

**Diagnoza
obecnej sytuacji
kobiet i mężczyzn
50+ na rynku
pracy w Polsce**

Raport końcowy

Pod redakcją

Elżbiety Kryńskiej, Jerzego Krzyszkowskiego
Bogusławy Urbaniak, Justyny Wiktorowicz

Łódź 2013

Recenzja raportu końcowego

Prof. zw. dr hab. Irena E. Kotowska, Szkoła Główna Handlowa
Prof. zw. dr hab. Walentyna Kwiatkowska, Uniwersytet Łódzki

Autorzy raportu końcowego

Dr hab. Eleonora Bielawska-Batorowicz, prof. UŁ, Zakład Psychopatologii i Psychologii Klinicznej, Instytut Psychologii, Wydział Nauk o Wychowaniu, Uniwersytet Łódzki

Prof. zw. dr hab. Elżbieta Kryńska, dr Iwona Kukulak-Dolata, Katedra Polityki Ekonomicznej, Instytut Gospodarki Przemysłowej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr hab. Anna Kubiak, prof. UŁ, dr Aneta Krzewińska, Katedra Metod i Technik Badań Społecznych, Instytut Socjologii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr Iwona Poliwczak, Zakład Zatrudnienia i Rynku Pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

Dr hab. Bogusława Urbaniak, prof. UŁ, dr hab. Jerzy Krzyszkowski, prof. UŁ, dr Izabela Kołodziejczyk-Olczak, dr Justyna Przywojska, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr Justyna Wiktorowicz, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej, Instytut Statystyki i Demografii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr Katarzyna Wojtaszczyk, Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki

Autorzy raportów cząstkowych w ramach poszczególnych modułów badawczych *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*

Dr hab. Eleonora Bielawska-Batorowicz, prof. UŁ

Dr hab. Piotr Bohdziewicz, prof. UŁ

Prof. zw. dr hab. Stanisława Borkowska, IPISS

Dr hab. Elżbieta Jędrych, prof. PŁ

Prof. zw. dr hab. Anna Krajewska, UŁ

Dr Izabela Kołodziejczyk-Olczak, UŁ

Dr Janusz Kornecki, UŁ

Dr Aneta Krzewińska, UŁ

Dr Iwona Kukulak-Dolata, UŁ

Dr Jolanta Lisek-Michalska, UŁ

Dr Jarosław Lenzion, PŁ

Przemysław Mielczarek, ARC Rynek i Opinia

Dr Radosław Piwowski, UŁ

Dr Iwona Poliwczak, IPISS, UŁ

Dr Justyna Przywojska, UŁ

Dr Justyna Wiktorowicz, UŁ

Dr Katarzyna Wojtaszczyk, UŁ

Realizacja badań terenowych

IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o.

Korekta językowa i redakcja

Justyna Sarna

Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie, druk i oprawa

Grafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska

ul. Czarnieckiego 1, 53-650 Wrocław

tel. 507 096 545, fax 71 797 88 80

Badanie w ramach prac nad projektem *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, realizowanym przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, zainicjowanym przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wykonane przez Uniwersytet Łódzki, Partnera projektu. Projekt realizowany jest w ramach Działania 1.1. „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zawarte w tej publikacji poglądy oraz konkluzje wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

ISBN 978-83-936958-0-5

© Copyright by Uniwersytet Łódzki

© All rights reserved, Łódź 2013

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich**



**Uniwersytet
ŁÓDZKI**



**Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej**

**UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY**



Streszczenie	9
Wstęp	31
<i>Justyna Wiktorowicz</i>	

Rozdział I

Metodologiczna charakterystyka badań	37
---	----

1.1. Główne założenia badawcze <i>Diagnozy</i> w świetle wyników desk research	37
---	----

Izabela Kołodziejczyk-Olczak

1.1.1. Obszary badań desk research przeprowadzonych w ramach <i>Diagnozy</i> na etapie przygotowawczym opracowania koncepcji badań terenowych	37
1.1.2. Starzenie się społeczeństw jako główny stymulator działań ukierunkowanych na zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+	38
1.1.3. Przegląd badań krajowych dotyczących sytuacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce	41
1.1.4. Przegląd badań zagranicznych dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy	47

1.2. Metodyka badań <i>Diagnozy</i>	50
--	----

Anna Kubiak, Aneta Krzewińska

1.2.1. Uwagi wstępne	50
1.2.2. Przygotowanie i realizacja badań jakościowych	52
1.2.2.1. Badania ogółu Polaków w wieku 45-69 lat techniką wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI)	53
1.2.2.2. Badania pracodawców techniką wywiadu telefonicznego (CATI)	57
1.2.3. Przygotowanie i realizacja badań jakościowych	59

Część I

Potencjał zasobów ludzkich w wieku 45/50+	63
--	----

Rozdział II

Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	65
---	----

Bogusława Urbaniak

2.1. Ocena sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy	65
--	----

2.1.1. Aktywność i bierność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	65
2.1.2. Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	68
2.1.3. Sytuacja zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce	71
2.1.3.1. Charakterystyka zatrudnienia i wykonywanej pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	71
2.1.3.2. Praca zarobkowa i pomoc nieodpłatna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ biernych zawodowo i bezrobotnych	79

2.1.4. Stan bezrobocia jako stan krytyczny dla ponownego podjęcia pracy	80
2.1.4.1. Samoocena stanu bezrobocia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	80
2.1.4.2. Perspektywy ponownego znalezienia pracy przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w przypadku bezrobocia	83
2.2. Wybrane aspekty kontekstu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	87
2.2.1. Sytuacja gospodarstw domowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	87
2.2.2. Sytuacja finansowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ i ich gospodarstw domowych	90
2.2.3. Sytuacja zdrowotna w kontekście możliwości wykonywania pracy zawodowej w ocenie własnej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	99
2.2.4. Aktywność społeczna jako determinanta aktywności zawodowej	104
2.2.5. Przedsiębiorczość w ciągu całego życia jako determinanta aktywności zawodowej osób po 45./50. roku życia	106

Rozdział III

Podstawowe charakterystyki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Bogusława Urbaniak

3.1. Elastyczność zatrudnienia i czasu pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	109
3.1.1. Formy zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	109
3.1.1.1. Standardowe i niestandardowe umowy o pracę kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ z perspektywy pracodawców	109
3.1.2. Wymiar czasu pracy pracowników w wieku 45/50+	113
3.1.2.1. Długość czasu pracy pracowników w wieku 45/50+	113
3.1.2.2. Praca ponadwymiarowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	116
3.1.3. Organizacyjne aspekty pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	117
3.2. Ścieżki karier zawodowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	119
3.2.1. Etapy rozwoju i tranzycyjność karier zawodowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	119
3.2.2. Kariera około- i postemerytalna starszych pracowników w ocenie pracodawców	125
3.2.2.1. Wypowiedzi pracodawców na temat pracowników w okresie przedemerytalnym	125
3.2.2.2. Realne szanse podjęcia pracy po 45./50. roku życia w ocenie pracodawców	127
3.3. Kompetencje zawodowe kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	131
3.3.1. Samoocena posiadanych umiejętności przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+	131
3.3.2. Postrzeganie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez pracodawców	136
3.3.3. Samoocena przydatności i zadowolenia w aktualnym miejscu pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	141
3.3.4. Stosunek pracujących w wieku 45/50+ do możliwości przekwalifikowania się	143
3.3.5. Aktywność edukacyjna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	144

3.4. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ wobec własnej aktywności zawodowej	147
3.4.1. Stosunek do pracy zawodowej i potencjalnego wysiłku edukacyjnego	147
3.4.2. Satysfakcja z życia jako uwarunkowanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	150
<i>Eleonora Bielawska-Batorowicz, Bogusława Urbaniak</i>	
3.4.3. Potrzeby związane z pracą a stosunek kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do swojej aktywności zawodowej	154
<i>Eleonora Bielawska-Batorowicz, Bogusława Urbaniak</i>	
3.5. Polityka personalna wobec pracowników w wieku 45/50+	156
3.5.1. Świadomość odmienności – ocena zainteresowania pracodawców specyfiką ZZL, z uwzględnieniem starszego wieku	156
3.5.2. Miejsce pracowników w wieku 45/50+ w wybranych obszarach ZZL	162
3.5.2.1. Przyjęcia i zwolnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	162
3.5.2.2. Środowisko pracy sprzyjające i ograniczające powrót do pracy osób w wieku emerytalnym	164
Rozdział IV	
Emerytura jako moment przełomowy w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	167
<i>Bogusława Urbaniak</i>	
4.1. Stosunek pracujących w wieku 45/50+ wobec dalszego zatrudnienia w perspektywie emerytalnej	167
4.2. Okoliczności zakończenia pracy zawodowej w związku z przejściem na emeryturę i możliwości dalszej aktywności zawodowej	173
4.2.1. Przyczyny odejścia na wcześniejszą emeryturę	173
4.2.2. Szanse wydłużenia pracy zawodowej w optyce obecnych emerytów	174
4.2.3. Szanse dalszej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego w wypowiedziach pracodawców	175
4.2.4. Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób posiadających uprawnienia emerytalne	178
Podsumowanie części I	182

Część II

Ocena potencjału zasobów ludzkich w wieku 45/50+ przez instytucje rynku pracy oraz jednostki organizacyjne pomocy społecznej i organizacje pozarządowe	185
Uwagi wstępne	186

Rozdział V

Perspektywa instytucji rynku pracy	187
<i>Elżbieta Kryńska, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, Katarzyna Wojtaszczyk</i>	
5.1. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ wobec aktywności zawodowej i edukacyjnej	187
5.1.1. Ocena pracowników powiatowych urzędów pracy	187
5.1.2. Ocena agencji zatrudnienia	188

5.1.3. Ocena instytucji szkoleniowych	191
5.2. Sytuacja na rynku pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	195
5.2.1. Ocena pracowników powiatowych urzędów pracy	195
5.2.2. Ocena agencji zatrudnienia	197
5.2.3. Ocena instytucji szkoleniowych	203
5.3. Mocne i słabe strony osób w wieku 45/50+	205

Rozdział VI

Perspektywa jednostek organizacyjnych pomocy społecznej	213
--	------------

Jolanta Lisek-Michalska

6.1. Cechy społeczno-demograficzne klientów w wieku 45/50+ oraz próba ich typologizacji	213
6.2. Stosunek do pracy i skłonność do aktywizacji klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+	216
6.3. Słabe i mocne strony klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+	218

Rozdział VII

Perspektywa organizacji pozarządowych	221
--	------------

Justyna Przywojska

7.1. Słabe i mocne strony pracowników w wieku 45/50+	221
7.2. Stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	226
7.3. Wiek jako bariera aktywizacji zawodowej: czy istnieją granice?	227
7.4. Oczekiwania i postawy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec działań aktywizujących	229
Podsumowanie części II	232

Część III

Wsparcie aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+ – stan obecny	235
--	------------

Rozdział VIII

Stosunek pracodawców oraz kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej po 45./50. roku życia	237
--	------------

Bogusława Urbaniak

8.1. Znajomość dostępnych form wsparcia aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	237
8.2. Bezrobotni w wieku 45/50+ wykorzystujący dostępne formy aktywizacji zawodowej	239
8.3. Rola związków zawodowych i agencji zatrudnienia w aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	242
8.4. Ocena instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej osób po 45./50. roku życia w kontekście zwiększania ich szans na rynku pracy, wyrażona przez pracodawców oraz kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+	244

Rozdział IX

Wsparcie oferowane przez instytucje rynku pracy	253
<i>Elżbieta Kryńska, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, Katarzyna Wojtaszczyk</i>	
9.1. Publiczne służby zatrudnienia	253
9.2. Agencje zatrudnienia	257
9.3. Instytucje szkoleniowe	258

Rozdział X

Wsparcie oferowane przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej	263
<i>Jerzy Krzyszkowski</i>	
10.1. Charakterystyka i ocena działań realizowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej skierowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	263
10.2. Perspektywy reform systemu pomocy społecznej a działania na rzecz klientów w wieku 45/50+	273

Rozdział XI

Wsparcie oferowane przez organizacje pozarządowe	277
<i>Jerzy Krzyszkowski</i>	
11.1. Charakterystyka i ocena projektów realizowanych przez NGO skierowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	277
11.2. Uwarunkowania poprawy działalności NGO na rzecz aktywizacji osób w wieku 45/50+	281
11.3. Planowane działania NGO w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	284
11.4. Cztery wizje roli organizacji pozarządowych w aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	285
Podsumowanie części III	289

Część IV

Pożądane kierunki i obszary wsparcia aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	291
---	-----

Rozdział XII

Wnioski generalne	293
<i>Elżbieta Kryńska, Jerzy Krzyszkowski, Bogusława Urbaniak</i>	

Rozdział XIII

Rekomendacje	339
<i>Elżbieta Kryńska, Jerzy Krzyszkowski, Bogusława Urbaniak</i>	

Bibliografia	373
Notki o autorach raportu końcowego i raportów częściowych <i>Diagnozy</i>	387
Spis tabel	397
Spis wykresów	400
Spis rysunków	403

Uwagi wstępne

W ostatnich latach w Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach europejskich, coraz silniejszy akcent kładzie się na kwestię zwiększenia aktywności zawodowej generacji 50+, w tym wydłużenia okresu pozostawania w zatrudnieniu. Przyczyny tego leżą m.in. w kurczeniu się, a także w starzeniu potencjalnych zasobów pracy, w wydłużaniu trwania życia, przy równoczesnej poprawie stanu zdrowia starszego pokolenia itp. Pomimo wyraźnej w ostatnich latach poprawy, aktywność zawodowa starszego pokolenia pozostaje w Polsce na niskim poziomie, co – zwłaszcza w sytuacji podniesienia granicy wieku emerytalnego – implikuje konieczność podjęcia zintensyfikowanych działań w zakresie polityki rynku pracy i polityki społecznej. Podstawą przygotowywanych posunięć jest znajomość sytuacji wyjściowej, czyli diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy.

Podmiotem *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+* (dalej: *Diagnoza*) były „osoby w wieku starszym”, które to określenie – z wszystkimi zastrzeżeniami wynikającymi z dyskusji pojęcia – postanowiono odnieść już do osób w wieku 45+. Wynika to m.in. z konieczności wcześniejszego objęcia osób zbliżających się do przedemerytalnej fazy życia zawodowego działaniami adaptacyjnymi, które pozwolą na wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy. Biorąc pod uwagę założenia projektu, w miarę możliwości wyróżniano także osoby w wieku 50+. Dotyczy to zwłaszcza badania realizowanego w populacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+, które pozwala na uogólnienia w obrębie trzech grup wieku: 45-49 lat, 50-59/64 lata, 60/65-69 lat. Dla ujednoczenia stosowanej nomenklatury jako podmiot badań *Diagnozy* oznaczono „kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+”.

Za cel główny *Diagnozy* przyjęto opis i ocenę sytuacji kobiet oraz mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce, w tym ocenę roli instytucji wspierających aktywność zawodową osób w tym wieku.

Badania *Diagnozy* zostały przeprowadzone wśród najważniejszych interesariuszy rynku pracy: osób w wieku 45+ (CAPI), pracodawców (CATI i IDI), instytucji rynku pracy (powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych) i organizacji pozarządowych (IDI) oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (wywiady swobodne). Ogólnopolskie badania ilościowe zapewniły możliwość stosowania uogólnień na całą populację – odpowiednio – osób w wieku 45-69 lat i pracodawców. Badania IDI prowadzone były w sześciu celowo dobranych województwach: lubuskim, małopolskim, mazowieckim, podkarpackim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim.

Cel i podmiot badania

Główne założenia Diagnozy

W *Diagnozie* uwzględniono specyfikę lokalnych rynków pracy wyróżniając trzy ich typy: A, B i C, klasyfikując powiaty z punktu widzenia „lokalnego klimatu” w różnym stopniu sprzyjającego zatrudnianiu starszych pracobiorców. Do grupy A zaliczono powiaty stosunkowo młode demograficznie, słabo zurbanizowane, o ogólnie trudnej sytuacji na rynku pracy, ale relatywnie niskim udziale osób w wieku 45/50+ w grupie bezrobotnych. Na drugim biegunie znalazły się powiaty typu C – przede wszystkim duże miasta, a więc jednostki administracyjne borykające się z większym niż na innych obszarach problemem starzenia się mieszkańców, o całkiem dobrej sytuacji na rynku pracy, ale wysokim udziale osób w wieku 45/50+ w grupie bezrobotnych. Powiaty typu B cechuje średni poziom omawianych wskaźników.

Obraz populacji w wieku 45/50+

Polacy w wieku 45-69 lat stanowią zróżnicowaną zbiorowość. Biorąc pod uwagę niektóre charakterystyki (jak choćby sytuację rodzinną, ekonomiczną, kompetencje), wyraźnie zaznacza się różnica między generacją najstarszą (60/65+) i młodszą – w wieku 45-49 lat, z punktu widzenia innych (jak chociażby podejście do aktywności zawodowej, kompetencje i ich rozwój) – zarysowują się znaczne rozbieżności między obecnie pracującymi i bezrobotnymi. Wyraźne różnice w zakresie sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy obserwuje się także w przekroju typu rynku pracy (A, B i C). Zaprezentowany w tym miejscu obraz populacji w wieku 45/50+ jest zatem uproszczony, pozwala jednak na ogólne rozpoznanie sytuacji osób w tym wieku na rynku pracy i jej głównych uwarunkowań.

**Uwagi
ogólne**

Wyniki *Diagnozy* potwierdzają niską aktywność zawodową kobiet i mężczyzn między 45. i 69. rokiem życia – połowa kobiet i co trzeci mężczyzna pozostają bierni zawodowo, głównie w związku z pobieraniem świadczeń emerytalnych lub rentowych. W analizowanej populacji, przede wszystkim w związku z niższym dla kobiet wiekiem emerytalnym, wśród mężczyzn najliczniejszą kategorię stanowią zatrudnieni (pracownicy najemni), zaś wśród kobiet – emerytki. Uwagę zwraca mała aktywność zawodowa osób w wieku 50-59/64 lata – aż co trzecia osoba z tej grupy nie jest już aktywna zawodowo, a pracuje nieco częściej niż co druga. Bierni zawodowo występują – choć w mniejszym stopniu – także wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45-49 lat (stanowiąc – odpowiednio – 20% i 15% populacji); w tej grupie dominują pracujący (70% kobiet i 75% mężczyzn).

Większą aktywnością zawodową charakteryzują się będący w wieku 45/50+ mieszkańcy rynków typu C. Z kolei na trudniejszym rynku pracy typu A (w dużej mierze mającym charakter rolniczy) ucieczka w emeryturę/rentę postrzegana jest często jako jedyna możliwość zapewnienia źródła dochodów. Z drugiej strony, w rolnictwie tkwią niewykorzystane potencjały; rolnicy – zwykle sezonowo – byłiby w stanie świadczyć pracę poza własnym gospodarstwem (ponad jedna trzecia pracujących w rolnictwie mężczyzn i co piąta kobieta w wieku 45-69 lat dysponują taką rezerwą czasu).

**Sytuacja
zawodowa
Polaków
w wieku 45/50+**

Profil pracodawcy osób w wieku 45/50+

Zatrudnianie osób w wieku 45/50+ częściej deklarują podmioty publiczne (92%, wobec 70% niepublicznych). Ponieważ w skali kraju przeważają podmioty prywatne, według deklaracji osób w wieku 45/50+, 35% pracowników najemnych w wieku 45+ znajduje zatrudnienie w sektorze publicznym (w tym dwukrotnie częściej kobiety niż mężczyźni). Zatrudnianie osób w wieku 45/50+ deklarują prawie wszystkie duże i średnie podmioty – wobec 69% mikropodmiotów. W grupie pracowników w wieku 45+ (tylko) połowę stanowią (średnio rzecz biorąc) osoby w wieku 50+.

Biorąc pod uwagę strukturę funkcjonujących w Polsce podmiotów gospodarczych (a konkretnie ponad 90-procentowy udział zatrudniających do 49 osób), pracownicy najemni w wieku 45/50+ (niezależnie od płci i wieku) znajdują zatrudnienie przede wszystkim w małych (38%) i średnich jednostkach (26%).

W populacji pracowników w wieku 45-69 lat połowa to robotnicy wykwalifikowani, kolejne 25% to specjaliści. Mężczyźni zajmują głównie stanowiska robotników wykwalifikowanych, natomiast kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni są zatrudnione na stanowiskach specjalistycznych lub pomocniczych administracyjnych; z drugiej strony co dziesiąta kobieta pracuje jako robotnica niewykwalifikowana (wobec 6% mężczyzn). Funkcje kierownicze częściej sprawują osoby z młodszych grup wieku 45/50+, zwłaszcza zamieszkujące powiaty typu C. W grupie zatrudnionych w wieku 50-59/64 lata dominującą kategorią są robotnicy niewykwalifikowani.

Profil pracownika w wieku 45/50+

24% kobiet i aż 44% mężczyzn w wieku 45/50+ pracuje poza miejscem zamieszkania; w przypadku powiatów typu A, w których praca jest trudniej dostępna, dotyczy to 2/3 populacji – taka jej część jest zmuszona dojeżdżać do większych ośrodków.

Co druga osoba w wieku 45-69 lat w sytuacji ewentualnego bezrobocia byłaby skłonna podjąć jakąkolwiek pracę, nawet niezgodną z własnymi kwalifikacjami, jednak do zmiany zawodu lub specjalności skłonne są zdecydowanie częściej młodsze osoby z tej grupy. Mężczyźni są wyraźnie bardziej niż kobiety skłonni podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, w tym za granicą.

Przedstawiciele instytucji zaangażowanych w działania wspierające osoby w wieku 45/50+ na rynku pracy (instytucje rynku pracy, JOPS, NGO) jednoznacznie wskazują tymczasem na niską mobilność kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (mniejsza gotowość do zmiany miejsca zamieszkania, zawodu, specjalności, podjęcia edukacji). Generalnie, większą mobilność deklarują kobiety i mężczyźni w wieku 45-49 lat niż 50-59/64 lata, a tym bardziej niż w wieku 60/65+.

Mobilność zawodowa

Działalność gospodarczą prowadzi ok. 5% populacji w wieku 45/50+, częściej mężczyźni niż kobiety, zwłaszcza z młodszych grup wieku. Biorąc pod uwagę całokształt kariery zawodowej, działalność gospodarczą prowadziło 16% osób w wieku 45/50+. Innym przejawem przedsiębiorczości jest podejmowanie dodatkowej pracy poza głównym źródłem utrzymania – podejmuje ją (głównie incydentalnie) ok. 7% obecnie pracujących z omawianej grupy wieku.

