym obszarem badawczym uczyniono kwestie stereotypów społecznych i dyskryminacji ze względu na wiek. O tym, że osoby 50 plus generalnie percypują swoją pozycję jako gorszą w porównaniu z młodszymi kohortami wiekowymi świadczą odpowiedzi na pytanie: czy zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że pracodawcy wolą

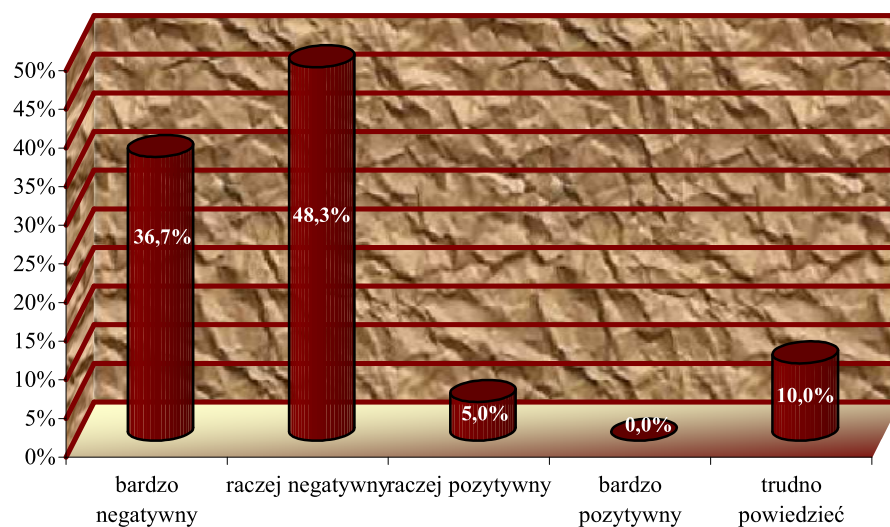
zatrudniać młodszych pracowników?. Prawie 82% próby badawczej zgodziło się z postawioną tezą. Równoległe 8% badanych było przeciwnego zdania:



WYKRES 52: „CZY ZGADZA SIĘ PAN(I) ZE STWIERDZENIEM, ŻE PRACODAWCY WOLĄ ZATRUDNIAĆ MŁODYCH PRACOWNIKÓW?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

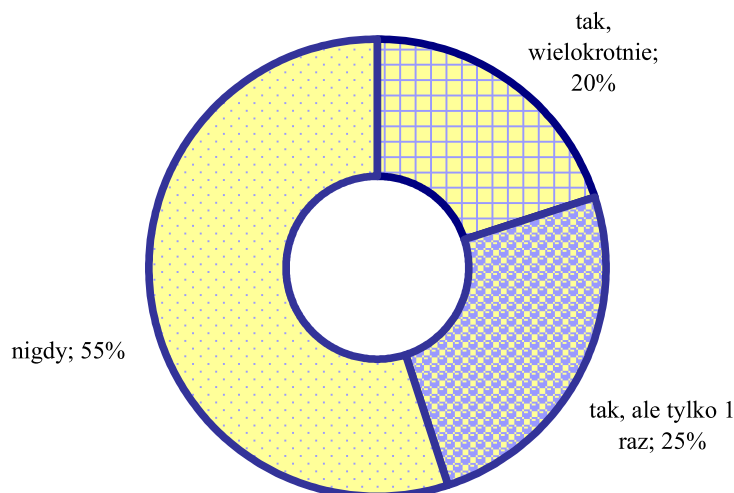
Aż 85% badanych bezrobotnych jest przekonanych o negatywnym stosunku pracodawców do osób po pięćdziesiątym roku życia poszukujących pracy:



WYKRES 53: STOSUNEK PRACODAWCÓW WOBEC 50-LATKÓW POSZUKUJĄCYCH PRACY – WEDŁUG ANKETOWANYCH (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Mniej niepokojąca sytuacja występuje w przypadku deklaracji dyskryminacji. Tu 18,3% respondentów wskazało, że wielokrotnie znaleźli się w sytuacji, w której pracodawca wyraźnie odmówił im zatrudnienia argumentując to „nieodpowiednim” wiekiem. Łącznie deklarowane doświadczenia dyskryminacji charakterystyczne są dla prawie połowy respondentów (45%):



WYKRES 54: „CZY PRACODAWCA ODMÓWIŁ KIEDYKOLWIEK PRZYJĘCIA PANA(I) DO PRACY ARGUMENTUJĄC, ŻE JEST PAN(I) W NIEODPOWIEDNIM WIEKU?” (N=60)

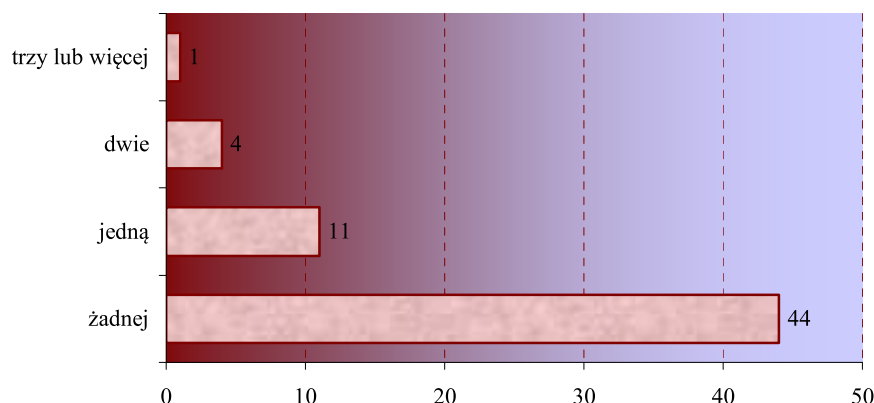
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badani bezrobotni są w pełni świadomi atutów, jakie posiadają w stosunku do nich ludzie młodzi. Za najważniejszy uznali wyższe wykształcenie i sprawność fizyczną tych osób. Inne atuty młodych, jakie wskazywali respondenci to: znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera, dobre zdrowie, kreatywność. 15% pięćdziesięciolatków nie potrafiło określić atutów ludzi młodych.

Ankietowani zostali również zapytani o argumenty, jakie powinny przekonać pracodawcę, że lepiej byłoby zatrudnić 50-latkę niż absolwenta. Odpowiadając na to pytanie wskazywano przede wszystkim na: bogate doświadczenie zawodowe i życiowe, odpowiedzialność, solidność, sumienność, obowiązkowość, rozsądek, stabilność, zdyscyplinowanie i ulgi w kosztach związanych z zatrudnieniem.

Zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, powiatowy urząd pracy powinien przedstawić bezrobotnemu powyżej 50. roku życia w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji propozycję zatrudnienia, innej pracy

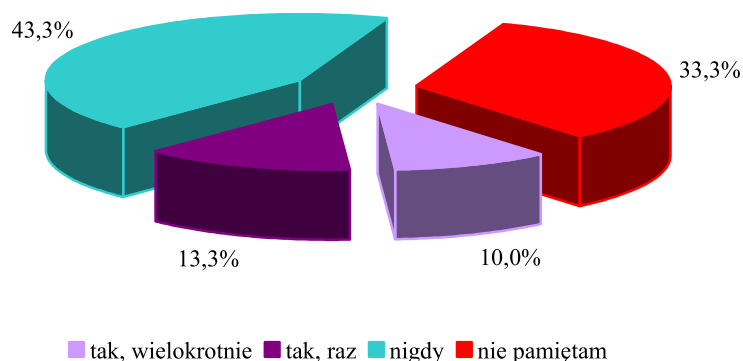
zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Tymczasem w ciągu ostatnich 12 miesięcy, według deklaracji ankietowanych (nie licząc wizyty w PUP, podczas której bezrobotni wypełniali niniejszą ankietę), powiatowy urząd pracy nie przedstawił żadnej oferty aż 73,3% z nich. Co piąty otrzymał tylko jedną ofertę, co piętnasty – 2 oferty, a 3 lub więcej ofert zaproponowano tylko jednej ankietowanej osobie:



WYKRES 55: „ILE OFERT PRACY PRZEDSTAWIŁ PANU(I) URZĄD PRACY W OKRESIE OSTATNICH 12 MIESIĘCY?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracownicy urzędu pracy posiadają pewien społeczny obraz osób starszych, ich kondycji fizycznej, czy zdolności intelektualnych. Z uwagi na pełnioną funkcję, mają również pewien obraz preferencji pracodawców. Zatem na poziomie bezpośredniego kontaktu istnieje możliwość subiektywnego formułowania szans rynkowych starszych klientów PUP. W toku analizy zebranego materiału empirycznego ustalono, że tak jest w istocie. Przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia werbalizują klientom po 50. roku życia, że trudno będzie dla nich znaleźć pracę z uwagi na wiek. Skala tego zjawiska nie jest imponująca, ale nie ma jednakże charakteru marginalnego. Spośród wszystkich respondentów 10% stwierdziło, że taki komunikat usłyszało wielokrotnie, a dalsze 13% przyznało, że sytuacja taka miała miejsce raz. Generalnie rzecz biorąc, doświadczenie pewnego rodzaju etykietyzacji charakterystyczne jest dla 23% ankietowanych. Przedstawione dane są o tyle niepokojące, że zaczyna być widoczna nieuzasadniona segmentacja klientów ze względu na wiek, która może negatywnie oddziaływać na decyzje i działania rynkowe samych bezrobotnych 50+.

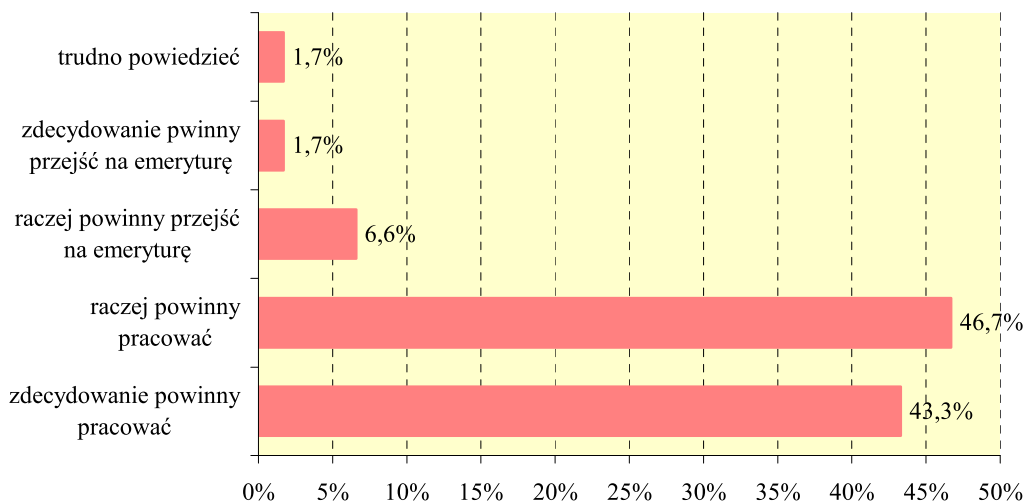


WYKRES 56: „CZY PRACOWNIK URZĘDU PRACY KIEDYKOLWIEK WSPOMINAŁ, ŻE ZE WZGLĘDU NA WIEK BĘDZIE PANU(I) TRUDNO ZNALEŹĆ PRACĘ?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Powiatowy urząd pracy to instytucja, której jednym z zadań jest łagodzenie skutków bezrobocia. Dziesięć osób spośród sześćdziesięciu badanych oznajmiło, że nie korzystało dotychczas z żadnych form pomocy oferowanych przez PUP. Wśród beneficjentów dostępnego wsparcia, blisko 90% korzystało z zasiłku dla bezrobotnych (co znajduje wytłumaczenie w posiadaniu przez nich długiego stażu pracy uprawniającego do uzyskania takiego świadczenia). Nieco ponad 40% respondentów korzystało z usług pośrednictwa pracy. Udział w szkoleniu potwierdziło 14,8% badanych pięćdziesięciolatek, porady zawodowe otrzymało 11,1% osób, w robotach publicznych uczestniczyło 7,4%; staż odbyło 5,6% badanych, do prac interwencyjnych skierowano również 5,6% ankietowanych. Jedna osoba podjęła pracę w ramach programu doposażenie stanowiska pracy.

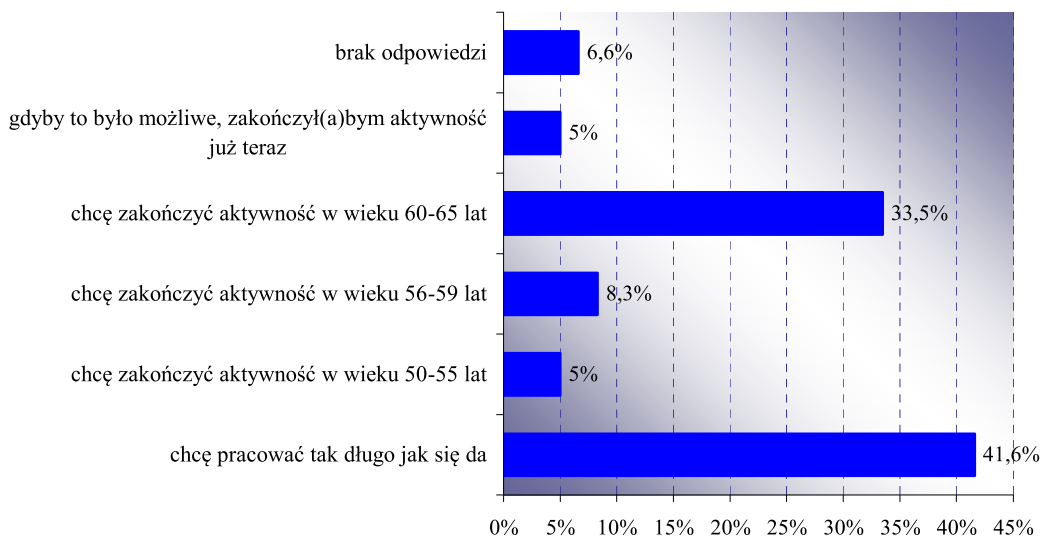
Dwa ostatnie pytania, jakie zadano ankietowanym dotyczyły ich stosunku do kwestii przejścia na emeryturę. Pierwsze miało za zadanie zebranie opinii respondentów na temat tego, czy osoby po 50. roku życia powinny dalej pracować zawodowo, czy raczej powinny przechodzić na emeryturę. Rozkład odpowiedzi w całej próbie wskazuje, że większość badanych (90%) potwierdza, że osoby w wieku respondentów powinny pracować. Jedynie 1/12 badanych wskazała, że pięćdziesięciolatekowie powinni raczej zrezygnować z życia zawodowego i zrobić miejsce młodym:



WYKRES 57: „CZY UWAŻA PAN(I), ŻE OSOBY, KTÓRE UKOŃCZYŁY 50. ROK ŻYCIA POWINNY PRACOWAĆ, CZY POWINNY PRZEJŚĆ NA EMERYTURĘ?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Drugie pytanie omawianego bloku tematycznego miało na celu wysondowanie wieku, w jakim respondenci chcieliby zakończyć swoją aktywność zawodową. Poszczególne odpowiedzi ujęto w następujących kategoriach:



WYKRES 58: „W JAKIM WIEKU ZAMIERZA PAN(I) ZAKOŃCZYĆ AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ?” (N=60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Całość respondentów pytana o ich aktualne zaangażowanie w życie zawodowe wykazuje wolę dalszego zatrudnienia. Dotyczy to prawie 42% stwierdzających, że chcą „pracować tak długo jak się da”. Prawo do przejścia na emeryturę może być silnym regulatorem działań rynkowych (relatywnie niedługi okres do osiągnięcia ustawowego wieku może generować strategie wyczekiwania) – ponad 1/3 badanych deklaruje zakończenie aktywności zawodowej w okolicach wieku emerytalnego. Co ósmy ankietowany planuje zakończyć aktywność w tym obszarze przed osiągnięciem 60. roku życia, a co 20-ty zakończyłby aktywność już teraz, gdyby tylko było to możliwe.

Analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, że istotną barierą w podjęciu zatrudnienia przez osoby z generacji plus 50 są ich zasoby indywidualne. Bezrobotni po pięćdziesiątce nie wykazują większej aktywności w poszukiwaniu pracy – ograniczają się głównie do korzystania z pośrednictwa rodziny i znajomych oraz przeglądania ogłoszeń. Większość z nich uważa, że posiada kwalifikacje wystarczające do podjęcia pracy i nie wykazuje postawy pro-edukacyjnej. Co więcej – za najpoważniejszą przyczynę problemów ze znalezieniem pracy uważają swój dojrzały wiek, a nie posiadane umiejętności czy wykształcenie, które w większości przypadków jest niższe niż np. u absolwentów. Preferują ponadto pracę opartą na tradycyjnych metodach, obawiają się natomiast nowinek technologicznych. Bezrobotni w wieku powyżej 50. lat cechują się także niską mobilnością przestrzenną oraz ograniczoną skłonnością do ryzyka i nowych wyzwań. W odpowiedziach respondentów można zaobserwować determinację (prawie 1/3 badanych deklaruje, że podejmie każdą pracę), pesymizm i niskie poczucie własnej wartości (prawie 3/4 badanych uważa, że ma małe szanse na znalezienie pracy) oraz wypalenie zawodowe (prawie 1/3 badanych deklaruje, że podejmie pracę nawet poniżej swoich kwalifikacji). Zbyt uboga oferta aktywizacji zawodowej adresowana do tej grupy wiekowej przez urząd pracy generuje błędne koło – długotrwałe pozostawanie w bezrobociu powoduje dezaktualizację kwalifikacji i obniżenie atrakcyjności potencjalnego pracownika w oczach pracodawcy. Ankietowani werbalizują pogląd, że ich szanse na rynku pracy w porównaniu z młodszymi rocznikami są znikome, że ich wiek jest istotnym kryterium selekcji kadr w procesie rekrutacji. Z drugiej strony, zapytani o własne doświadczenia odnośnie zjawiska dyskryminacji wiekowej – wskazują, iż nie mieli z nią do czynienia. Świadomi własnych ograniczeń – w znacznej większości deklarują chęć do pracy i wyrażają pogląd, że starsi pracownicy ze względu m.in. na bogate doświadczenie zawodowe, są potrzebni na rynku pracy.

4.3 50-latek jako pracownik „drugiej kategorii” – weryfikacja stereotypowego postrzegania tej grupy przez pracodawców

W celu pogłębienia i wzbogacenia diagnozy postawionej przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat odnośnie ich szans na rynku pracy, dokonano ankietyzacji pracodawców. Miała ona na celu dostarczenie danych na temat szeroko rozumianego stosunku pracodawców do osób w wieku około-emerytalnym oraz ich opinii o tej kategorii pracowników. Analiza zebranego materiału pozwala na kreację nieco innego, niż zaprezentowany w poprzednim podrozdziale, obrazu badanych w niniejszej pracy zjawisk, co umożliwia uniknięcie jednostronności poglądów w tej kwestii.

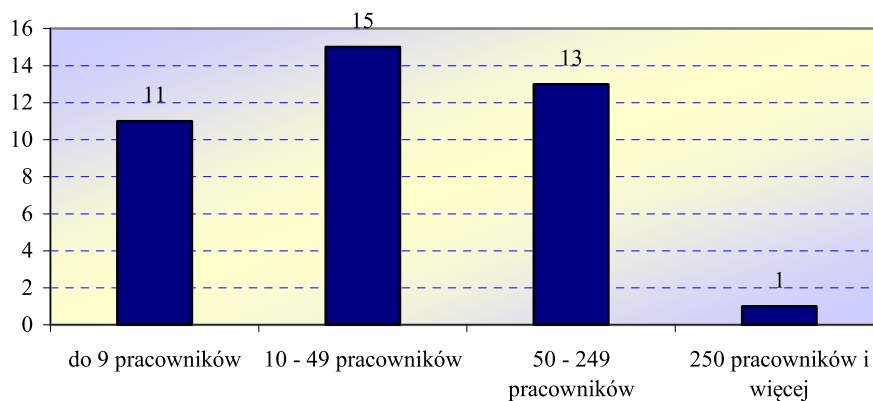
Badanie przeprowadzone zostało w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w okresie od 1 czerwca do 18 czerwca 2010 r. na grupie 40 pracodawców z terenu powiatu nowosądeckiego, którzy w tym okresie podjęli współpracę z Urzędem w zakresie pośrednictwa pracy. Przy pomocy pracowników Działu Pośrednictwa Pracy oraz Działu Instrumentów Rynku Pracy, do badania rekrutowano tylko te firmy i instytucje, w których liczba pracujących (bez właściciela) wynosiła co najmniej 2 osoby. Istotnym kryterium doboru próby była ponadto klasyfikacja PKD. Aby zapewnić relatywnie szeroki horyzont wartości poznawczych – wyselekcjonowano podmioty reprezentujące możliwie różne branże.

Narzędziem badawczym była ankieta¹⁵², która składała się z 25 pytań (w tym: 17 zamkniętych, 4 otwarte, 4 półotwarte) i obejmowała następujące bloki tematyczne:

- ✓ preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania określonych grup pracowników,
 - ✓ statystyki przedsiębiorstw dotyczące stanu zatrudnienia osób po 50. roku życia (ilu pracuje) oraz poznanie przyczyn nie zatrudniania osób tej kategorii wiekowej,
 - ✓ polityka firm wobec pracowników 50+ (w tym także wobec ich rekrutacji),
 - ✓ wady i zalety zatrudniania osób po pięćdziesiątce,
 - ✓ analiza komparatywna cech starszych i młodszych pracowników, istotnych z punktu widzenia rynku pracy, oraz ocena ich szans na znalezienie zatrudnienia,
 - ✓ dyskryminacja ze względu na wiek,
 - ✓ propozycje pracodawców odnośnie sposobów pomocy bezrobotnym w wieku 50+.
- Respondentami w badaniu pracodawców byli przedstawiciele kadry kierowniczej.

¹⁵² Wzór ankiety stanowi załącznik nr 2 niniejszej pracy.

Najliczniejszą grupę przedsiębiorstw, wśród których przeprowadzono badanie stanowiły małe przedsiębiorstwa, czyli zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Ich udział w ogólnej populacji wyniósł 37,5%. Najmniejszy odsetek firm (2,5%) to przedsiębiorstwa duże, zatrudniające 250 i więcej pracowników:



WYKRES 59: LICZBA RESPONDENTÓW WEDŁUG ILOŚCI ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W celu klasyfikacji działalności ankietowanych podmiotów, posłużono się kodyfikacją PKD. W badaniu wzięły udział firmy reprezentujące następujące branże:

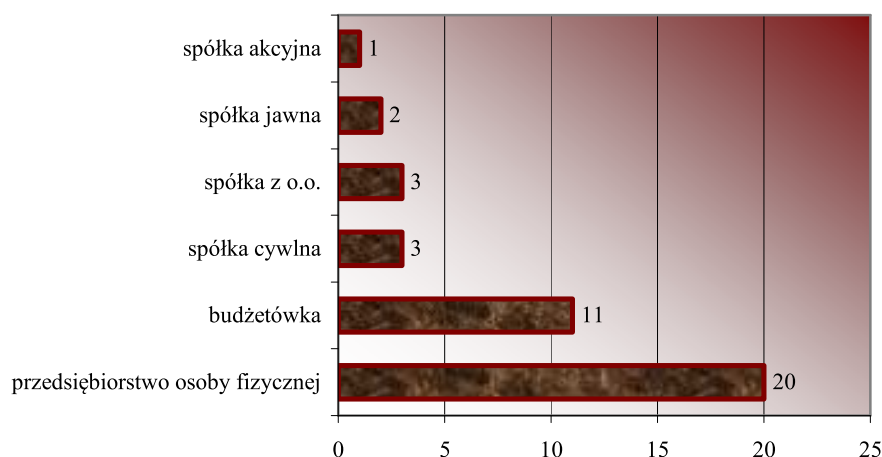
TABELA 15: RESPONDENCI WEDŁUG PRZYNALEŻNOŚCI DO SEKCJI PKD (N=40)

RODZAJ BRANŻY	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
<i>Handel hurtowy i detaliczny</i>	8	20,0%
<i>Administracja publiczna</i>	6	15,0%
<i>Usługi</i>	5	12,5%
<i>Edukacja</i>	3	7,5%
<i>Przetwórstwo przemysłowe</i>	3	7,5%
<i>Budownictwo, wykańczanie domów i mieszkań</i>	3	7,5%
<i>Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją</i>	3	7,5%
<i>Działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią</i>	3	7,5%
<i>Opieka zdrowotna i pomoc społeczna</i>	2	5,0%
<i>Transport i gospodarka magazynowa</i>	2	5,0%
<i>Działalność finansowa i ubezpieczeniowa</i>	2	5,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badane przedsiębiorstwa zorientowane są głównie w obszarze handlu hurtowego i detalicznego, co stanowi 1/5 ogółu respondentów. Podmioty działające w obszarze administracji stanowią 15% ankietowanych, a zajmujące się świadczeniem szeroko pojętych usług – 12,5%. Co trzynasta firma jest reprezentantem branży: edukacyjnej, przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, kulturalnej i rozrywkowej, oraz hoteli i restauracji, natomiast co dwudziesta prowadzi swoją działalność w obszarze: opieki zdrowotnej, pomocy społecznej, transportu, finansów oraz ubezpieczeń.

Ze względu na formę prawną przedsiębiorstwa, prym wiodły przedsiębiorstwa osób fizycznych (50% przebadanych podmiotów). Kolejno najliczniejszą grupę stanowiła szeroko pojęta „budżetówka” – 27,5% wskazań. Reprezentanci spółek cywilnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością to po 7,5% ogółu badanych; spółek jawnych – 5%, a spółek akcyjnych – 2,5%.



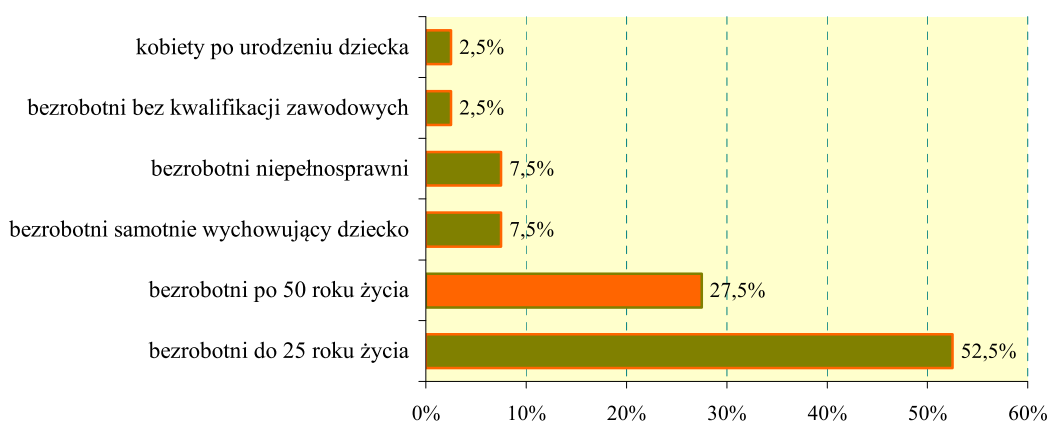
WYKRES 60: LICZBA RESPONDENTÓW WEDŁUG FORMY PRAWNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Celem pierwszego pytania, jakie zadano pracodawcom było określenie ich preferencji odnośnie zatrudnienia osób bezrobotnych będących w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy¹⁵³. Ponad połowa respondentów zadeklarowała, że najchętniej w swojej firmie widziałaby osoby młode do 25. roku życia. Znajduje to potwierdzenie w wypowiedziach osób bezrobotnych 50+ zaprezentowanych w podrozdziale 4.2, wedle

¹⁵³ Zgodnie z art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* do osób będących w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się bezrobotnych: do 25 roku życia; długotrwale; kobiet, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia; powyżej 50 roku życia; bez kwalifikacji zawodowych; bez doświadczenia zawodowego; bez wykształcenia średniego; samotnie wychowujących dziecko do 18 roku życia; którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia; niepełnosprawnych.

których pracodawcy wolą zatrudniać młodych. Jak widać brak kwalifikacji, czy doświadczenia zawodowego nie stanowi w opinii badanych podmiotów istotnej przeszkody w zatrudnieniu tych osób. W drugiej kolejności respondenci zatrudniliby osoby bezrobotne po 50. roku życia (na tę grupę osób wskazał prawie co czwarty podmiot) ze względu, jak się wydaje, na ich doświadczenie zawodowe. Przedsiębiorstwa wykazały natomiast brak zainteresowania bezrobotnymi bez doświadczenia zawodowego, bezrobotnymi długotrwale oraz tymi po odbyciu kary pozbawienia wolności.



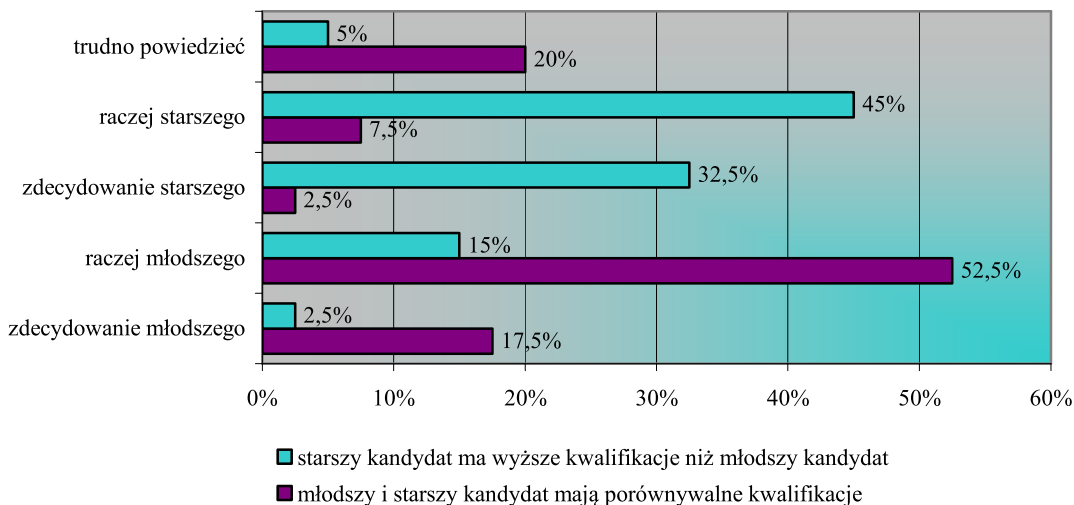
WYKRES 61: PLANOWANE ZATRUDNIENIE OSÓB BEZROBOTNYCH BĘDĄCYCH W TZW. SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracodawcy zapytani o wybór między dwoma kandydatami do pracy, którzy posiadają porównywalne kwalifikacje i oczekiwania płacowe, w znacznej większości (70%) odpowiedzieli, że wybraliby młodszego kandydata, niż ten, który ukończył 50 lat. Starszego kandydata do pracy przyjąłoby jedynie 10% sondażowanych podmiotów (w tym 1 podmiot – urząd gminy – wyraził opinię, iż zdecydowanie przyjąłby właśnie takiego aplikującego o pracę). Co piąty respondent nie miał zdania w tej sprawie.

Sytuacja dojrzałych pracowników rysuje się nieco bardziej optymistycznie, jeśli pracodawca ma wybór między kandydatem po 50-tce o wysokich kwalifikacjach oraz kandydatem młodszym posiadającym przeciętne umiejętności. W takich okolicznościach prawie 76% ankietowanych wybrałoby starszego kandydata, a 17,5% kandydata o niższych kwalifikacjach. Na podstawie weryfikacji tych odpowiedzi można powziąć konkluzję, iż pracodawcy podejmując decyzję rekrutacyjną, niestety

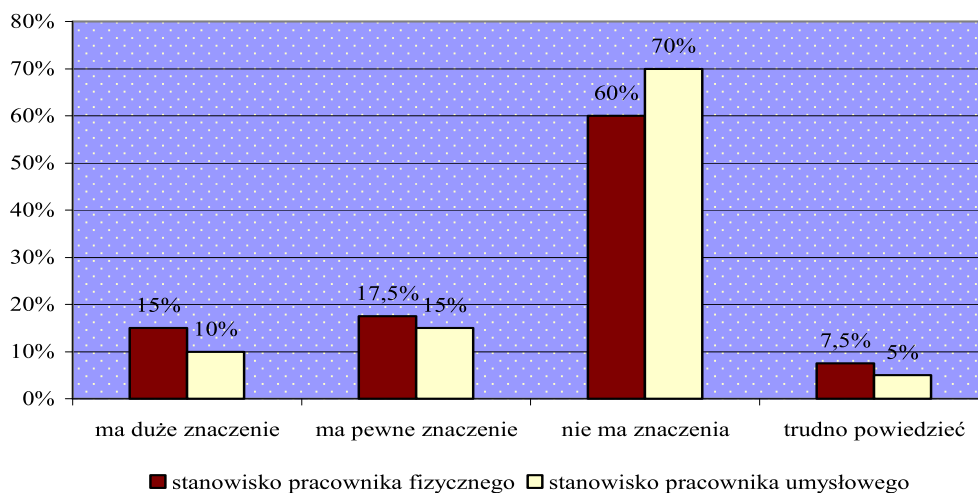
w pierwszej kolejności zwracają uwagę na wiek kandydata, a następnie na jego umiejętności i kwalifikacje.



WYKRES 62: WYBÓR RESPONDENTÓW MIĘDZY MŁODSZYM A STARSZYM KANDYDATEM DO PRACY W ZALEŻNOŚCI OD POSIADANYCH PRZEZ NICH KWALIFIKACJI (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dla uszczegółowienia analizowanego obszaru badawczego, pracodawcy zostali zapytani o to, czy dla nich osobiście ma znaczenie wiek kandydata zgłaszającego się odpowiednio na stanowisko pracownika fizycznego i umysłowego. Graficzną ilustrację odpowiedzi przedstawia wykres:

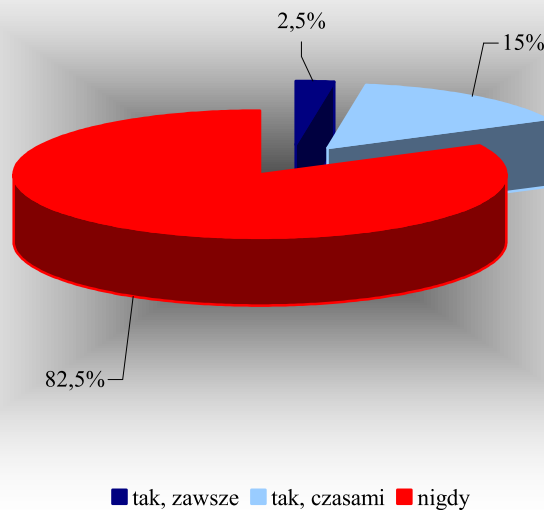


WYKRES 63: ZNACZENIE WIEKU KANDYDATA DO PRACY W OPINII ANKIETOWANYCH W ZALEŻNOŚCI OD RODZAJU STANOWISKA, O JAKIE APLIKUJE (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W przypadku pracowników fizycznych wiek nie ma znaczenia dla 60% respondentów. W przypadku pracowników umysłowych wynik ten wypada jeszcze bardziej na korzyść starszych pracowników – „wiek nie ma znaczenia” dla 70% podmiotów. W deklaracjach składanych przez ankietowanych odnośnie znaczenia wieku kandydata na określone stanowisko pracy można dostrzec pewną rozbieżność z deklaracjami dotyczącymi konkretnych opisanych wcześniej sytuacji. Odpowiedzi pracodawców nacechowane są więc swoistego rodzaju „poprawnością polityczną”. Innymi słowy – pracodawcy nie mają nic przeciwko starszym pracownikom, ale jakoś tak się składa, że w konkretnych sytuacjach wybierają zdecydowanie młodszych.

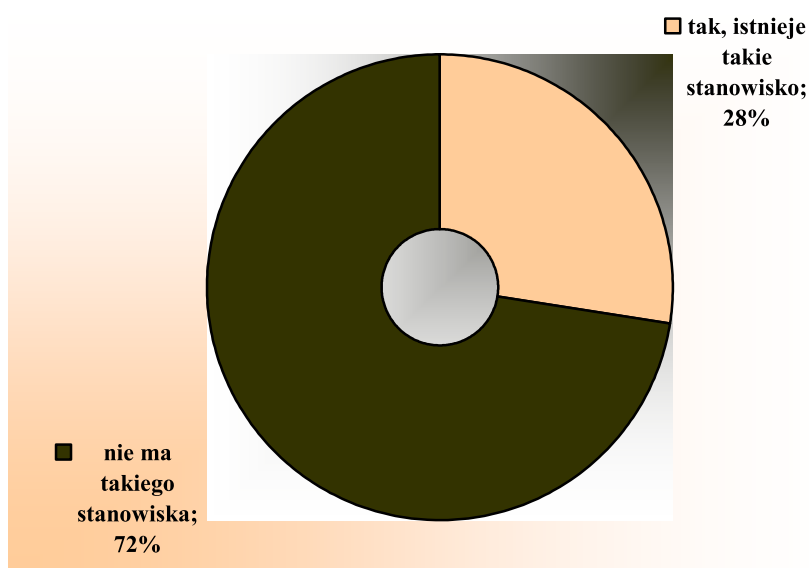
Również odpowiedzi na kolejne pytanie wskazują, że oficjalnie wiek nie jest kryterium, według którego wybiera się kandydatów do pracy. Do zamieszczania w ogłoszeniach o pracę informacji o wymaganym wieku kandydata przyznał się zaledwie 1 przedstawiciel sektora publicznego i 6 przedsiębiorców (2 firmy z branży handlowej i po jednej z branż: budowlanej, finansowej i ubezpieczeniowej, usługowej, hotele i restauracje). Wśród deklarujących formułowanie ograniczeń wiekowych, zdecydowana większość twierdzi, iż są to zdarzenia incydentalne. Działania, do których przyznało się 17,5% ankietowanych są w Polsce prawnie zakazane i za ich praktykowanie grożą sankcje finansowe.



WYKRES 64: „CZY W OGŁOSZENIACH O PRACĘ ZAMIESZCZAJĄ PAŃSTWO INFORMACJE O PREFEROWANYM WIEKU KANDYDATA?”(N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pomimo, iż prawie 83% respondentów twierdzi, że nie zamieszcza w anonsach o pracę wymagań odnośnie wieku kandydata, a średnio prawie co drugi deklaruje, że wiek kandydata do pracy nie ma najmniejszego znaczenia, to prawie 28% z nich wskazuje stanowiska, na których nie chcieliby zatrudnić pracownika z populacji 50+ (zakładając, iż posiada on odpowiednie kwalifikacje) w swoich firmach. Wśród wymienianych zawodów są: recepcjonista, sekretarka, pracownik obsługi klienta, kosmetyczka, fryzjer, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, pracownik budowlany.

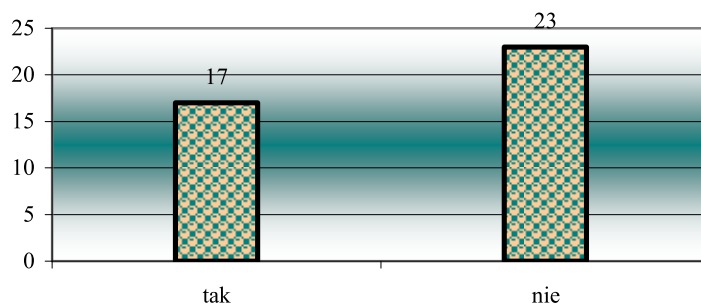


WYKRES 65: „CZY W PAŃSTWA FIRMIE ISTNIEJE STANOWISKO, NA KTÓRYM SZCZEGÓLNICIE NIECHĘTNIE WIDZIANY BYŁBY 50-LATEK?”(N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Blisko 43% badanych podmiotów stanowią te, które zatrudniają pracowników w wieku powyżej 50 lat. Są to przede wszystkim średnie firmy i organizacje - 77% spośród nich zatrudnia takich pracowników. Pięćdziesięciolatkiem zatrudniani są także przez co trzecie małe przedsiębiorstwo, przez jedno biorące udział w ankietyzacji duże przedsiębiorstwo i jedno spośród jedenastu biorących udział w badaniu mikro-przedsiębiorstw. Nieco ponad 40% badanych zatrudniających 50-latków oświadczyło, że pracownicy ci zajmują w ich firmach najwyższe szczeble w hierarchii stanowisk, a 71% firm stwierdziło, że zajmują oni głównie lub wyłącznie stanowiska samodzielne. Średni odsetek pracowników tej kategorii wiekowej w ogólnej liczbie zatrudnionych w badanych firmach oscyluje w granicach 33%. Podmioty, które zatrudniają

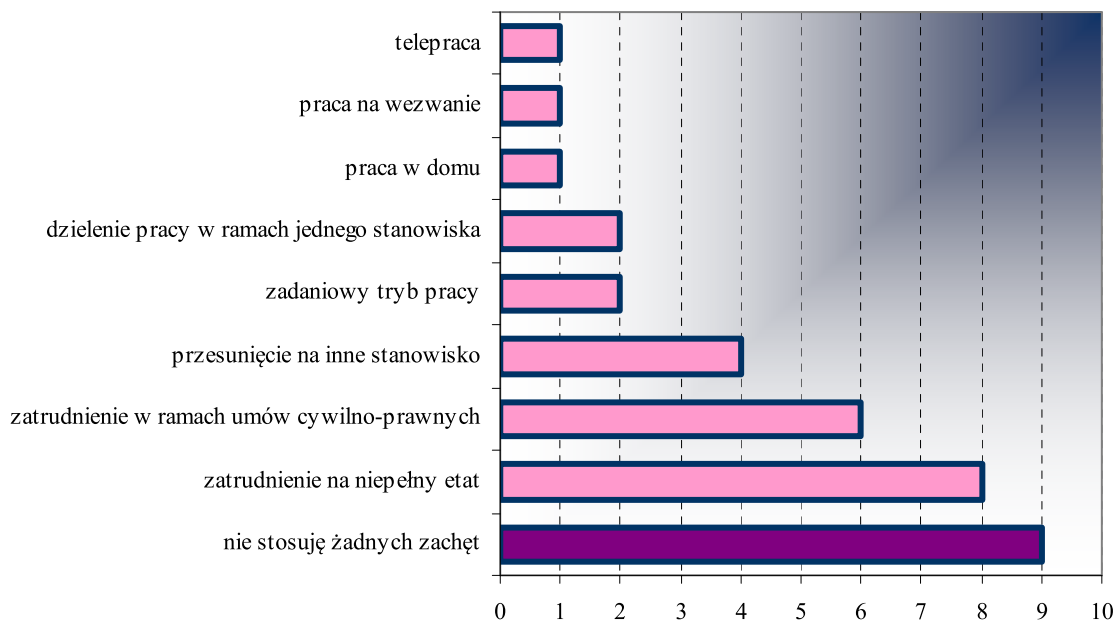
pracowników w wieku plus 50 zajmują się głównie: edukacją, administracją, pomocą społeczną, ochroną zdrowia, usługami finansowymi i gastronomicznymi.