**Przedsiębiorczość
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

9,5% kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ deklaruowało pozostawanie bez pracy, przy czym zgodnie z definicją zapisaną w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* za bezrobotnych można uznać 7,7% z tej grupy. Pozostawanie w bezrobociu w ciągu ostatnich 24 miesięcy deklaruowało 12% osób (nieco częściej byli to mężczyźni), z czego ok. 70% wpisanych było do rejestru bezrobotnych. Bezrobocie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ jest więc relatywnie małe, poważny problem stanowi jednak jego długotrwałość (długotrwałe bezrobocie dotyczy ponad połowy bezrobotnych w wieku 45/50+, w nieco większym stopniu kobiet niż mężczyzn, głównie zamieszkujących powiaty typu A i C). Średni czas pozostawania w bezrobociu wynosi ponad 37 miesięcy i jest dłuższy dla osób w wieku 50+ niż 45-49 lat, a także jest wyraźnie związany z poziomem wykształcenia (w przypadku osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne sięga średnio aż 59 miesięcy). Długotrwałość bezrobocia skutkuje tym, że prawie 3/4 bezrobotnych w wieku 45/50+ (w podobnym stopniu kobiety i mężczyźni) nie posiada prawa do zasiłku, a ich szanse na powrót na rynek pracy są znikome. Bezrobotnych w wieku 45/50+ cechuje wysoka motywacja do pracy, w tym niezgodnej z wykształceniem czy wyuczonym zawodem, nawet gdy oznacza to degradację zawodową i społeczną. Jak wynika zwłaszcza z wypowiedzi przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, wśród długotrwałe bezrobotnych są też osoby zniechęcone, które uczestnictwo w różnego rodzaju projektach aktywizujących uważają za stratę czasu i środków.

**Bezrobocie
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

Zarówno osoby w wieku 45/50+, jak i pracodawcy, nisko oceniają szanse tej grupy na znalezienie pracy w sytuacji bezrobocia. Samoocena szans na zatrudnienie maleje z wiekiem, zwłaszcza w przypadku kobiet. Potwierdzają to doświadczenia powiatowych urzędów pracy czy agencji zatrudnienia. Pozostawanie bez pracy nawet powyżej trzech miesięcy, a tym bardziej posiadanie statusu osoby bezrobotnej, często dyskwalifikuje kandydata (niezależnie od wieku) w oczach pracodawcy, powodując, że jest on dokładniej sprawdzany przez agencje zatrudnienia, zwłaszcza przy rekrutacji na wyższe i najwyższe stanowiska kierownicze. Nie tyle wiek, co status bezrobotnego jest przyczyną większych trudności z powrotem do pracy. Z drugiej strony podkreślano, że pracodawcy mając do wyboru dwóch kandydatów z porównywalnymi kwalifikacjami i umiejętnościami, ale różniących się wiekiem, zdecydują się raczej na osobę młodszą, nawet wówczas, gdy oferowanego stanowiska pracy nie dotyczą szczególne wymagania związane z wiekiem. Osoby młode preferowane są zwłaszcza przez pracodawców prowadzących działalność usługową. W tym przypadku trudno mówić o równości szans ze względu na wiek kandydatów ubiegających się o przyjęcie do pracy.

Z drugiej strony, sytuacja na rynku pracy osób w wieku 45/50+ jest – w opinii niektórych przedstawicieli instytucji rynku pracy – zdecydowanie lepsza od położenia osób młodych.

Wyraźnie zarysował się obraz podwójnego obciążenia tzw. pokolenia kanapkowego (*sandwich generation*), czyli osób dwustronnie obciążonych obowiązkami (finansowymi, pomocowymi, emocjonalnymi itp.), wynikającymi z opieki nad sędziwymi rodzicami i nad własnymi dziećmi lub wnukami. Opieka nad osobami zależnymi pochłania ponad 1/4 osób w wieku 45/50+ przeciętnie ponad sześć godzin dziennie.

Statystyczny Polak w wieku 45-69 lat żyje raczej skromnie, wydając środki przede wszystkim na zaspokojenie bieżących potrzeb. Z pracy własnej uzyskuje dochody tylko nieco ponad 40% osób, natomiast ponad połowa utrzymuje się ze świadczeń społecznych, w tym głównie z emerytury.

Średni miesięczny dochód netto (za ostatnie trzy miesiące) deklarowany w badaniach wyniósł 1544,56 zł (ok. 2100 zł brutto), a więc jest wyższy od płacy minimalnej o ok. 40%. Dochody kobiet są niższe niż mężczyzn i wyraźnie maleją wraz z przejściem do kolejnych grup wieku, w przypadku mężczyzn pozostają na zbliżonym poziomie.

Dochody, którymi dysponują kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+, są obciążone spłatami kredytów i pożyczek, a także częściowo przeznaczane są na pomoc finansową dla najbliższych członków rodziny; rzadziej zdarza się, że osoby z tej grupy otrzymują wsparcie finansowe, rzeczowe, czy w postaci usług, od członków rodziny i z zewnątrz (głównie z pomocy społecznej).

Najtrudniejsza jest sytuacja ekonomiczna rencistów i emerytów – co trzeci rencista i co ósmy emeryt stwierdził, że wystarcza mu jedynie na wyżywienie, a inne wydatki (obuwie, odzież, leki) stanowią duży problem. W lepszej sytuacji są pracujący – połowie pracujących na własny rachunek i co czwartemu pracownikowi najemnemu wystarcza na wszystko, w tym na poczynienie oszczędności. Średni miesięczny dochód netto waha się od 386 zł w przypadku bezrobotnych i 924 zł w przypadku rencistów do 3427 zł dla pracujących na własny rachunek. Dochody pracujących emerytów są o ok. 1000 zł wyższe niż utrzymujących się wyłącznie z emerytury. Średnia dochodu wyraźnie rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – od ok. 1000 zł dla osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym po prawie 2700 zł dla osób z wykształceniem wyższym.

Prawie połowa Polaków w wieku 45-69 lat ocenia własny stan zdrowia dobrze, jak na swój wiek, jednak – z drugiej strony – 20% ocenia go źle lub bardzo źle. Najgorzej oceniają swoje zdrowie renciści, bezrobotni i emeryci, najlepiej – pracujący na własny rachunek i zatrudnieni. Pracujący w wieku 45-69 lat rzadko korzystają ze zwolnień lekarskich, a z pewnością nie nadużywają ich, co potwierdzają zarówno pracodawcy, jak i sami zainteresowani (w ciągu ostatnich 12 miesięcy

**Sytuacja
rodzinna kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

**Sytuacja
finansowa
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

**Stan zdrowia
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

przynajmniej jeden dzień pracy opuściło zaledwie 30% zatrudnionych na umowę o pracę, tylko 17% pracujących na własny rachunek i 14% pracujących na umowę cywilnoprawną; generalnie kobiety wykazywały większą absencję chorobową niż mężczyźni). Co dziesiąta osoba w wieku 45-69 lat ma orzeczony stopień niepełnosprawności, co ósma jest na rencie (w co czwartym przypadku z przyczyn związanych z pracą zawodową) – częściej są to osoby ze starszych grup wieku; 5% łącznej liczby rencistów uległo wypadkom przy pracy (dotyczy to zwłaszcza mieszkańców powiatów typu A). Stan zdrowia jest przeszkodą w podjęciu pracy zawodowej w ocenie zdecydowanej większości rencistów w wieku 45-69 lat (80%), zwłaszcza w wieku 50+, mieszkających na trudniejszym rynku pracy (typu A), co wynika w równym stopniu z obaw rencistów o swój stan zdrowia, jak i z przeświadczenia o niechęci pracodawców.

Aktywność społeczna osób w wieku 45-69 lat jest niewielka – zaledwie 5,1% kobiet i 4,1% mężczyzn należy do organizacji czy stowarzyszeń, a działalność polityczną deklaruje tylko 0,7% kobiet i 1,1% mężczyzn. 3,4% osób w wieku 45/50+ podejmuje działania o charakterze społecznym, 2,1% uczestniczy w różnych formach aktywności kulturalnej, zaś 0,6% – w zajęciach w ramach uniwersytetów trzeciego wieku (UTW). Aktywność społeczna dotyczy przede wszystkim kobiet w wieku 45-49 lat, choć i w ich przypadku jest rzadka. Kobiety, które przekroczyły 50. rok życia, w większym stopniu niż mężczyźni angażują się w działalność kulturalną, one też po 60. roku życia częściej niż mężczyźni są słuchaczkami UTW.

W opinii przedstawicieli organizacji trzeciego sektora osoby w wieku 45/50+ są zainteresowane działalnością obywatelską jako członkowie stowarzyszeń czy wolontariusze. W grupie tej znajdują się zarówno osoby w wieku emerytalnym, często kompensujące sobie w ten sposób brak aktywności zawodowej, zaspokajające niezrealizowane do tej pory potrzeby, czy aktualizujące wiedzę na temat świata współczesnego, jak i osoby młodsze (około 45. roku życia), realizujące swoje ambicje zawodowe lub życiowe pasje. Potwierdza to ocena satysfakcji z życia – wyższa u osób angażujących się społecznie.

Kolejne pokolenia zbliżające się do emerytury będą legitymować się coraz wyższym poziomem wykształcenia. Dzięki temu posiadane kompetencje zawodowe będą także coraz lepsze. Obecnie prawie 15% populacji ma ukończoną wyłącznie szkołę podstawową. Poziom wykształcenia różni się istotnie w zależności od płci i grupy wieku – nieco ponad 1/4 kobiet w wieku 60+ ma wykształcenie gimnazjalne lub niższe, podczas gdy wśród osób w wieku 45-49 lat jest to niespełna 5% dla kobiet i 10% dla mężczyzn. W przypadku osób w wieku 50-59/64 lata mężczyźni zwykle legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym (50%), zaś kobiety – w podobnym stopniu – średnim (39%) i zasadniczym zawodowym (34%).

**Aktywność
społeczna
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

**Kompetencje
zawodowe
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+
i ich
doskonalenie**

Generalnie, pokolenie 45/50+ nisko ocenia swoje umiejętności informatyczne (połowa w zasadzie nie potrafi obsługiwać komputera), jeszcze niżej oceniana jest znajomość języków obcych (60% uznaje ją za bardzo słabą lub wręcz zerową). Zwłaszcza bezrobotni powyżej 50. roku życia nie posiadają wystarczających kompetencji informacyjnych, potrzebnych już przy najprostszyc pracach biurowych, czy obsłudze linii technologicznych. Tym niemniej blisko co trzecia osoba (niezależnie od płci) ocenia swoje umiejętności związane z pracą z komputerem jako wysokie. Z pewnością na ten stan rzeczy rzutuje stosunkowo wysoka samoocena umiejętności informatycznych osób pozostających w zatrudnieniu (54% kobiet i 39% mężczyzn). Jak podkreślają przedstawiciele instytucji rynku pracy, również wśród poszukujących pracy coraz bardziej zacierają się różnice dotyczące umiejętności obsługi komputera pomiędzy młodszymi (przed 45. rokiem życia) i starszymi (w wieku 45+, a zwłaszcza 45-49 lat) pracownikami.

W przypadku pracujących stosunkowo wysoka jest samoocena umiejętności posługiwania się przynajmniej jednym językiem obcym (30% kobiet i 24% mężczyzn). Połowa Polaków w wieku 45+ (34% kobiet i 78% mężczyzn) ma prawo jazdy, w zdecydowanej większości ograniczone do kat. B. O ile jednak u kobiet w kolejnych grupach wieku legitymowanie się prawem jazdy jest coraz rzadsze, o tyle w przypadku mężczyzn odsetek ten jest niemalże stały. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ wysoko oceniają swoje kompetencje „miękkie”, w tym zwłaszcza umiejętność organizowania pracy własnej, komunikowania się i pracy w zespole, rozwiązywania konfliktów; podobnie wypowiadają się na ten temat pracodawcy. Analizując ogólny profil kompetencyjny kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ sporządzony na podstawie dokonanej przez nich samooceny można wnioskować o dużym poczuciu własnej wartości tej populacji, która coraz bardziej dopasowuje swój wizerunek w zakresie posiadanych umiejętności do wymogów współczesności, co daje się wyraźnie zauważyć u kobiet i mężczyzn w wieku 45-49 lat. Jest to o tyle ważne, że większe kompetencje decydują o wyższej samoocenie przydatności w miejscu pracy, a także mają związek z odczuwaną większą satysfakcją z życia.

Ponad połowa pracodawców ocenia, że współpracując z kobietami i mężczyznami w wieku 45/50+ zwykle nie spotyka się z gorszymi efektami ich pracy, czy brakiem odpowiednich kwalifikacji, rzadko problemem jest spadek sprawności fizycznej czy wypalenie zawodowe (z drugiej jednak strony co piąty pracodawca często dostrzega te zjawiska).

Co piąty pracodawca wskazuje na generalną niechęć osób w wieku 45/50+ do udziału w szkoleniach, ale co drugi nie widzi tego typu problemów, a co więcej – przedstawiciele tej grupy uważają, że ich pracownicy równie chętnie, a nawet chętniej niż osoby młodsze uczestniczą w szkoleniach, a także mają większą chęć przyswajania nowej wiedzy. Pracownicy w wieku 45/50+, mimo wszystko w dość dużym

**Aktywność
edukacyjna
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

stopniu zainteresowani szkoleniami, napotykają trudności ze względu na malejącą z wiekiem efektywność procesów uczenia, na co zwracają uwagę przedstawiciele instytucji szkoleniowych. Nie można jednak generalizować tego spostrzeżenia, gdyż efekty szkoleń są w dużej mierze indywidualne, a ponadto można je zwiększyć poprzez zindywidualizowane podejście do uczestników szkolenia i zastosowanie przez szkoleniowców właściwych technik, zgodnych z zasadami andragogiki. Źródłem niepowodzeń organizatorów szkoleń i niechęci do dalszej aktywności edukacyjnej ze strony starszych pracobiorców jest niedostosowanie szkoleń do specyficznych potrzeb i możliwości edukacyjnych osób w wieku 45/50+.

Zasadniczymi bodźcami do wzbogacania wiedzy i umiejętności dla osób w wieku dojrzałym są: znalezienie zatrudnienia (w przypadku bezrobotnych) lub umocnienie swojej pozycji zawodowej (w przypadku pracujących). Bezrobotni, w tym zwłaszcza klienci pomocy społecznej, szczególnie ci w wieku 50+, oczekują takich szkoleń, których ukończenie wprost przełoży się na zdobycie zatrudnienia. Młodszy (w wieku 45-49 lat) wykazują zainteresowanie zdobywaniem umiejętności w nieznanymi wcześniej zawodach, a starsi są bardziej tradycyjni i praktyczni pod tym względem.

Należy też podkreślić, że co trzeci pracodawca w ogóle nie szkoli swoich pracowników (poza szkoleniami obligatoryjnymi); tłumaczą się oni tym, że „zatrudniają zbyt mało pracowników i nie opłaca im się prowadzić dla nich szkoleń, a szkolenia zewnętrzne są zbyt drogie na ich możliwości” lub niekorzystną sytuacją finansową przedsiębiorstwa.

Pracujące osoby w wieku 45/50+ rzadko myślą o przekwalifikowaniu się (tego zdania jest 2/3 kobiet i mężczyzn, przy czym odsetek zdecydowanie przeciwnych przekwalifikowaniu jest wyraźnie wyższy w grupie 50-59/64 lata niż 45-49 lat). O przekwalifikowaniu się myśli tylko ok. 20% kobiet i mężczyzn w wieku 50-59/64 lata, zwłaszcza ze średnim wykształceniem, mających (w ciągu ostatnich dwóch lat) doświadczenia edukacyjne. Konieczność radykalnego przekwalifikowania się w sytuacji ewentualnego bezrobocia akceptuje tylko ok. 10% kobiet i mężczyzn w wieku 50-59/64 lata (spośród tych, którzy nie wykluczają dalszej aktywności zawodowej). Niestety 30% osób z tej kategorii wieku nie zamierza ani przekwalifikować się, ani podwyższyć swoich kwalifikacji.

Niechętny stosunek do ewentualnego przekwalifikowania się związany jest z niską aktywnością edukacyjną kobiet i mężczyzn w wieku 45+, a zwłaszcza 50+. Po 50. roku życia jakkolwiek aktywność edukacyjną w ciągu minionych dwóch lat podjęło tylko 9% kobiet i 3% mężczyzn, wśród osób w wieku 45-49 lat odsetki te były znacząco wyższe. Podjęciem aktywności edukacyjnej w większym stopniu są zainteresowani mieszkańcy rynków pracy typu C niż typu A i B, co z pewnością pozostaje w związku z uwarunkowaniami strukturalnymi tych obszarów. Osoby w wieku 45/50+ najchętniej biorą udział w szkoleniach zawodowych (70%). Kobiety i mężczyźni w wieku 50-59/64 lata kształcą się także na kursach komputerowych (ok. 20%) i „ogólnych” (ok. 10%). Uwagę zwraca to, że osoby z młodszych grup wieku (45-49 lat) wyraźnie rzadziej biorą udział w szkoleniach komputerowych (prawdopodobnie nie odczuwają takiej

potrzeby, jako że ich kompetencje w tym zakresie są wyższe niż osób po 50. roku życia), częściej natomiast – w szkoleniach językowych (trzykrotnie częściej niż osoby w wieku 50-59/64 lata). Kobiety są w większym stopniu zainteresowane kształceniem na odległość niż mężczyźni; dotyczy to zwłaszcza mieszkańców terenów słabiej zurbanizowanych, mających trudniejszy dostęp do form szkolnych. Generalnie, doskonaleniem zawodowym bardziej zainteresowane są kobiety oraz mężczyźni już stosunkowo dobrze wykształceni i posiadający większe zasoby kompetencji (co potwierdzają przedstawiciele w zasadzie wszystkich instytucji współpracujących z osobami w wieku 45/50+).

W opinii przedstawicieli PUP bezrobotni w wieku 45/50+ wykazują słabą skłonność do kształcenia – osoby starsze nie wierzą, że są w stanie nauczyć się czegoś nowego, co może przydać się jeszcze w ich życiu zawodowym, lub obawiają się, że nie poradzą sobie z przekazywanym materiałem. Osoby te byłyby skłonne kształcić się, jeśli zapewniono by im zatrudnienie po skończonym szkoleniu. Należy przypuszczać, że taka perspektywa stymulowałaby ich do pozyskiwania wiedzy i rozwijania umiejętności. Nie ma w nich chęci kształcenia dla samej wartości poznania. Z drugiej strony, jeśli osoby te już zdecydują się na wzięcie udziału w kursach, wykazują się większą wytrwałością, cierpliwością i konsekwencją w porównaniu z młodszymi.

Edukacja podejmowana przez osoby w wieku 45/50+ w ciągu ostatnich dwóch lat poprzedzających moment badania odbywała się w prawie równej mierze na koszt własny (40%) i ze środków pracodawców (46%), przy czym pracodawcy chętniej finansowali kształcenie mężczyzn, niezależnie od ich wieku. Dość dużą rolę w finansowaniu edukacji osób w wieku 45/50+ odgrywały także środki unijne, z których korzystały prawie wyłącznie kobiety (20% wobec 3% mężczyzn), zwłaszcza zamieszkujące obszary słabiej zurbanizowane, o trudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Mężczyźni i kobiety w wieku 45/50+ posiadają tak mocne, jak i słabe strony z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, przy czym w przypadku bezrobotnych strony słabe niestety przeważają. Dotyczy to ogółu bezrobotnych i nie zależy od wieku.

Atuty: Atutem pracowników w wieku 45/50+ jest ich stosunek do pracy zawodowej wynikający z potrzeby bycia nadal przydatnym i aktywnym. Osoby w tym wieku reprezentują postawy i zachowania charakterystyczne dla generacji X oraz pokoleń wcześniejszych. W większości przypadków wykonują powierzone im obowiązki zawodowe rzetelnie; w większym stopniu niż osoby młodsze cechuje je stabilność emocjonalna, odpowiedzialność, opanowanie, sumienność, obowiązkowość, zaangażowanie, pracowitość, samodzielność, umiejętność podejmowania decyzji, odporność na stres. Posiadają umiejętność pracy w zespole i kierowania ludźmi, w tym także umiejętność wypełniania roli mentora wobec osób młodszych. Mają większe doświadczenie zawodowe i życiowe, skutkujące większą mądrością życiową, dojrzałością psychiczną, ale i asertywnością, częściej pozwalają sobie na formułowanie uwag

**Atuty i słabe
strony
pracowników
w wieku 45/50+
a ich szanse
na rynku pracy**

lub komentarzy w miejscu pracy, niełatwo ulegają presji i doceniają inne wartości niż kariera zawodowa i wysokie zarobki (to ostatnie nie zawsze). Pracownicy w wieku 45/50+ mają też bardziej ustabilizowaną sytuację życiową, są bardziej dyspozycyjni (choć nie zawsze, bo pojawiają się obowiązki związane z opieką nad rodzicami i wnukami – tzw. *sandwich generation*).

Osoby starsze mają znacznie większe szanse zatrudnienia wówczas, gdy pracodawca powierza pracownikowi swoje mienie. Pracodawcy poszukują do wykonywania tego rodzaju prac osób odpowiedzialnych i uczciwych, a właśnie za takie uważają osoby w starszym wieku.

Również pracodawcy poszukujący wysokiej klasy specjalistów wolą zatrudniać osoby starsze, mające duże doświadczenie w pracy na równorzędnym lub podobnym stanowisku pracy w innej firmie. Dzięki temu, że mają one większy bagaż doświadczeń życiowych i zawodowych, ich wiedza praktyczna jest znacznie bogatsza niż osób młodych. Problemów ze znalezieniem pracy nie mają również na ogół osoby w wieku 45/50+ wykonujące zawody wymagające wiedzy, kwalifikacji i umiejętności technicznych – w niektórych są wręcz niezastąpione.

Słabe strony: pracownicy w wieku 45/50+ są niechętni wobec zmian i trudniej się do nich przystosowują, gorzej radzą sobie z nowinkami technologicznymi, potrzebują więcej czasu na wykonanie zadań, są mniej mobilni, elastyczni, kreatywni, innowacyjni, są przesiąknięci nawykami powstałymi w poprzednim systemie, takimi jak np. pasywność, roszczeniowość. Są też mniej sprawni fizycznie, co skutkuje mniejszą wydajnością w niektórych branżach, np. w budownictwie; często są też dotknięci wypaleniem zawodowym. Mają wygórowane oczekiwania płacowe, są nieufni w stosunku do nowych pracodawców. Mają niedostosowane do potrzeb pracodawców kompetencje (deficyty językowe, informatyczne), a proces uczenia się jest w ich przypadku wydłużony.