WYKRES 66: „CZY ZATRUDNIAJĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW PO 50. ROKU ŻYCIA?”(N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracowników po pięćdziesiątce nie zatrudnia 57,5% ankietowanych firm. Są to przede wszystkim przedsiębiorstwa działające w następujących gałęziach przemysłu: handel hurtowy i detaliczny, budownictwo, usługi, hotele, przetwórstwo przemysłowe. Wśród argumentów takiej struktury zatrudnienia wymieniali głównie specyfikę pracy w firmie, która wyklucza zatrudnianie osób starszych, gorsze wykształcenie pięćdziesięciolatek oraz brak aplikacji z ich strony.

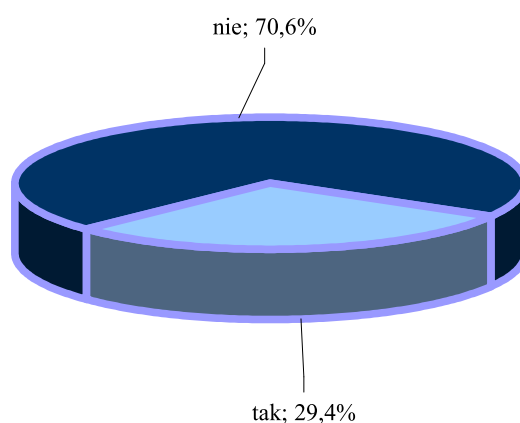


WYKRES 67: FORMY MOTYWACJI STARSZYCH PRACOWNIKÓW DO WYDŁUŻANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracodawców, którzy zatrudniają pięćdziesięciolatków zapytano, czy praktykują jakieś formy motywacji tych pracowników do ewentualnego wydłużania ich aktywności zawodowej. 53% z nich odpowiedziało, że nie stosuje żadnych zachęt, aby zatrzymać starszych pracowników na dłuższy okres zatrudnienia. W grupie respondentów stosujących preferencyjne warunki zatrudnienia dla dojrzałych pracowników dominowały głównie podmioty średnie i duże. Wszyscy oni zadeklarowali możliwość stosowania wobec pracowników 50+ według ich potrzeb elastycznych form zatrudnienia – głównie pracy na niepełny etat. Wymieniano ponadto możliwość świadczenia usług konsultacyjnych w ramach umów cywilno-prawnych. Nieliczni wskazywali też na: zadaniowy tryb pracy, pracę w domu, pracę na wezwanie, telepracę, dzielenie pracy w ramach stanowiska oraz na możliwość przesunięcia pracowników na inne stanowisko ze względu na zaawansowany wiek.

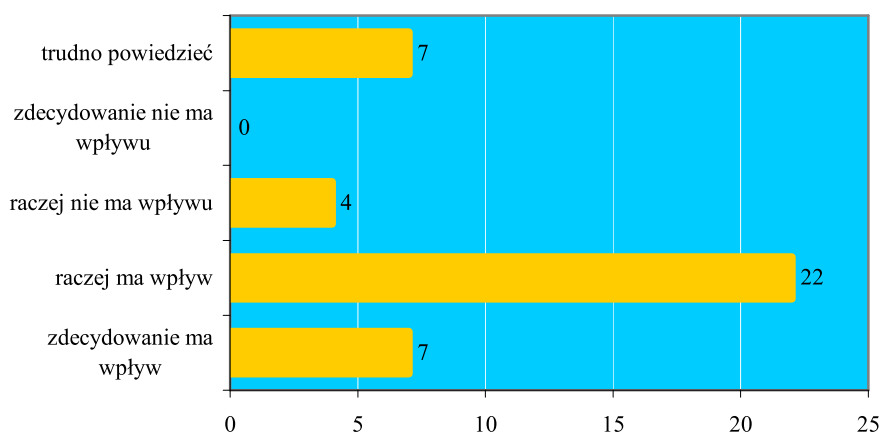
Badani pracodawcy w znacznej większości nie potrafią właściwie gospodarować zasobami siły roboczej w starszym wieku. Tylko nieliczni oferują im uelastycznienie czasu pracy, czy możliwość zmiany stanowiska pracy w późniejszym wieku. Pracownicy ci całe lata wykonują te same zadania, niezwykle rzadko są wysyłani na szkolenia, a każda zmiana zasad funkcjonowania firmy wykazuje ich ograniczoną przydatność. Respondenci zapytani o koncepcję zarządzania wiekiem twierdzą, że o niej nie słyszeli. Jedynie pięciu spośród siedemnastu zatrudniających 50-latków przedsiębiorstw przyznało, że jest świadomych jej istnienia.



WYKRES 68: „CZY SŁYSZELI PAŃSTWO O KONCEPCJI ZARZĄDZANIA WIEKIEM W PRZEDSIĘBIORSTWACH?” (N=17)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Opinię odnoszącą się do koncepcji zarządzania wiekiem, która stanowi, iż zatrudnianie zarówno młodszych jak i starszych pracowników może istotnie oddziaływać na atmosferę w przedsiębiorstwie, a nawet na jej wyniki finansowe, podziela ponad 70% ankietowanych. Wzajemna współpraca między starszym a młodym pokoleniem, czyli z jednej strony przekazywanie bogatego doświadczenia zawodowego, a z drugiej strony nowoczesnych osiągnięć techniki oraz przenikanie się stateczności i opanowania dojrzałych pracowników z energią i kreatywnością młodych istotnie wpływa na funkcjonowanie przedsiębiorstwa na rynku i poziom satysfakcji jego klienta, a co za tym idzie – na bilans jej zysków lub strat. Z tym poglądem nie zgodziło się 10% respondentów. 17,5% z nich nie miało zdania w tej kwestii:

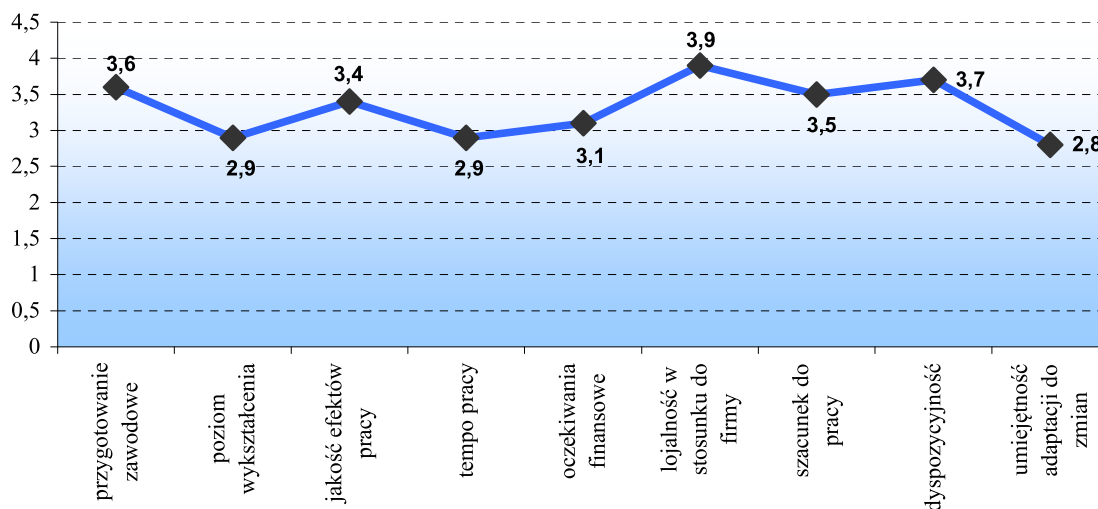


WYKRES 69: „CZY ZATRUDNIANE PRACOWNIKÓW W RÓŻNYM WIEKU MA WPLYW NA NASTROJE W FIRMIE LUB JEJ WYNIKI FINANSOWE?”(N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Przedstawiciele badanych firm zostali następnie poproszeni o ocenę pracowników 50+ w porównaniu z młodszymi. Do dyspozycji mieli 5-stopniową skalę, gdzie 1 oznaczało, że pracownicy po 50. roku życia są oceniani gorzej od młodszych, a 5 – że są oceniani lepiej. Punkt 3 oznaczał, że 50-latkowie oceniani są na tym samym poziomie co młodzi. Generalnie, większość badanych w tym pytaniu aspektów uzyskała średnią ocenę nieznacznie powyżej środka skali – co oznacza, że osoby starsze jako pracownicy są oceniane minimalnie lepiej niż młodsze. W porównaniu z młodszymi kohortami wiekowymi, u pracowników w wieku około-emerytalnym najwyżej oceniono przede wszystkim: lojalność wobec firmy (3,9), dyspozycyjność (3,7), przygotowanie zawodowe (3,6) i szacunek do pracy (3,5); najniżej zaś – adaptacyjność do zmian (2,8).

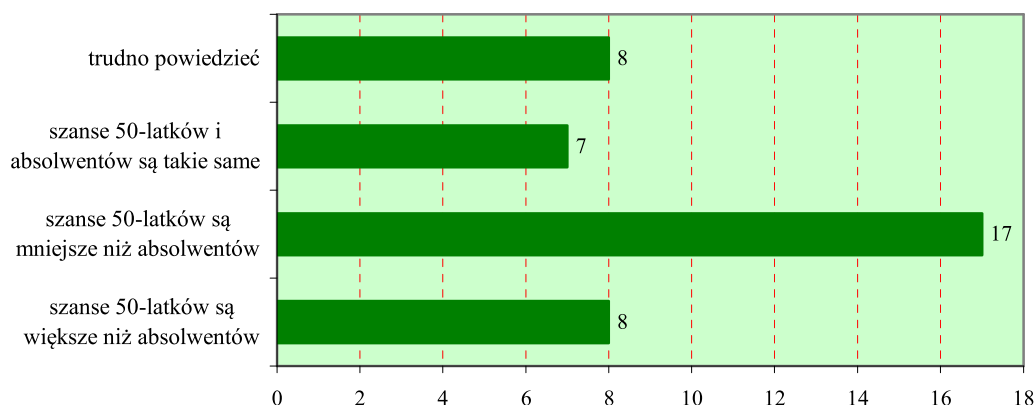
Podmioty zatrudniające pracowników po 50-tym roku życia oceniły pracę tych osób nieco lepiej niż te niezatrudniające starszych pracowników.



WYKRES 70: OCENA PRACOWNIKÓW 50+ W PORÓWNANIU Z MŁODSZYMI KOHORTAMI WIEKOWYMI

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na pytanie o ocenę szans pięćdziesięciolatków na znalezienie zatrudnienia w porównaniu z szansami absolwentów, 42,5% ankietowanych odpowiedziało, iż położenie tych pierwszych na rynku pracy jest gorsze. Przeciwnego zdania był średnio co piąty z respondentów. Siedmiu z nich odpowiedziało, iż szanse obu grup wiekowych w tym obszarze są relatywnie takie same:



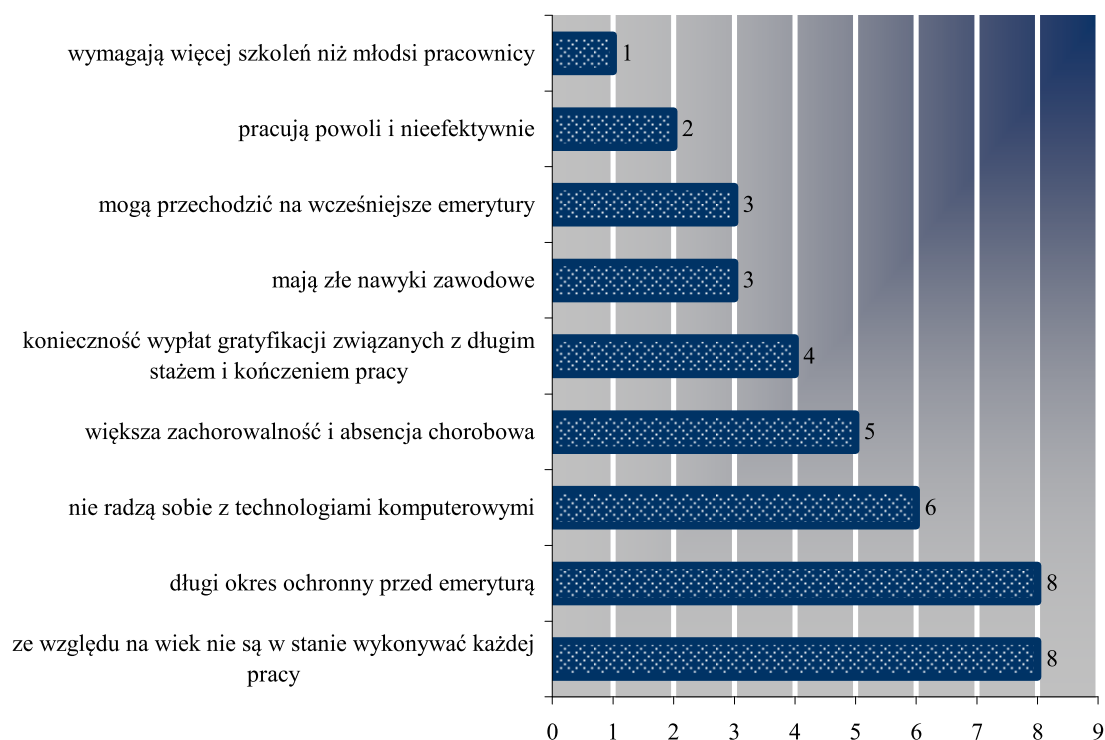
WYKRES 71: „JAK OCENIAJĄ PAŃSTWO SZANSE 50-LATKÓW NA ZNALEZIENIE PRACY W PORÓWNANIU Z SZANSAMI ABSOLWENTÓW?” (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Uczestnikom badania przedstawiono następnie listę zawierającą dziewięć powodów, dla których pracodawcy obawiają się zatrudnienia osób starszych i poproszono o wskazanie jednego dla nich najistotniejszego. Wśród wymienianych najczęściej znalazły się powody ujęte w następujących sformułowaniach: „ze względu na wiek nie są w stanie wykonywać każdej pracy” (20%), „posiadają długi okres ochronny przed emeryturą” (20%). Nieco rzadziej przytaczano hasła: „nie radzą sobie z technologiami komputerowymi, obawiają się nowości” (15%) oraz „charakteryzują się ze względu na większą zachorowalność częstszą absencją chorobową w pracy” (12,5%). Pozostałe powody podawano z mniejszą częstotliwością. Odpowiedzi ankietowanych usystematyzowano uzyskując w rezultacie 4 grupy powodów:

- ✓ przyczyny związane z jakością i efektywnością pracy (np. absencja chorobowa, niemożność wykonywania każdej pracy ze względu na wiek),
- ✓ czynniki związane z kwalifikacjami (np. nieradzenie sobie z obsługą komputera, potrzeba większej ilości szkoleń),
- ✓ czynniki formalne (np. długi okres ochronny przed emeryturą),
- ✓ powody kosztowe (np. konieczność wypłaty nagród jubileuszowych).

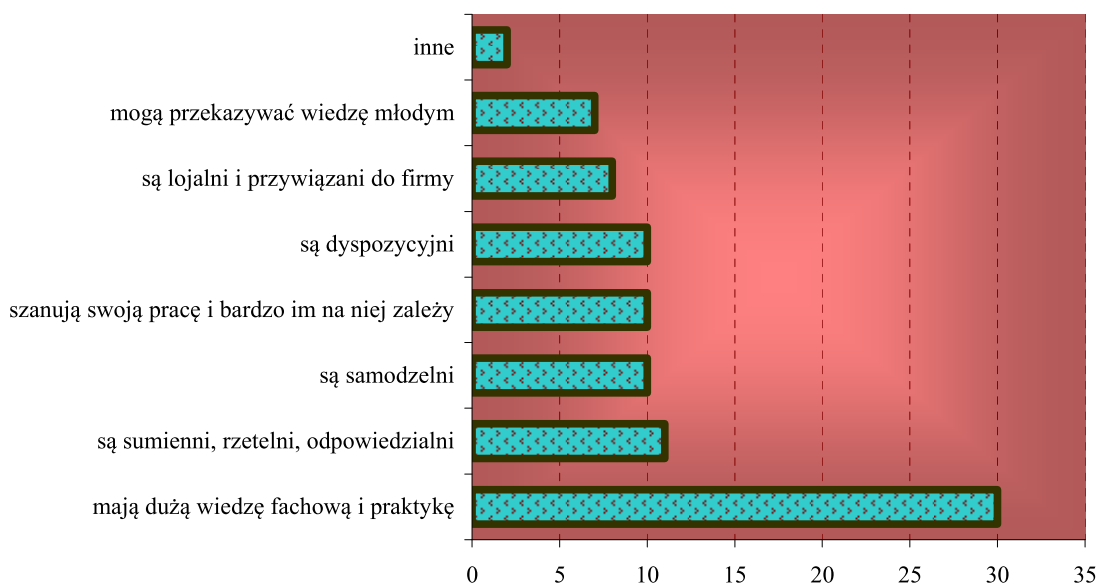
Żaden z respondentów nie zaznaczył opcji, że pracownicy 50+ nie mają ograniczeń.



WYKRES 72: NAJWIĘKSZE OGRANICZENIA PRACOWNIKÓW 50+ ZDANIEM RESPONDENTÓW (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Obok negatywnego stereotypu pracownika 50 plus, który wyłania się spośród odpowiedzi udzielonych na poprzednie pytanie, prawie 93% pracodawców dostrzega również zalety takich pracowników. Respondenci podkreślają przede wszystkim fakt bogatego doświadczenia zawodowego zdobytego przez lata pracy, którym mogą dzielić się z młodszymi. Pojawiły się także określenia pięćdziesięciolatek jako osób obowiązkowych, sumiennych, rzetelnych oraz samodzielnych i lojalnych wobec firmy. Wskazano także na większą dyspozycyjność takich pracowników. Ich dzieci są już dorosłe, zatem mają oni mniej obowiązków domowych i mogą poświęcić się pracy zawodowej. Ponadto bardziej niż młodzi szanują swoją pracę i ze względu na fakt, iż brakuje im kilku lat do emerytury, nie mają motywacji, aby często zmieniać pracę lub żądać nadmiernie wysokich wynagrodzeń:

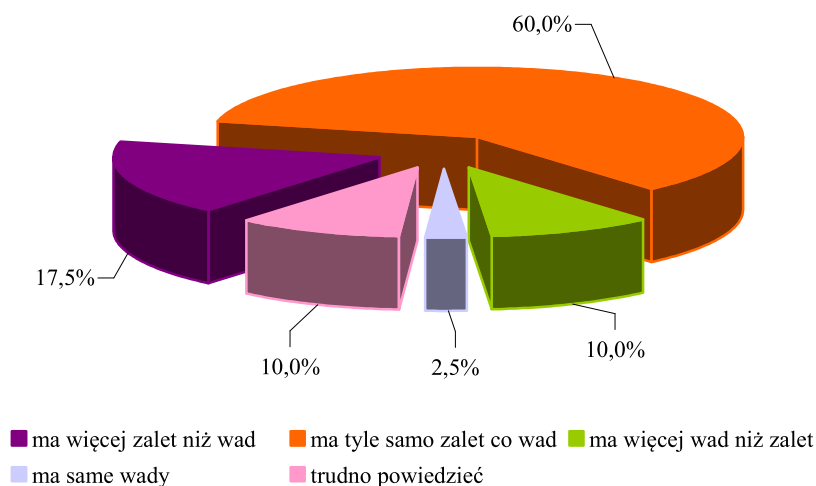


WYKRES 73: ATUTY PRACOWNIKÓW 50+ (WEDŁUG ILOŚCI ODPOWIEDZI)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad połowa badanych ocenia, iż zatrudnianie pracowników, którzy ukończyli 50 lat ma tyle samo zalet, co wad. Jednocześnie 17,5% z nich stwierdziło, że posiadanie takich pracowników może przysporzyć firmie więcej korzyści niż strat. Przeciwnego zdania był co dziesiąty pracodawca. Z analizy zebranego materiału badawczego wynika ponadto, że żaden z respondentów nie wyraził opinii, iż zatrudnianie pięćdziesięciolatka ma tylko i wyłącznie zalety. Jeden z przedsiębiorców stwierdził natomiast, że zatrudnianie takich osób jest dla firmy po prostu niekorzystne.

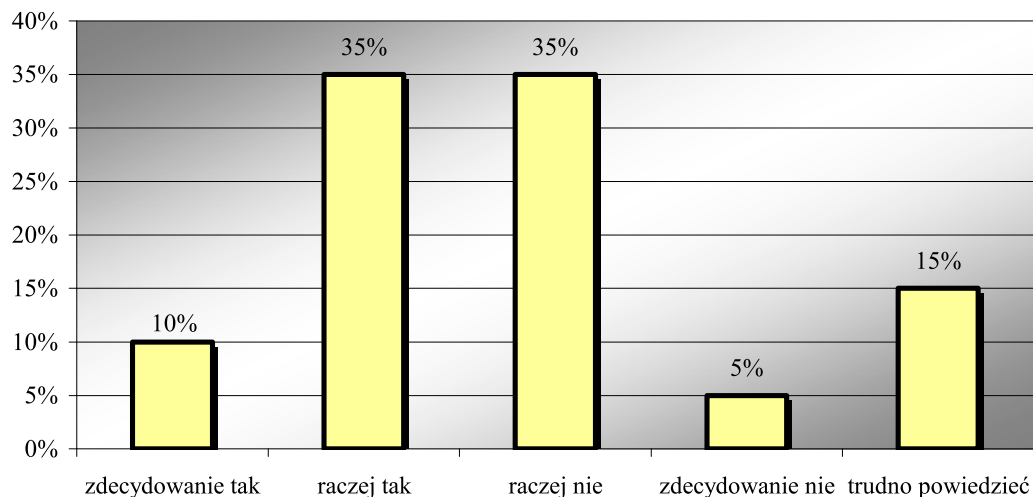
Czterech ankietowanych nie miało sprecyzowanych poglądów w tej sprawie. Zalety zatrudniania 50-latków częściej dostrzegają pracodawcy działający w sektorze administracji, służby zdrowia, edukacji, rzadziej natomiast z branży budowlanej, usług oraz hoteli. Biorąc pod uwagę predyspozycje dla każdego z wymienionych sektorów, owe zróżnicowanie poglądów wydaje się być naturalne.



WYKRES 74: „CZY PAŃSTWA ZDANIEM ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW 50+ MA WIĘCEJ WAD CZY ZALET?”(N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

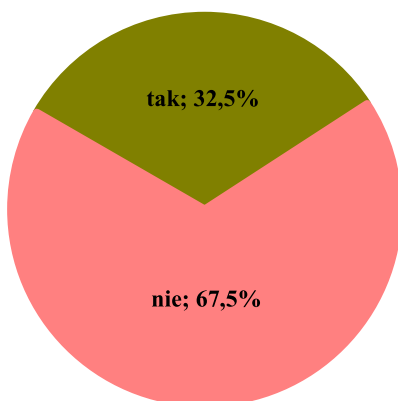
Pracodawcy nie mają zdecydowanych poglądów jeśli chodzi o opinie na temat tego, czy pięćdziesięciolatkowie są dyskryminowani na rynku pracy, czy też nie. Wyrażając swoje poglądy, w większości posługują się określeniem „raczej tak” lub „raczej nie” (co ciekawe, z tymi dwoma poglądami identyfikuje się odpowiednio po 35% ankietowanych). Zdecydowanie przekonanych o dyskryminacji osób po 50-tym roku życia jest jedynie 4 respondentów. Zgoła przeciwną opinię wyraziło dwóch przedsiębiorców. Generalnie bilans odpowiedzi „tak” i „nie” kształtuje się na korzyść tych pierwszych – ankietowani przewagą 5% głosów stwierdzili, że osoby starsze są nierówno traktowane na rynku pracy w porównaniu z młodszymi rocznikami. Można w tym miejscu zaobserwować pewną analogię do wypowiedzi bezrobotnych 50-latków na temat dyskryminacji. Podobnie jak pracodawcy, werbalizują oni istnienie tego zjawiska, ale jeśli chodzi o osobiste doświadczenia w tej materii, są dużo bardziej powściągliwi (dla znacznej większości pracodawców wiek kandydata do pracy nie ma znaczenia). Analiza materiału badawczego ukazuje więc po trosze siłę utartych społecznych opinii.



WYKRES 75: „CZY PAŃSTWA ZDANIEM OSOBY W WIEKU POWYŻEJ 50 LAT SĄ DYSKRYMINOWANE NA RYNKU PRACY?” (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

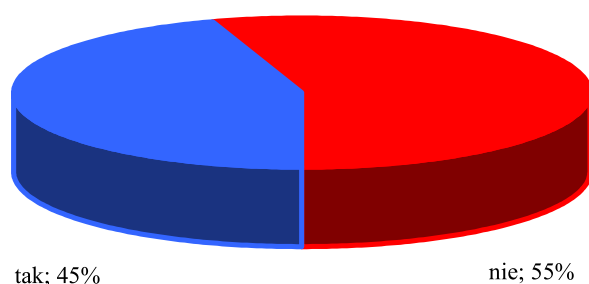
Obowiązujący w Polsce system prawa pracy przewiduje zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej także ze względu na wiek. Przepisy, w których zakaz ten jest zawarty, to w dużej mierze (jak można wywnioskować na podstawie udzielonych przez pracodawców odpowiedzi) „martwe”, nie funkcjonujące w praktyce zapisy. Wiedza respondentów na temat praw gwarantujących równość dostępu do zatrudnienia, szkoleń, awansów i jednakowego wynagradzania za pracę tej samej wartości według wieku jest stosunkowo niska. Przepisy zakazujące dyskryminacji potrafi wskazać tylko 1/3 respondentów:



WYKRES 76: „CZY POTRAFIĄ PAŃSTWO WSKAZAĆ JAKIKOLWIEK PRZEPIS PRAWNY ZAKAZUJĄCY DYSKRYMINACJI ZA WZGLĘDU NA WIEK W OBSZARZE ZATRUDNIENIA?” (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wstrzemięźliwość pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników po 50-tym roku życia jest niewątpliwie efektem splotu wielu czynników. W grę wchodzi tutaj przede wszystkim stereotypy społeczne dotyczące dojrzałych pracowników i wszechobecny kult młodości, ale także niewiedza większości pracodawców odnośnie ulg i korzyści, jakie ustawowo przysługują z tytułu zatrudnienia pięćdziesięciolatków. Znajomość tych preferencji deklaruje tylko 45% badanych respondentów:

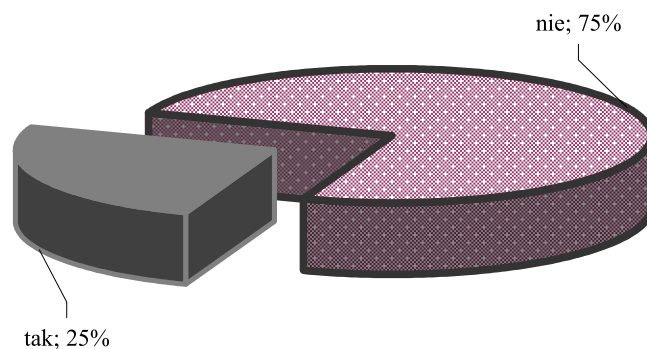


WYKRES 77: „CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, JAKIE KORZYŚCI USTAWOWE PRZYSŁUGUJĄ PRACODAWCY Z TYTUŁU ZATRUDNIENIA PIĘCDZIESIĘCIOLATKA?” (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Współpraca dwóch głównych aktorów rynku pracy, jakimi są pracodawcy i urzędy pracy ma duże znaczenie, jeśli chodzi o aktywizację osób bezrobotnych, przede wszystkim tych będących w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Służby zatrudnienia zbierając i analizując informacje o tym, jakich pracowników potrzebuje rynek (m.in. w jakich zawodach i specjalnościach) oraz obserwując sytuację na rynku, są w stanie przy pomocy różnorodnych narzędzi przeciwdziałać bezrobociu promując jednocześnie zatrudnienie. W przeprowadzonym badaniu sondażowym zapytano pracodawców, w jakim stopniu uczestniczą w organizowanej przez urzędy pracy aktywizacji pięćdziesięciolatków. Okazało się, że tylko co czwarty z nich współpracował kiedykolwiek z urzędem pracy w zakresie wsparcia zatrudnienia tej osób z kategorii wiekowej. Większość z nich to jednostki administracji publicznej. Wśród form współpracy z urzędem w tym obszarze, respondenci wymieniali głównie prace interwencyjne i roboty publiczne (skorzystało z nich odpowiednio po 4 respondentów). Trzech przedsiębiorców skorzystało z refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla zatrudnionego pracownika po 50-tce, dwóch otrzymało refundację

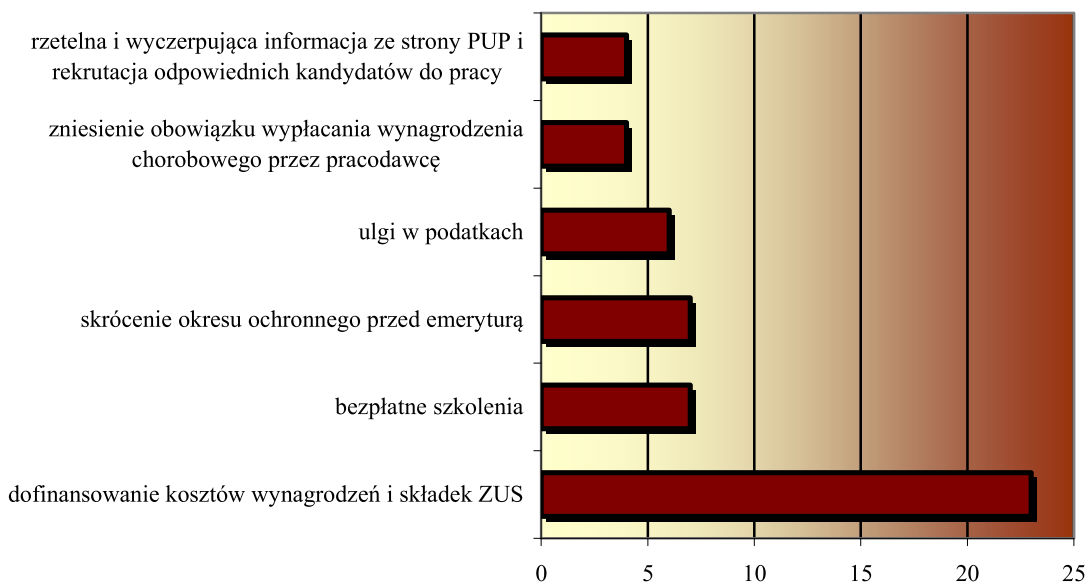
części kosztów wynagrodzeń na takiego pracownika w ramach umowy o wykonywanie prac społecznie – użytecznych, jednemu pracodawcy urząd pracy sfinansował szkolenie pięćdziesięciolatka pod gwarancję pracy (obsługa wózka widłowego). Ponadto jeden z ankietowanych przyuczał 50-latka do pracy w zawodzie księgowego poprzez program przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.



WYKRES 78: „CZY WSPÓLPRACOWALI PAŃSTWO DOTYCHCZAS Z URZĘDEM PRACY W ZAKRESIE WSPARCIA ZATRUDNIENIA OSÓB BEZROBOTNYCH PO 50. ROKU ŻYCIA?” (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Przedstawiciele badanych firm i organizacji poproszono o wskazanie, jakiej pomocy od państwa lub służb zatrudnienia potrzebowałiby, aby zwiększyć zatrudnienie (lub w ogóle zatrudnić) osoby w wieku powyżej 50 lat. Prawie 30% ankietowanych nie przedstawiło swojego pomysłu. Ci, którzy wyrazili swoje opinie, mówili w pierwszej kolejności o uldze, jaką byłoby dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń i składek ZUS (taki argument wskazało blisko 80% respondentów). 25% pracodawców zdecydowałoby się na zaangażowanie starszego pracownika gdyby skrócono obowiązujący tych pracowników okres ochronny przed emeryturą. Taki sam odsetek chciałby, aby szkolenia i kursy doszkalające dla osób w wieku 50 plus finansowane były ze środków publicznych. Co piąty pracodawca wnioskował o zwolnienie z podatku. Pojawiły się ponadto propozycje transpozycji wypłaty wynagrodzenia chorobowego na Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Czterech przedsiębiorców przyznało, że istotną dla nich pomocą byłaby rzetelna i wyczerpująca informacja ze strony urzędników na temat dostępnej oferty wsparcia zatrudnienia starszych bezrobotnych (obejmująca również doradztwo w tym obszarze) oraz wysyłanie najbardziej odpowiednich kandydatów na zgłoszone wolne stanowisko pracy.



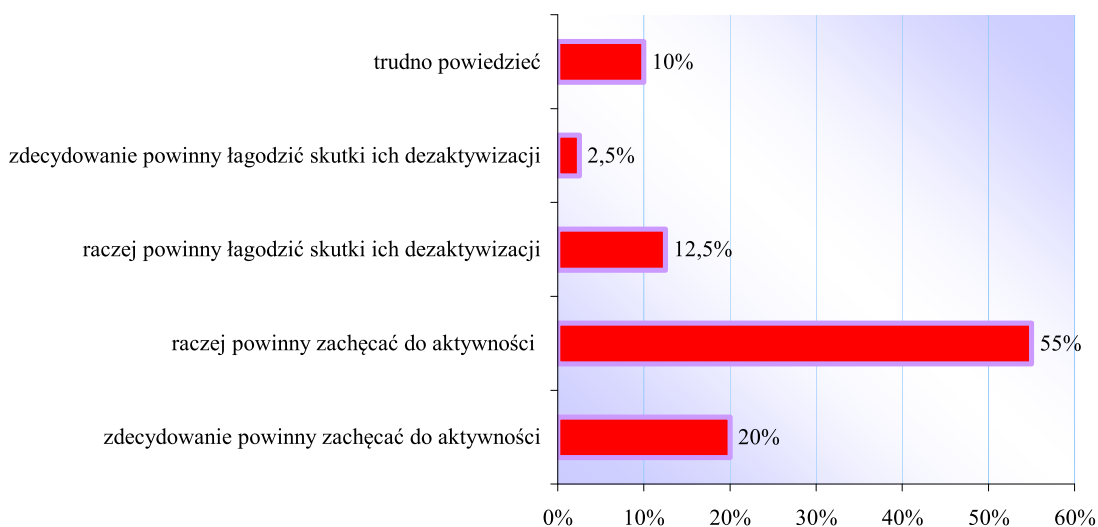
WYKRES 79: „JAKIEJ POMOCY POTRZEBOWALIBY PAŃSTWO NP. OD SŁUŻ ZATRUDNIENIA, ABY ZATRUDNIĆ PRACOWNIKÓW PO 50. ROKU ŻYCIA?” *

* możliwe było wskazanie kilku form pomocy; 11 respondentów nie udzieliło odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zbyt wczesna dezaktywizacja zawodowa polskiego społeczeństwa jest – jak już wcześniej wspomniano – najbardziej problematycznym zjawiskiem na rynku pracy. Chociaż polityka państwa wobec osób w wieku niemobilnym ma inny charakter niż w latach 90-tych (dążyła wówczas do wygaszania ich aktywności), to jednak wypowiedziom pracodawców na temat kierunku, w jakim powinna podążać, towarzyszą stereotypy o korzyściach wynikających z wczesnej dezaktywizacji. 15% ankietowanych uważa, że działania rządu podejmowane na rzecz 50-latków powinny raczej koncentrować się na łagodzeniu skutków ich dezaktywizacji (np. poprzez wypłacanie zasiłków przedemerytalnych). Jako uzasadnienie swojego wyboru przytaczają następujące argumenty: „50-latkowie dosyć się już napracowali i powinni w końcu odpocząć”; „jest wysokie bezrobocie i należy zrobić miejsce młodym”; „nie warto wydawać pieniędzy na aktywizację i szkolenia starszych pracowników, bo i tak w niedalekiej perspektywie odejdą na emeryturę”. Przeciwnego zdania jest 75% ankietowanych. Spośród tych pracodawców 27% zdecydowanie wyraża opinię, iż starszych pracowników powinno się zachęcać do jak najdłuższego pozostania w pracy, natomiast 73% twierdzi, iż „raczej” należy aktywizować niż płacić za ich dezaktywizację. Zwolennicy aktywizacji zawodowej pięćdziesięciolatków wskazują,

że rynek potrzebuje starszych pracowników m.in. z następujących powodów: „posiadają bogate doświadczenie zawodowe i mogą przekazywać je młodym”, „lepiej zapobiegać dezaktywizacji niż płacić za bezczynność”; „wyższy PKB, wyższe wpływy do budżetu państwa, wyższy rozwój gospodarczy”, „pesymistyczne prognozy ZUS odnośnie wyczerpywania się środków na wypłaty przyszłych emerytur”. Takie poglądy podzielają głównie małe, średnie i duże przedsiębiorstwa.



WYKRES 80: „CZY DZIAŁANIA RZĄDOWE POWINNY ZACHĘCAĆ 50-LATKÓW DO AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ, CZY RACZEJ ŁAGODZIĆ SKUTKI ICH DEZAKTYWIZACJI?” (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rynek pracy, podobne jak wszystkie inne rynki, naturalną kolejną rzeczą nieustannie podlega zmianom, na które wpływ mają różnorodne czynniki. W ostatnim czasie można zaobserwować m.in.: wydłużanie się przeciętnego trwania życia i starzenie się społeczeństwa; migrację ludzi młodych do większych miast lub za granicę w poszukiwaniu pracy albo korzystniejszych jej warunków; większe zainteresowanie grupą wiekową 50+ ze strony rządu (co znajduje wyraz we wdrażanych programach aktywizacji osób dojrzałych i zmianie obowiązujących przepisów prawnych w tej materii); pojawianie się nowych zawodów, które zastępują stare (np. nanotechnolog, webmaster, mechatronik, infobroker, mystery client, animator czasu wolnego itp.). Ankietowanych zapytano, czy powyższe zmiany mają wpływ na aktywność zawodową dzisiejszych 50-latków, a dokładniej – czy sprzyjają tej aktywności. Rozkład odpowiedzi przedstawia się następująco:

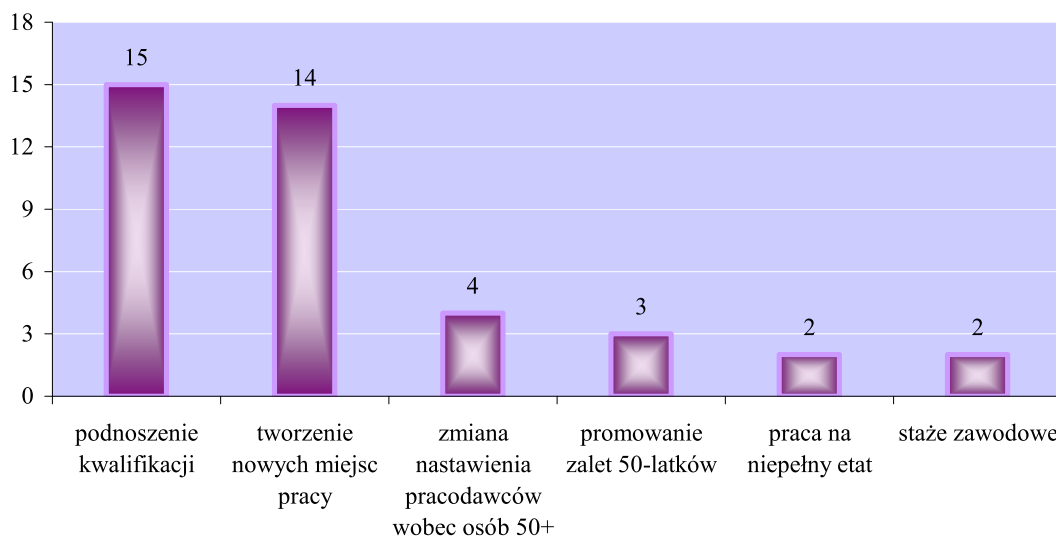
TABELA 16: „CZY ZMIANY, JAKIE DOKONUJĄ SIĘ NA RYNKU PRACY
SPRZYJAJĄ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PIĘĆDZIESIĘCIOLATKÓW?” (N=40)

<i>RODZAJ ZMIANY</i>	<i>TAK</i>	<i>NIE</i>	<i>TRUDNO POWIEDZIEĆ</i>
<i>Starzenie się społeczeństwa</i>	50,0%	12,5%	37,5%
<i>Migracja ludzi młodych w poszukiwaniu pracy</i>	72,5%	10,0%	17,5%
<i>Preferencje i ulgi dla firm zatrudniających osoby 50+</i>	80,0%	10,0%	10,0%
<i>Zaostrzenie przepisów o wcześniejszych emeryturach</i>	67,5%	12,5%	20,0%
<i>Ożywienie gospodarcze</i>	72,5%	15,0%	12,5%
<i>Postęp techniczny i zapotrzebowanie na nowe zawody</i>	20,0%	55,0%	25,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ankietowani uznali, że spośród obecnie dokonujących się zmian na rynku pracy, w największym stopniu aktywizacji zawodowej osób starszych sprzyjają wdrażane projekty i programy rządowe, które w swych założeniach zachęcają do zatrudniania tych osób, proponując pracodawcom w zamian np. refundację części kosztów wynagrodzeń. Nieco mniej ankietowanych stwierdziło, iż ożywienie gospodarcze i emigracja ludzi młodych może zahamować wcześniejszą dezaktywizację zawodową 50-latków (więcej ofert pracy dla starszych kohort wiekowych). Wprowadzenie przepisów ograniczających krąg osób uprawnionych do nabycia wcześniejszej emerytury w opinii prawie 68% respondentów jest czynnikiem wydłużającym siłą rzeczy okres pracy zawodowej osób starszych. Do wpływu procesu starzenia się społeczeństwa na aktywność zawodową 50-latków ponad 1/3 badanych odniosła się sceptycznie. Połowa badanych określiła wpływ tej zmiany jako pozytywny w sensie oddziaływania na przeciwdziałanie dezaktywizacji pokolenia 50+, być może ze względu na fakt, iż w niedługiej perspektywie społeczeństwo na tyle się zestarzeje, że pracodawcy po prostu nie będą mieć wyboru i zaczną „cieplej” patrzeć na starszych pracowników. Jedynie co piąty ankietowany uznał, że postęp techniczny sprzyja zatrudnieniu dzisiejszych 50-latków. Na pewno wymusza elastyczność, otwartość na zmiany i zdobywanie nowych kwalifikacji, co charakteryzuje niestety jeszcze niezbyt mały odsetek grupy wiekowej 50+. Generalnie rzecz biorąc, średnio 60,4% badanych podmiotów zadeklarowało, że zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy przyczyniają się (bądź przyczynią się w przyszłości) do poprawy położenia osób starszych w tym obszarze. Dwóch na dziesięciu ankietowanych było przeciwnego zdania.