Osoby posiadające status osoby bezrobotnej i prawo do zasiłku charakteryzuje mała skłonność do podejmowania aktywności zawodowej i chęć zachowania dotychczasowego *status quo*; równie bierne postawy przyjmują klienci pomocy społecznej, zwłaszcza mężczyźni (co nie stanowi wyróżnika tej grupy wieku). Klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+ wyróżnia niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji zawodowych. Zmagają się oni z problemami alkoholowymi i zdrowotnymi. Są wycofani, lękliwi, nieufni, dlatego proces ustalania ich deficytów wymaga większego nakładu działań ze strony pracowników społecznych. Klienci ci najczęściej artykułują oczekiwania w zakresie wsparcia materialnego.

Osobom w omawianym wieku, szczególnie słabiej wykształconym, sprawia problem prawidłowe przygotowanie dokumentów aplikacyjnych oraz autoprezentacja podczas rozmowy o pracę – są bardzo spięte, nie potrafią zaprezentować swoich zalet, co dotyczy szczególnie tych, które wiele lat przepracowały w jednym przedsiębiorstwie (a takich jest wiele w tej zbiorowości); utrata zatrudnienia powoduje, że znajdują się w całkowicie nieznanym im sytuacji życiowej.

Mniejsza mobilność pracowników w wieku 45/50+ daje pracodawcy gwarancję większej stabilizacji zatrudnienia, większe doświadczenie z kolei może powodować rutynę czy generować wyższe wymagania płacowe. Z drugiej strony, zwalnianie starszych pracowników może rodzić większe dylematy etyczne pracodawców.

Są takie zawody, w których preferuje się zatrudnianie osób w wieku 45/50+, co będzie coraz bardziej wyraźne wraz z rozwojem tzw. *silver economy*. Dotyczy to także zawodów technicznych, w których – w wyniku zmian w szkolnictwie zawodowym – możliwości zatrudnienia osób młodych są nikłe, a pracodawcy coraz częściej zmuszeni są do sięgania po doświadczonych starszych pracowników mających uprawnienia do ich wykonywania.

Uczestnicy badania wskazywali także wiek, po którego przekroczeniu szanse na zatrudnienie radykalnie się zmniejszają – granica ta lokowała się zaskakująco nisko i mieściła się w przedziale 40-55 lat, przy czym przeważała opinia, że prawdopodobieństwo znalezienia pracy maleje po przekroczeniu 50. roku życia. Inni twierdzili, że wiek nie ma znaczenia, a szanse na zatrudnienie są zależne od indywidualnych predyspozycji i kwalifikacji pracowników, ale również od stanu ich zdrowia, wyglądu, kondycji i chęci pozostawania aktywnymi. Jeszcze inni wskazywali, że to nie decyzje pracodawców, ale nastawienie i postawa osób w wieku 45+ wobec zatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla możliwości ich aktywizacji, czy dla kształtowania ogólnego wizerunku starszych pracowników.

Sytuacja zatrudnieniowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Czas kryzysu środka kariery zawodowej przypada na wiek 45 lat, a kryzys ten wyznacza często warunki jej redefinicji. Osoby w wieku 45/50+ (uczestnicy badania *Diagnozy*) rozpoczynały swe kariery zawodowe w sprzyjających im warunkach, gdy procesy wejścia na rynek pracy przebiegały łagodnie. Nie mają więc za sobą traumatycznych doświadczeń poszukiwania odpowiedniej pracy, towarzyszących współczesnym pokoleniom młodych ludzi. Zmianę sytuacji przyniósł okres transformacji systemowej, w szczególnie trudnym położeniu znaleźli się wówczas ci, których kariery załamały się w fazie środkowej, gdy mieli 40-45 lat i bagaż doświadczeń, przekonań, przyzwyczajzeń oraz postaw ukształtowany przez 20-25 lat pracy w warunkach gospodarki centralnie sterowanej.

Średni łączny staż pracy osób w wieku 45+ sięga 28 lat, przy czym różnica między kobietami i mężczyznami to prawie trzy lata, a więc mniej więcej tyle, ile wynika z pełnienia roli matki.

W populacji 45/50+ realizowany jest wzór karier niskotranzycyjnych, które charakteryzują co najwyżej dwie lub trzy zmiany pracodawców w ciągu całego życia zawodowego; w tym prawie co czwarty reprezentant pokolenia 45+ miał w swoim życiu tylko jedno miejsce pracy. Po ukończeniu 45./50. roku życia pracownicy (zwłaszcza kobiety) raczej unikają

**Ścieżki karier
zawodowych
kobiet
i mężczyzn
w wieku 45/50+**

zmiany miejsca pracy. Zjawisko zwiększonej tranzyjności karier zawodowych występuje na rynku pracy typu C – w powiatach silniej zurbanizowanych, a tym samym generujących większy popyt na pracę, ułatwiający pracownikom decyzję o zmianie pracodawcy. Osoby, które nisko oceniają swoje kompetencje, trwają zwykle w dotychczasowym miejscu pracy, widząc dla siebie niewielkie szanse na otwartym rynku.

Szanse kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na ponowną pracę w razie ewentualnej utraty dotychczasowej są, zdaniem pracodawców, niewielkie. Pozostają oni jednak na ogół otwarci na kandydatury osób z tej grupy zgłaszających się w ramach rekrutacji. W roku poprzedzającym badanie 37% pracodawców zatrudniło nowych pracowników, z czego co trzeci przyjął również osoby w wieku 45/50+ (osoby w tym wieku znalazły więc nowe zatrudnienie jedynie u co dziesiątego pracodawcy w Polsce). Wśród nowozatrudnionych pracowników w wieku 45/50+ tylko 30% to kobiety, a ponad połowa pracodawców nie zatrudniła w 2011 r. żadnej kobiety w wieku 45/50+. Może to tłumaczyć niechęć pracodawców w wieku 45/50+ (zwłaszcza kobiet) do zmiany miejsca pracy. 11% pracodawców – przede wszystkim z sektora niepublicznego – wprost deklaruje, że z różnych względów preferuje zatrudnianie młodszych. Jak wynika z doświadczeń instytucji rynku pracy, takie dyskryminacyjne praktyki pracodawców są znacznie częstsze. Choć formalnie pracodawcy nie powinni kierować się kryterium wieku w procesie rekrutacyjnym, to nierzadko ma to miejsce. Jest to – zdaniem przedstawicieli instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy – wynikiem m.in. pokutujących stereotypów dotyczących kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, według których są to pracownicy o niższej produktywności. Z drugiej strony powodem niezatrudniania kobiet i mężczyzn w tym wieku jest bardzo często brak tego typu zgłoszeń.

Osoby w wieku 45/50+ często znajdują się wśród zwalnianych pracowników – 39% pracodawców, którzy w 2011 r. dokonywali zwolnień, zwolnili (także) pracowników w wieku 45+, 23% – pracowników w wieku 50+, przy czym co trzecia sytuacja dotyczyła przejścia na emeryturę. W skali kraju zwolnienia osób w wieku 45/50+ dotyczyły tylko 5% ogółu pracodawców. Niepokojące jest to, że 2% wszystkich pracodawców zwalniało osoby w wieku 50+ w wyniku procesów restrukturyzacyjnych, a działania z zakresu *outplacementu* były podejmowane w takiej sytuacji sporadycznie. Nie pomagają także organizacje związkowe, które działają tylko w nielicznych przedsiębiorstwach. Współdziałający z pracodawcami przedstawiciele agencji zatrudnienia podkreślali, że w razie pojawienia się problemów w firmie czy też dokonywanych fuzji osoby starsze, które z uwagi na wysługę lat i posiadane doświadczenie zawodowe pobierają wyższe wynagrodzenia, są zwalniane w pierwszej kolejności. Praktyki takie istnieją głównie w firmach mających rozbudowaną strukturę organizacyjną.

O większych lub mniejszych możliwościach ponownego zatrudnienia osób w wieku 45/50+ przesądza też typ rynku pracy – szansę zatrudnienia starszych pracobiorców rzadziej dawały rynki typu A niż C.

**Ruch
zatrudnionych
a pracownicy
w wieku 45/50+**

Emeryci podejmujący pracę zawodową w porównaniu z tymi, którzy nie podejmują pracy po przejściu na emeryturę, to generalnie ludzie bardziej aktywni społecznie, lepiej wykształceni, w lepszym stanie zdrowia i oczywiście o wyższych dochodach, mieszkający: (1) raczej w większych miastach, gdzie możliwości zatrudnienia są większe, ale też większa jest dbałość o własne zdrowie i świadomość znaczenia profilaktyki, lepszy dostęp do służby zdrowia i do różnych placówek edukacyjnych, lub (2) na wsiach, gdzie nieodpłatnie pomagają członkom rodziny w gospodarstwach rolnych. Mężczyźni dorabiają do emerytury częściej niż kobiety, częściej też podejmują pracę nieodpłatną niż odpłatną.

Oceniając perspektywicznie swoje działania w stosunku do pracowników osiągających wiek emerytalny, pracodawcy (zwłaszcza niepubliczni, zlokalizowani na rynku typu A) na ogół nie zamierzają przedłużać z nimi stosunku pracy, tłumacząc to zwykle brakiem zainteresowania samych pracowników, ale i chęcią stworzenia miejsc pracy dla młodych. Przeciwnego zdania jest tylko co ósmy pracodawca z sektora niepublicznego i co czwarty z sektora publicznego. Przedłużenie zatrudnienia może wynikać z lojalności pracodawcy wobec długoletniego pracownika, który chce pozostać w zatrudnieniu, ale liczą się też jego kompetencje – pracownik ma unikalne kwalifikacje, nie ma możliwości zastąpienia go innym.

Pracujący na emeryturze zajmują najczęściej stanowiska specjalistów, kierownicze i inne samodzielne. Z drugiej strony, co trzeci pracodawca zatrudniający emerytów powierza im prace podstawowe o przeciętnym lub niskim obciążeniu fizycznym, a 7% – o dużym obciążeniu fizycznym. Większe możliwości i zapotrzebowanie na pracowników doświadczonych i z wysokimi kompetencjami zawodowymi występuje w organizacjach średniej i dużej wielkości niż w mikro i małych. Pracodawcy zatrudniają emerytów zwykle na umowę o pracę w pełnym lub, ewentualnie, niepełnym wymiarze. Im większy podmiot i im mniej zurbanizowany powiat, w którym zlokalizowany jest pracodawca, tym większe zainteresowanie standardowym stosunkiem pracy, im mniejszy – tym większa popularność umów cywilnoprawnych.

Z obecnie pracujących w wieku 45/50+ ponad połowa planuje przejście na emeryturę, jak tylko będzie to możliwe (w tym co trzeci zdecydowanie jest tego zdania). To znaczny odsetek, ale z drugiej strony prawie 30% chciałoby nadal pracować, a 16% nie ma jeszcze wyrobionego zdania w tej kwestii. Prawie co trzecia osoba liczy się poważnie z pogorszeniem swojego stanu zdrowia, co może uniemożliwić kontynuowanie pracy zawodowej.

Potwierdzają to doświadczenia emerytów, którzy skorzystali z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę – przyczyną takiej decyzji był przede wszystkim zły stan zdrowia. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że co trzeci „wcześniejszy” emeryt chciał przede wszystkim wykorzystać nadarzącą się okazję (był to najczęściej wskazywany powód przejścia na wcześniejszą emeryturę). Jeśli chodzi o pozostałe przyczyny – kobiety częściej niż mężczyźni kierowały się potrzebami sprawowania

**Kontynuowanie
zatrudnienia czy
dezaktywizacja
zawodowa?**

opieki, chęcią spędzania więcej czasu z rodziną, a więc przyczynami tkwiącymi w najbliższym otoczeniu, natomiast mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety – potrzebami natury wewnętrznej (czuli się zmęczeni pracą i wypaleni zawodowo). Marginalne jest znaczenie okoliczności dyskryminacyjnych – w miejscu pracy pracownicy spotykali się z raczej nielicznymi incydentami gorszego traktowania ze względu na wiek, w przypadku kobiet – przez przełożonych, zaś w przypadku mężczyzn – przez współpracowników.

Jeśli chodzi o pracujących w wieku 45/50+, a nie pobierających świadczeń emerytalnych, o wczesnej dezaktywizacji zawodowej myślą przede wszystkim ci, którzy uważają swoje kompetencje za niedostosowane do potrzeb rynku pracy. Szczególnie zainteresowani wczesną dezaktywizacją są: rolnicy, zajmujący stanowiska robotnicze (w tym zwłaszcza robotnicy niewykwalifikowani), wykonujący pracę obciążającą fizycznie, mieszkańcy terenów słabiej zurbanizowanych i o trudniejszej sytuacji na rynku pracy, osoby w złym stanie zdrowia i o niskim poziomie wykształcenia, a jednocześnie sprawujące opiekę nad wnukami lub starymi rodzicami. Jako powód takiego podejścia podają oni zwykle: zmęczenie pracą, życiem, potrzebę odpoczynku, zły stan zdrowia, zbyt duże obciążenie fizyczne związane z wykonywaną pracą, ale i chęć poświęcenia czasu najbliższemu, rodzinie, sobie.

Na drugim biegunie lokują się: pracujący na własny rachunek, specjaliści i kierownicy oraz pomocnicza kadra administracyjna, osoby wykonujące lekkie prace (zwłaszcza biurowe), zamieszkujące największe miasta, z wykształceniem wyższym i dobrym stanem zdrowia, a jednocześnie nie mające obciążeń rodzinnych związanych z opieką nad osobami zależnymi. Chcą kontynuować zatrudnienie tak długo, jak tylko będzie to możliwe, bowiem praca stanowi dla nich wartość samą w sobie – dzięki niej czują się dowartościowani, zachowują lepszą kondycję fizyczną i psychiczną, zaspokajają potrzeby społeczne, mają zapewniony kontakt z ludźmi i możliwość rozwoju. Inna ważna grupa przyczyn ma podłoże ekonomiczne – praca zapewnia lepsze życie, a poziom świadczeń emerytalnych jest w odczuciu badanych zbyt niski. Osoby o silniejszej potrzebie autonomii i osiągnięć oraz bardziej zadowolone (usatysfakcjonowane) z życia są mniej skłonne do dezaktywizacji zawodowej, a z drugiej strony – większą satysfakcję z życia uzyskują osoby w wieku 45/50+ (raczej kobiety niż mężczyźni) reprezentujące aktywne postawy wobec pracy zawodowej w perspektywie dalszego życia.

Pracodawcy są zdania, że kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ zainteresowani są pracą po przejściu na emeryturę (przy czym raczej w zmniejszonym wymiarze), a w okresie przedemerytalnym (w tzw. czteroletnim okresie ochronnym) ich wyniki wcale się nie obniżają. Obserwują jednocześnie inne podejście kobiet i mężczyzn – mężczyźni częściej z niechęcią myślą o emeryturze, kobiety bardziej jej wyczekują. Nadużywanie zwolnień lekarskich czy gorsze wyniki pracy w tym okresie zdarzają się rzadko. Co ważne, omówione prawidłowości można uznać za generalną tendencję (analogiczne opinie wyrażają pracodawcy sektora publicznego i niepublicznego, różnej wielkości, ale też działający w rozmaitych warunkach otoczenia).

Czynnikami, które mogłyby skłonić kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ do wydłużenia zatrudnienia, są przede wszystkim: dobre warunki pracy (wysokie wynagrodzenie, przesunięcie na mniej obciążające fizycznie i psychicznie stanowisko), a także elastyczne rozwiązania w zakresie czasu i organizacji pracy (zmniejszenie liczby godzin pracy, elastyczne godziny pracy, umożliwienie częściowego wykonywania pracy w domu) oraz zapewnienie opieki instytucjonalnej nad podopiecznymi. Wynika to z wypowiedzi zarówno pracujących, jak i dorabiających emerytów. Podobnego zdania są pracodawcy. Niestety tylko nieliczni pracodawcy byłiby skłonni wdrożyć wszystkie (18% pracodawców) lub wybrane (14% publicznych i 10% niepublicznych) rozwiązania, a zaledwie 5% podmiotów z pierwszej grupy i 3% z drugiej obecnie je stosuje. Pracodawcy znają więc warunki wzrostu zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, ale ich nie oferują. Jednocześnie dość znacząca grupa pracodawców (17%) uważa, że nie ma po co starać się o przywrócenie do pracy osób, które nabyły uprawnienia emerytalne, bo „jeżeli pracownik ma możliwość przejścia na emeryturę, to nic go nie skłoni do pozostania w zatrudnieniu”. Jest to uprawniona opinia, bo wiem co piąty pracujący w wieku 45/50+ twierdzi, że nic nie skłoniłoby go do kontynuowania zatrudnienia.

Aby zapobiec przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej, powinno się ograniczyć uprawnienia do wcześniejszej emerytury (co w dużej mierze poczyniono), a także prowadzić bardziej aktywną i skuteczną profilaktykę prozdrowotną, uwzględniającą nie tylko zdrowie fizyczne, ale i psychiczne pracowników. Wiele w tym zakresie powinni zrobić sami pracodawcy, poprzez wprowadzenie pakietów sportowo-rekreacyjnych, dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, ale także warsztaty psychologiczne dotyczące zarządzania czasem, radzenia sobie ze stresem itp. Niestety, w dobie kryzysu i szukania możliwości cięcia kosztów wydaje się to mało realne. Potrzebne jest także bardziej efektywne wykorzystanie mechanizmów zapewniających równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym – elastyczne godziny pracy, możliwość wykonywania części zadań w domu (w odniesieniu zwłaszcza do kobiet), a także, szczególnie w przypadku robotników, zmiana organizacji pracy i zwolnienie z ciężkich prac fizycznych.

Polityka personalna w kontekście zarządzania wiekiem

Wiedza dotycząca zarządzania wiekiem jest wśród polskich pracodawców – zwłaszcza mniejszych – niewielka. Sposób realizacji strategii zarządzania wiekiem przez przedsiębiorstwa zależy od ich wielkości i rodzaju prowadzonej polityki personalnej. W małych firmach działania w tym zakresie polegają głównie na przesuwaniu starszych pracowników na inne stanowiska. Wśród większych podmiotów zdarzają się takie, które w ramach prowadzonej strategii zarządzania wiekiem przygotowują i realizują specjalne programy, opierające się zwykle na mentoringu.

**Ogólna ocena
zarządzania
wiekiem**

Prawie 3/4 pracodawców wynagradza za efekty lub za kompetencje. Taka formuła wynagrodzeń jest zgodna z obecnymi trendami wynagradzania za wiedzę (umiejętności) oraz za efekty pracy. Powinien temu towarzyszyć systemowy rozwój kompetencji, w tym za pomocą szkoleń, lecz te – jak wcześniej zauważono – nie są zbyt upowszechnione. Pracodawcy (zwłaszcza z sektora publicznego oraz większe podmioty) stosują dodatki stażowe (co czwarty), czy awanse oparte na starszeństwie (15%). Pełnią one rolę stabilizacyjną w stosunku do pracowników, są swego rodzaju nagrodą za długoletnią lojalność. Generalnie, bardziej nowoczesne rozwiązania w zakresie ZZL wprowadzają pracodawcy na rynkach pracy typu C, zaś na rynkach typu A popularniejsze są rozwiązania senioralne.

Zdecydowaną większość pracodawców (86%) łączy z pracownikami w wieku 45/50+ umowa o pracę na czas nieokreślony, przy czym relatywnie rzadziej stosują je mikropodmioty oraz pracodawcy w sektorze niepublicznym. Co piąty pracodawca (w obu sektorach) zawiera z pracownikami w wieku 45/50+ umowy o pracę na czas określony, blisko co dziesiąty – umowy cywilnoprawne, niewielką rolę odgrywają formy zatrudnienia wspieranego ze środków publicznych – korzystają z nich częściej pracodawcy sektora publicznego niż niepublicznego. W stosunku do nowych pracowników pracodawcy są znacznie bardziej ostrożni niż wobec dotychczas zatrudnionej kadry, rzadziej nawiązując z nimi standardowy stosunek pracy (najczęściej zawierano umowy na czas określony – połowa pracodawców). 16% pracodawców korzystało przy zatrudnianiu osób w wieku 45/50+ z zatrudnienia subsydiowanego, w tym zwłaszcza prac interwencyjnych, ewentualnie stażu (z naciskiem na duże podmioty, zlokalizowane na rynkach typu C).

Z badań wynika, że ok. 80% pracowników w wieku 45/50+ zawarło umowy na czas nieokreślony (w podobnym stopniu kobiety i mężczyźni z różnych grup wieku). Jeśli chodzi o umowy niestandardowe, uwagę zwraca większa popularność umów na czas nieokreślony w odniesieniu do: mężczyzn w wieku 50-64 lata, osób słabiej wykształconych, zamieszkujących powiaty typu A, pracujących w mikropodmiotach, zwłaszcza na stanowiskach robotniczych niewymagających kwalifikacji; z kolei umowy cywilnoprawne dotyczą częściej: kobiet w wieku 50-59 lat, zamieszkujących powiaty typu C, zajmujących stanowiska specjalistyczne i kierownicze. Tymczasem osoby w wieku 45/50+ oczekują stabilizacji, którą daje im umowa o pracę na czas nieokreślony; jak wynika z doświadczeń publicznych i niepublicznych służb pośrednictwa pracy, większość osób z tej grupy niechętnie godzi się na zatrudnienie w elastycznych formach zatrudnienia.

Pracownicy w wieku 45/50+ zwykle są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, elastyczny czas pracy ma w przypadku tej grupy niewielkie znaczenie. Osoby w tym wieku decydowały się na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze przede wszystkim w sytuacji braku ofert pracy pełnowymiarowej oraz z przyczyn zdrowotnych (dotyczy to głównie mężczyzn w wieku 50-64 lata). Dla kobiet w wieku emerytalnym równie ważne były przyczyny natury osobistej, w tym zwłaszcza

konieczność zajęcia się wnukami lub starszymi i niepełnosprawnymi członkami rodziny.

Praca po godzinach jest istotnym elementem życia zawodowego dla 34% kobiet i 38% mężczyzn w wieku 45/50+, którzy poświęcają na nią średnio 22,4 godziny miesięcznie. Praca w godzinach nadliczbowych jest wymagana zwłaszcza przez dużych i średnich pracodawców. Organizacja pracy przewiduje indywidualne harmonogramy pracy (co czwarty pracodawca zatrudniający osoby w wieku 45/50+), co sprzyjać może utrzymaniu tych osób w zatrudnieniu. Na większą elastyczność pozwalają większe podmioty.