Ostatnie pytanie zadane uczestnikom badania dotyczyło ich rekomendacji odnośnie sposobów pomocy bezrobotnym 50-latkom w reaktywizacji zawodowej. Zgłaszane propozycje raczej nie odznaczały się nowatorstwem. Wśród nich przeważały głosy, że starsi bezrobotni powinni przede wszystkim zostać objęci systemem szkoleń zawodowych aktualizujących kwalifikacje. Pracodawcy wskazywali także jako sposób pomocy tworzenie nowych miejsc pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego. Nieliczni badani dostrzegli natomiast potrzebę zmiany nastawienia głównych aktorów rynku pracy (przede wszystkim pracodawców) w stosunku do pięćdziesięciolatków i przeciwdziałanie stereotypom społecznym krążącym wokół osób z tej grupy wiekowej.



WYKRES 81: SPOSOBY POMOCY BEZROBOTNYM 50-LATKOM W REAKTYWIZACJI ZAWODOWEJ? (N=40)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z przeprowadzonej ankietyzacji, pracodawcy zdecydowanie chętniej zatrudniają i inwestują w młodych pracowników. Respondenci relatywnie wysoko oceniają pracę 50-latków i dostrzegają ich zalety, ale przeprowadzając nabór na nowe stanowisko pracy zbyt łatwo ulegają stereotypom dotyczącym osób dojrzałych i zapominają lub po prostu nie wiedzą, jakie wartości mogą przynieść firmie takie osoby. Wyniki badań potwierdzają również fakt, iż o jakości kandydata do pracy w dużej mierze decyduje jego wiek (choć oficjalnie w badanych firmach nie stanowi on kryterium selekcji kadr). Takie podejście pracodawców świadczy o istnieniu zjawiska dyskryminacji pięćdziesięciolatków na rynku pracy (potwierdza to 45%

ankietowanych). Jest sprawą oczywistą, iż nie wszystkie grupy zawodowe i nie wszystkie branże pozwalają na jednakowe podejście do starszych pracowników, ale we wszystkich można znaleźć pozytywy z nimi związane. W obliczu postępujących zmian demograficznych, pracodawcy koniecznie muszą sobie uświadomić, że za kilkanaście lat granica wieku emerytalnego wydłuży się a procentowy udział 50-latków w przedsiębiorstwach znacząco się zwiększy. Stąd tak ważne znaczenie odpowiedniego podejścia do pracowników w wieku 50 plus i kierowane się nie tylko moralnymi, ale głównie racjonalnymi argumentami ich zatrudniania. Należy przy tym pamiętać, że nawet najbardziej energiczni i wykształceni 50-latkowie natrafiają na mur niechęci potencjalnych pracodawców, jeżeli w świadomości społecznej, eliminacji nie ulegną bezpodstawne i niepotwierdzone naukowo uprzedzenia wobec osób dojrzałych.

4.4 Opinie pracowników PUP dla PN na temat sytuacji osób bezrobotnych 50+

Powiatowy urząd pracy jest dla bezrobotnych po 50. roku życia podstawową i najważniejszą instytucją, za pośrednictwem której poszukują oni zatrudnienia oraz różnego rodzaju informacji i usług. Poznanie postaw pracowników publicznych służb zatrudnienia, którzy podejmują działania na rzecz walki z bezrobociem wobec wybranych zagadnień związanych z aktywizacją bezrobotnych z najstarszych grup wiekowych, pozwoli w konfrontacji z opiniami pracodawców i bezrobotnych na stworzenie pełnego obrazu sytuacji 50-latka na rynku pracy.

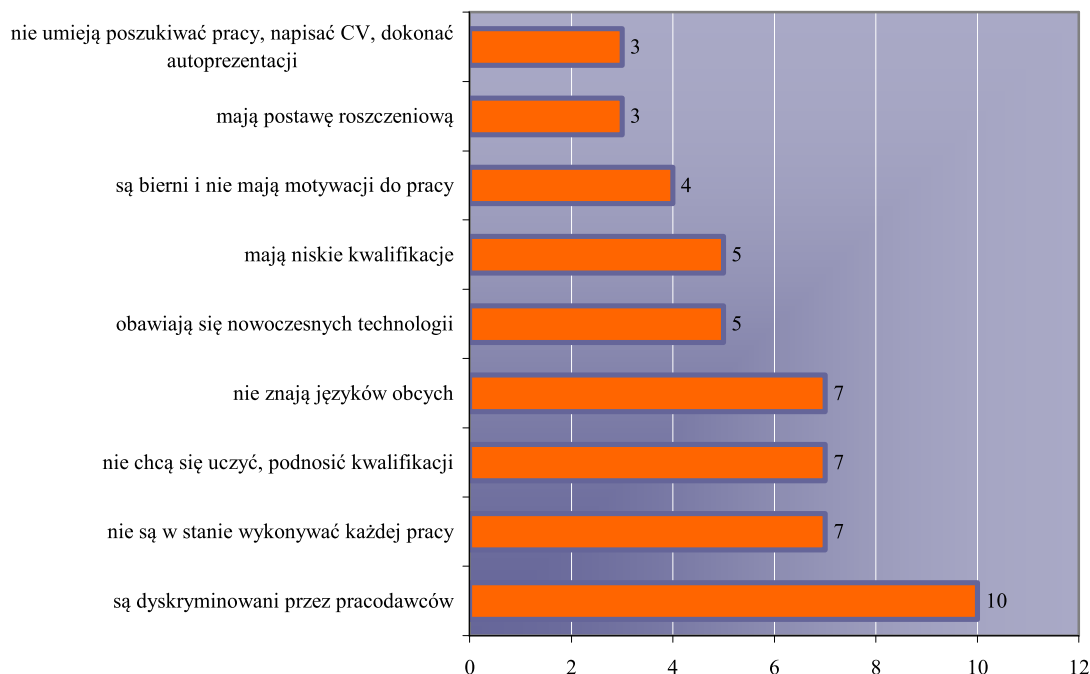
Badanie urzędników Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego zrealizowane zostało za pomocą zogniskowanych wywiadów grupowych. Narzędzie to zostało wybrane z uwagi na to, iż pozwala na wygenerowanie w stosunkowo krótkim czasie dużej ilości danych empirycznych. Wzajemne inspirowanie się członków grupy daje zdecydowanie większy przyrost generowanych pomysłów, niż byłoby to możliwe w wywiadach indywidualnych. Uczestnicy badania zachowują się ponadto bardziej naturalnie, spontanicznie i mają większe poczucie bezpieczeństwa przy wyrażaniu opinii, gdyż w ostatecznym rozrachunku to grupa jest odpowiedzialna za to, co się w niej dzieje, a nie wyłącznie jednostka.

Wywiady przeprowadzono w okresie od 5 – 7 lipca 2010 r. W trakcie każdej ze zorganizowanych trzech sesji wywiadu uczestniczyło po 5 pracowników (po 3 kobiety i po 2 mężczyzn) z działów, które mają największy kontakt z poddaną analizie grupą bezrobotnych, czyli z działów: Pośrednictwa Pracy (PP), Ewidencji i Świadczeń (ES) oraz Poradnictwa Zawodowego i Szkoleń (PZS). Uczestnicy badania wyrazili swoje opinie m.in. na temat: aktywności zawodowej 50-latków, ich podejścia do poszukiwania pracy, ich szans na zdobycie zatrudnienia, ich pozycji wobec młodszych bezrobotnych oraz działań podejmowanych w celu reaktywizacji zawodowej tej grupy wiekowej. Wypowiedzi poszczególnych grup i ich dyskusje wokół kwestii związanych z kierunkiem badania rejestrowano za pomocą dyktafonu. Na tej podstawie przeprowadzono analizę jakościową i sformułowano wnioski.

Przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w każdej z badanych grup zasadniczo podzielili przekonanie o szczególnie trudnej sytuacji bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy. Uczestnicy badania podjęli mimo tego polemikę odnośnie postawionej tezy. To ustawa o promocji zatrudnienia (...) klasyfikuje tę grupę do kategorii bezrobotnych wymagających specjalnej troski ze strony publicznych służb zatrudnienia, ale jeden z badanych zauważył, iż *„przyjęta przez ustawodawcę granica wiekowa jest w pewnym sensie umowna, a problemy bezrobotnych nie zaczynają się tuż po pięćdziesiątych urodzinach, ale znacznie wcześniej; nie widzę różnicy – jak stwierdził – pomiędzy bezrobotnym 50-latką, a np. bezrobotnym 49-latką, czy nawet 45-latką; bądźmy szczerzy – pracodawcy wolą po prostu dużo młodszych, najlepiej żeby był to bezrobotny do 25. roku życia z bogatym doświadczeniem zawodowym”* (pracownik działu PP). Inny uczestnik badania stwierdził natomiast, że *„klasyfikacja bezrobotnych na tych, którzy wymagają szczególnej opieki i tych pozostałych, nie ma raczej większego znaczenia praktycznego; nie jesteśmy bowiem w stanie określić na 100%, że bezrobotny 50-latek z wysokimi kwalifikacjami jest w gorszej sytuacji, niż bezrobotny 40-latek, który według zapisów ustawy nie jest osobą w tzw. szczególnej sytuacji, bo posiada np. wykształcenie średnie ogólnokształcące, ale również bezrobotną żonę i czworo dzieci na utrzymaniu”* (pracownik działu ES).

Badani zwrócili uwagę, że *„nie można wszystkich bezrobotnych po 50-tce wrzucić do jednego worka i traktować jako pewną ściśle homogeniczną grupę, podobnie jak młodzież, kobiety, czy niepełnosprawnych; bo każdy człowiek jest inny”* (pracownik działu PZS),

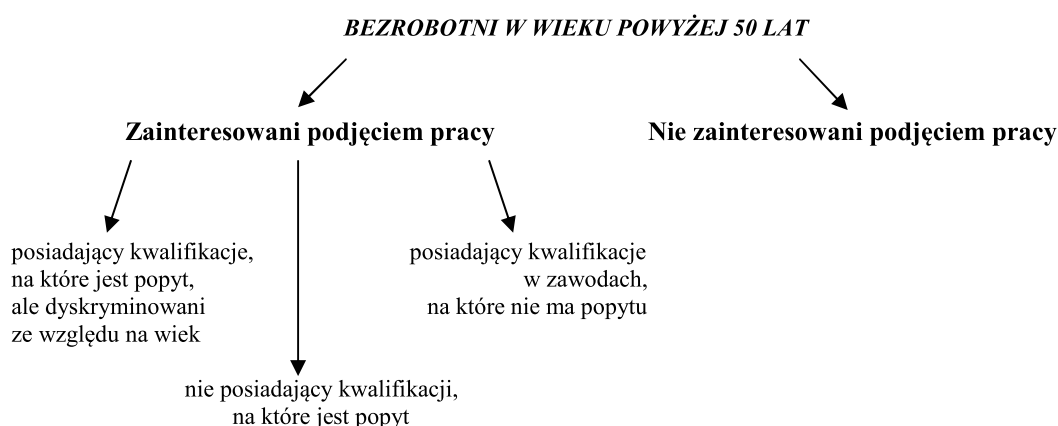
ale zapytani o przymioty, które wyróżniają najstarszych wiekowo bezrobotnych jako grupę w porównaniu z młodszymi, wskazują przede wszystkim na niechęć pracodawców wobec zatrudniania tych osób (dyskryminacja ze względu na wiek). „Pracodawcy zatrudniają takich bezrobotnych głównie na subsydiowane miejsca pracy, w przypadku ofert niesubsydiowanych bardzo często, oczywiście w sposób nieformalny, zastrzegają, że mamy im przysyłać osoby młode” (pracownik działu PP). Analizowaną kategorię bezrobotnych wyróżnia także, zdaniem urzędników fakt, iż nie mogą ze względu na wiek wykonywać każdej pracy: „pracodawcy zgłaszają masę ofert pracy w branży budowlanej, która to praca siłą rzeczy wymaga niejednokrotnie tężyzny fizycznej i mobilności przestrzennej, a wszystko to w 90% przypadków za minimalne wynagrodzenie” (pracownik działu PP). Uczestnicy wskazywali również na takie cechy pokolenia 50 plus jak: nieznamość języków obcych, niechętny stosunek do nauki („jeden bezrobotny 50-latek powiedział mi kiedyś, gdy kierowałam go na szkolenie z obsługi komputera, że szkoda pieniędzy, bo i tak nie będzie mu to przydatne” – pracownik działu PZS), niskie kwalifikacje. Zaskakującym jest fakt, iż żaden z urzędników nie wspominał o pozytywnych cechach starszych bezrobotnych – np. o ich bogatym doświadczeniu zawodowym.



WYKRES 82: „CO WYRÓŻNIA OSOBY BEZROBOTNE 50+ W PORÓWNANIU DO MŁODSZYCH BEZROBOTNYCH?” (N=15)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ze względu na to, że pracownicy powiatowych urzędów pracy z racji swojego zawodu mają kontakt zarówno z osobami szukającymi pracy, jak i dającymi pracę, ich opinie są szczególnie cenne w ustalaniu przyczyn zjawiska bezrobocia. Analiza zogniskowanych wywiadów grupowych zrealizowanych wśród pracowników Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego wykazała, że przyczyną niekorzystnej sytuacji bezrobotnych 50-latków można szukać zarówno po stronie pracodawców, jak i samych bezrobotnych. W wypowiedziach badanych dostrzec można jednak pewną niespójność – z jednej strony zarzucają pracodawcom dyskryminację starszych bezrobotnych, z drugiej zaś podkreślają, że kwalifikacje i cechy osób starszych nie są kompatybilne z potrzebami lokalnego rynku pracy. *„Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych ukazuje niezmienny od pewnego czasu trend – najwięcej ofert rejestrujemy w zawodach typu: sprzedawca, pracownik biurowy, fryzjer (szczególnie tutaj pracodawcy zastrzegają, że pracownik ma być młody, reprezentatywny i ma umieć obsługiwać nowoczesne urządzenia techniczne) oraz pracownik ogólnobudowlany, gdzie potrzebna jest przede wszystkim siła fizyczna. Notujemy również, w związku z rozwojem społeczeństwa, oferty w stosunkowo nowych zawodach, do wykonywania których starsi bezrobotni, o ile wiem z własnego doświadczenia, nie mają kwalifikacji, np. wizażystka, czy specjalista ds. integracji europejskiej (...) niewielu potrafi porozumieć się w języku obcym i mało który potrafi w ogóle włączyć komputer, nie mówiąc już o jego obsłudze”* (pracownik działu PP).



RYSUNEK 4: KLASYFIKACJA BEZROBOTNYCH 50 PLUS – WEDŁUG PRACOWNIKÓW PUP DLA PN

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

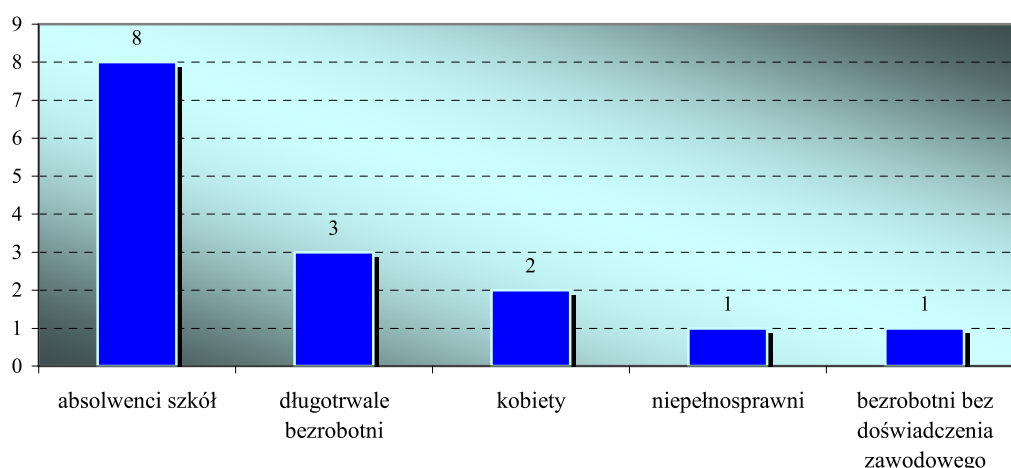
Znaczna większość bezrobotnych 50-latków, jak twierdzą uczestnicy badania, jest zainteresowana podjęciem pracy najemnej, rzadziej otwarciem własnej firmy (głównie ze względu na lęk przed takim wyzwaniem), natomiast „około 10-15% to tacy, którzy po prostu chcą, żeby dać im święty spokój; nie chcą zmienić swojego niekorzystnego położenia i nawet spróbować wyjść z bezrobocia” (pracownik działu ES). „Są tak zablokowani i uparci, że wymyślają tysiące powodów, żeby tylko nie podjąć pracy, czy szkolenia: bo stan zdrowia nie pozwala, bo za daleki dojazd, bo za niska płaca, bo pracodawca nieuczciwy, takich powodów można mnożyć” (pracownik działu PP). „Niektórzy są na tyle beczelni, że mówią wprost, że interesuje ich tylko ubezpieczenie albo pieczętka do OPS-u z potwierdzeniem, że nie ma dla nich pracy” (pracownik działu PP). „Bezrobotni 50-latkowie cechują się niewiarygodnie niską wiarą w swoje dalsze powodzenie na rynku pracy, są przekonani, że żadnej pracy już nie znajdą, co gorsze – uważają, że jest stanowczo za późno na zmianę zawodu, przekwalifikowanie, nabycie nowych umiejętności, trudno ich przekonać, jak bardzo się mylą i że dobra wola to już połowa sukcesu” (pracownik działu PZS). Urzędnicy przytaczali przykłady, jak aktywizowani w pewnym sensie „na siłę” 50-latkowie, po zakończeniu projektu (którego ostatecznym efektem było podjęcie zatrudnienia przez beneficjentów) przychodzili i dziękowali za udzieloną pomoc, w której skuteczność wątpili.

W opinii pracowników Urzędu trudna sytuacja bezrobotnych 50-latków wynika przede wszystkim stąd, iż zbyt mało ofert pracy dostępnych na rynku adresowanych jest do tej grupy wiekowej. Oferty są ponadto słabo dopasowane do ich potrzeb i oczekiwań. Niekorzystna sytuacja osób bezrobotnych w wieku około-emerytalnym na rynku pracy jest jednak nie tylko winą pracodawców i poszukujących zatrudnienia. Z przeprowadzonego rozpoznania wynika, że badany urząd nie dysponuje ani specjalną ofertą działań, sprofilowaną odpowiednio pod potrzeby osób bezrobotnych w wieku 50 plus, ani nie posiada kadry, która specjalizowałiby się w pracy z tą grupą osób (np. uczyła, jak poruszać się po rynku pracy). Dotychczas nie przeprowadzono ponadto żadnej ankietyzacji mającej na celu zbadanie problemów i potrzeb tej grupy wiekowej.

Działania podejmowane na rzecz starszych bezrobotnych w zasadzie nie wykraczają poza formy i instrumenty przewidziane ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uczestnicy badania zapytani o skuteczność i efektywność tych działań ocenili je umiarkowanie pozytywnie. „Niektóre umowy aktywizacyjne nie zawierają obowiązku utrzymania stanowiska po okresie refinansowania kosztów zatrudnienia i efekt jest taki, że bezrobotny wraca do rejestru” (pracownik działu ES).

Chodzi tutaj głównie o roboty publiczne, na które kierowanych jest relatywnie dużo 50-latków i staże zawodowe. Stosunkowo lepiej oceniono takie programy jak: prace interwencyjne i doposażenie stanowiska pracy (ustawa nakłada tutaj na pracodawcę obowiązek utrzymania stanowiska pracy przez odpowiednio 12 i 24 miesiące) oraz szkolenia indywidualne pod gwarancję pracy. Sprawozdania finansowe opracowywane przez Dział Statystyk i Analiz pokazują jednak, że bezrobotni 50-latkowie stanowią jednak zbyt mały procent (około 10%) beneficjentów tych programów.

Uczestnicy sondażu wyrazili opinię, iż w powiecie nowosądeckim szczególnego wsparcia potrzebują przede wszystkim absolwenci szkół, „gdyż stopa bezrobocia tej grupy w wymiarze lokalnym przeraża” (pracownik działu ES). Stąd też uwaga pracowników urzędu odpowiedzialnych za aktywizację zawodową skupia się właśnie na najmłodszych bezrobotnych, w tym kierunku opracowywane są projekty i pozyskiwane fundusze z Ministerstwa i unijne. Wszyscy badani wskazali grupy bezrobotnych, którzy potrzebują wsparcia bardziej niż 50-latkowie. Ich ranking zaprezentowano poniżej.



**WYKRES 83: BEZROBOTNI, KTÓRZY ZDANIEM PRACOWNIKÓW URZĘDU PRACY
 POTRZEBUJĄ WSPARCIA BARDZIEJ, NIŻ 50-LATKOWIE (N=15)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W ostatniej części wywiadu pracownicy urzędu zostali poproszeni o zaproponowanie działań, które mogłyby poprawić sytuację bezrobotnych na rynku pracy. Pomysły respondentów dotyczyły m.in.: podniesienia jakości szkoleń, dostosowania systemu kształcenia ustawicznego do potrzeb osób starszych, wzbogacenia pracy z osobami bezrobotnymi 50+ o usługi doradcy zawodowego i psychologa.

Pojawiły się też opinie, że usługi zatrudnieniowe należy sprywatyzować, gdyż urzędy pracy ze swoim obecnym potencjałem ilościowym i jakościowym nie są w stanie podjąć szerszego oddziaływania na bezrobotnych. Postulowano również społeczne kampanie informacyjno – promocyjne (na wzór kampanii na rzecz osób niepełnosprawnych), które mogłyby zachęcać pracodawców do zatrudniania starszych bezrobotnych poprzez pokazanie ich zalet i obalenie stereotypów odnośnie ich pracy, a 50-latków do jak najdłuższej aktywności zawodowej. Około ¼ uczestników badania nie potrafiła wskazać działań, które poza obecnie realizowanymi mogłyby poprawić sytuację bezrobotnych 50-latków na rynku pracy. Pojawiły się też, choć nieliczne, głosy, że w tej sprawie robi się wszystko, co możliwe.

Klamrą spinającą powyższą analizę jest konkluzja, iż wypowiedzi pracowników Urzędu Pracy cechuje swoista niekonsekwencja. Źródeł trudnej sytuacji bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat upatrują oni w dyskryminacji starszych kandydatów do pracy przez pracodawców. Jednocześnie twierdzą, że bezrobotni, o których mowa, nie są w stanie ze względu na wiek wykonywać każdej pracy, że obawiają się nowinek technologicznych, nie znają języków obcych, mają niskie kwalifikacje, nie chcą się szkolić – generalnie, nie są w stanie sprostać wymaganiom potencjalnych pracodawców. Z drugiej strony oferta publicznych służb zatrudnienia w niewielkim stopniu niweluje owo strukturalne niedopasowanie, jest rutynowa i ograniczona w gruncie rzeczy do tego, co proponuje się innym bezrobotnym. Co więcej, urzędnicy poproszeni o zaproponowanie działań, które mogłyby pomóc w aktywizacji tej grupy wiekowej, w znacznej większości wypowiedzieli się na temat podniesienia jakości form już stosowanych (głównie szkoleń). Wszyscy respondenci wskazali grupy bezrobotnych, które potrzebują wsparcia bardziej niż 50-latkowie. Świadczy to o niskiej społecznej świadomości na temat tego, jak bardzo starsi pracownicy są w obliczu dokonujących się obecnie zmian, potrzebni na rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonych analiz nie dają wprawdzie podstaw do formułowania tezy o dyskryminacji jako głównej przyczynie trudności bezrobotnych 50+ w uzyskaniu zatrudnienia (badane osoby bezrobotne w większości nie miały osobistych doświadczeń z dyskryminacją wiekową, dla badanych pracodawców wiek kandydata do pracy nie ma znaczenia, a pracownicy PUP wskazują na strukturalne niedopasowanie ofert pracy i kwalifikacji bezrobotnych 50+), niemniej jednak ujawniają negatywny stereotyp dotyczący ich przydatności zawodowej. Oddziaływanie tego stereotypu tworzy niestety klimat do przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej pięćdziesięciolatków.

4.5 Wnioski z badań i rekomendacje

W trakcie przeprowadzonych badań zebrano materiał, który pozwala na weryfikację postawionych na wstępie hipotez oraz umożliwia diagnozę sytuacji osób po 50 roku życia na rynku pracy, zarówno od strony podażowej, jak i popytowej.

Wyniki badań wskazują, iż działania podejmowane na rzecz pokolenia 50+ w obszarze ich aktywności zawodowej powinny koncentrować się głównie na tworzeniu warunków dla utrzymania tej grupy na rynku i zapobieganiu ich przedwczesnej dezaktywizacji. Tracąc pracę – pięćdziesięciolatek – bardziej niż młodzi bezrobotni skazani są na chroniczne przebywanie w rejestrach urzędów pracy. Posiadają stosunkowo niskie wykształcenie, kwalifikacje nie odpowiadające realiom współczesnego rynku pracy, co więcej – spora ich część uważa, że w tym wieku już za późno na zmianę lub podnoszenie kwalifikacji. Większość z nich dodatkowo nie wierzy we własne możliwości i wykazuje swoistą bierność w poszukiwaniu pracy, ograniczając się głównie do ofert proponowanych przez urząd pracy lub znajomych. Wszystko to powoduje, iż bezrobotny pięćdziesięciolatek nie jest atrakcyjny dla potencjalnego pracodawcy.

Pracodawcy z jednej strony doceniają zalety starszych pracowników takie jak: lojalność, przywiązanie do firmy, doświadczenia zawodowe i życiowe, samodzielność, z drugiej zaś – jak pokazują zgromadzone dane – z dużą rezerwą podchodzą do zatrudniania pięćdziesięciolatków, nawet jeśli posiadają oni porównywalne z młodszymi kandydatami kwalifikacje. Obawiają się, że koszty ich szkolenia, wprowadzania w tajniki funkcjonowania przedsiębiorstwa nie zwrócą się, gdyż w niedługiej perspektywie zapewne i tak odejdą na emeryturę, a w dodatku trzeba im będzie wypłacać nagrody jubileuszowe i inne gratyfikacje. Wyniki badań potwierdzają (zwłaszcza w wypowiedziach bezrobotnych i pracowników PUP), iż wiek stanowi często kryterium selekcji kadr. Młodzi mają dla pracodawców większą jakość jako pracownicy – są bardziej kreatywni, elastyczni, znają języki obce i sprawniej poruszają się w świecie nowinek technologicznych. Niestety ciągle jeszcze pokutuje stereotyp, że starsi powinni ustąpić im miejsca. W takim klimacie nawet najbardziej energiczni i wykształceni 50-latkowie natrafiają na poważną barierę w uzyskaniu zatrudnienia. Te bezpodstawne i niepotwierdzone naukowo uprzedzenia świadczą o istnieniu zjawiska dyskryminacji 50-latków w obszarze rynku pracy. Wskazują na to wypowiedzi

respondentów, choć wielu z nich nie wiąże z tym zjawiskiem osobistych doświadczeń. Statystyki rynku pracy mówią jednak same za siebie.

Osoby bezrobotne 50+ nie są klientem szczególnego zainteresowania ze strony publicznych służb zatrudnienia – stanowią znikomy odsetek osób aktywizowanych w ramach programów rynku pracy – w dodatku głównie tych, które notują najniższe wskaźniki efektywności zatrudnieniowej. Środki z Funduszu Pracy zamiast na tworzenie nowych miejsc pracy przeznaczają się na zasiłki dla bezrobotnych 50 plus. Tak jest najprościej. Niska stopa ich bezrobocia nie świadczy o tym, że problem tej grupy wiekowej na rynku pracy jest znikomy. Wielu pozbawionych pracy 50-latków po prostu nie rejestruje się w ogóle w urzędzie pracy, bo nie wierzy, że znajdzie zatrudnienie, inni natomiast korzystają z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, którą stwarza nasz system emerytalny. Zaobserwowana w toku prowadzonej analizy niska świadomość społeczna dotycząca wagi i znaczenia problemu niskiej aktywności zawodowej 50-latków w niedalekiej przyszłości doprowadzi do poważnych konsekwencji. Już dziś Zakład Ubezpieczeń Społecznych sygnalizuje, że za 15 – 20 lat może zabraknąć w jego kasie środków na wypłatę zobowiązań – co grozi zapaścią finansów publicznych. W dobie gospodarki opartej na wiedzy, marnotrawstwo istotnych zasobów intelektualnych zgromadzonych przez pięćdziesięciolatków implikuje zachwianie konkurencyjności naszego kraju na arenie międzynarodowej.

Postępujące zmiany demograficzne – a dokładniej starzenie się społeczeństwa europejskiego, w tym polskiego, doprowadzi w konsekwencji do sytuacji, iż generacja 50+ będzie stanowić znaczny odsetek zespołów pracowniczych. Dlatego pracodawcy już teraz powinni dokonać redefinicji starszego pracownika, zastanowić się jakiego rodzaju pracę może on wykonywać, jak firma może wykorzystać jego potencjał a przede wszystkim docenić korzyści jakie daje tworzenie zróżnicowanej wiekowo załogi. Dużą rolę może tu spełnić promocja elastycznych form zatrudnienia, lepsze przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób starszych oraz poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zadaniem publicznych służb zatrudnienia powinna być popularyzacja informacji, podkreślających zalety pracowników po 50 roku życia. Wydaje się, iż urzędy pracy winny wzmocnić swoją działalność szkoleniową i doradczą, uelastyczyć formy pomocy dla bezrobotnych, np. docierając z pomocą do ich miejsc zamieszkania. Nie uda się pozyskać dla rynku pracy setek tysięcy bezrobotnych, którzy boją się ponownego startu na rynku pracy. Wskazane jest więc organizowanie pomocy

psychologicznej. W celu budowania postaw aktywnych oraz wyrabiania pozytywnej samooceny u osób bezrobotnych należy wzmacniać oddziaływanie psychologiczne w formie warsztatów i treningów. Oprócz wiedzy psychologicznej należy kształtować również umiejętność skutecznej komunikacji interpersonalnej oraz autoprezentacji. W podjętych działaniach należy kompleksowo traktować kwestię aktywizacji zawodowej bezrobotnych np. poprzez łączenie szkoleń i dotacji na rozwinięcie własnej działalności gospodarczej. W tym celu PUP powinien zwrócić większą uwagę na upowszechnianie wśród bezrobotnych po 50 r. ż. informacji o możliwości pracy na własny rachunek w postaci systemu doradztwa prawnego dotyczącego zakładania i prowadzenia własnej firmy.

Realizowane na szczeblu krajowym programy i projekty na rzecz osób w wieku około emerytalnym z pewnością są istotnym krokiem ku poprawie ich sytuacji na rynku pracy. Stanowią nie tylko walkę o ich powrót w szeregi pracowników, ale również tworzą warunki funkcjonowania pracowników w wieku 50 – 60 lat na rynku pracy. Biorąc pod uwagę wyzwania, jakie stawia przed nami rozwój gospodarczy i społeczny oraz cele określone w Strategii Lizbońskiej, proces dostrzegania 50+ oraz ich problemów jest jeszcze w Polsce zbyt wolny. Aby poprawić aktywność zawodową osób należących do grupy 50+ potrzebne są działania legislacyjne, np. w kodeksie pracy. Przykładowo Szwedzi mają wysoki wskaźnik aktywności zawodowej w tej grupie wiekowej m.in. dlatego, że zgodnie ze szwedzkim prawem pracy, przy zwolnieniach grupowych pracodawca musi zwalniać w pierwszej kolejności osoby o najkrótszym stażu pracy. Potrzebna wydaje więc się długofalowa strategia działań państwa mobilizująca do kooperacji (jak w przypadku Finlandii) wszystkie podmioty, które mają wspierać 50-latków: urzędy pracy, agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy, pracodawców, organizacje pozarządowe i związki zawodowe. Wyzwaniem powinna stać się promocja dłuższej aktywności zawodowej oparta na obiektywnych danych dotyczących wysokości świadczeń emerytalnych, które mogą być godziwe pod warunkiem wydłużenia wieku aktywności zawodowej. Nowoczesny i funkcjonalny system emerytalny powinien umożliwiać płynne przechodzenie z pracy zarobkowej na świadczenia emerytalne, przy zachowaniu możliwości kontynuacji pracy zarobkowej na elastycznych warunkach, zależnie od indywidualnych chęci i możliwości. Priorytetem jest jednak wydłużenie wieku emerytalnego z jednoczesnym ograniczeniem możliwości wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy w ramach świadczeń przedemerytalnych.

ZAKOŃCZENIE

Niezależnie od tego, czy sięgamy do analiz statystycznych, czy też badań sondażowych – charakterystyka populacji bezrobotnych 50+ wygląda podobnie. Jest to grupa wyróżniająca się, zarówno na tle pracujących rówieśników, jak i młodszych bezrobotnych natężeniem szczególnie niekorzystnych cech położenia społecznego i niedostatkami zasobów potrzebnych na rynku pracy.

Statystyczny bezrobotny 50-latek w powiecie nowosądeckim to mężczyzna należący do najmłodszych kohort tego pokolenia i legitymujący się głównie wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym. Nie wykazuje raczej postawy pro-edukacyjnej, jest mało mobilny, nie angażuje się aktywnie w poszukiwanie pracy, nie potrafi budować swojej kariery zawodowej. Zależy mu z reguły na stabilnym zatrudnieniu, ale wszelkie zmiany (np. zawodu), wyzwania i nowinki techniczne przyjmuje z wielką obawą. Nie będąc beneficjentem szczególnego zainteresowania ze strony publicznych służb zatrudnienia i nie posiadając jednocześnie umiejętności do skutecznego poruszania się w obszarze rynku pracy, pozostaje z reguły długotrwale bezrobotnym (powyżej 12 miesięcy), co obniża jego atrakcyjność w oczach potencjalnego pracodawcy i skutecznie dyskredytuje na „rekrutacyjnym wybiegu”.

Jakkolwiek świadomość wśród pracodawców zalet osób po 50. roku życia stopniowo wzrasta i twierdzą oni, że przydatność przyszłego pracownika „mierzą” jego doświadczeniem, kompetencjami i umiejętnościami, to – jak pokazują wyniki przeprowadzonej ankietyzacji – zdecydowanie chętniej zatrudniają i inwestują w młodych pracowników, nawet wówczas, gdy dojrzały kandydat do pracy ma porównywalne kwalifikacje. Stosowane praktyki tłumaczą niemożnością wykonywania przez osoby starsze każdej pracy (głównie fizycznej), złym stanem ich zdrowia przekładającym się na częste absencje w pracy, złymi nawykami zawodowymi, roszczeniowością, mniejszą wydajnością pracy, małą kreatywnością i koniecznością większych nakładów na takich pracowników. Etykieta ta, będąca spuścizną ostatniego 20-lecia, w znacznej swej rozciągłości nieuzasadniona i niepotwierdzona naukowo, stawia całą populację osób w wieku około-emerytalnym w szczególnie niekorzystnym położeniu na rynku pracy – nawet tych najbardziej energicznych i wykształconych.

Na ów patową sytuację, w jakiej znajdują się obecni pięćdziesięciolatekowie nie bez wpływu pozostaje swoista bierność urzędów pracy w tym obszarze. Aktywizacja najstarszych bezrobotnych odbywa się głównie w ramach mających niską efektywność

zatrudnieniową – robót publicznych. Poza standardową ofertą adresowaną do wszystkich bezrobotnych, urzędnicy nie mają pomysłu na dodatkowe, odpowiednio sprofilowane pod potrzeby osób z grupy 50 plus wsparcie. Co więcej – wskazują bezrobotnych, który potrzebują pomocy bardziej, niż 50-latkowie (np. absolwenci).

Przedstawiony obraz sytuacji pokolenia 50+, noszący w większości znamiona negatywnej ich selekcji, potwierdza hipotezę, iż należy przede wszystkim zapobiegać wczesnej dezaktywizacji tych osób, gdyż powrót w szeregi pracowników jest niezwykle trudny, ale nie daje jednoznacznych podstaw do zdiagnozowania zjawiska dyskryminacji. Bezrobotni sami stwierdzają, że nie posiadają cech i umiejętności, które potrzebne są obecnie na rynku pracy, stąd też niechęć pracodawców do ich zatrudniania. Diagnoza ta nie daje ponadto podstaw do formułowania podobnych wniosków odnośnie przyszłości kolejnego pokolenia 50-latków i przewidywań dotyczących trwałości lub przejściowości problemów, które obserwujemy obecnie. W obliczu starzenia się społeczeństwa pewne jest, że udział tej grupy wiekowej w przedsiębiorstwach siłą rzeczy zwiększy się, ale zmieni się jednocześnie jej profil – osoby należące do tej populacji będą lepiej wyedukowane niż ich dzisiejsi równolatkowie.

Niewątpliwie dotychczas stosowana polityka rynku pracy wobec osób należących do generacji 50+ nie zdaje egzaminu i aby zapobiec niekorzystnym prognozom co do skutków przedwczesnej ich dezaktywizacji zawodowej, należy dokonać jej redefinicji. Sztandarowa reforma polegająca na podniesieniu wieku emerytalnego, podobnie jak promowanie elastycznych form zatrudnienia, finansowe stymulowanie pracodawców oraz przygotowanie pracowników podmiotów publicznych i prywatnych do pracy z osobami w wieku 50+, są konieczne, ale z pewnością niewystarczające. Potrzebne są przede wszystkim działania na rzecz zmiany historycznie ukształtowanych postaw i przekonań głównych aktorów rynku pracy – czyli pracodawców i pracobiorców. Chodzi tutaj o kampanie społeczne przełamujące medialny stereotyp pokolenia 50+ i pokazujące zarazem korzyści z wydłużenia aktywności zawodowej, zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i jego pracodawcy. Ważne jest, aby w Polsce powstał również system kształcenia ustawicznego (permanentne podnoszenie kwalifikacji to „ubezpieczenie” od bezrobocia), jasno określający zakres odpowiedzialności, jaką ponosić powinno państwo, samorząd terytorialny, pracodawcy i sami pracownicy. Jest to element niezbędny do budowania konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki opartej na wiedzy – rozumianej nie jako nowoczesne technologie, ale jako skumulowane doświadczenia i umiejętności budujące kapitał ludzki.