Samodzielne stanowisko pracy ma 28% pracowników w wieku 45/50+, pozostali pracują na ogół w zespołach – zwykle zróżnicowanych pod względem wieku. Jednolite wiekowo zespoły starszych pracowników występują ponad dwa razy częściej w sektorze niepublicznym, u mikropracodawców, zlokalizowanych raczej na rynkach pracy typu A. Praca w środowisku mieszanym pod względem wieku spotyka się ze znacznie większą aprobatą ze strony zainteresowanych pracowników niż praca w zespołach jednolitych wiekowo. Większość pracodawców uważa, że wiek nie ma znaczenia przy doborze zadań, liczą się tylko kwalifikacje; 14% pracodawców uwzględnia preferencje pracowników (w tym wynikające z ich wieku).

Prawie co trzeci mężczyzna w wieku 50-64 lata deklaruje, że jego praca wymaga wysiłku fizycznego, prawie co piąty wykonuje pracę obciążoną dużym wysiłkiem fizycznym. Kobiety zwykle pracują w pozycji siedzącej, przy czym te z grupy 50-59 lat nieco częściej niż z grupy 45-49 lat wykonują pracę wymagającą wysiłku fizycznego (sprzątaczką, pielęgniarką itp.). 7% pracodawców powierza pracownikom w wieku 60/65+ prace o dużym obciążeniu fizycznym, a więc całkowicie dla nich nieodpowiednie. Pracodawcy wskazują też, że nie mają ograniczeń przy przesunięciu pracowników w wieku 45/50+ do innych prac lub wprowadzeniu takiej organizacji pracy, która powoduje odciążenie starszych pracowników; dla 17% stanowi to jednak problem.

Świadomość unikalności kapitału ludzkiego jako zasobu o strategicznym znaczeniu dla organizacji skłania zarządzających do stosowania różnych sposobów zatrzymywania wiedzy w przedsiębiorstwie, szczególnie gdy zapada nieodwołalna decyzja o przejściu starszego pracownika na emeryturę. W polskich podmiotach gospodarczych prowadzone są takie działania, jak: (i) kierowanie karierą pracowników tak, aby umożliwić wymianę doświadczeń osób w różnym wieku, (ii) zarządzanie wiedzą, (iii) praca w zespołach zróżnicowanych wiekowo, oraz (iv) szkolenia oparte na wymianie doświadczeń, np. mentoring, coaching. Dwóch na trzech pracodawców stosuje pierwsze trzy z wymienionych rozwiązań. Pracodawcy wykorzystują też potencjał osób będących na emeryturze – poprzez zatrudnianie w razie potrzeby swoich emerytowanych pracowników (zwłaszcza na terenach silniej zurbanizowanych, o relatywnie lepszej sytuacji na

**Organizacja
i ergonomia
pracy**

**Zarządzanie
wiedzą
w kontekście
dezaktywizacji
zawodowej
pracowników**

rynku pracy), a także poprzez utrzymywanie kontaktów z emerytami posiadającymi wiedzę ekspercką (w podobnym stopniu dotyczy to powiatów typu A i C). Pracodawcy rzadko stosują sformalizowany system międzypokoleniowego transferu wiedzy i umiejętności.

Świadomość odmiennych możliwości i potrzeb pracowników w zależności od fazy życia tak zarządzających, jak ogółu pracowników, raczej nie jest wspierana odpowiednimi szkoleniami. W ciągu minionych pięciu lat szkolenia z zarządzania różnorodnością miały miejsce jedynie u co siódmego pracodawcy, zaś dotyczące równowagi praca – życie – u co jedenastego. Sporadycznie pojawiają się szkolenia na temat zarządzania wiekiem (zaledwie 3% pracodawców).

Spośród instrumentów ZZZ, które można zaliczyć do obszaru zarządzania wiekiem, a które kierowane są do ogółu pracowników, wykorzystuje się programy prozdrowotne, w tym zwłaszcza darmowe bonusy w postaci dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego (stosuje je 59% pracodawców, zwłaszcza większych i zlokalizowanych w większych miastach), szczepienia profilaktyczne, karnety do klubów fitness, siłowni i na pływalnię (16%). Dla 2/3 pracodawców nie stanowi problemu to, że zatrudniając pracowników w wieku 45/50+ mogą być postrzegani jako organizacja „mało dynamiczna, nienowoczesna”, po prostu „stara” itp.

**Inne
instrumenty
zarządzania
wiekiem**

Wsparcie aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+

Osoby w wieku 45/50+ słabo znają rozwiązania mające na celu wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy, a w sytuacji bezrobocia rzadko z nich korzystają (dotyczy to szczególnie kobiet). Spośród różnych form aktywnej polityki rynku pracy stosunkowo najczęściej korzystano z pośrednictwa pracy i szkoleń/zajęć aktywizacyjnych. Pozostałe instrumenty rynku pracy miały ograniczony zasięg, zwłaszcza na terenach słabiej zurbanizowanych.

Generalnie bezrobotni w tym wieku są w małym stopniu zainteresowani instytucjonalnym wsparciem – ok. 40% osób w wieku 45/50+, które doświadczyły lub doświadczały bezrobocia, nie deklaruje chęci uczestnictwa w jakimkolwiek aktywnym programie rynku pracy. Dotyczy to szczególnie mężczyzn w wieku 50-64 lata. Pozostali najchętniej skorzystaliby ze szkoleń o charakterze zawodowym, usług pośrednictwa pracy, szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęć aktywizacyjnych oraz prac interwencyjnych w pełnym wymiarze godzin (15-20% wskazań). Jedynie ok. 10% osób z omawianej grupy wieku zadeklarowało chęć skorzystania z dotacji na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej. Jeszcze mniejsze jest zainteresowanie stażami zawodowymi czy przygotowaniem zawodowym dorosłych, a praktycznie zerowe – instrumentami wpisującymi się w działania jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, tj. pracami społecznie użytecznymi i kontraktami socjalnymi. Słabe zainteresowanie omawianymi instrumentami wynika m.in. z ich niskiej efektywności zatrudnieniowej – w trzy miesiące od zakończenia uczestnictwa w dowolnym

**Korzystanie
z instrumentów
aktywnej
polityki
rynku pracy**

programie rynku pracy zatrudnienie znalazło tylko 14% bezrobotnych w wieku 45/50+. Potwierdzają to wypowiedzi przedstawicieli instytucji publicznych – JOPS i PUP. Efektywność zatrudnieniowa w przypadku kobiet jest wyższa w młodszych grupach wieku 45+, zaś w przypadku mężczyzn – w starszych. Dodatkowo, jest ona zbliżona na terenach reprezentujących różne typy rynku pracy.

W opinii przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, oczekiwanym wsparciem najczęściej są prace interwencyjne i roboty publiczne, bowiem po zakończeniu w nich udziału beneficjenci uzyskują ponownie status bezrobotnego i mogą ubiegać się o zasiłek z tytułu bezrobocia. O wiele rzadziej jako formę pomocy oczekiwanej przez osoby w wieku 45+ wymieniano szkolenia (chętnie decydują się na nie jedynie osoby w wieku 45-49 lat). Również staże zawodowe są postrzegane jako instrument nieodpowiedni dla dojrzałych pracobiorców. Z zajęć aktywizacyjnych najchętniej korzystają osoby z grupy wieku 50+, a zwłaszcza 55+. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy są zdania, że osoby w wieku 45+ (a zwłaszcza 55+) w dużej mierze kontaktują się z urzędem pracy tylko w celu nabycia praw do bezpłatnej opieki zdrowotnej i uzyskania prawa do zasiłku z tytułu bezrobocia.

W sytuacji bezrobocia z usług agencji zatrudnienia korzystało tylko 8% kobiet i 9% mężczyzn, głównie z większych miast. Agencje zatrudnienia nie oferują szczególnych działań nakierowanych na wsparcie aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku – zakres usług i sposób ich świadczenia jest taki sam, jak w przypadku pozostałych klientów indywidualnych, choć zdarza się pomijanie osób w wieku 45/50+ podczas selekcji kandydatów (na prośbę pracodawcy). Starszych pracobiorców cechuje wysoki poziom nieufności wobec agencji zatrudnienia, a szczególnie agencji pracy tymczasowej i oferowanych przez te podmioty usług.

Również instytucje pomocy społecznej nie mają ofert przeznaczonych wprost dla klientów w wieku 45/50+. Zdecydowana większość ich inicjatyw jest skierowana do wszystkich beneficjentów, bez względu na wiek. Zakres działań jest pochodną realizowanych programów unijnych – działania są bardziej rozbudowane w sytuacji wdrażania takich projektów (dzięki pozyskaniu dodatkowych środków), w przeciwnym wypadku JOPS-y ograniczają się do pracy socjalnej i obsługiwanego systemu wsparcia finansowego. Działania „miękkie” ukierunkowane są na przywrócenie klientom JOPS wiary we własne siły, w możliwość zmiany sytuacji życiowej, ale też na rozwiązywanie problemów rodzinnych i społecznych, w tym na walkę z uzależnieniami. W tym obszarze najczęściej wykorzystuje się kursy i szkolenia aktywizujące oraz doradztwo/orzecznictwo/poradnictwo/pracę socjalną z klientem (i często z jego rodziną). Wsparcie „twarde” natomiast obejmuje zwykle kursy zawodowe oraz pomoc materialną (rzeczową i/lub finansową). Dla osób długotrwale bezrobotnych organizowane są też prace społecznie użyteczne, które z jednej strony dostarczają klientom dochodów (także w postaci prawa do półrocznego zasiłku po ich zakończeniu),

**Inne obszary
wsparcia
instytucjonalnego**

z drugiej zaś korzystnie wpływają na ich postrzeganie siebie i swoich perspektyw, co z kolei skutkować może wzrostem aktywności w poszukiwaniu innego zatrudnienia. Jednak skuteczność tych instrumentów wsparcia jest ograniczona ze względu na brak właściwych nawyków i dyscypliny pracowniczej beneficjentów. Dodatkowo stale zmniejsza się oferta takich prac. Skuteczność działań pomocowych w znacznym stopniu zależy od postawy samego beneficjenta, poziomu jego motywacji i determinacji oraz od realizowanej przez instytucje strategii wspierania. Warunkiem wzrostu efektywności działań aktywizacyjnych jest zatem podejście bardziej systemowe, wydłużone w czasie, obejmujące pracę nad różnymi deficytami klienta, zakładające kooperację z pracodawcami i uwzględniające realia lokalnych rynków pracy.

Konieczna jest identyfikacja i ocena przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej, zwłaszcza ukierunkowanych na wsparcie osób w wieku 45/50+, co wymaga jednak zaangażowania również innych podmiotów. Ważne jest w tym kontekście, że znaczna część przedstawicieli organizacji pozarządowych jest zdecydowana na uruchomienie w przyszłości przedsięwzięć w zakresie ekonomii społecznej, uznając je za efektywne narzędzie aktywizacji osób w wieku 45/50+.

Generalnie, organizacje pozarządowe (zwłaszcza te o lokalnym zasięgu) nie są wyspecjalizowane w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+. Znaczną część prowadzonych przez nie działań należy zaliczyć raczej do ogólnych przedsięwzięć aktywizacji i integracji społecznej, skierowanych do różnych kategorii wiekowych odbiorców, co oznacza, że grupa osób w wieku 45/50+ korzysta z oferty ogólnodostępnej, a nie wyspecjalizowanej pod kątem jej szczególnych potrzeb czy oczekiwań. Wśród działań przewidzianych konkretnie dla grupy wieku 45/50+ znalazły się: szkolenia zawodowe, kursy komputerowe, działania wspierające powrót na rynek pracy realizowane przy klubach pracy i klubach integracji społecznej. Wykorzystanie instrumentów integracji społecznej stanowi bardzo istotny etap poprzedzający właściwą aktywizację zawodową beneficjentów. Osiągane są także realne efekty w postaci zatrudnienia osób uczestniczących w projektach NGO i korzystających z instrumentów aktywizacji zawodowej. Wśród korzyści społecznych można wymienić przeciwdziałanie *ageizmowi*, łamanie społecznych barier i przeciwdziałanie dyskryminacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy. Do słabych stron działań organizacji pozarządowych zaliczyć trzeba przede wszystkim nie do końca przemyślane oferty usług i działań oraz wyraźne deficyty wiedzy i infrastruktury niezbędnych do właściwego zarządzania projektami. W opinii przedstawicieli NGO negatywne nastawienie osób, do których kierowane są działania, i zły stan zdrowia osób w wieku 45/50+ stanowią poważną barierę utrudniającą realizację działań aktywizujących i obniżającą ich efektywność. Szczególnie trudnym wyzwaniem jest aktywizacja osób trwale bezrobotnych i osób, które zmagają się z nałogami, a głównie do takich grup kierowane są działania NGO.

Osoby w wieku 45/50+ w sytuacji trudności zawodowych rzadko mogą liczyć na wsparcie związków zawodowych. W 2/3 podmiotów związki zawodowe w ogóle nie działają, a w pozostałych – niezbyt angażują się w sprawy istotne dla tej grupy osób. Jeśli się nimi zajmują, to najczęściej bronią osób w wieku 45/50+ przed zwolnieniem z pracy (znacznie rzadziej – wspierają w znalezieniu nowej pracy), czy też przed dyskryminacją płacową.

W ocenie ogółu osób w wieku 45/50+ (nie tylko bezrobotnych) najkorzystniejsze dla ich sytuacji na rynku pracy jest wsparcie w formie bezpłatnych szkoleń oraz dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Przydatność ostatniego z rozwiązań jest też wysoko oceniana przez pracodawców, a także publiczne służby zatrudnienia. Pracodawcy dobrze oceniają również przydatność staży zawodowych i umożliwienia dorabiania do emerytury w ramach dopuszczalnych limitów, a także bezpłatne szkolenia. Pracodawcy w sektorze publicznym większe znaczenie przywiązują do narzędzi zwiększających wiedzę i umiejętności pracowników, głównie poprzez bezpłatne szkolenia oraz dofinansowanie studiów czy finansowanie staży, zaś ci z sektora niepublicznego bardziej skłaniają się ku narzędziom wspierającym działania o charakterze socjalnym oraz mobilizujące pracowników do aktywności zawodowej (np. krótszy okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby, możliwość dorabiania do wcześniejszej emerytury, nieoprocenowane pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia osób w wieku 50+ ze środków publicznych). Skrócony okres wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za czas choroby pracownika cenią sobie zwłaszcza pracodawcy mikro i średniej wielkości.

Rozbieżne opinie wywołuje 4-letni okres ochronny, zabezpieczający pracownika przed zwolnieniem w okresie przedemerytalnym. Rozwiązanie to pozytywnie ocenia 2/3 osób w wieku 45-69 lat wobec zaledwie 1/4 pracodawców. Pracodawcy akceptują 4-letni okres ochronny w odniesieniu do swoich długoletnich pracowników, których cenią za lojalność i zaangażowanie, natomiast obawiają się nawiązywania nowych stosunków pracy z osobami, które niedługo obejmie to rozwiązanie. Negatywnie oceniają ten zapis także przedstawiciele instytucji zaangażowanych w pośrednictwo pracy (PUP, agencje zatrudnienia), ale i instytucji szkoleniowych – w praktyce osoby, które zbliżają się do wieku ochronnego, są zwalniane, a następnie bardzo trudno jest je wprowadzić na otwarty rynek pracy. Negatywnie oceniono przepis dotyczący skierowania osób w wieku 50+ do odbycia 12-18-miesięcznego przygotowania dorosłych – zbyt długi okres zniechęca osoby w tym wieku do uczestnictwa, pracodawcy nie są nim zainteresowani ze względu na wysokie wymagania. Podobnie, zbyt niskie stypendia zniechęcają do uczestnictwa w stażach, których czas trwania jest – w opinii niektórych – zbyt krótki. Potwierdzają to przedstawiciele innych grup (np. instytucji szkoleniowych).

**Ocena
obowiązujących
rozwiązań
legislacyjnych
ukierunkowanych
na
wyrównywanie
szans osób
w wieku 45/50+
na rynku pracy**

Zróznicowane są opinie na temat instrumentów szkoleniowych. Krytycznie wyrażają się o nich przedstawiciele PUP (głównie z uwagi na zbyt małe zainteresowanie bezrobotnych w wieku 45/50+), pozytywnie – przedstawiciele instytucji szkoleniowych, którzy dobrze oceniają także możliwość kierowania na szkolenia osób pozostających jeszcze w zatrudnieniu. Z doświadczeń agencji zatrudnienia wynika, że samo ukończenie kursów nie stanowi dla pracodawców dostatecznie silnego bodźca zwiększającego ich skłonność do zatrudniania osób w wieku 45/50+. Za korzystne uznawane są rozwiązania dotyczące zatrudnienia subsydiowanego. Bardzo dobrze oceniane są także wszelkiego rodzaju ulgi finansowe dla pracodawców, jak skrócenie okresu, w którym pracodawca płaci za chorobę pracownika, czy zwolnienia pracodawców z płacenia składki na Fundusz Pracy. Jednak równoległe zgłaszane są opinie o zbyt niskim wymiarze tych ulg. Korzystny wpływ może mieć też szersze wdrożenie ustawy żłobkowej. Pozwoli to z jednej strony na stworzenie miejsc pracy dla kobiet w wieku 45/50+, a z drugiej – odciąży niektóre z nich od obowiązków opiekuńczych, umożliwiając im kontynuowanie zatrudnienia.

Ogólnie wiedza na temat obowiązujących rozwiązań legislacyjnych, zarówno osób w wieku 45/50+, jak i innych interesariuszy rynku pracy, nie jest duża. Wyjątek stanowią właściwie tylko przedstawiciele powiatowych urzędów pracy.

Główne rekomendacje

- (1) Stworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.
- (2) Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek.
- (3) Kształcenie ustawiczne, rozwój kompetencji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.
- (4) Ewolucja prowadzonej polityki aktywizacyjnej i jej instrumentów.
- (5) Rozwój lokalnej polityki społecznej.
- (6) Upowszechnianie i promowanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.
- (7) Wprowadzenie zachęt finansowych dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ podejmujących działalność gospodarczą.
- (8) Rozwiązania instytucjonalne dotyczące opieki nad dziećmi i osobami zależnymi – alternatywne rozwiązania opieki.
- (9) Dbałość o profilaktykę zdrowotną.

W ostatnich latach w Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach europejskich, coraz silniejszy akcent kładzie się na kwestię zwiększenia aktywności zawodowej generacji 50+, w tym wydłużenia okresu pozostawania w zatrudnieniu. Przyczyny tego leżą m.in. w kurczeniu się, a także w starzeniu potencjalnych zasobów pracy oraz w postępującej dezaktualizacji kompetencji zawodowych starszych pracobiorców. Co więcej, poprawa jakości życia skutkuje zwiększeniem długości trwania życia. Następuje poprawa stanu zdrowia ludności w każdym wieku, w tym i osób na przedpolu starości. Procesom tym powinno towarzyszyć wydłużenie okresu aktywności zawodowej, który jednak w Polsce – pomimo wyraźnej poprawy w ostatnich latach – nadal pozostaje, na tle innych krajów europejskich, na niskim poziomie.

Najistotniejszy jak dotąd krok w kierunku systemowego rozwiązania problemu niskiej aktywności zawodowej starszego pokolenia Polaków stanowi realizowany od 2008 r. rządowy program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” (Program 50+). Działania tego programu ukierunkowane są na wykorzystywanie w jak największym stopniu istniejącego potencjału zatrudnienia dzięki stosowaniu polityki tworzącej możliwości uczestnictwa w rynku pracy. Polityka ta obejmuje zarówno kształtowanie warunków pracy z uwzględnieniem potrzeb pracowników w starszym wieku, rozwój kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, tworzenie miejsc pracy charakteryzujących się wysoką jakością i wydajnością, zapewnienie skutecznych systemów zabezpieczenia społecznego, jak i wykorzystanie rozbudowanych instrumentów umożliwiających pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym itp. Program przewidziany jest do realizacji do 2020 r., jednak – jak się wydaje – wymaga dostosowania zaprojektowanych działań szczegółowych do zmieniających się warunków funkcjonowania osób w wieku 50+ na rynku pracy. Należy podkreślić, że wiele w tym zakresie już zrobiono – wprowadzono zachęty finansowe dla pracodawców, stworzono rozwiązania legislacyjne dotyczące rozwoju opieki instytucjonalnej nad małoletnimi dziećmi, zrealizowano liczne projekty służące podnoszeniu kwalifikacji oraz kompetencji „miękkich” osób w wieku 50+ i młodszych (45+). Podjęte działania z pewnością przyczyniły się do obserwowanego zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób po pięćdziesiątce. Wiele jednak pozostaje nadal do zrobienia. Znaczenie działań mających na celu zwiększenie aktywności zawodowej rośnie, zwłaszcza w kontekście zmian w systemie emerytalnym, które weszły w życie w styczniu 2013 r. Sukcesywne podnoszenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn rodziło i nadal rodzi kontrowersje, dotyczące zwłaszcza zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, ale i docelowych progów, przyjętych w ustawie z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r. nr 0 poz. 637, poz. 637). Podstawowym argumentem za dokonanymi zmianami były rosnące obciążenia systemu ubezpieczeń społecznych, wynikające ze starzenia się polskiego społeczeństwa, wymagające wprowadzenia rozwiązań, które zagwarantują pewność emerytur w przyszłości. Przeciwnicy zmian podnosili natomiast przede wszystkim argumenty niedostosowania obecnych uwarunkowań polityki rynku pracy, społecznej, czy zdrowotnej do proponowanych rozwiązań. Wprowadzone zmiany w systemie emerytalnym wymuszają wydłużenie okresu aktywności zawodowej, jednak wobec trudnej sytuacji na rynku pracy rodzą konieczność intensyfikacji działań adaptacyjnych, pozwalających na likwidację barier kompetencyjnych – utrudniających podjęcie pracy w sytuacji jej utraty oraz utrzymanie w zatrudnieniu – jak również na stworzenie warunków pracy adekwatnych do potrzeb starzejących się zasobów pracy. Należy podjąć działania, które służyłyby wypukleniu atutów starszych pracobiorców i zwalczaniu dotyczących ich ste-

reotypów. A to wymaga niewątpliwie rzetelnej diagnozy sytuacji tej grupy na rynku pracy. Dotychczasowe badania są raczej rozproszone i dotyczą zwykle albo konkretnej kategorii osób w wieku 45/50+ (bezrobotnych, pracujących, konkretnych grup zawodowych), albo populacji ograniczonych terytorialnie (zwykle do obszaru województwa). Niniejsza publikacja stanowi próbę wypełnienia luki w tym zakresie, a przedstawienie szerokiego spektrum poglądów uzyskanych drogą badań ogólnopolskich (zarówno ilościowych, jak i jakościowych), stanowi ważny wkład w prowadzoną dyskusję na temat zwiększenia aktywności zawodowej starszego pokolenia, dostarczając naukowych argumentów w tym zakresie. Publikacja opracowana została w ramach szerzej zakrojonego projektu systemowego *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, realizowanego w partnerstwie przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (Lider Partnerstwa) i Uniwersytet Łódzki (Partner). Projekt ten wpisuje się w realizację Celu 1. „Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50. roku życia i zarządzanie wiekiem” Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

Głównym celem projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* jest promocja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz promocja działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób w tym wieku. Założone cele realizuje się prowadząc kompleksowe działania, obejmujące w latach 2010-2014 następujące zadania:

- wykonanie szeroko zakrojonych prac badawczych i upowszechnianie ich wyników;
- prace krajowej Sieci Tematycznej, działającej pn. Rady Programowej 50+ oraz Rady Społecznej 50+, których celem jest opracowanie rekomendacji w zakresie działań prowadzonych w ramach Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” oraz określenie kierunków zmian Programu i wytycznych dla opracowania koncepcji działań wspierających na rynku pracy osoby po 60. roku życia;
- publikacja katalogu rekomendacji dotyczących działań na rzecz aktywizacji osób po 50. roku życia realizowanych w ramach środków UE;
- publikacja katalogu rekomendacji dla programów zwiększających aktywność osób po 50. i 60. roku życia;
- organizacja ogólnopolskiej kampanii informacyjno-promocyjnej dotyczącej aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+, stworzenie strony internetowej projektu pod adresem www.50plus.gov.pl, opracowanie broszury informacyjnej dla osób w wieku 50+, organizacja 18 konferencji promujących aktywność zawodową kobiet i mężczyzn po 50. roku życia;
- przeprowadzenie – metodą blended learning (zajęcia stacjonarne + e-learning) – szkoleń dla 630 pracowników instytucji rynku pracy i pomocy społecznej;
- publikacja narodowego raportu dla Polski, wykonanego przez OECD.