BIBLIOGRAFIA

1. *50 PLUS. Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa, listopad 2004
2. *Agencje zatrudnienia 2008 r. Informacja z działalności agencji zatrudnienia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009 r.
3. *Aktywna kobieta. Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, lipiec 2007
4. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2009 r.*, GUS, Warszawa 2009
5. *AlterPraca.pl*, projekt realizowany w ramach POKL, Przedsiębiorstwo Wydawnicze Rzeczpospolita, Warszawa 2008
6. Babiak J., *Polski system emerytalny w świetle rozwiązań europejskich*, Wydawnictwo Naukowe INPiD UAM, Poznań 2002
7. Błaszczak A., *Nie zawsze trzeba chwalić się metryką*, „Rzeczpospolita” z 13.08.2008 r., nr 189 (8090)
8. Boni M., *50+ Wyzwanie polskiego rynku pracy*, materiały z konferencji MRR „50+ na rynku pracy – dylematy i wyzwania polityki społecznej w kontekście doświadczeń Programu Equal”, Warszawa, 5 lutego 2008 r.
9. Borowska B., *Nieatrakcyjna pięćdziesiątka*, „Świat obrabiarek” z 09.10.2008 r., nr 9-10
10. Bugajska J., Makowiec – Dąbrowska T., *Czynniki zawodowe przedwczesnego obniżenia zdolności do pracy u osób starszych*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 2
11. Cichoń A., *Wiek nie jest przeszkodą*, Biuletyn Informacyjny WUP w Katowicach nr 17/08, czerwiec 2008
12. Czabler Ł., *Wokół dyskryminacji osób starszych*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 10
13. Czajka Z., *Systemy emerytalne w Niemczech i w Wielkiej Brytanii wobec nowych wyzwań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003
14. Ćwiek J., *Do Pracy nawet po pięćdziesiątce*, „Gazeta Krakowska” z 23.02.2008 r., nr 46

15. *Dezaktywizacja osób w wieku okołiemerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008
16. *Diagnoza rynku pracy i wykluczenia społecznego w Małopolsce. Refleksja nad wykorzystaniem wskaźników*, pod red. J. Górniaka i S. Mazura, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej AE w Krakowie, Kraków 2007
17. Dołowska A., *Pięćdziesięciolatkom już dziękujemy*, „Solidarność” z 20.02.2009 r., nr 8
18. Doraczyńska B., *Przekreślone szanse pięćdziesięciolatek*, „Solidarność” z 31.07.2009 r., nr 31
19. Dryl I., *50+ bez piętna starości*, „Nowe Życie Gospodarcze” 2008, nr 3 (459)
20. Dygas M., *Rządowa „Solidarność pokoleń”*, „Gazeta Bankowa” z 30.11.2009, nr 48 (1099)
21. Fandrejewska A., *Kraje Unii Europejskiej mają podobny problem co Polska*, „Rzeczpospolita” z 07.04.2008 r., nr 82 (7983)
22. Fandrejewska A., *50+: pierwsze starcie*, „Rzeczpospolita” z 07.04.2008 r., nr 82 (7983)
23. Fandrejewska A., *Wąskie koło ratunkowe 50+*, „Rzeczpospolita” z 09.06.2009 r., nr 134 (8340)
24. Fandrejewska A., *Rosną kontrasty na polskim rynku pracy*, „Rzeczpospolita” z 07.12.2009 r., nr 286 (8492)
25. Folland M., *Między filantropią a biznesem*, „Zielony Sztandar” 2009, nr 19
26. *Głos osób starszych, siła przyszłości*, Forum 50+ Seniorzy XXI wieku, Warszawa 2006
27. Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2003 – 2030*
28. Guz R., *Program „Solidarność pokoleń 50+” przyniesie wpływy do budżetu*, „Rzeczpospolita” z 02.04.2008 r., nr 78 (7979)
29. *Harmonizacja bankowości i ubezpieczeń w skali narodowej i europejskiej*, red. M. Marcinkowska i S. Wieteska, Difin, Warszawa 2007
30. *Informacja o bezrobociu w listopadzie 2009*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, grudzień 2009 r.
31. *Informacja o realizacji zadań przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2007 r., 2008 r., 2009 r.*

32. *Innowacyjność w praktyce. Przegląd tematów w ramach PO KL*, materiały szkoleniowe Krajowej Instytucji Wspomagającej, Warszawa, czerwiec 2009
33. Jakubczak P., *Rządowy program aktywizacji osób starszych nadal niekompletny*, „Gazeta Prawna” z 22.06.2009 r. nr 119 (2495)
34. Jakubczak P., *Starszy pracownik to korzyść dla firmy*, „Gazeta Prawna” z 21.10.2009 r., nr 206 (2582)
35. Januszewska M., *Oplaca się przyjąć do pracy 50-latka*, „Rzeczpospolita” z 30.06.2009 r., nr 151 (8357)
36. Januszewska M., *Zatrudnianie osób po pięćdziesiątym roku życia jest tańsze niż młodszych*, „Rzeczpospolita” z 17.07.2009 r., nr 166 (8372)
37. Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2008
38. Klimkiewicz A., *Spoleczno – prawne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 2
39. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990 – 1999*, pr. zbior. pod red. B. Balcerzak – Paradowskiej, IPiSS, Warszawa 2001
40. Kolińska – Dąbrowska M., *Dojrzały pracownik, dobry pracownik*, „Gazeta Wyborcza” z 08.12.2008 r., nr 286
41. Koradecka D., Bugajska J., Pawłowska Z., *Merytoryczne przesłanki do projektu ustawy o emeryturach pomostowych*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2007, nr 10
42. Kostrzewski L., Miączyński P., *Ktoś za wcześniejsze emerytury musi zapłacić*, „Gazeta Wyborcza” z 09.12.2009 r., nr 288
43. B. Kozłowska, *Miks młodości i doświadczenia*, „Twój biznes” 2009, nr 7
44. Kryńska E., *Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 9
45. Krzyżanowska Ł., *Młodość przychodzi z wiekiem*, „CR nawigator” 2009, nr 2 – 3
46. Krzyżanowska Ł., *Dlaczego Polacy przechodzą na emeryturę, choć nie powinni?*, „Gazeta Wyborcza” z 07.10.2009 r., nr 235
47. Lankamer A., Potocka – Szmoń P., *Dyskryminacja w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2006
48. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2009 r.*, GUS, Warszawa 2009

49. *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, pod red. J. T. Kowaleskiego, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006
50. Marciniak I., *Starsi pracownicy mogą dać firmie przewagę konkurencyjną*, „Gazeta Prawna” z 20.07.2009 r., nr 139 (2515)
51. Marczuk B., Topolewska M., *Zatrudnienie starszych osób jest tańsze*, „Gazeta Prawna” z 02.02.2009 r., nr 22 (2398)
52. Materiały z VIII posiedzenia Naczelnej Rady Zatrudnienia, Warszawa, 28 październik 2005 r.
53. Mól D., *Osoby 50+ na rynku pracy*, Biuletyn nr 7, Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa 2008
54. OECD Economic Surveys: Finland 2006, OECD, Paris
55. OECD Economic Surveys: Netherlands 2008, OECD, Paris
56. *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2008 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, lipiec 2009
57. Pawłowska – Solińska K., *Pięćdziesięciolatki sami znajdują sobie pracę*, „Gazeta Wyborcza” z 03.03.2008 r., nr 53
58. Pawłowska – Salińska K., *Co rząd zrobi, żeby 50-latki mogły pracować?*, „Gazeta Wyborcza” z 24.07.2008 r., nr 172
59. Pawłowska – Salińska K., *Praca po pięćdziesiątce? Nie, dziękuję*, „Gazeta Wyborcza” z 23.09.2008 r., nr 219
60. *Później na emeryturę?*, praca zbiorowa pod red. I. Wóycickiej, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2004
61. *Praca / emerytura. Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Raport Ekspertki Manpower, Warszawa 2008
62. *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, pod red. B. Urbaniak, Wydawnictwo UNDP, Warszawa 2007
63. *Problemy ekonomii i polityki gospodarczej (materiały konferencyjne)*, red. naukowy G. Maniak, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008
64. *PROGRAM 45 / 50 PLUS. Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym. Zasady przyznawania środków Funduszu Pracy stanowiących rezerwę Ministra Pracy i Polityki Społecznej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj 2008 r.

65. Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Warszawa, październik 2008
66. Projekt „50naPlus – Wsparcie aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia”
67. *Przejście z pracy na emeryturę*, GUS, Zakład Wydawnictw Statystycznych, seria „Informacje i opracowania statystyczne”, Warszawa 2007
68. Rakowska – Boroń I., *Praca dla osób po pięćdziesiątce*, „Gazeta Prawna” z 15.03.2006 r., nr 53 (1671)
69. *Raport o Kapitale Intelktualnym Polski*, Warszawa, 10.07.2008
70. *Raport Roczny 2008*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2009
71. *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006
72. Rosner A., Stanny M., *Demograficzne aspekty zasobów pracy w Polsce do 2030 r.*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1
73. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2009 r. *w sprawie dokonywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej* (Dz. U., nr 62, poz. 512)
74. *Rynek Pracy w Małopolsce. Raport za rok 2008*, WUP w Krakowie, maj 2009
75. Rysz – Kowalczyk B., Szatur – Jaworska B., *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse. Raport syntetyczny z badań*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007
76. Rzońca A., Wojciechowski W., *Ile kosztują nas wcześniejsze emerytury?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa, luty 2008
77. Schimanek T., *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa 2006
78. Schimanek T., *Problem niskiej aktywności zawodowej osób powyżej 50-tego roku życia w Polsce*, Leżajsk, 18 marca 2009 r.
79. *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań*, red. naukowa I. E. Kotowska, I. Wóycicka, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008

80. Sprawozdania statystyczne MPiPS-01 Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego
81. *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, red. naukowy B. Szatur – Jaworska, Biuletyn RPO, zeszyt nr 65, Warszawa 2008
82. *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2006
83. *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, red. B. Tokarz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005
84. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych i w starszych grupach wiekowych*, Departament Rynku Pracy MPiPS, Warszawa, październik 2008 r.
85. Szatur – Jaworska B., Błędowski P., Dzięgielewska M., *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA – JR, Warszawa 2006
86. Szukalski P., *Plany dezaktywizacji zawodowej (wstępne wyniki badań)*, materiały Konferencji ZUS i Instytutu Spraw Publicznych „To idzie starość – polityka społeczna wobec procesu starzenia się ludności w Polsce”, Warszawa, 04.07.2008 r.
87. Szymula M., *Pracodawcy łaskawszy dla 50+*, „Poradnik Handlowca” 2009, nr 9
88. Uhlig D., *Stary pracownik i może*, „Gazeta Wyborcza” z 04.01.2008 r., nr 3
89. Uhlig D., *Pracodawcy: starszy pracownik nie jest gorszy*, „Gazeta Wyborcza” z 07.01.2008 r., nr 5
90. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U., 2009, nr 219, poz. 1704)
91. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U., 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.)
92. *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004*, Wyd. UNDP, Warszawa 2004
93. *Warunki życiowe społeczeństwa polskiego: problemy i strategie*, Komunikat CBOS nr 3884, Warszawa, luty 2008
94. Wilko K., *Współpraca urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej na rzecz bezrobotnych*, „Gazeta Prawna” z 29.07.2009 r., nr 146 (252)
95. Wodzicki M., *Ucieczka na emeryturę*, „Trybuna” z 09.11.2009 r., nr 47
96. Woźniak – Hasik Z., *Zatrudnienie osoby starszej – ryzyko i potencjalne korzyści*, Mazowieckie Centrum Zdrowia Publicznego, Warszawa 2007
97. *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, pod red. Z. Wiśniewskiego, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2009

98. *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, pod red. M. Bukowskiego, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008
99. Zielińska O., *Ważne jest doświadczenie, nie wiek*, „Solidarność” 2006, nr 5
100. Zybala A., „*Solidarność pokoleń*” – *praca dla 50+*, „Dialog” 2008, nr 1 (18)

Strony internetowe:

- <http://www.dziennik.pl>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- <http://www.equal.org.pl>
- <http://www.aktywni50.pl>
- <http://www.bezrobocie.org.pl>
- <http://www.filantropia.org.pl>
- <http://www.mpips.gov.pl>
- <http://www.mrr.gov.pl>
- <http://www.pkpplewiatan.pl>
- <http://www.praca.senior.pl>
- <http://www.rynekpracy.pl>
- <http://www.stat.gov.pl>
- <http://www.zarządzaniemwiekiem.pl>
- <http://www.zysk50plus.pl>

SPIS TABEL

TABELA 1: Ludność w wieku 50-59/64 lata według płci i miejsca zamieszkania	8
TABELA 2: Stan cywilny faktyczny osób w wieku 50-59 lat w 2002 roku (NSP)	8
TABELA 3: Współczynnik aktywności zawodowej Polaków w poszczególnych przedziałach wiekowych od 1998 roku (%)	13
TABELA 4: Wskaźniki zatrudnienia w grupach wiekowych 50 plus (%)	16
TABELA 5: Bezrobotni 50 plus według stażu pracy (stan na 30.09.2009 r.)	24
TABELA 6: Przyczyny dezaktywizacji pokolenia 50+	27
TABELA 7: Cele Programu „Solidarność Pokoleń” i pakiet ich realizacji	39
TABELA 8: Działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy na rzecz wsparcia bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia	42
TABELA 9: Projekty realizowane w ramach programu EQUAL na rzecz osób starszych	45
TABELA 10: Laureaci konkursu „Pracodawca przyjazny pracownikom 50+”	49
TABELA 11: Laureaci konkursu „Praktyki pośrednictwa pracy i szkoleń na rzecz osób 50+	50
TABELA 12: Bezrobotni zarejestrowani w PUP dla PN według gmin (stan na 31.XII.2009 r.)	67
TABELA 13: Efekty realizacji Projektu „45/50 – doświadczeni i dynamiczni”	85
TABELA 14: Gotowość respondentów do zmian w związku z podjęciem pracy	100
TABELA 15: Respondenci według przynależności do sekcji PKD	112
TABELA 16: „Czy zmiany, jakie dokonują się na rynku pracy sprzyjają aktywności zawodowej pięćdziesięciolatków?”	130

SPIS RYSUNKÓW

RYSUNEK 1: Udział osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych na koniec 2008 roku (w %)	22
RYSUNEK 2: Trudna sytuacja bezrobotnych 50+ na rynku pracy – efekt tzw. „błędnego koła”	26
RYSUNEK 3: Ocena umiejętności respondentów związanych z poszukiwaniem pracy	99
RYSUNEK 4: Klasyfikacja bezrobotnych 50 plus – według pracowników PUP dla PN	135

SPIS WYKRESÓW

WYKRES 1: Struktura wykształcenia pokolenia 50 plus w 2007 roku	9
WYKRES 2: Struktura według wykonywanych zawodów pracujących osób w wieku 15-49 oraz 50-59/64 lata w 2007 r.	10
WYKRES 3: Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55+ w Polsce w latach 1998 – 2009	12
WYKRES 4: Współczynnik aktywności zawodowej pokolenia 50+ według płci	14
WYKRES 5: Współczynnik aktywności zawodowej generacji 55+ w krajach UE w 2008 roku	15
WYKRES 6: Stopa zatrudnienia pięćdziesięciolatków w Unii Europejskiej w 2008 r. .	17
WYKRES 7: Liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia w latach 2005 – 2009	19
WYKRES 8: Struktura wiekowa bezrobotnych w latach 2003 – 2009	20
WYKRES 9: Struktura bezrobotnych 50+ według płci	21
WYKRES 10: Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w 2009 r. (stan na 30.09.2009 r.)	23
WYKRES 11: Wskaźnik bierności zawodowej osób w wieku 55-64 lata a wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 – 24 lata	34
WYKRES 12: Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego – według stanu na 31.XII	62

WYKRES 13: Udział osób bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w PUP dla PN	63
WYKRES 14: Bezrobotni 50+ według ilości rejestracji w poszczególnych miesiącach 2009 r.	64
WYKRES 15: Napływ i odpływ bezrobotnych 50+ w poszczególnych miesiącach 2009 roku	64
WYKRES 16: Udział bezrobotnych będących w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie zarejestrowanych w 2009 r.	65
WYKRES 17: Liczba bezrobotnych w wieku 50+ zarejestrowanych w PUP dla PN w latach 2007 – 2009 z podziałem na płeć (stan na 31.XII)	66
WYKRES 18: Struktura wykształcenia bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w PUP dla PN w latach 2007 – 2009 (stan na 31.XII)	68
WYKRES 19: Odsetek bezrobotnych 50+ w ogóle zarejestrowanych w PUP dla PN w latach 2007 – 2009 według stażu pracy (stan na 31.XII)	69
WYKRES 20: Struktura bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w PUP dla PN według czasu pozostawania bez pracy (stan na 31.XII.2009)	70
WYKRES 21: Najczęstsze przyczyny wyłączeń osób bezrobotnych 50+ z ewidencji PUP dla PN (stan na 31.XII)	71
WYKRES 22: Struktura podjęć pracy przez osoby bezrobotne 50+ zarejestrowane w PUP dla PN (stan na 31.XII)	72
WYKRES 23: Struktura podjęć pracy przez bezrobotnych 50+ - według płci (stan na 31.XII)	72
WYKRES 24: Rozkład wyłączeń z ewidencji osób 50+ - według płci (stan na 31.XII)	73
WYKRES 25: Bezrobotni podejmujący pracę niesubsydiowaną za pośrednictwem PUP (stan na 31.XII.2009 r.)	74
WYKRES 26: Bezrobotni skierowani na szkolenia (stan na 31.XII)	75
WYKRES 27: Struktura uczestników zajęć aktywizacyjnych w klubie pracy w 2009 r.	75
WYKRES 28: Struktura beneficjentów dotacji na działalność gospodarczą – według wieku (stan na 31.XII)	76
WYKRES 29: Bezrobotni podejmujący pracę w ramach programu „Wyposażenie stanowiska pracy” (stan na 31.XII)	77

WYKRES 30: Bezrobotni podejmujący pracę w ramach programu „Prace interwencyjne” (stan na 31.XII)	78
WYKRES 31: Bezrobotni podejmujący pracę w ramach programu „Roboty publiczne” (stan na 31.XII)	79
WYKRES 32: Bezrobotni 50+ odbywający Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy i Staż – według płci	80
WYKRES 33: Udział bezrobotnych 50+ odbywających przygotowanie zawodowe/staż w ogólnej liczbie aktywizowanych w ramach tych programów	81
WYKRES 34: Bezrobotni aktywizowani w ramach programu „Prace społecznie użyteczne” (stan na 31.XII)	82
WYKRES 35: Bezrobotni objęci programami rynku pracy w latach 2007 – 2009 (stan na 31.XII)	82
WYKRES 36: Struktura aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ w 2009 roku	83
WYKRES 37: Podział respondentów ze względu na płeć	91
WYKRES 38: Podział respondentów ze względu na wiek	92
WYKRES 39: Podział respondentów ze względu na poziom wykształcenia	93
WYKRES 40: Podział respondentów ze względu na czas pozostawania w ewidencji bezrobotnych	93
WYKRES 41: „Co sprawiło, że utracił(a) Pan(i) pracę?”	94
WYKRES 42: „Czy wyraża Pan(i) chęć podjęcia pracy?”	95
WYKRES 43: Preferencje respondentów dotyczące potencjalnej pracy	96
WYKRES 44: „W jakim wymiarze czasu pracy chciałby(aby) Pan(i) podjąć pracę?” ...	97
WYKRES 45: „W jaki sposób poszukuje Pan(i) pracy?”	98
WYKRES 46: „Jak często poszukuje Pan(i) pracy?”	98
WYKRES 47: „Czy rozważa Pan(i) możliwość uruchomienia własnej działalności gospodarczej?”	101
WYKRES 48: „Dlaczego nie chciałby(aby) Pan(i) otworzyć własnej działalności gospodarczej?”	101
WYKRES 49: „Jak ocenia Pan(i) swoje kwalifikacje zawodowe?”	102
WYKRES 50: „Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy?”	103
WYKRES 51: Utrudnienia w poszukiwaniu pracy	104
WYKRES 52: „Czy zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że pracodawcy wolą zatrudniać młodych pracowników?”	105

WYKRES 53: Stosunek pracodawców wobec 50-latków poszukujących pracy – według ankietowanych	105
WYKRES 54: „Czy pracodawca odmówił kiedykolwiek przyjęcia Pana(i) do pracy argumentując, że jest Pan(i) w nieodpowiednim wieku?”	106
WYKRES 55: „Ile ofert pracy przedstawił Panu(i) urząd pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy?”	107
WYKRES 56: „Czy pracownik urzędu pracy kiedykolwiek wspominał, że ze względu na wiek będzie Panu(i) trudno znaleźć pracę?”	108
WYKRES 57: „Czy uważa Pan(i), że osoby, które ukończyły 50. rok życia powinny pracować, czy powinny przejść na emeryturę?”	109
WYKRES 58: „W jakim wieku zamierza Pan(i) zakończyć aktywność zawodową?”	109
WYKRES 59: Liczba respondentów według ilości zatrudnionych pracowników	112
WYKRES 60: Liczba respondentów według formy prawnej przedsiębiorstwa	113
WYKRES 61: Planowane zatrudnienie osób bezrobotnych będących w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy	114
WYKRES 62: Wybór respondentów między młodszym a starszym kandydatem do pracy w zależności od posiadanych przez nich kwalifikacji	115
WYKRES 63: Znaczenie wieku kandydata do pracy w opinii ankietowanych w zależności od rodzaju stanowiska, o jakie aplikuje	115
WYKRES 64: „Czy w ogłoszeniach o pracę zamieszczają Państwo informacje o preferowanym wieku kandydata?”	116
WYKRES 65: „Czy w Państwa firmie istnieje stanowisko, na którym szczególnie niechętnie widziany byłby 50-latek?”	117
WYKRES 66: „Czy zatrudniają Państwo pracowników po 50. roku życia?”	118
WYKRES 67: Formy motywacji starszych pracowników do wydłużania aktywności zawodowej	118
WYKRES 68: „Czy słyszeli Państwo o koncepcji zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach?”	119
WYKRES 69: „Czy zatrudnianie pracowników w różnym wieku ma wpływ na nastroje w firmie lub jej wyniki finansowe?”	120
WYKRES 70: Ocena pracowników 50+ w porównaniu z młodszymi kohortami wiekowymi	121

WYKRES 71: „Jak oceniają Państwo szanse 50-latków na znalezienie pracy w porównaniu z szansami absolwentów?”	121
WYKRES 72: Największe ograniczenia pracowników 50+ zdaniem respondentów	122
WYKRES 73: Atuty pracowników 50+	123
WYKRES 74: „Czy Państwa zdaniem zatrudnianie pracowników 50+ ma więcej wad czy zalet?”	124
WYKRES 75: „Czy Państwa zdaniem osoby w wieku powyżej 50 lat są dyskryminowane na rynku pracy?”	125
WYKRES 76: „Czy potrafisz Państwo wskazać jakikolwiek przepis prawny zakazujący dyskryminacji ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia?”	125
WYKRES 77: „Czy wiesz Państwo, jakie korzyści ustawowe przysługują pracodawcy z tytułu zatrudnienia pięćdziesięciolatka?”	126
WYKRES 78: „Czy współpracowali Państwo dotychczas z urzędem pracy w zakresie wsparcia zatrudnienia osób bezrobotnych po 50. roku życia?”	127
WYKRES 79: „Jakiej pomocy potrzebowałoby Państwo np. od służb zatrudnienia, aby zatrudnić pracowników po 50. roku życia?”	128
WYKRES 80: „Czy działania rządowe powinny zachęcać 50-latków do aktywności zawodowej, czy raczej łagodzić skutki ich dezaktywizacji?”	129
WYKRES 81: Sposoby pomocy bezrobotnym 50-latkom w reaktywizacji zawodowej	131
WYKRES 82: „Co wyróżnia osoby bezrobotne 50+ w porównaniu do młodszych bezrobotnych?”	134
WYKRES 83: Bezrobotni, którzy zdaniem pracowników urzędu pracy potrzebują wsparcia bardziej, niż 50-latkowie	137

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

ZAŁĄCZNIK NR 1: Ankieta dla osób bezrobotnych po 50. roku życia

ZAŁĄCZNIK NR 2: Ankieta dla pracodawców

ZAŁĄCZNIK NR 3: Kwestionariusz wywiadu z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego

ZAŁĄCZNIK NR 1

ANKIETA

Szanowni Państwo,

celem niniejszej ankiety jest diagnoza przeszkód, na jakie napotykają bezrobotni w wieku powyżej 50. roku życia poszukując zatrudnienia. Wyrażam przekonanie, że Państwa udział w badaniu przyczyni się do złagodzenia trudności występujących w tym obszarze. Ankieta ma charakter anonimowy, a odpowiedzi w niej udzielone będą wykorzystane wyłącznie do badań związanych z przygotowawaną pracą dyplomową.