Niniejsza publikacja stanowi **raport końcowy z badań wykonanych w ramach diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce**. Jest to jeden z elementów szerzej zakrojonych prac badawczych, prowadzonych w latach 2010-2013 przez Uniwersytet Łódzki – Partnera projektu (tab. 1).

Tabela 1. Struktura prac badawczych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, realizowanych przez Uniwersytet Łódzki

Wyszczególnienie	Ogólna charakterystyka realizowanych badań	Produkt
<p>Zadanie 1. Opracowanie analiz rozwiązań obecnie realizowanych i dotychczas zrealizowanych programów skierowanych do osób w wieku 50+ w Polsce w latach 2004-2009 i 2010-2012.</p> <p>Faza 1., dotycząca działań w latach 2004-2009.</p> <p>Faza 2., dotycząca działań w latach 2010-2012 (zadanie Lidera).</p>	<p>Badania dotyczyły działań podejmowanych w latach 2004–2009 w celu wyrównywania szans na rynku pracy w Polsce osób w wieku 45/50+. Analizie poddano zwłaszcza krajowe i samorządowe programy rynku pracy sprzyjające aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+. Szczególne miejsce zajmowała analiza działań kierowanych do osób w wieku 45 lat i więcej, podjętych w ramach programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Badania prowadzone były w oparciu o dokumenty programowe i sprawozdawcze, a także dane pierwotne dotyczące projektów zrealizowanych w latach 2004-2009.</p>	<p>Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009, opublikowany w IV kw. 2011 r.</p>
<p>Zadanie 2. Opracowanie analizy rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE i określenie szans ich implementacji.</p>	<p>Zadanie obejmuje badania rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE: w Danii, Szwecji, Holandii, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Czechach, Bułgarii, Rumunii, na Cyprze i we Włoszech. Badania obejmują rozwiązania systemowe oraz przykłady ciekawych inicjatyw podejmowanych przez podmioty publiczne i niepubliczne w wymienionych krajach, promujących aktywne starzenie i sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45/50+. Pozwoli to na wyodrębnienie dobrych praktyk na poziomie makro-, mezo- i mikroekonomicznym. Badania prowadzone są w oparciu o analizę danych zastanych i danych pierwotnych, pozyskanych bezpośrednio od realizatorów ww. działań.</p>	<p>Raport końcowy; planowany termin publikacji raportu –</p> <p>III kw. 2013 r.</p>
<p>Zadanie 3. Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce.</p>	<p>Badania pierwotne, poprzedzone desk research.</p>	<p>Niniejszy raport; planowany termin publikacji – III kw. 2013 r.</p>

Źródło: Opracowanie własne.

Aby zachować komplementarność badań prowadzonych w ramach *Diagnozy* względem pozostałych etapów prac projektu, podmiotem badania uczyniono kobiety i mężczyzn w wieku 45 lat lub więcej, uwzględniając równocześnie – w miarę możliwości – kohortę w wieku 50 lat i więcej. Komponent badawczy projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* przewiduje bowiem analizę sytuacji w zakresie zatrudnienia już osób w wieku 45+. Wynika to z konieczności wcześniejszego objęcia działaniami adaptacyjnymi osób zbliżających się do przedemerytalnej fazy życia zawodowego. Dzięki działaniom skierowanym do kobiet i mężczyzn w wieku 45 lat i więcej, angażującym je w szerokoprofilowy proces adaptacyjny, mogą się one przygotować do zmiany, w tym do odnowienia i poszerzenia kompetencji. Pozwoli to na wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy – wewnętrznym lub zewnętrznym, zależnie od sytuacji jednostkowej. Wiek 45+ wyznacza też początek niemobilnego wieku produkcyjnego. Podmiotem badań pozostają więc starsi pracownicy, które to określenie – z wszystkimi zastrzeżeniami wynikającymi z dyskusji pojęcia – odniesiono do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Celem głównym *Diagnozy* był opis i ocena sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce, w tym ocena roli instytucji wspierających aktywność zawodową osób w tym wieku. Celowi głównemu *Diagnozy* podporządkowano następujące cele szczegółowe:

1. Ocena aktualnej sytuacji zawodowej i społecznej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce.
2. Ocena postaw kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec własnej aktywności zawodowej.
3. Ocena postaw pracodawców wobec zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.
4. Ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez instytucje rynku pracy (IRP).
5. Ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej (JOPS).
6. Ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez organizacje pozarządowe (NGO).
7. Identyfikacja barier i szans wydłużenia okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce.
8. Wypracowanie wniosków i rekomendacji odnośnie do rozwiązań systemowych w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce.

Przyjęte cele wymagały podjęcia szeroko zakrojonych badań, które nie ograniczałyby się jedynie do osób w wieku 45/50+, ale pozwoliłyby na ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn w tym wieku na rynku pracy w Polsce przez pozostałych interesariuszy – pracodawców, instytucje rynku pracy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe. Co więcej, badania koncentrowały się na zagadnieniach związanych z sytuacją zawodową tej grupy, ale uwzględniono także – choć w wyraźnie mniejszym wymiarze – kwestie związane z pozazawodową sytuacją kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat, która również może rzutować na decyzje dotyczące dalszego zatrudnienia. Przedmiotem zainteresowania byli także obecni emeryci, koncentrowano się przy tym na retrospektywnym ujęciu ich dotychczasowego życia zawodowego. Takie wielotorowe podejście pozwoliło na pogłębioną diagnozę sytuacji starszego pokolenia w kontekście wydłużenia aktywności zawodowej, w tym zwłaszcza propozycji działań sprzyjających tejże aktywności z perspektywy samych zainteresowanych – kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ i pracodawców, ale też różnych instytucji, których działania mogą i powinny przyczynić się do wyrównywania szans na rynku pracy starszego pokolenia (w zgodzie z nurtem *gender mainstreaming*) oraz zwiększenia aktywności zawodowej starszych pracobiorców – poprzez szersze włączenie obecnie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz stworzenie zachęt do wydłużenia okresu zatrudnienia pracujących.

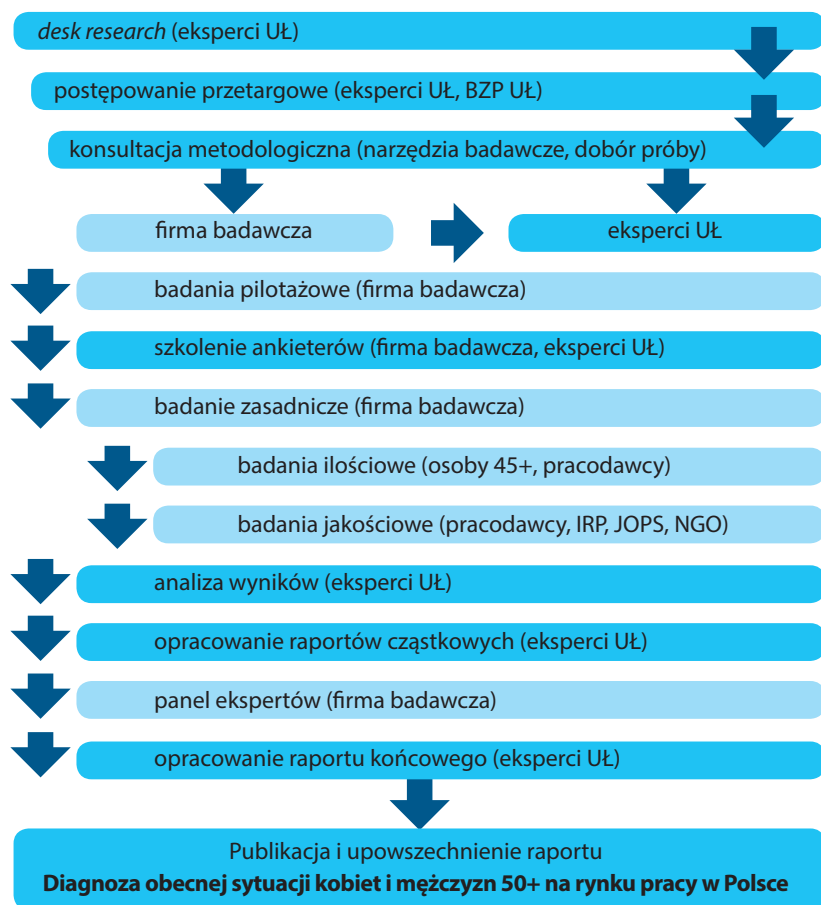
Proces badawczy *Diagnozy* obejmował:

- *desk research* w oparciu o źródła wtórne oraz dane statystyki krajowej i międzynarodowej, w tym: przegląd najważniejszych badań krajowych i zagranicznych dotyczących problematyki badania (2010 r., aktualizacja – 2012 r.),
- opracowanie koncepcji badań terenowych, w tym narzędzi badawczych (I połowa 2011 r.),
- realizację fazy terenowej badań przez wyłonione w drodze postępowania przetargowego konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., w tym wstępne opracowanie wyników (I-III kwartał 2012 r.),
- opracowanie i analizę wyników badań terenowych zrealizowanych w ramach ośmiu głównych modułów badawczych (II-IV kwartał 2012 r.).

Opracowanie raportu końcowego poprzedzała wstępna analiza wyników wykonana przez konsorcjum realizujące fazę terenową badań, a następnie pogłębione badania zespołu UŁ (rys. 1). Efektem prac są raporty cząstkowe dotyczące poszczególnych modułów badawczych. Niniejszy raport zamyka sekwencję dotychczasowych prac badawczych, syntetyzując wyniki kolejnych etapów badań podejmowanych w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i męż-*

czyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Największy nacisk położono na wyniki badań pierwotnych, mających unikatowy w skali kraju charakter. Po raz pierwszy bowiem podjęta została próba tak szeroko zakrojonych badań o zasięgu ogólnopolskim dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Triangulacja źródeł danych, metod i technik badawczych, jak również dywersyfikacja podmiotów badania oraz przyjęte zasady doboru prób, pozwalają na generalizowanie wyników badań ilościowych, ale też na dokonanie oceny jakościowej czynników warunkujących i potencjalnie poprawiających sytuację osób w wieku 45/50+ na rynku pracy (w perspektywie wyników dotychczasowych badań w tym zakresie). Zaangażowanie na każdym etapie prac nad *Diagnozą* interdyscyplinarnego zespołu pracowników naukowych Uniwersytetu Łódzkiego, w tym członków Rady Ekspertów, zapewniło różnokierunkowe ujęcie podejmowanej problematyki badawczej i zagwarantowało wieloetapowy proces oceny powstałych produktów.

Rysunek 1. Schemat procesu badawczego



Źródło: Opracowanie własne.

Niniejsza publikacja podzielona została na cztery części, poprzedzone rozdziałem zawierającym syntetyczne wnioski z *desk research* oraz krótką charakterystykę metodyki badania (szczegółowe informacje dotyczące metodyki badań *Diagnozy* Czytelnik znajdzie w dołączonym w wersji elektronicznej Aneksie metodologicznym). W części pierwszej raportu dokonano charakterystyki kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w kontekście ich sytuacji zawodowej.

Opisu tego dokonano z dwóch perspektyw – z punktu widzenia samych przedstawicieli pokolenia 45+, ale też i pracodawców. Część druga pozwala na ocenę potencjału badanej grupy przez różne instytucje zaangażowane we wsparcie aktywności zawodowej, w tym aktywizację zawodową starszego pokolenia. Część trzecia z kolei służy prezentacji i ocenie dotychczasowych działań podejmowanych przez rząd, instytucje publiczne i podmioty niepubliczne (w tym trzeci sektor) w kierunku zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 45+, w tym 50+. Ostatnia część zawiera wnioski końcowe oraz propozycje dalszych działań – zarówno na szczeblu krajowym, regionalnym, jak i lokalnym – które sprzyjałyby wyrównywaniu szans na rynku pracy jego starszych wiekiem uczestników, a także zwiększeniu aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+.

Autorzy podjęli trud, aby pomimo naukowego charakteru badań, raport mógł być kierowany nie tylko do środowiska naukowego, ale przede wszystkim do praktyków – pracowników instytucji rynku pracy, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, organizacji pozarządowych i wszystkich innych środowisk zainteresowanych obecną sytuacją kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce. Wierzymy, że stanowić będzie ważne i użyteczne źródło informacji na etapie programowania i projektowania działań kierowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Pragniemy w tym miejscu złożyć gorące podziękowania wszystkim osobom i instytucjom, które włączyły się aktywnie w prowadzone badania, bez których niniejszy raport nie mógłby przybrać obecnego kształtu. Szczególne wyrazy wdzięczności niechaj przyjmą uczestnicy badania, którzy poświęcili własny czas i podzielili się swoimi refleksjami na temat sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce i jej uwarunkowań.

Rozdział I

Metodologiczna charakterystyka badań

1.1. Główne założenia badawcze *Diagnozy* w świetle wyników *desk research*

Izabela Kołodziejczyk-Olczak

1.1.1. Obszary badań *desk research* przeprowadzonych w ramach *Diagnozy* na etapie przygotowawczym opracowania koncepcji badań terenowych

Inkluzja zawodowa i aktywizacja społeczna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wymaga integracji działań i współpracy różnych instytucji (pracodawców, organizacji biznesowych, organizacji związkowych, zrzeszeń pracodawców, organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, środowiska nauki i mediów). Współpraca ta dotyczy podmiotów na wszystkich szczeblach – państwowym, lokalnym, regionalnym.

Ukazany we wstępie niniejszego raportu *Schemat postępowania badawczego* (rys. 1) prezentuje zamysł zespołu badawczego Uniwersytetu Łódzkiego dotyczący kompleksowego podejścia diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku powyżej 45 lat na rynku pracy w Polsce. W okresie tworzenia koncepcji badań, w drugiej połowie 2010 roku, wykonany został obszerny *desk research* w oparciu o źródła wtórne oraz dane statystyki krajowej i międzynarodowej, w tym także przegląd najważniejszych badań krajowych i zagranicznych dotyczących problematyki badania. Przegląd ten dostarczył zespołowi Uniwersytetu Łódzkiego inspiracji w zakresie eksplikacji problematyki badawczej, doboru podmiotów badania, a także przeglądu wykorzystywanego instrumentarium do badań terenowych czy operacjonalizacji.

Jeśli chodzi o regulacje prawne, analizowano regulacje ustawowe, czyli Konstytucję RP, kodeksy i inne ustawy zwykłe, akty wykonawcze do ustaw, a także projekty regulacji ustawowych i aktów wykonawczych przygotowywanych w parlamencie oraz przez agendy rządowe¹. Dokonano również przeglądu strategii krajowych i regionalnych wszystkich województw w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+. Najbardziej kompleksowo problem aktywizacji osób w wieku 45/50+ opisywały strategie opracowane na poziomie krajowym, które zostały uszczegółowione i rozwinięte w działaniach regionalnych. Strategie rozwoju województw i wojewódzkie strategie zatrudnienia zaprogramowały bardzo ogólne działania na regionalnych rynkach pracy². Tylko w pięciu strategiach rozwoju regionów przewidziano działania aktywizujące osoby w wieku 45/50+ na rynku pracy. We wszystkich wojewódzkich strategiach rozwoju i strategiach społecznych duży nacisk położono na profilaktykę zdrowia i wdrażanie programów ochrony zdrowia³. Przedmiotem zainteresowania był także szeroko pojmowany dialog społeczny prowadzony na szczeblu ogólnokrajowym, lokalnym

¹ M. Włodarczyk, M. Paluszkiwicz, *Analiza uwarunkowań prawnych realizacji polityki zatrudnienia sprzyjającej aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010; wyodrębnione regulacje prawne posłużyły do zaprojektowania wątku badań dotyczącego oceny wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku dojrzałym.

² W większości strategii zdiagnozowano niekorzystne trendy demograficzne, a nawet starzenie się zasobów pracy, jednak w ślad za tym nie zaproponowano żadnych działań aktywizujących zawodowo osoby starsze, nie wskazano też osób w wieku 50+ jako specyficznej kategorii beneficjentów ogólnie sformułowanych celów w obszarze rynku pracy.

³ J. Przywojska, A. Podgórnjak-Krzykacz, *Analiza strategii krajowych i regionalnych z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010; wnioski płynące z badań wykorzystane zostały w Zadaniu 1 projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, a także na etapie formułowania kryteriów doboru województw do badań jakościowych.

i branżowym, a także na poziomie zakładu pracy⁴. Celem tego wątku badań była identyfikacja i kompleksowa analiza propozycji zgłaszanych przez organizacje pracodawców i związki zawodowe, dotyczących nowelizacji dotychczasowych rozwiązań oraz nowych inicjatyw o zasięgu krajowym i regionalnym, w obszarze szeroko ujętej problematyki aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce. Szczególne zaangażowanie w dialogu społecznym przejawiały organizacje pracodawców, prezentując swoje stanowisko w omawianych propozycjach zmian regulacji prawnych. Związki zawodowe bardziej powściągliwie uczestniczyły w wymianie poglądów na temat aktywności osób w wieku 45/50+⁵. Ważną rolę wspomagającą organizacje publiczne w zakresie wielu działań związanych z rynkiem pracy, w tym aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+, pełnią organizacje trzeciego sektora⁶.

Występujące w ostatnich dwóch dekadach przemiany procesów demograficznych (rozrodności, umieralności oraz migracji) są czynnikiem przyspieszonych zmian struktury wieku ludności Polski⁷. Zmniejszanie się potencjalnych zasobów pracy może być chociaż częściowo powstrzymane poprzez zatrzymanie na rynku pracy osób dojrzałych⁸.

Jak widać, na początku postępowania badawczego zarysowała się potrzeba wielopłaszczyznowej diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce, na którą złożyła się przede wszystkim autoocena sytuacji zawodowej i społecznej tej grupy oraz ocena postaw pracodawców wobec jej zatrudniania. W świetle niepełnych i fragmentarycznych dotychczasowych badań obraz sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ dopełnia ocena wsparcia otrzymywanego ze strony instytucji rynku pracy – urzędów pracy, firm szkoleniowych, agencji zatrudnienia, a także organizacji trzeciego sektora oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Dzięki tym zabiegom udało się koncepcyjnie przygotować badanie w pełni oryginalne, złożone, charakteryzujące się innowacyjnym charakterem badań terenowych, a jednocześnie dające możliwość skonfrontowania z innymi o podobnym charakterze.

Bardzo ważnym elementem *desk research* był przegląd innych badań – krajowych i zagranicznych – związanych z poddaną badaniom *Diagnozy* problematyką, a także przegląd najważniejszych danych statystyki krajowej i międzynarodowej. Jednocześnie założono, że analiza sytuacji osób w dojrzałym wieku przedstawiona w literaturze polskiej i zagranicznej powinna być prowadzona z uwzględnieniem wielu czynników otoczenia: demograficznych, prawnych, społeczno-kulturowych, ekonomicznych. Poniżej zaprezentowane zostaną najważniejsze wyniki *desk research* *Diagnozy* w omawianym zakresie, uaktualnione o najważniejsze dane statystyczne i opracowania tematyczne opublikowane w latach 2011-2012.

1.1.2. Starzenie się społeczeństw jako główny stymulator działań ukierunkowanych na zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+

Tendencje demograficzne odnotowane w trakcie *desk research* w listopadzie 2010 roku generalnie utrzymały się w kolejnych latach, a tylko niektóre wskaźniki uległy niewielkiej poprawie, co dowodzi w dalszym ciągu potrzeby kompleksowych badań nad osobami starszymi w celu pełnej diagnozy ich sytuacji na rynku pracy oraz nakreślenia kierunków niezbędnych interwencji wszystkich interesariuszy.

⁴ B. Urbaniak, M. Koziorowicz, *Propozycje organizacji pracodawców i związków zawodowych, w tym prace trójstronnej komisji ds. społeczno-gospodarczych, trójstronne zespoły branżowe, wojewódzkie komisje dialogu społecznego*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010.

⁵ Najbardziej aktywną organizacją była PKPP „Lewiatan”, zaś po stronie związkowej największą aktywność przejawiało OPZZ.

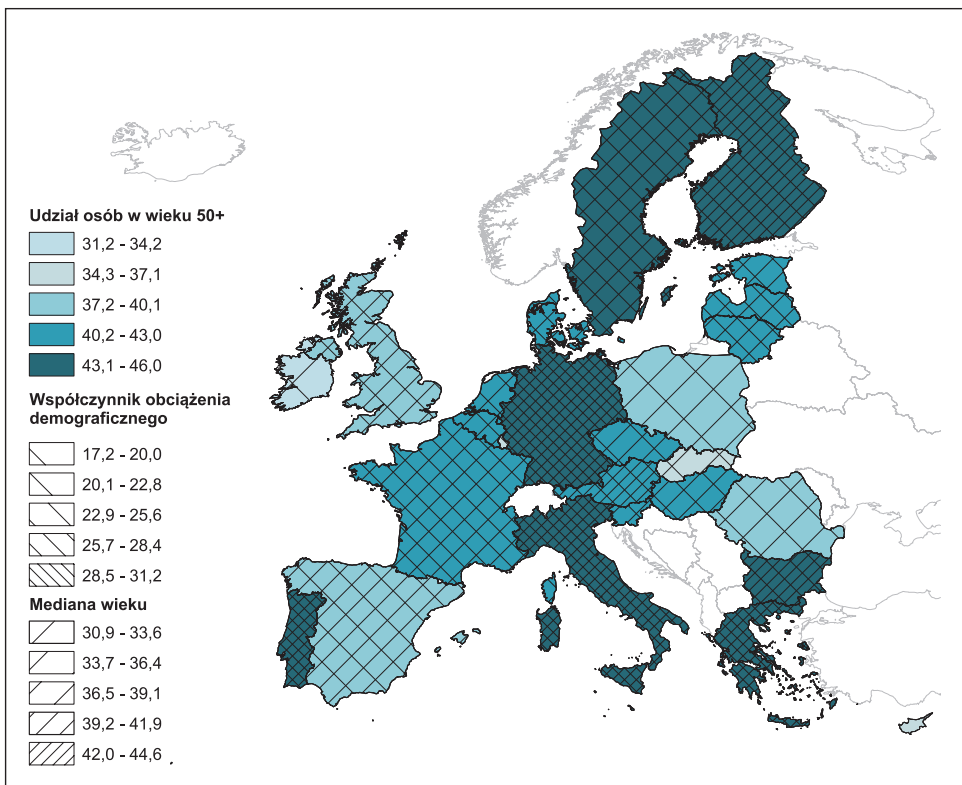
⁶ Instytucje pozarządowe zostały włączone do badań terenowych, ponieważ stwierdzono, że mogą być one ważnym uzupełnieniem działań administracji publicznej na rzecz aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku i ich większego wyspecjalizowania w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych.

⁷ D. Kałuża-Kopias, *Analiza zmian demograficznych – sytuacja osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym prognozy demograficzne*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010.

⁸ A. Malarska, *Sytuacja osób w wieku 45 i więcej lat na rynku pracy w Polsce. Analiza zmian w oparciu o wyniki BAEL i bezrobocie rejestrowane*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010.

Polska, podobnie jak cała Europa, starzeje się, a występujące w ostatnich dwóch dekadach przemiany procesów demograficznych (w tym zwłaszcza obniżanie się wskaźnika urodzeń, wzrastająca długość życia i osiąganie wieku emerytalnego przez pokolenie osób, które urodziły się w latach powojennego boomu demograficznego) są głównym czynnikiem zmian struktury wieku ludności⁹. W 2011 r. osoby w wieku 50+ stanowiły ok. 42% populacji mieszkańców UE-27, przy czym wartość tego wskaźnika jest zróżnicowana terytorialnie – od ok. 31% w Irlandii po ok. 45% w Niemczech, Bułgarii i we Włoszech – rys. 1.1. Podobny rozkład terytorialny ma udział osób w wieku 65+ w populacji, najwyższy poziom osiągając w Niemczech i we Włoszech (ponad 20%). Polska, z udziałem osób w wieku 50+ rzędu ok. 38% i osób w wieku 65+ na poziomie ok. 14%, należy (obok takich krajów jak Rumunia, Hiszpania i Wielka Brytania) do stosunkowo młodych demograficznie krajów członkowskich UE (znacznie młodsze są natomiast Irlandia, Cypr, Luksemburg czy Słowacja, w których udział osób w wieku 50+ sięga 31-36%, zaś osób w wieku 65+ – nie przekracza 13%).

Rysunek 1.1. Wybrane wskaźniki demograficzne w Polsce na tle Unii Europejskiej w 2011 r.



* Większa gęstość linii wyrażających poziom mediany wieku i współczynnika obciążenia demograficznego osobami starszymi odpowiada krajom o wysokich wartościach tych wskaźników, a więc o trudniejszej sytuacji demograficznej.

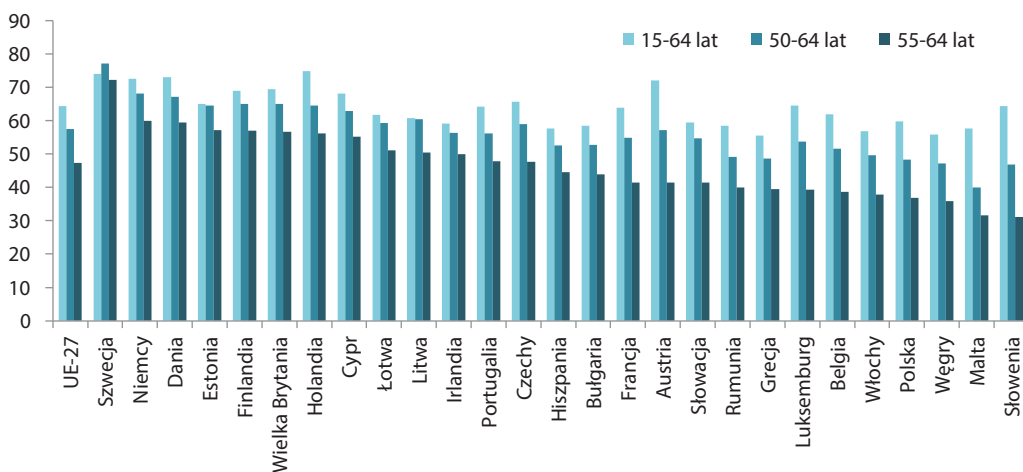
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [demo_pjanbroad, demo_pjanind], stan na dzień 21.11.2012 r.

⁹ E. Roszko, *Analiza sytuacji osób 50+/45+ w Unii Europejskiej – Polska na tle innych krajów europejskich w oparciu o statystyki Eurostat*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010.

Relatywnie dobrą sytuację demograficzną w Polsce potwierdza także mediana wieku – 38 lat w 2011 r. (38,4 roku w 2012 r.) wobec średniej UE-27 na poziomie 41,2 roku czy 44,6 roku w Niemczech (45 lat w 2012 r.), jak również współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi¹⁰, który w 2011 r. pozostawał na poziomie 18,9, wobec 26,2 w UE-27, zaledwie 17 w Irlandii i Słowacji oraz ok. 30 w Niemczech i we Włoszech. Ten optymistyczny obraz zaburzą jednak prognozy demograficzne – przewiduje się, że w 2035 r. udział osób w wieku 50+ w całej populacji Polsce przekroczy średnią unijną – 46% wobec projektowanego dla UE-27 poziomu 45,1%. Co więcej, współczynnik obciążenia demograficznego osobami w wieku poprodukcyjnym wzrośnie do poziomu 46 (w tym aż 92 w przypadku kobiet)¹¹. Już obecnie w naszym kraju – według wyników Narodowego Spisu Powszechnego – współczynnik obciążenia demograficznego osobami w wieku poprodukcyjnym wskazuje, że na jedną osobę w wieku produkcyjnym przypada 27 osób w wieku poprodukcyjnym, co oznacza wzrost tego wskaźnika o 3 osoby z poziomu 24 do poziomu 27 w ciągu ostatnich 9 lat¹².

W perspektywie najbliższych dwudziestu pięciu lat rola czynnika demograficznego w kształtowaniu potencjalnych zasobów pracy wzrośnie, co wymaga podjęcia aktywnych działań sprzyjających: (1) wydłużeniu okresu aktywności zawodowej oraz (2) aktywizacji zawodowej obecnie nieaktywnych zawodowo osób w wieku 45/50+¹³. Tymczasem w Polsce potencjalne zasoby pracy starszego pokolenia wciąż wykorzystywane są w znacznie mniejszym stopniu niż w krajach UE, o czym świadczą dane zaprezentowane na wykresie 1.1.

Wykres 1.1. Wskaźnik zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej według grup wieku w 2011 r. (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [lfsi_emp_a], 10.10.2012 r.

¹⁰ Na rysunku 1.1 zaprezentowany został współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi, liczony jako relacja osób w wieku 65 lat i więcej do liczby osób w wieku 15-64 lata.

¹¹ *Rocznik Demograficzny 2011*, GUS, Warszawa 2011, s. 153.

¹² *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, GUS, 22.03.2012 r.

¹³ D. Kałuża-Kopias, *Analiza zmian demograficznych – sytuacja osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, prognozy demograficzne*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010.

Polska, przy dość wysokim (powyżej średniej unijnej) wskaźniku zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata (59,7% przy średniej dla UE-27 na poziomie 64,3% w 2011 r.), należy do krajów o najniższym wskaźniku zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata¹⁴ (36,9%), zwłaszcza wśród kobiet (27,3%). Niski jest także wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata – 48,4% w 2011 r., co plasuje Polskę na czwartej pozycji od końca, przed Węgrami, Słowenią i Maltą. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że w ciągu ostatnich kilku lat nastąpiła znaczna poprawa wskaźnika zatrudnienia dla obu omawianych grup wieku – w 2004 r. wskaźnik dla osób w wieku 50-64 lata sięgał w Polsce zaledwie 37,9%, a dla osób w wieku 55-64 lata – 26,1%, w tym dla kobiet – odpowiednio – 31,4% i 19,1%¹⁵, podczas gdy dla UE-27 było to – odpowiednio – 43% i 61%. Skutkowało to tym, że przez wiele lat Polska wraz z Maltą zamykała ranking państw UE (z punktu widzenia wskaźnika zatrudnienia), wyraźnie odstając od pozostałych członków Unii.

Warto też zwrócić uwagę na dysproporcje między wskaźnikiem zatrudnienia starszych grup wieku w porównaniu z populacją w wieku produkcyjnym ogółem – w takich krajach, jak Szwecja, Estonia, Litwa, Łotwa, Słowacja, Wielka Brytania czy Irlandia, w grupie 50-64 lata wskaźnik zatrudnienia w zasadzie się nie zmienia, podczas gdy w Słowenii, Austrii, na Malcie – jest wyraźnie niższy niż średni dla wieku produkcyjnego (wykres 1.1). Również w Polsce różnice te są wyraźne – wskaźnik zatrudnienia jest niższy o ponad 10 pkt proc. dla osób w wieku 50-64 lata i ponad 20 pkt proc. dla osób w wieku 55-64 lata w porównaniu z kategorią 15-64 lat.

1.1.3. Przegląd badań krajowych dotyczących sytuacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce

Demografia stanowi obecnie jeden z najważniejszych wyznaczników polityk unijnych (i nie tylko), a formułowanie wytycznych i konkretnych rozwiązań na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym, ale i lokalnym, wymagające solidnego rozpoznania procesów towarzyszących starzeniu się społeczeństw i ich skutków, implikowało podejmowanie licznych prac badawczych w tym zakresie. W ramach prowadzonego w projekcie „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” przeglądu źródeł wtórnych dokonano identyfikacji międzynarodowych i krajowych (zarówno ogólnopolskich, jak i prowadzonych regionalnie oraz lokalnie)¹⁶ badań sytuacji na rynku pracy osób powyżej 50. roku życia w Polsce. Wyniki realizowanych w naszym kraju pierwszych projektów badawczych poświęconych omawianej problematyce pojawiały się w 2003 r., jednak intensyfikacja prac badawczych nastąpiła po roku 2010¹⁷. Łącznie zidentyfikowano i poddano analizie ponad 70 opracowań dotyczących zagadnień związanych z wyrównywaniem szans starszych pracobiorców¹⁸. W obszarze badań znalazły się także wyniki kluczowych badań zagranicznych.

Biorąc pod uwagę kryterium finansowania prowadzonych w Polsce badań nad szeroko ujmowanym zjawiskiem starzenia się zasobów pracy można stwierdzić, że niemal wyłącznym ich sponsorem była Unia Europejska, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Pojedyncze projekty finansowały fundacje czy instytucje publiczne, np. Fundacja Erste¹⁹, Fundacja

¹⁴ Odwołanie się do wskaźnika zatrudnienia dla populacji w wieku 55-64 lata wynika z konieczności jego monitorowania, określonej w Strategii 2020 czy – na poziomie krajowym – w programie „Solidarność pokoleń”.

¹⁵ I. E. Kotowska, I. Grabowska, *Ogólna charakterystyka ludności w wieku 45 lat i więcej na rynku pracy [w:] Przejście z pracy na emeryturę, Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa, GUS 2007; Eurostat [lfsi_exi_a], 22.06.2012 r.

¹⁶ A. Rogozińska-Pawelczyk, *Identyfikacja i analiza badań krajowych dotyczących osób 50+/45+ na rynku pracy*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010.

¹⁷ Blisko połowa zdiagnozowanych projektów odbyła się w latach 2010-2012 – niemal tyle samo, co w ciągu siedmiu lat (2003-2009).

¹⁸ Były wśród nich różnorodne projekty, skierowane do wielu interesariuszy, albo adresowane tylko do osób w wieku 40+, 44+, 45+, 50+, bądź tylko do pracodawców. Najczęściej dokonywano triangulacji metod badawczych.

¹⁹ B. Urbaniak, *Zatrudnienie i instytucje rynku pracy w warunkach starzejących się zasobów pracy – badania dla Polski*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.

Volkswagena²⁰, Zakład Ubezpieczeń Społecznych²¹, lub były one wynikiem postępowań przy samodzielnie pokrywanych kosztach²². Zleceniodawcami projektów badawczych były przede wszystkim ministerstwa, wojewódzkie urzędy pracy, służby społeczne. Często w projektach partnerami były uczelnie wyższe oraz firmy badawcze czy konsultingowe, a także organizacje pozarządowe.

Uwzględniając kryterium terytorialne, czyli miejsce realizacji badań, warto odnotować, że jedna trzecia z nich miała charakter ogólnopolski – opierały się najczęściej na reprezentatywnych próbach badawczych. Badania regionalne wykonywano na terenie całego kraju, z pewną kumulacją terytorialną: województwo łódzkie (11 postępowań badawczych), pomorskie (6 projektów), mazowieckie, małopolskie, kujawsko-pomorskie, śląskie, dolnośląskie, badania prowadzone w Lublinie, Elblągu, Wielkopolsce (po 2-3 projekty).

Biorąc pod rozwagę kryterium charakteru badań można dostrzec, że dominowały projekty oparte na metodach badań społecznych. Jeśli chodzi o opracowania, autorzy pojedynczych projektów korzystali z metodologii właściwej dla obszaru psychologii²³ czy prawa²⁴, a co ósmy projekt był opracowaniem bazującym tylko na statystykach i wskaźnikach demograficznych.

Główne nurty badawcze, w ramach których prowadzone były krajowe projekty badawcze, można określić następująco:

1) Sytuacja osób w wieku 45/50+ na rynku pracy

Celem niemal co trzeciego projektu krajowego był opis sytuacji osób w wieku 45 lub 50 lat na rynku pracy. Badano postrzeganie trudności tej grupy osób na współczesnym rynku pracy²⁵, powody, dla których brały udział w projektach jako ich beneficjenci, rezultaty podejmowanych aktywności²⁶. Szeroki nurt badań miał za zadanie ustalić poziom różnorodnych kompetencji osób w starszym wieku²⁷, przesłanki podejmowania przez nie dodatkowej aktywności, np. wolontariackiej. Zwracano uwagę na autoocenę sytuacji społecznej czy zawodowej, która często determinowana jest przez poczucie dyskryminacji²⁸ na rynku pracy.

Diagnoza sytuacji pracowników w wieku dojrzałym na rynku pracy niekiedy akcentowała bariery podejmowania przez nich większej aktywności²⁹. Szczególną kategorią w ramach

²⁰ J. Stypińska, J. Perek-Białas, *Carers@Work. Carers between Work and Care. Conflict or Chance? Results of Interviews with Working Carers*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2011.

²¹ P. Szukalski (red.), *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności Polski*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2008.

²² Dotyczyło to prac naukowych, związanych z procedurami awansu naukowego na stopień doktora czy doktora habilitowanego.

²³ Badania w ramach projektu „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”.

²⁴ G. Uścińska, *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych. Aspekt prawny*, IPISS, Warszawa, 2011.

²⁵ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)*, Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu, Lublin, 2010 (w ramach projektu: *Wczesna dezaktywacja zawodowa osób 50+ a otwieranie rynku pracy dla dojrzałych pracowników. Czynniki sprzyjające społecznej inkluzji jako zabezpieczenie przed wykluczeniem społecznym*).

²⁶ *Pracownik 50+. Przelamywanie barier na rynku pracy*, Wrocław 2011 (w ramach projektu pod tą samą nazwą).

²⁷ M. Grabowska, J. Durlik (red.), *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu*, Fundacja CBOS, Warszawa 2010 (w ramach projektu: *Zarządzanie wiekiem i przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej osób po 45. roku życia odpowiedzią na problem starzenia się zasobów ludzkich województwa lubelskiego*).

²⁸ P. Szukalski (red.), *To idzie starość...*, op. cit.

²⁹ E. Dubas, J. Pyżalski, M. Muszyński, J. R. Pavel, *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+. Doświadczenie projektu Adults Mentoring*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.

tej grupy byli bezrobotni³⁰, w tym długotrwale bezrobotni³¹, kobiety³² oraz osoby niepełnosprawne w wieku 45/50+³³.

Oddzielny, dość wąski obszar badań to postępowania zajmujące się sytuacją zdrowotną osób w wieku 50+³⁴, która częstokroć jest powiązana z aktywnością na rynku pracy³⁵. Badano stan zdrowia osób dojrzałych, ich sytuację rodzinną, obecną i wcześniejszą aktywność zawodową, zaspokojenie potrzeb w zakresie opieki medycznej i pielęgnacji, korzystanie ze świadczeń pomocy społecznej, aktywność fizyczną. Sposoby spędzania wolnego czasu monitorowane były na tle stanu zdrowia Polaków³⁶, ale też stanowiły komponent postępowania kreującego portret polskiego obywatela w starszym wieku³⁷.

Informacje na temat osób po 45./50. roku życia pozyskiwane były także przez trenerów współpracujących z nimi w trakcie szkoleń realizowanych w projekcie³⁸. Dotyczyło to w szczególności specyfiki pracy z dorosłymi, wymagań stawianych procesowi szkoleniowemu w sferze metod i technik szkoleniowych, doboru trenera, tempa realizacji zadań czy wymogu różnorodności aktywności uczestników szkolenia. Z powyższym łączy się konstatacja, iż podnoszenie kompetencji osób w wieku 45/50+ jest skutecznym procesem w przypadku programowania działań w oparciu o gruntowną diagnozę luk kompetencyjnych³⁹, na co zwracano uwagę w pracach badawczych i wnioskowaniu.

Wśród badań o zasięgu ogólnopolskim warto wspomnieć o cyklicznym postępowaniu, realizowanym w dwuletnich odstępach⁴⁰, które zajmuje miejsce szczególne na mapie polskich badań społecznych. W ramach projektu *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków* znajduje się co prawda tylko jeden komponent dotyczący osób starszych, ale w prowadzeniu analiz porównawczych jest on niezwykle użyteczny. Podobny charakter posiada realizowa-

³⁰ B. Szatur-Jaworska, B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, 2007 (w ramach projektu: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*); E. Niemczal, *Generacja 50 plus przez pryzmat doradztwa zawodowego*, [w:] Z. Olejniczak (red.), *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus*, WSZM, Leszno 2006.

³¹ *Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań*, ERKON, Elbląg 2010 (w ramach projektu *Indywidualne ścieżki zatrudnienia*).

³² CBOS, *Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce. Raport z badań jakościowych wśród pracodawców i pracowników (40+) sektora małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województw: mazowieckiego, łódzkiego, dolnośląskiego, śląskiego i małopolskiego zrealizowanych na zlecenie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa 2006 (w ramach *Partnerstwa na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce*).

³³ M. Abramowicz, M. Brosz, A. Strzałkowska, T. Tobis, J. Załęcki, *Ocena jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1. PO KL*, Gdańsk 2011.

³⁴ J. Bugajska, *Pracownicy starsi – możliwości i uwarunkowania fizyczne*, CIOP-PIB, Warszawa 2007.

³⁵ M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia, CRZL*, Warszawa 2010 (w ramach projektu: *Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej*); E. Korzeniowska, *Sposoby myślenia i postępowania w sferze zdrowia starszych pracowników średnich i dużych firm*, Medycyna pracy, 2004, w ramach projektu zamawianego *Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie problematyki starzejącego się społeczeństwa*, Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, 2001-2004.

³⁶ M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błądowski, *PolSenior. Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań 2012; B. Synak (red.), *Polska starość*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002.

³⁷ CBOS, *Obraz typowego Polaka w starszym wieku, komunikat z badań*, Warszawa, styczeń 2010; CBOS, *Sytuacja ludzi starszych w społeczeństwie – plany a rzeczywistość*, grudzień 2009; CBOS, *Sytuacja ludzi starszych w społeczeństwie – plany a rzeczywistość*, komunikat, Warszawa, grudzień 2009; CBOS, *Jak się nam żyje? Część I i II*, Opinie i diagnozy Nr 9, Warszawa 2008; J. Hryniowicz, B. Jałowicki, A. Tucholska, *Jak się żyje w przyszłych metropoliach? Opinie i diagnozy* Nr 10, CBOS, Warszawa 2008.

³⁸ B. Urbaniak, I. Kołodziejczyk-Olczak, *Raport z badań prowadzonych metodą wywiadu telefonicznego z trenerami szkoleń dla kandydatów na jobcoachów*, raport wewnętrzny w ramach projektu *Sojusz dla pracy*, Łódź 2008.

³⁹ *Podręcznik rezultatu IT transfer*, Warkaty 2007 (w ramach projektu *Mentoring przez IT*).

⁴⁰ J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2005; J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2007. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2007; J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2009; J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2012 (w ramach projektu *Diagnoza Społeczna 2009-2013*).

ny równolegle bardzo ważny blok dotyczący sytuacji wykluczenia, także dotyczącego osób starszych⁴¹. Istotne znaczenie ma również krajowy komponent badania SHARE, o którym szerzej w dalszej części rozdziału.

Rozbudowany nurt badań dotyka zagadnienia zwiększenia aktywności⁴², ale w kontekście konieczności sprawowania przez osoby starsze opieki⁴³ nad zależnymi członkami rodzin czy konieczności wzmożonej aktywizacji zawodowej⁴⁴.

2) Podejście i polityka pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 50+, w tym stosowania zarządzania wiekiem i zarządzania różnorodnością

Podejście pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+ to kluczowy obszar badań – ok. 1/3 projektów. Badania dotyczyły – jak zasygnalizowano – podejścia i polityki pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 50+⁴⁵, w tym stosowania zarządzania wiekiem⁴⁶ i zarządzania różnorodnością. Diagnozowano postawy pracodawców wobec pracowników w starszym wieku, strategię i kulturę organizacyjną. W nurcie badań pracodawców zarysowała się odrębność postępowań prezentujących koncepcję⁴⁷ i praktykę zarządzania wiekiem⁴⁸ oraz temat dobrych praktyk jako opisów przypadków⁴⁹.