1. Co sprawiło, że utracił(a) Pan(i) pracę?

.....
.....

2. Czy aktualnie wyraża Pan(i) chęć podjęcia pracy? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź; jeżeli wybierze Pan(i) odpowiedź „nie”, proszę następnie przejść do pytania nr 7)

- tak
 nie (dlaczego?)
-

3. Które z poniższych stwierdzeń jest najbliższe Pana(i) odczuciom? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- jestem gotowy(a) podjąć tylko taką pracę, która będzie zgodna z moimi kwalifikacjami i jednocześnie odpowiednio płatna
 jestem gotowy(a) podjąć tylko taką pracę, która będzie zgodna z moimi kwalifikacjami – nawet niezbyt dobrze płatną
 jestem gotowy(a) podjąć pracę wymagającą nawet niższych kwalifikacji, niż posiadam, jeśli byłaby odpowiednio płatna
 jestem gotowy(a) podjąć każdą pracę
 trudno powiedzieć

4. W jakim wymiarze czasu pracy chciałby(aby) Pan(i) podjąć zatrudnienie? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- tylko w pełnym wymiarze
 tylko w niepełnym wymiarze
 w jakimkolwiek wymiarze
 trudno powiedzieć

5. **W jaki sposób poszukuje Pan(i) zatrudnienia?** (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)

- za pośrednictwem urzędu pracy
- wypyтую rodzinę / znajomych
- odpowiadam na oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w prasie, Internecie, telegazecie, na tablicach ogłoszeń itp.
- osobiście dostarczam moje dokumenty aplikacyjne (list motywacyjny, życiorys) do firm i instytucji
- przez giełdy / targi pracy
- inne (jakie?)

6. **Jak często szuka Pan(i) pracy?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- codziennie
- 2 – 3 razy w tygodniu
- raz w tygodniu
- raz na 2 tygodnie
- raz w miesiącu
- rzadziej niż raz w miesiącu

7. **Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności związane z poszukiwaniem pracy?** (w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niskie umiejętności, a 5 oznacza wysokie umiejętności)

- | | |
|--|-------------------|
| <input type="checkbox"/> potrafię przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> potrafię napisać list motywacyjny | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> potrafię napisać CV (życiorys) | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> potrafię szukać ofert pracy | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |

8. **Czy byłby(aby) Pan(i) gotowy(a):** (proszę podkreślić właściwą odpowiedź)

- | | | | |
|--|-----|-----|----------|
| <input type="checkbox"/> podjąć pracę poza miejscem zamieszkania? | TAK | NIE | NIE WIEM |
| <input type="checkbox"/> zmienić miejsce zamieszkania, aby podjąć pracę? | TAK | NIE | NIE WIEM |
| <input type="checkbox"/> podjąć pracę za granicą? | TAK | NIE | NIE WIEM |

9. **Czy podjąłby(aby) Pan(i) bez obaw pracę na stanowisku wyposażonym w skomputeryzowane urządzenia, pracujące według nowoczesnych technologii, czy też wolałby(aby) Pan(i) pracować raczej według znanych Panu(i) tradycyjnych metod?**

.....

.....

.....

.....

10. **Czy rozważa Pan(i) możliwość uruchomienia własnej działalności gospodarczej?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź; jeżeli wybierze Pan(i) odpowiedź „tak” lub „trudno powiedzieć”, proszę następnie przejść do pytania nr 12)

- tak
- nie
- trudno powiedzieć

11. *Dlaczego nie chciałby(aby) Pan(i) otworzyć własnej działalności gospodarczej? (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)*

- nie nadają się do tego
- obawa przed ryzykiem (obawa, że działalność przyniesie straty)
- jestem za stary(a)
- brak pieniędzy
- inne (jakie?)

12. *Jak ocenia Pan(i) swoje kwalifikacje zawodowe? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- są niskie
- są niewystarczające, by znaleźć pracę
- są wysokie
- są wystarczające, by znaleźć pracę

13. *Czy zamierza Pan(i) doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe (np. poprzez udział w szkoleniach)? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- tak
- nie
- trudno powiedzieć

14. *Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- małe
- raczej małe
- raczej duże
- duże
- trudno powiedzieć

15. *Proszę zaznaczyć powody, które są dla Pan(i) utrudnieniem w poszukiwaniu pracy: (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)*

- płeć
- wiek
- nieznanostwo języków obcych
- słaba obsługa komputera
- zły stan zdrowia
- brak odpowiednich ofert pracy na rynku lokalnym
- brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy
- sytuacja rodzinna (opieka nad członkiem rodziny)
- nieodpowiednie warunki pracy (w tym zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców)
- trudności w dotarciu do miejsca pracy (ograniczona mobilność)
- inne (jakie?)

16. *Czy zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że pracodawcy wolą zatrudniać młodych pracowników? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- raczej nie
- zdecydowanie nie
- trudno powiedzieć

17. ***Jak Pan(i) sądzi, jaki jest stosunek pracodawców wobec osób poszukujących pracy po 50. roku życia? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)***

- bardzo negatywny
- raczej negatywny
- raczej pozytywny
- bardzo pozytywny
- trudno powiedzieć

18. ***Czy zdarzyło się, że pracodawca odmówił przyjęcia Pana(i) do pracy argumentując, że jest Pan(i) w nieodpowiednim wieku? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)***

- tak, wielokrotnie
- tak, ale tylko jeden raz
- nigdy

19. ***Jakie atuty Pana(i) zdaniem mają na rynku pracy ludzie młodzi w stosunku do 50-latków?***

.....

.....

.....

.....

20. ***Jakie argumenty Pana(i) zdaniem winny przekonać pracodawcę, że lepiej byłoby zatrudnić 50-latkę niż absolwenta?***

.....

.....

.....

.....

21. ***Ile ofert pracy przedstawił Panu(i) urząd pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)***

- 1
- 2
- 3 lub więcej
- żadnej

22. ***Czy pracownik urzędu pracy kiedykolwiek wspominał, że ze względu na wiek będzie Panu(i) trudno znaleźć pracę? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)***

- tak, wielokrotnie
- tak, ale tylko raz
- nigdy
- nie pamiętam

23. *Czy korzystał Pan(i) z którejs z wskazanych poniżej form pomocy, oferowanych przez urząd pracy? (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)*

- pośrednictwo pracy
- usługi EURES
- poradnictwo zawodowe
- szkolenie
- staż
- przygotowanie zawodowe
- prace interwencyjne
- doposażenie stanowiska pracy
- prace społecznie użyteczne
- roboty publiczne
- dotacje na otwarcie własnej działalności gospodarczej
- zasiłek dla bezrobotnych
- dodatek aktywizacyjny
- inne (jakie?)
- nie korzystałem(am) dotychczas z żadnych form pomocy oferowanych przez urząd pracy

24. *Czy uważa Pan(i), że osoby, które ukończyły 50. rok życia powinny pracować zawodowo, czy raczej powinny przejść na emeryturę? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- zdecydowanie powinny pracować
- raczej powinny pracować
- raczej powinny przejść na emeryturę
- zdecydowanie powinny przejść na emeryturę
- trudno powiedzieć

25. *W jakim wieku zamierza Pan(i) zakończyć swoją aktywność zawodową?*

.....

METRYCZKA

Płeć:	<input type="checkbox"/> kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna	Wiek:	<input type="checkbox"/> 50 – 55 lat <input type="checkbox"/> 56 – 60 lat <input type="checkbox"/> powyżej 60 lat
Wykształcenie:	<input type="checkbox"/> gimnazjalne i niższe <input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe <input type="checkbox"/> średnie zawodowe / policealne <input type="checkbox"/> ogólnokształcące <input type="checkbox"/> wyższe	Czas pozostawania w ewidencji bezrobotnych:	<input type="checkbox"/> do 6 miesięcy <input type="checkbox"/> 6 – 12 miesięcy <input type="checkbox"/> 12 – 24 miesiące <input type="checkbox"/> dłużej niż 24 miesiące

DZIĘKUJĘ ZA WYPEŁNIENIE ANKIETY

ZAŁĄCZNIK NR 2

ANKIETA

Szanowni Państwo,

celem niniejszej ankiety jest ocena sytuacji zawodowej osób po pięćdziesiątym roku życia z perspektywy lokalnych pracodawców w kontekście zapotrzebowania na pracowników tej grupy wiekowej, ich ograniczeń oraz zagadnień ageizmu. Ankieta jest anonimowa, a odpowiedzi w niej udzielone będą wykorzystane wyłącznie do badań związanych z przygotowawaną pracą dyplomową.

1. **Osobę z jakiej niżej wymienionej grupy najchętniej zatrudniliby Państwo w swojej firmie / instytucji?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- bezrobotnego do 25. roku życia
- bezrobotnego długotrwale (pozostającego w ewidencji bezrobotnych od ponad 12 miesięcy)
- bezrobotnego po 50. roku życia
- bezrobotnego samotnie wychowującego dziecko
- bezrobotnego bez kwalifikacji zawodowych / bez doświadczenia zawodowego
- kobietę po urodzeniu dziecka
- bezrobotnego niepełnosprawnego
- bezrobotnego po odbyciu kary pozbawienia wolności

2. **Kogo by Państwo wybrali na tworzone stanowisko pracy mając wybór między dwoma kandydatami o podobnych kwalifikacjach i oczekiwaniach placowych – młodszego kandydata, czy kandydata po pięćdziesiątce?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- zdecydowanie młodszego kandydata
- raczej młodszego kandydata
- zdecydowanie kandydata po pięćdziesiątce
- raczej kandydata po pięćdziesiątce
- trudno powiedzieć

3. **Kogo by Państwo wybrali na tworzone stanowisko pracy, jeśli młody kandydat miałby przeciętne kwalifikacje, a kandydat po pięćdziesiątce wyższe kwalifikacje?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- zdecydowanie młodszego kandydata o przeciętnych kwalifikacjach
- raczej młodszego kandydata o przeciętnych kwalifikacjach
- zdecydowanie starszego kandydata o wyższych kwalifikacjach
- raczej starszego kandydata o wyższych kwalifikacjach
- trudno powiedzieć

4. **Czy dla Państwa osobiście wiek kandydata zgłaszającego się do pracy na stanowisko pracownika fizycznego (zakładając, że posiada on odpowiednie ku temu kwalifikacje) ma jakiegokolwiek znaczenie?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- ma duże znaczenie
- ma pewne znaczenie
- nie ma znaczenia
- trudno powiedzieć

5. *Czy dla Państwa osobiście wiek kandydata zgłaszającego się do pracy na stanowisko pracownika umysłowego (zakładając, że posiada on odpowiednie ku temu kwalifikacje) ma jakiegokolwiek znaczenie? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- ma duże znaczenie
- ma pewne znaczenie
- nie ma znaczenia
- trudno powiedzieć

6. *Czy w ogłoszeniach o pracę zamieszczają Państwo informacje o wymaganym wieku kandydata? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- tak, zawsze
- tak, czasami
- nie, nigdy

7. *Czy w Państwa firmie / instytucji istnieje takie stanowisko, na które nie chcieliby Państwo zatrudnić pracownika po 50. roku życia (zakładając, że ma on odpowiednie kwalifikacje)? (jeśli istnieje, to proszę wymienić, jakie to stanowisko)*

.....

8. *Czy zatrudniają Państwo pracowników po 50. roku życia? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

tak (proszę wskazać, jaki procent ogółu załogi i na jakich stanowiskach)

.....

nie (dlaczego?)

.....

9. *Czy w Państwa firmie / instytucji praktykowane są jakieś formy zachęty / motywacji pracowników w wieku około-emerytalnym do wydłużania okresu ich aktywności zawodowej (np. zmiana stanowiska, elastyczny czas pracy)? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź; jeśli w pytaniu 8 zaznaczono odpowiedź „nie”, proszę przejść do pytania nr 11)*

tak (jakie?)

.....

.....

nie

10. *Czy słyszeli Państwo o koncepcji zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*

- tak
- nie

11. **Jak Państwo sądzą, czy zatrudnianie pracowników w różnym wieku może mieć wpływ na lepszą atmosferę w firmie lub wyniki finansowe?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- raczej nie
- zdecydowanie nie
- trudno powiedzieć

12. **Proszę w oparciu o własne doświadczenia dokonać oceny pracowników po 50. roku życia w porównaniu z młodszymi grupami wiekowymi według wskazanej poniżej 5-stopniowej skali (1 oznacza, że pracownicy 50+ są oceniani gorzej od młodszych, 3 oznacza, że pracownicy 50+ są oceniani tak samo jak młodszy, 5 oznacza, że pracownicy 50+ są oceniani lepiej od młodszych)**

- | | |
|---|-------------------|
| <input type="checkbox"/> przygotowanie zawodowe | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> poziom wykształcenia | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> jakość efektów pracy | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> tempo pracy | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> oczekiwania finansowe | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> lojalność w stosunku do firmy | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> szacunek do pracy | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> dyspozycyjność | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| <input type="checkbox"/> umiejętność adaptacji do zmian | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |

13. **Jak oceniają Państwo szanse 50-latków na znalezienie pracy w porównaniu z szansami absolwentów?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- 50-latkowie mają większe szanse na znalezienie pracy niż absolwenci
- 50-latkowie mają mniejsze szanse na znalezienie pracy niż absolwenci
- 50-latkowie mają takie same szanse na znalezienie pracy jak absolwenci
- trudno powiedzieć

14. **Co, Państwa zdaniem, jest największym ograniczeniem pracowników w wieku powyżej 50. lat?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- posiadają długi okres ochronny przed emeryturą i nie można ich zwolnić
- konieczność wypłat gratyfikacji związanych z długim stażem i kończeniem pracy
- ze względu na wiek nie są w stanie wykonywać każdej pracy
- większa zachorowalność i związana z tym absencja chorobowa w pracy
- nie radzą sobie z technologiami komputerowymi i obawiają się wszelkich nowości
- wymagają więcej szkoleń, niż młodszy pracownicy
- mają złe nawyki zawodowe
- pracują powoli i nieefektywnie
- mogą przechodzić na wcześniejsze emerytury
- nie ma żadnych ograniczeń

15. **Czy dostrzegają Państwo jakieś atuty pracowników w wieku powyżej 50. roku życia?** (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

- tak (jakie?)
- nie

16. *Czy, ogólnie rzecz biorąc, Państwa zdaniem, zatrudnianie pracowników po 50. roku życia ma więcej wad, czy zalet? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*
- ma same zalety
 - ma więcej zalet niż wad
 - ma tyle samo zalet co wad
 - ma więcej wad niż zalet
 - ma same wady
 - trudno powiedzieć
17. *Czy, Państwa zdaniem, osoby w wieku powyżej 50. lat są dyskryminowane na rynku pracy? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*
- zdecydowanie tak
 - raczej tak
 - raczej nie
 - zdecydowanie nie
 - trudno powiedzieć
18. *Czy potrafią Państwo wskazać jakikolwiek przepis prawny zakazujący dyskryminacji ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*
- tak
 - nie
19. *Czy wiedzą Państwo, jakie korzyści ustawowe przysługują pracodawcy z tytułu zatrudnienia osoby po 50. roku życia? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*
- tak, wiem
 - nie, nie wiem
20. *Czy współpracowali Państwo dotychczas z urzędem pracy w zakresie wsparcia zatrudnienia osób bezrobotnych po 50. roku życia? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*
- tak (proszę wskazać w jakiej formie)
 - nie
21. *Jakiego rodzaju pomocy potrzebowaliby Państwo np. od służb zatrudnienia, aby zwiększyć zatrudnienie w firmie / instytucji o osoby w wieku powyżej 50. lat?*
-
-
-
22. *Czy uważają Państwo, że działania rządowe podejmowane na rzecz pięćdziesięciolatków powinny koncentrować się na zachęcaniu ich do jak najdłuższej aktywności zawodowej, czy raczej na łagodzeniu skutków ich dezaktywizacji (poprzez system zasiłków dla bezrobotnych i świadczeń przedemerytalnych)? (proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)*
- zdecydowanie na zachęcaniu ich do aktywności zawodowej
 - raczej na zachęcaniu ich do aktywności zawodowej
 - raczej na łagodzeniu skutków ich dezaktywizacji
 - zdecydowanie na łagodzeniu skutków ich dezaktywizacji
 - trudno powiedzieć

23. Proszę krótko uzasadnić wybór dokonany w pytaniu nr 22

.....

.....

.....

.....

.....

24. Czy Państwa zdaniem, wskazane poniżej zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy sprzyjają (bądź będą sprzyjać w przyszłości) aktywności zawodowej 50-latków? (proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- | | | | |
|--|------------|------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> starzenie się społeczeństwa | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> migracja ludzi młodych w poszukiwaniu pracy | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> preferencje i ulgi dla firm zatrudniających osoby 50+ | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> zaostrzenie przepisów o wcześniejszych emeryturach | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> ożywienie gospodarcze | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> postęp techniczny i zapotrzebowanie na nowe zawody | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |

25. Co, Państwa zdaniem, byłoby najefektywniejszym sposobem pomocy osobom bezrobotnym po 50. roku życia w zakresie ich reaktywizacji zawodowej?

.....

.....

.....

.....

METRYCZKA

Branża:		Wielkość przedsiębiorstwa:	<input type="checkbox"/> 1 – 9 pracowników
Forma prawna:			<input type="checkbox"/> 10 – 49 pracowników
			<input type="checkbox"/> 50 – 249 pracowników
			<input type="checkbox"/> 250 pracowników i więcej

DZIĘKUJĘ ZA WYPEŁNIENIE ANKIETY

ZAŁĄCZNIK NR 3

KWESTIONARIUSZ WYWIADU

Szanowni Państwo,

celem niniejszego wywiadu jest poznanie postaw pracowników powiatowego urzędu pracy, którzy mają bezpośredni kontakt z osobami bezrobotnymi w wieku powyżej 50. roku życia wobec zagadnień związanych z aktywnością i aktywizacją zawodową tych osób. Zebrany materiał badawczy zostanie wykorzystany wyłącznie dla potrzeb związanych z przygotowawaną pracą dyplomową.

Moderator:

1. **Czy zgadzają się Państwo ze stwierdzeniem, że osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat stanowią grupę znajdującą się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?**

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

Moderator:

2. **Co sprawia, że bezrobotni powyżej 50. roku życia wyróżniają się spośród wiekowo młodszych roczników?**

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

Moderator:

3. **Czy bezrobotni 50+ zarejestrowani w PUP dla PN posiadają kwalifikacje i umiejętności adekwatne do zgłaszanego aktualnie w wymiarze lokalnym popytu na pracę?**

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

Moderator:

4. **Czy Państwa zdaniem bezrobotni plus 50 zarejestrowani w PUP dla PN są autentycznie zainteresowani podjęciem pracy?**

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

Moderator:

5. ***Jakie specjalne działania podejmuje Państwo na rzecz bezrobotnych 50-latków i jak oceniają Państwo ich skuteczność?***

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

.....

Moderator:

6. ***Czy posiadają Państwo w urzędzie specjalne stanowisko do obsługi osób bezrobotnych 50+?***

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

.....

Moderator:

7. ***Czy uważają Państwo, że na rynku lokalnym istnieje jakaś inna grupa bezrobotnych, która potrzebuje wsparcia bardziej, niż 50-latkowie?***

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

.....

Moderator:

8. ***Co mogłoby poprawić sytuację bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat na lokalnym rynku pracy?***

Uczestnicy badania: opinie, uwagi, wnioski, dyskusja

.....

DZIĘKUJĘ ZA UDZIAŁ W BADANIU