Osobami bezpośrednio odpowiedzialnymi za politykę zarządzania wiekiem⁵⁰ i niejednokrotnie jej propagatorami czy kreatorami są specjaliści zajmujący się zarządzaniem zasobami ludzkimi. W przeglądzie znalazły się projekty badające ich opinie na ten temat. Nietypowym podejściem był przegląd ofert pracy w kierunku dyskryminowania pracowników w wieku dojrzałym⁵¹ w procesie rekrutacji.

Złożonym i ważkim zagadnieniem związanym z zarządzaniem jest zarządzanie wiedzą.

⁴¹ I. E. Kotowska (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2009*, raport tematyczny, Warszawa 2009; I. E. Kotowska (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2011*, raport tematyczny, Warszawa 2012 (w ramach projektu *Diagnoza społeczna 2009-2013*).

⁴² J. Liwiński, A. Giza-Poleszczuk, M. Góra, U. Sztanderska, *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2008 (w ramach projektu *Analiza wybranych aspektów obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy – Kobiety w wieku okołoemerytalnym*).

⁴³ I. E. Kotowska, I. Wóycicka (red.), *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2008.

⁴⁴ P. Błędowski, A. Szuwarzyński, *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia*, PBS DGA, Sopot, 2009; M. Kononowicz, J. Michałowska, A. Majewska, *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy, Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010*, PBS DGA, Sopot 2009 (w ramach projektu *Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim*).

⁴⁵ Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2008; Z. Wiśniewski (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2009 (w ramach projektu *Ludzie starsi na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. Tendencje rozwojowe i możliwości aktywizacji*); *Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań*, Elbląg 2010 (w ramach projektu *Indywidualne ścieżki zatrudnienia*).

⁴⁶ A. Mazur, M. Skrzek-Lubasińska, I. Kołodziejczyk, I. Anuszewska, A. Ślusarczyk, K. Podlejska, M. Filipek, *Szanse i bariery zatrudnienia osób w wieku 45+ w województwie pomorskim*, WUP, Gdańsk 2009.

⁴⁷ C. Schmidt (red.), *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+. Raport końcowy*, Akademia Leona Koźmińskiego, Millward Brown SMG/KRC, Warszawa 2012; *Dojrzałość to ich atut. Promocja zatrudnienia osób 50+*, Grudziądz – Warszawa 2011; Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem...*, op. cit.

⁴⁸ M. Bąk (red.), *Standard „Zatrudnienie Fair Play”. Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2007; P. Krajewski (red.), *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Rekomendacje opracowane w ramach projektu*, Fundacja CBOS, Warszawa 2010; P. Woszczyk (red.), *Zarządzanie pracownikami 50+. Teoria i praktyka*, HRP, Łódź 2011 (w ramach projektu *Metodyka zarządzania wiekiem jako innowacyjne rozwiązanie wspierające aktywność zawodową pracowników 50+*).

⁴⁹ *Prezentujemy 35 sprawdzonych pomysłów na twórczą i aktywną starość* oraz www.atlas.ngo.pl (w ramach projektu *Atlas Złotego Wieku*).

⁵⁰ P. Woszczyk (red.), *Zarządzanie pracownikami 50+...*, op. cit.

⁵¹ M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011 (w ramach projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*).

Transfer wiedzy między pokoleniami⁵², zatrzymywanie wiedzy cichej w organizacjach, szkolenia, sukcesja kierownicza czy awans oparty na kompetencjach stanowią integralny element zarządzania wiedzą w kontekście zatrudniania osób w wieku 50+.

W trakcie postępowań badawczych wyznaczano kierunki przyszłych działań służące popularyzowaniu idei zarządzania wiekiem czy kreowania firm przyjaznych pracownikom w wieku dojrzałym⁵³. Niektóre projekty koncentrowały się na małych i średnich firmach⁵⁴, w sferze badań lub dostarczanych przez projekt rezultatów, w sytuacji, w której badania były jednym z komponentów projektu⁵⁵.

Niekiedy inicjatorzy projektów podchodzili sytuacyjnie, sektorowo (np. przemysł okrętowy), proponując „szyte na miarę” wsparcie oferowane starszym pracownikom⁵⁶.

Widoczne jest rosnące z wolna zainteresowanie badaniami ukierunkowanymi na zarządzanie pracownikami w wieku 50+, a nawet o pięć lat młodszymi, które można zauważyć w opracowaniach teoretyczno-empirycznych⁵⁷ analizujących stan organizacyjnych wdrożeń zarządzania wiekiem i zarysowujących specyfikę składających się na nie praktyk.

3) Analiza dostępnej oferty wsparcia osób w wieku 45/50+

Niezwykle ważnym zagadnieniem podejmowanym w procedurze badawczej w Polsce była analiza dostępnej oferty wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ ze strony różnorodnych instytucji: pośrednictwa pracy⁵⁸, organizacji pozarządowych, służb społecznych⁵⁹ i innych podmiotów rynku pracy⁶⁰. Efektywne wsparcie osób z omawianej grupy wieku wymaga nie tylko adekwatnych instrumentów, lecz także orientacji w zakresie sposobów i źródeł jego pozyskiwania, a także w zakresie barier, które utrudniają dotarcie do potrzebujących. Wątek ten stał się przedmiotem zainteresowania w Diagnostyce projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, prawdopodobnie po raz pierwszy tak kompleksowo ujmując zagadnienie. Skuteczność działań wobec potrzebujących wsparcia kobiet i mężczyzn 45/50+ moż-

⁵² J. Misztal (red.), *Uwarunkowania organizacyjne i psychologiczne Intermentoringu. Dla utrzymania osób 50+ na rynku pracy*, Żorska Izba Gospodarcza, Żory, grudzień 2006 (w ramach projektu *Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmian*); J. Perek-Białas, K. Turek, H. Strzałkowska, M. Kononowicz, J. Michałowska, M. Drozd-Garbacewicz, M. Jagiełło, *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+*. Zbiorny raport z badań, PBS DGA, Sopot 2011.

⁵³ P. Krajewski (red.), *Osoby po 45. roku życia ...*, op. cit.

⁵⁴ J. Wiktorowicz, I. Kołodziejczyk-Olczak, I. Wieczorek, *Pracownicy 45+ na rynku pracy województwa łódzkiego*, Wydawnictwo SWSPiZ, Łódź 2010.

⁵⁵ J. Olszewska-Urban, B. Pawłowicz, I. Pacholska, A. Rabiej, B. Abramska, K. Tęczar, J. Dubajka, S. Siczek, *Wspieranie zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników cz. I*, OFMCA, Kraków 2006; A. Wojciechowska, L. Kruszyńska, *Wspieranie zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników cz. II*, OFMCA, Kraków 2007 (w ramach *Partnerstwa Wyrównania Szans – Wspieranie zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników*).

⁵⁶ A. Suwarzyński (red.), *Model aktywnego wsparcia pracowników firm 50+. Zarządzanie*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2007 (w ramach projektu *Mayday – model aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce*).

⁵⁷ J. Liwiński, *Opis dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach polskich oraz innych krajów UE*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010; J. Liwiński, U. Sztanderska, *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010; J. Liwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010; A. Kwiatkiewicz, *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010; M. Czernecka, P. Woszczyk (red.), *Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*, HRP, Łódź 2011; *Dzień aktywizacji 50+. Katalog dobrych praktyk*, 2011; T. Schimanek, K. Trzos, M. Zatorska, *Zarządzanie wiekiem – szansa dla przedsiębiorców. Miniprzewodnik zarządzania wiekiem*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2011.

⁵⁸ J. Perek-Białas, K. Turek, H. Strzałkowska, M. Kononowicz, J. Michałowska, M. Drozd-Garbacewicz, M. Jagiełło, *Pracuję...*, op. cit.

⁵⁹ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik...*, op. cit.

⁶⁰ B. Urbaniak, *Zatrudnienie...*, op. cit.; *Polskie flexicurity – propozycje założeń do zmian prawnych*, PKPP Lewiatan, Instytut Badań Strukturalnych, Lewiatan, Warszawa 2011, <http://www.polskieflexicurity.pl>, <http://www.pkpplewiatan.pl>; B. Szatur-Jaworska, B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Rynek pracy...*, op. cit.

liwa jest do uzyskania przy zastosowaniu indywidualizacji podejść ale zarazem przy rozległej, systemowej współpracy i szybkiej wymianie informacji między interesariuszami rynku pracy.

4) Postawy lokalnych społeczności wobec osób starszych

Badano również postawy społeczności lokalnych wobec osób starszych⁶¹ w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy. Sytuacja aktywnych i biernych zawodowo na rynku pracy uzależniona jest od posiadanych kompetencji i potencjału, jakim dysponują. Jednocześnie badano możliwości zwiększania kapitału ludzkiego poprzez szkolenia⁶² czy też kwestie pobudzania kreatywności i podwyższania innowacyjności⁶³. Są one kluczowe dla procesu kreowania przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości senioralnej. W szerszym kontekście zagadnienia te są ponadto newralgiczne dla stanowienia rozwoju terytorialnego.

Poza wskazaniem opisanych powyżej nurtów badań wgląd w projekty dotyczące sytuacji osób starszych realizowane ostatnio w Polsce pokazał także, że tylko niektóre postępowania badawcze były szeroko zakrojone, a podmiotami badanymi w trakcie spotkań eksperckich lub warsztatów byli zaproszeni interdyscyplinarni eksperci⁶⁴. Lukę w tym zakresie wypełnić powinien niniejszy raport, w którym uwzględniono wyniki badań jakościowych i ilościowych *Diagnozy*, przeprowadzonych wśród siedmiu populacji wyodrębnionych dla celów badawczych, zwieńczone panelem ekspertów.

Mało popularne, lecz obecne w badaniach podejście reprezentują badania dotyczące specyfiki i charakteru projektów adresowanych do starszych osób⁶⁵ lub osądów (oczekiwań) beneficjentów przyszłych projektów⁶⁶. Celem użytecznym takich badań jest opracowanie wytycznych dla instytucji pośredniczących, zajmujących się inicjowaniem i zarządzaniem projektami. Benchmarkingowa analiza może być także przydatna dla potencjalnych wnioskodawców.

Przedsięwzięcia kilkudziesięciu badaczy we wszystkich trzech powierzonych Uniwersytetowi Łódzkiemu zadaniach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” dodatkowo dowiodły, że wiedza na temat procesów starzenia się w Polsce jest rozproszona. Bardzo trudno pozyskuje się informację systematyczną, a niekiedy niezwykle ciekawe i użyteczne rezultaty projektów znikają po ich zakończeniu. Z drugiej strony generuje to sytuację powtarzania badań terenowych, a szczególnie powielanie *desk research* przez beneficjentów projektów. Postulat przedłożony w raporcie z Zadania 1 projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”⁶⁷, dotyczący stworzenia platformy gromadzącej i przechowującej wyniki badań oraz inne rezultaty projektów, pozostaje nadal aktualny. Jego wdrożenie pozwoliłoby uniknąć powtórzeń i zoptymalizować niemałe środki finansowe wydawane na cele badawcze. Częściowo postulat ten realizuje baza projektów badawczych współfinansowanych ze środków EFS udostępniana przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego⁶⁸.

⁶¹ *Problemy rynku pracy, edukacji i przedsiębiorczości w opinii przedstawicieli społeczności lokalnych Małopolski*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2011 (w ramach projektu *Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji*).

⁶² *Wyniki badania potrzeb szkoleniowych osób posiadających co najmniej 45 lat* przeprowadzonego w ramach projektu „Wdrożenie strategii szkoleniowej”, współfinansowanego z EFS, Działanie 5.1 „Wzmocnienie potencjału administracji rządowej”, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów Departament Służby Cywilnej, Warszawa 2010.

⁶³ R. Drozdowski, A. Zakrzewska, K. Puchalska, M. Morchat, D. Mroczkowska, *Wspieranie postaw proinnowacyjnych przez wzmacnianie kreatywności jednostki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Warszawa 2010.

⁶⁴ C. Schmidt (red.), *Kompleksowy program ...*, op. cit.

⁶⁵ B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2011.

⁶⁶ *Analiza sytuacji społecznej w województwie śląskim w kontekście priorytetu VII programu operacyjnego kapitał ludzki 2007–2013 raport końcowy*, PAG Uniconsult, 2008.

⁶⁷ B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Raport ...*, op. cit.

⁶⁸ http://www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Strony/baza_projektow_badawczych_POKL_070910.aspx

1.1.4. Przegląd wybranych badań zagranicznych dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy

Analizie badań prowadzonych w Polsce towarzyszyło rozpatrywanie badań zagranicznych. Ich analiza odnosiła się do badań cyklicznych, prowadzonych na bardzo licznych populacjach w założonych kohortach wieku w Europie⁶⁹ i na całym świecie⁷⁰. Przegląd badań międzynarodowych ukazał, że istnieje bogactwo badań dotyczących procesu starzenia się, prowadzonych na wszystkich kontynentach. Dla przykładu warto podać:

- SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*), którego główne obszary problemowe dotyczące osób w wieku 50+ to: stan zdrowia, sytuacja rodzinna, rynek pracy, status ekonomiczny mieszkańców Unii Europejskiej. Badania oparte na trzeciej fali SHARE – SHARELIFE – dotyczą zdrowia, dochodów i sieci społecznych osób w wieku 50+, w kontekście czynników środowiskowych: polityk edukacyjnych, dostępu do opieki zdrowotnej, rodzajów zabezpieczenia społecznego, łagodzenia ubóstwa, dotacji mieszkaniowych i wsparcia macierzyńskiego. Badanie bazuje na 28.000 życiowych historii w trzynastu krajach Europy – od Skandynawii, poprzez kraje Europy Środkowej i Wschodniej (w tym Polskę) aż do Morza Śródziemnego, konfrontując je z działaniami państwa opiekuńczego⁷¹;
- ELSA (*English Longitudinal Study of Ageing*), którego celem jest zbadanie stanu zdrowia, modeli zachowań i funkcjonowania, jakości życia, pozycji społecznej i statusu ekonomicznego osób w wieku ponad 50 lat w Wielkiej Brytanii. W szczególności badania obejmują tematykę: zdrowia, niepełnosprawności, związków między statusem ekonomicznym a stanem zdrowia, determinant statusu ekonomicznego w starszym wieku, procesu podejmowania decyzji o przejściu na emeryturę, relacji społecznych, warunków domowych, struktury rodziny, transferów środków, udzielanego i otrzymywanego wsparcia;
- Europejskie Badania Warunków Pracy (*European Working Condition Survey*), które jest cyklicznym badaniem, realizowanym przez Eurofound, dotyczy elementów ważnych dla warunków pracy w różnych fazach życia zawodowego. Obejmuje: zapewnienie rozwoju zawodowego i bezpieczeństwa zatrudnienia, utrzymywanie i promowanie dobrego stanu zdrowia i samopoczucia pracowników, rozwijanie umiejętności i kwalifikacji, godzenie życia zawodowego z prywatnym;
- HRS (*Health and Retirement Study*), realizowane w Stanach Zjednoczonych, którego cele to: opis okresu przedemerytalnego i skutków przejścia na emeryturę, przebadanie relacji między stanem zdrowia a dochodami i statusem materialnym, zbadanie zależności między konsumpcją a gromadzeniem bogactwa, zdiagnozowanie uwarunkowania niezdolności do pracy, przebadanie uwarunkowań i zależności między parametrami dotyczącymi ubytków stanu zdrowia, stanu zamożności, rodziny, stanu instytucjonalnego.

Badania międzynarodowe są najczęściej wieloetapowe. Jako cyklicznie powtarzane pomiary dostarczają rzetelnej wiedzy na temat różnorodnych aspektów funkcjonowania

⁶⁹ SHARE; ELSA; Europejskie Badania Warunków Pracy.

⁷⁰ HRS (*Health and Retirement Study*); MHAS (*Mexican Health and Aging Study*), realizowane w Meksyku; KLoSA (*Korean Longitudinal Study of Aging*) wykonywane w Korei Południowej; chińskie CHARLS (*Chinese Health and Retirement Survey*); indyjskie LASI (*Longitudinal Aging Study in India*); japońskie JHRS/JSTAR (*Japanese Study of Aging and Retirement*); SAGE (*Study on Global Ageing and Adult Health*) początkowo koncentrujące się na krajach takich jak: Chiny, Ghana, Indie, Meksyk, Rosja i Republika Południowej Afryki (w kolejnych rundach badawczych dołączono również Indonezję, Bangladesz, Kenię, Tanzanię i Wietnam); ALSWH (*Australian Longitudinal Study on Women's Health*), CLSA (*Canadian Longitudinal Study on Aging*); CLESA (*Comparisons of Longitudinal European Studies on Ageing*), NZHRS (*New Zealand Health, Work and Retirement*), TILDA (*The Irish Longitudinal Study on Ageing*).

⁷¹ A. Börsch-Supan, M. Brandt, K. Hank, M. Schröder (red.), *The Individual and the Welfare State. Life Histories in Europe*, Heilderberg, Springer 2011.

starszych osób⁷² na wszystkich kontynentach. Ich największym walorem wydaje się być porównywalność wyników między krajami oraz możliwość obserwacji zmiany zjawisk w czasie. Odwołanie się do niektórych narzędzi i doświadczeń badań HRS, ELSA oraz SHARE w projekcie „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” umożliwiło uzyskanie pewnej kompatybilności z badaniami międzynarodowymi w wybranych obszarach.

Przegląd doniesień międzynarodowych pokazał także rosnącą na świecie, w tym w Unii Europejskiej, tendencję do zainteresowania zarządzaniem wiekiem, niekiedy przy niewielkiej, zdaniem respondentów, pilności⁷³ we wdrażaniu tego typu rozwiązań. Zdecydowanie częściej podkreśla się, że zarządzanie wiekiem, jako jeden z elementów różnorodności, staje się imperatywem biznesu⁷⁴, chociaż jest prowadzone różnorodnymi metodami⁷⁵. Wyniki badań niekiedy prezentowały stosunkowo małą świadomość⁷⁶ albo całkowity brak świadomości wyzwań dla zarządzania, w tym zarządzania wiekiem⁷⁷. Jednocześnie mnogość zgromadzonych dobrych praktyk zarządzania wiekiem⁷⁸ niemalże we wszystkich krajach europejskich potwierdza wysoką rangę zjawiska. Zasady zarządzania wiekiem na poziomie przedsiębiorstwa pozostają zwykle pod wpływem zmian ogólnych polityk w różnych krajach, a także zmian koniunktury⁷⁹.

Badania zagraniczne dotyczyły także bardzo istotnej, dla zarządzania zasobami ludzkimi, ale i dla polityki społecznej, potrzeby godzenia życia osobistego z pracą zawodową⁸⁰ oraz konieczności międzypokoleniowego transferu wiedzy⁸¹. Z powyższymi zagadnieniami pozostaje w związku:

- zarządzanie talentami w kontekście braku dostępnych talentów⁸² i toczącej się wojny o talenty;
- kształtowanie motywacji pracowniczej przy skutecznym doborze instrumentów motywowania⁸³;
- kształtowanie wielopłaszczyznowej satysfakcji z pracy⁸⁴.

Cenne zdaje się porównanie podejścia prezentowanego przez polskich pracodawców z podejściem zagranicznych przedsiębiorców⁸⁵, szczególnie że na tle Europy dostrzegalna

⁷² M. Chałas, *Identyfikacja i analiza badań zagranicznych dotyczących osób 50+/45+ na rynku pracy*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, listopad 2010.

⁷³ W. Conen, H. van Dalen, K. Henkens, J. Schippers, *Activating Senior Potential in Ageing Europe: an Employers' Perspective*, Haga, maj 2011, <http://www.aspa-eu.com>.

⁷⁴ A. Walker, *The Emergence of Age Management In Europe*, *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 10 (1), 2005.

⁷⁵ *Adults mentoring Comparative analysis Bulgaria, Poland, Slovenia and the UK*, 2008, <http://www.adults-mentoring.eu>; I. Kołodziejczyk-Olczak, *Career Plan 50+*. Survey Report w ramach projektu *Career Plan 50+*, SWSPiZ, Łódź, marzec 2010; I. Kołodziejczyk-Olczak, *ADEC – Adult Educator in Company Raport z badania*, SWSPiZ, Łódź, czerwiec 2005.

⁷⁶ P. Szukalski, *Raport na temat aktywnego starzenia się w Bułgarii*, opracowanie wewnętrzne w ramach zadania 2 projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

⁷⁷ J. Tjendaršič, V. Dimovski, *Age Management: A New Paradigm In HRM Within Slovenian Enterprises*, *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 25, Number 3 111, 2009.

⁷⁸ Analiza najlepszych praktyk zarządzania wiekiem pochodzących z europejskiej bazy danych Eurofound. M. Wallin, T. Hussi, *Best practices in Age management – evaluation of organisation cases*, Final report, Finnish Work Environment Fund, 29.04.1011, http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-5415.pdf

⁷⁹ Ch. van Stolk, *Impact of the recession on age management policies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1175.htm>

⁸⁰ A. Aassve, B. Arpino, A. Goisis, *Grandparenting and mothers' labour force participation: A comparative analysis using the generations and gender survey*, Demographic Research Volume 27, 10 July 2012, www.demographic-research.org

⁸¹ *SJSC – Senior Intergenerational Social Capital. Raport krajowy podsumowujący wywiady w firmach*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2009 (w ramach projektu *SJSC – Senior Intergenerational Social Capital*, czyli Międzypokoleniowy Kapitał Społeczny).

⁸² *Supply Demand, 2010 Talent Shortage Survey Results*, Manpower 2010, <http://www.manpower.com>.

⁸³ Respondentami były osoby z 28 państw świata; A. Wziętek-Staśko, *Diversity Management. Narzędzie do skutecznego motywowania pracowników*, Difin, Warszawa 2012.

⁸⁴ 150 000 respondentów z 15 krajów; D. Kwiatkowska-Ciotucha, U. Załuska, J. Dziechciarz, *Analiza porównawcza odzuc satysfakcji zawodowej – Polska na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2007.

⁸⁵ *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*. Raport ekspercki Manpower, Warszawa 2008, <http://www.manpower.pl>.

jest niska aktywność zawodowa i pozazawodowa Polaków po 50. roku życia, co potwierdzają cytowane wcześniej dane statystyczne⁸⁶.

Odrębny wątek badawczy stanowi przegląd projektów międzynarodowych realizowanych w ramach różnych programów (w tym przede wszystkim współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz tzw. funduszy norweskich)⁸⁷. Tematyka i zakres analizowanych projektów (w liczbie ponad 20) była bardzo rozległa. Zidentyfikowano kilkanaście projektów: programy ramowe (charakter badawczy), projekty „norweskie” (inicjatywy lokalne), a także projekty edukacyjne nastawione na nauczanie przez całe życie (Lifelong Learning Programme – LLP). Wśród ogółu aktywności realizowanych na płaszczyźnie międzynarodowej w nurt działań pobudzających aktywność osób starszych najsilniej wpisują się projekty realizowane w ramach LLP. Koncentrują się na nauczaniu obsługi urządzeń ICT oraz języków obcych. Zaletą projektów z komponentem międzynarodowym jest umożliwienie osobom w wieku 45/50+ bezpośredniego kontaktu z językiem obcym i kulturą innych narodów, a tym samym budowania postawy otwartości na zmiany.

W projektach realizowanych z udziałem instytucji polskich w Programach Ramowych w niewielkim stopniu podejmowano temat funkcjonowania osób w wieku powyżej 50. roku życia na rynku pracy i w społeczeństwie. Zaletą podejmowanych inicjatyw jest ich kontynuacja w dłuższym okresie, gwarantująca prawdopodobnie dalszy rozwój koncepcji aktywnego starzenia się w Polsce. Na uwagę zasługuje projekt realizowany w 6. programie ramowym pt. *RECWOWE - Reconciling Work and Welfare in Europe*, którego celem było stworzenie zintegrowanej europejskiej sieci badawczej, skupiającej różnorodne dyscypliny badawcze i zapobiegającej rozdrobnieniu istotniejszych badań sferze pracy i dobrobytu w Europie. Obszary: flexicurity, równowaga praca-życie, jakość pracy, systemy socjalne diagnozowane były aż w 17 krajach europejskich⁸⁸. Drugim istotnym projektem była *ASPA - Activating Senior Potential in Ageing Europe*, realizowana jako projekt 7. programu ramowego. Wyniki wskazują, że na ogół pracodawcy postrzegają starzenie się społeczeństwa jako jedno z głównych wyzwań rynku pracy w nadchodzącym dziesięcioleciu. W niemal wszystkich badanych krajach od 70 do 85 procent pracodawców przewiduje problemy z powodu starzenia się. 43% pracodawców przewiduje wzrost udziału starszych pracowników w zatrudnieniu we wszystkich krajach. Istnieje świadomość, ale niskie jest „poczucie pilności”, które powoduje, że nie zostały jeszcze opracowane konkretne rozwiązania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi⁸⁹. Z kolei projekt *SPReW - Generational approach to the social patterns of relation to work*, realizowany w ramach 6. programu ramowego, obejmował badania relacji między generacjami, w tym konfliktów w miejscu pracy, motywacji, komunikacji, transferu wiedzy⁹⁰. Na wskazanie go w tym miejscu wpłynął szeroki wydźwięk i złożoność badań, mimo, że nie uczestniczyła w nim żadna polska instytucja.

Tytułem podsumowania można wskazać, że zamysłem licznej grupy badaczy skupionych wokół Uniwersytetu Łódzkiego było uzyskanie kompleksowego podejścia do zagadnienia aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce. Stało się to możliwe dzięki zbadaniu opinii i skonfrontowaniu osądów różnorodnych interesariuszy tego obszaru. Ogólnopolskie, reprezentatywne badanie z udziałem tak licznych interlokutorów przeprowadzono w naszym kraju po raz pierwszy.

⁸⁶ J. Perek-Białas, M. Kocór, *Aktywność polityczna i społeczna osób starszych*, [w:] J. Perek-Białas (red.), *Aktywne starzenie się. Aktywna starość*, Wydawnictwo Aureus, Kraków 2005.

⁸⁷ I. Kołodziejczyk-Olczak, *Finansowanie inicjatyw ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób 50+/45+ w ramach projektów międzynarodowych*, [w:] B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Raport*, op. cit.

⁸⁸ <http://www.recwowe.eu>, stan na dzień 2.04.2013 r.

⁸⁹ W. Conen, H. van Dalen, K. Henkens, Joop Schippers, *Activating Senior Potential in Ageing Europe: an Employers' Perspective*, NIDI, Hague 2011, s. 59.

⁹⁰ P. Vendramin, *Generations at work: areas of solidarity and tensions*, Brussels 2008; B. Delay, D. Méda, *Changer in the relation to work*, Brussels 2008; <http://www.ftu-namur.org> (marzec 2013).

Złożoność kategorii badawczych, zastosowanie triangulacji badań, umocowanie koncepcji w dorobku polskim i światowym wydatnie przyczyniło się do stworzenia unikalnego, w pełni oryginalnego rezultatu projektu. Zespół badaczy ma jednocześnie nadzieję, że uzyskane wyniki będą użyteczne dla szerokiego grona odbiorców, a w przyszłości staną się inspiracją do debaty oraz impulsem do dalszych studiów czy też kroków pogłębiających obecne tropy badawcze.

1.2. Metodyka badań *Diagnozy*

Anna Kubiak, Aneta Krzewińska

1.2.1 Uwagi wstępne

Głównym celem badań był opis i ocena sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce, a także ocena roli instytucji wspierających aktywność zawodową osób w wieku 45/50+⁹¹. Aby cel ten zrealizować, badaniem objęto najważniejszych interesariuszy: osoby w wieku 45+, pracodawców, instytucje rynku pracy zaangażowane w problematykę aktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe. Takie ujęcie pozwoliło na kompleksową diagnozę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce i ocenę działania sieci instytucji wspierających aktywność zawodową tych osób. Zróżnicowanie badanych zbiorowości i wielość badanych instytucji wymagały zastosowania różnych metod badawczych, zarówno ilościowych, jak i jakościowych⁹². Rodzaje instytucji i typy badań przedstawia rysunek 1.2.

Rysunek 1.2. Schemat badania *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*



Źródło: *Aneks metodologiczny Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

⁹¹ Szczegółowe informacje dotyczące metodologii badania znajdują się: A. Krzewińska, J. Wiktorowicz, *Aneks metodologiczny Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012 (dalej: *Aneks metodologiczny*), dołączonym w wersji elektronicznej do niniejszego raportu (płyta CD).

⁹² Szerzej na ten temat w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

W przypadku wszystkich modułów badawczych (zarówno w ilościowych badaniach, jak i jakościowych) uwzględniono cechę „typ rynku pracy”, wyróżniając powiaty z punktu widzenia uwarunkowań lokalnego rynku pracy w odniesieniu do osób w wieku 45/50+. U podstaw takiego podejścia leżało przekonanie, że postrzeganie pracowników 45/50+ i ich sytuacja na rynku pracy są związane z ogólnym „lokalnym klimatem” wobec zatrudniania osób w tym wieku. Oceny sytuacji osób w wieku 45/50+ dokonano w sposób syntetyczny w oparciu o cztery wskaźniki częściowe:

- udział osób w wieku 45-69 lat w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu (w %),
- stopa bezrobocia ogółem w powiecie (w %),
- udział osób w wieku 45+ w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiecie (w %),
- stopień urbanizacji powiatu (odsetek mieszkańców miast w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu – w %).

Aby wyodrębnić obszary według ww. kryterium, dokonano klasyfikacji wszystkich 379 powiatów w Polsce z wykorzystaniem analizy skupień⁹³. Przeprowadzona analiza pozwoliła na wyodrębnienie trzech grup powiatów, które określono jako typ A, B i C. Tabela 1.1 prezentuje w sposób syntetyczny charakterystykę uzyskanych „typów rynków pracy”.

Tabela 1.1. Charakterystyki powiatów według typu lokalnego rynku pracy

Nr skupienia	Określenie lokalnego rynku Pracy	Liczba powiatów	Poziom wskaźników częściowych*			
			udział osób w wieku 45-69 lat	Stopa bezrobocia ogółem	udział bezrobotnych w wieku 45+ w ogólnej liczbie bezrobotnych	stopień urbanizacji
1.	typ A	166	niski (do 28,9%)	raczej wysoki (15,5% – 21,5%)	niski (do 24,4%)	niski (do 23,3%)
2.	typ B	141	raczej wysoki (31,0% – 32,9%)	bardzo wysoki (21,6% lub więcej)	raczej wysoki (29,7% – 34,8%)	raczej wysoki (50,9% – 99,9%)
3.	typ C	72	bardzo wysoki (33,0% lub więcej)	Niski (do 9,3%)	bardzo wysoki (34,9% lub więcej)	bardzo wysoki (100%)

* Granice przedziałów pozwalające na uznanie poziomu wskaźników za niski, przeciętny, raczej wysoki lub bardzo wysoki wyznaczone zostały na podstawie dwóch statystyk – średniej arytmetycznej (\bar{x}) i odchylenia standardowego (STD) (przyjęto granice: (1) do $(\bar{x} - STD)$, (2) $(\bar{x} - STL; \bar{x})$, (3) $(\bar{x}; \bar{x} + STL)$, (4) powyżej $(\bar{x} + STD)$).

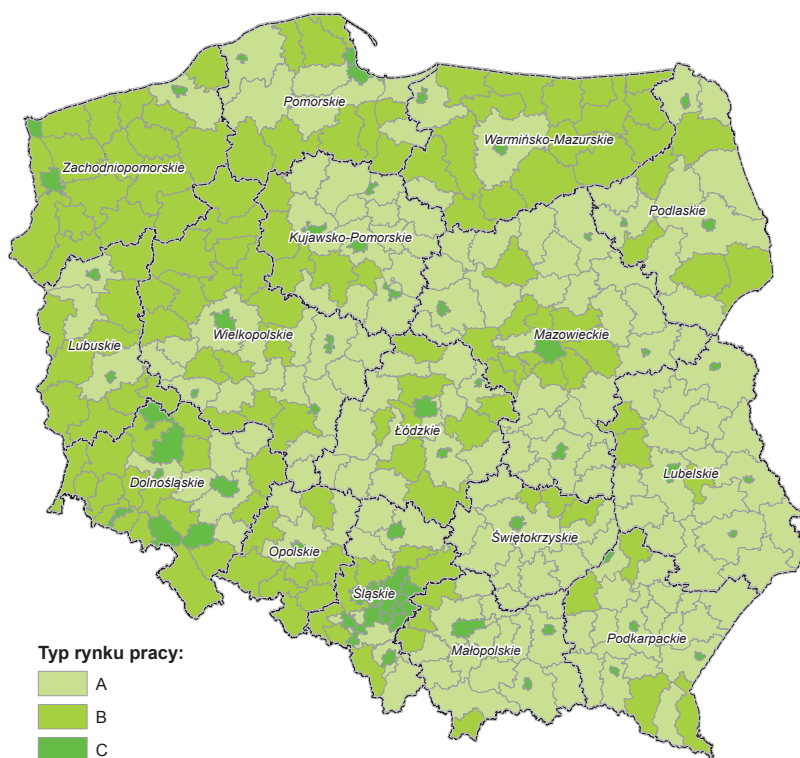
Źródło: *Aneks metodologiczny Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Przytoczone dane wskazują na znaczny udział obszarów wiejskich w powiatach typu A, wsie w zasadzie nie występują w powiatach typu C, skupiających głównie miasta na prawach powiatu.

Rysunek 1.3 przedstawia rozproszenie poszczególnych typów powiatów na terenie kraju.

⁹³ Wykorzystano dane Banku Danych Lokalnych (BDL) GUS za rok 2010. Szczegółowe informacje dotyczące metodyki przeprowadzonej klasyfikacji powiatów znajdują się w *Aneksie metodologicznym*.

Rysunek 1.3. Rozkład przestrzenny typów powiatów z punktu widzenia charakterystyk lokalnego rynku pracy w odniesieniu do starszych pracobiorców



Źródło: *Aneks metodologiczny Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

1.2.2. Przygotowanie i realizacja badań ilościowych

W badaniach ilościowych wykorzystano technikę wywiadu kwestionariuszowego osobistego (CAPI⁹⁴) i wywiadu telefonicznego (CATI⁹⁵).

⁹⁴ Do badania respondentów w wieku 45-69 lat zastosowano wywiady ze wspomaganie komputerowym – CAPI (*computer assisted personal interview*), które są zbliżone do wywiadów realizowanych z wykorzystaniem papierowego kwestionariusza wywiadu (PAPI – *paper and pencil interview*). „Ich podstawową właściwością jest to, iż ankieter odczytuje pytania z monitora laptopa i zapisuje w [jego] pamięci odpowiedzi udzielone przez respondenta. Po zrealizowaniu określonej liczby wywiadów wysyła dane Internetem do centrali ośrodka badawczego”. – por. W. Jabłoński, *Rynek sondaży przedwyborczych w Polsce*, Przegląd Socjologiczny, tom LVI 2007, s. 115.

⁹⁵ Metodą zastosowaną w przypadku badania pracodawców był telefoniczny wywiad wspomagany komputerowo (CATI). Metoda badania ilościowego (CATI) bazuje na założeniu, że powinna ona dostarczać informacji w takim zakresie, aby zgromadzone dane pozwalały stwierdzić, jakie są rozkłady odpowiedzi na poszczególne pytania i jakie są zależności pomiędzy tymi odpowiedziami; pozwala także na uzyskanie wieloczynnikowych charakterystyk statystycznych, co umożliwia wyjaśnienie określonych problemów i dalsze ich statystyczne analizy. Jest ona adekwatna zarówno na poziomie preferowanego stylu komunikacji i możliwości skontaktowania się z osobami zajmującymi określone stanowiska (właściciele i współwłaściciele, dyrektorzy lub prezesi, wicedyrektorzy lub kierownicy ds. zasobów ludzkich, kierownicy zajmujący inne stanowiska), z którymi miał być prowadzony wywiad, jak i ze względu na cel każdego wywiadu, który mógł być zrealizowany w ramach kontaktu prowadzonego w odstępach czasowych. Telefoniczny sposób prowadzenia rozmowy jest w takiej sytuacji najbardziej efektywny i opłacalny, ponieważ umożliwia wielokrotny „powrót” do tego samego respondenta lub tej samej instytucji bez ponoszenia nieproporcjonalnie wysokich kosztów.

1.2.2.1. Badania ogółu Polaków w wieku 45-69 lat techniką wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI)

Dobór jednostek do badania

Wywiad kwestionariuszowy zastosowano do badania zbiorowości dorosłych Polaków w wieku 45-69 lat⁹⁶ (urodzonych w okresie 1943-1967) i przeprowadzono go na próbie losowej⁹⁷ 3200 respondentów⁹⁸. Dla potrzeb badania wylosowano 6 ogólnopolskich podprób odwzorowując udział każdej z nich w populacji: 1) kobiet w wieku 45-49 lat, 2) mężczyzn w wieku 45-49 lat, 3) kobiet w wieku 50-59 lat, 4) mężczyzn w wieku 50-64 lata, 5) kobiet w wieku 60-69 lat, 6) mężczyzn w wieku 65-69 lat. Odwzorowanie to osiągnięto zapewniając odpowiednie liczebności podprób, a na dalszym etapie badań – poprzez odpowiedni system wag⁹⁹.

Ze względu na to, że szanse znalezienia pracy są silnie zróżnicowane terytorialnie, zastosowano schemat, który pozwolił kontrolować ich strukturę ze względu na zróżnicowanie geograficzne, tj.: województwo (16 województw) oraz 4 klasy wielkości miejscowości w każdym z województw: 1) wieś, 2) miasto do 50 tys. mieszkańców, 3) miasto 50-200 tys., 4) miasto powyżej 200 tys. Liczebności próby losowanej dla poszczególnych klas wielkości miejsca zamieszkania oraz województw wyznaczono tak, aby możliwe było jednoczesne uwzględnienie trzech rodzajów założeń:

1. Założonych liczebności wywiadów w każdej z 6 podprób definiowanych przez płeć i wiek,
2. Założonej łącznej liczby wywiadów w każdej z komórek łącznego rozkładu definiowanego przez województwo i klasę wielkości miejscowości,
3. Założonych poziomów współczynników realizacji próby (response rate 100) w 4 klasach wielkości miejscowości zamieszkania osób wylosowanych – na podstawie doświadczeń badawczych czołowych polskich ośrodków badawczych założono, że współczynniki realizacji próby są identyczne w każdym z województw.

Próba była dobierana dwustopniowo: w kroku pierwszym losowano punkty realizacji badania zgodnie z założoną alokacją terytorialną próby, czyli w każdym województwie, zaś w kroku drugim z wylosowanych punktów realizacji badania losowani byli respondenci. Osoby zostały wylosowane bez zwracania, z identycznymi prawdopodobieństwami w ramach poszczególnych podprób. Ze względu na praktyczną niemożność dotarcia do wszystkich jednostek w okresie przeznaczonym na terenową realizację badań, czyli 100-procentową realizację próby, wylosowano również próbę uzupełniającą. Na etapie realizacji ankieterzy mieli za zadanie skontaktować się ze wszystkimi wylosowanymi respondentami z próby podstawowej w określonym czasie. W przypadku braku możliwości uzyskania wystarczającej liczby wywiadów, ankieterzy kontaktowali się z respondentami z próby uzupełniającej w celu realizacji założonej liczby wywiadów. Transze próby uzupełniającej były wydawane do realizacji na po-

⁹⁶ Przyjęcie górnej granicy uzasadniały w momencie formułowania założeń Diagnozy (I kwartał 2011 r.) postulaty przesunięcia wieku emerytalnego na poziom 67 lat. Dokonane zmiany w systemie emerytalnym potwierdzają przyjęte założenia badawcze. Istotne jest również to, że w pięć lat po osiągnięciu wieku emerytalnego odsetek zarówno kobiet, jak i mężczyzn pobierających emeryturę, niemal nie różni, a tym samym jest to wiek, w którym większość Polaków zakończyła już swoją aktywność zawodową – por. Aneks metodologiczny... , op. cit.

⁹⁷ Próba losowa jest reprezentatywna dla całej populacji i musi spełniać kilka warunków: każda jednostka należąca do populacji ma takie samo i dające się wyliczyć prawdopodobieństwo dostania się do próby, potrafimy obliczyć błąd standardowy próby, czyli błąd wynikający z badania przeprowadzonego na próbie, a nie na całej populacji, dysponujemy operatem losowania (czyli kompletnym, dokładnym spisem jednostek należących do populacji) – por. E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2008, s. 211-247. W naszych badaniach operatem losowania była baza PESEL zakupiona przez realizatora badań terenowych *Diagnozy* w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych.

⁹⁸ Szczegółowe uzasadnienie i reguły doboru próby znajdują się w *Aneksie metodologicznym...* , op. cit.

⁹⁹ Szerzej na ten temat w *Aneksie metodologicznym...* , op. cit.

¹⁰⁰ *Response rate* to odsetek jednostek w próbie, należących do badanej populacji, z którymi przeprowadzono badanie; inaczej – poziom realizacji próby wśród jednostek należących do badanej populacji – szerzej na ten temat: K. Grzeszkiewicz-Radulska, *Respondenci niedostępni w badaniach sondażowych*, [w:] *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, tom XII, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2009, s. 26-36.

ziomie poszczególnych województw. Zastosowanie specjalistycznego oprogramowania do obsługi projektów realizowanych ze wsparciem komputerowym CADAS umożliwiło bieżącą kontrolę realizacji badania zarówno w regionach, jak i w poszczególnych wylosowanych wiązkach, czyli zestawach kontaktów przydzielonych każdemu ankieterowi. Program ten kontrolował również przekazywanie nazwisk respondentów z próby uzupełniającej¹⁰¹. Tabele 1.2. i 1.3. przedstawiają udział procentowy poszczególnych kategorii (osób w określonym wieku, mieszkających w różnych typach miejscowości) uczestniczących w badaniach po zastosowaniu wag.

Tabela 1.2. Struktura próby osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku (po zastosowaniu wag)

Kategoria wiekowa	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
45-49	336	22,1	341	20,3	677	21,2
50-54	394	25,9	414	24,8	808	25,2
55-59	361	23,7	399	23,7	759	23,7
60-64	267	17,5	311	18,6	578	18,1
65-69	165	10,8	212	12,6	377	11,8
Razem	1523	100,0	1677	100,0	3200	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Aneksu metodologicznego Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Tabela 1.3. Charakterystyka próby osób w wieku 45-69 lat według miejsca zamieszkania (po zastosowaniu wag)

Wyszczególnienie	Wieś	Miasto do 50 tys.	Miasto 50–200 tys.	Miasto powyżej 200 tys.	Razem
Liczebność	1197	707	535	761	3200
%	37,4	22,1	16,7	23,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Aneksu metodologicznego Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Narzędzie badawcze

Badania przeprowadzono w oparciu o kwestionariusz zawierający 110 pytań¹⁰². Kwestionariusz był realizowany w systemie CAPI, co oznacza, że jego tekst był zapisany elektronicznie

¹⁰¹ Wysoki stopień odmów oraz brak dostępności wylosowanych respondentów skutkowało tym, że we wszystkich regionach ankieterzy skorzystali z próby podstawowej oraz z baz uzupełniających. Losowy charakter doboru próby na poziomie pracy ankieterów polegał zatem na tym, że każdy ankieter kontaktował się z każdą z wylosowanych osób i usiłował zrealizować z nią wywiad. Ankieterzy wracali pod wylosowany adres minimum 3-krotnie w celu uzyskania możliwie wysokiego odsetka realizacji. Dokładne statystyki z poziomu realizacji próby znajdują się w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

¹⁰² Pytania zawarte w kwestionariuszu to w większości pytania zamknięte. Treść kwestionariusza do badań CAPI znajduje się w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

i ankietę również w pamięci komputera zapisywał odpowiedzi, dzięki czemu można było kontrolować poprawność zapisów. Średni czas trwania wywiadu to 52 minuty.

Kwestionariusz wywiadu składał się z metryczki oraz 5 bloków pytań, które: charakteryzowały gospodarstwo domowe respondenta, jego sytuację zawodową i pozazawodową, aktywność społeczną, a także dostarczały informacji na temat: przekonań, zapatrywań, otwartości na zmiany badanych. Kwestionariusz zawierał również blok pytań wspólnych dla różnych grup respondentów (zadawano je także pracodawcom w badaniach ilościowych oraz pytano o nie respondentów w badaniach jakościowych), w których proszono o wyrażenie opinii na temat działań na rynku pracy na rzecz osób w wieku 45+ i uregulowań formalno-prawnych dotyczących polityki zatrudnienia wobec osób z tej grupy wieku, a także na temat propozycji pożądanego kierunku i obszarów wsparcia aktywności zawodowej starszych pracobiorców.

Integralnym elementem omawianego badania był Test Skali Satisfakcji z Życia (SWLS), który zakupiono w liczbie zgodnej z wielkością próby (3200). Testy te były wykorzystywane w postaci papierowej i wypełniane samodzielnie przez respondentów. Wyniki testu opracowano odrębnie i dołączono do całości opracowania danych¹⁰³.

Dla wszystkich respondentów przygotowano materiały informacyjne, spełniając wymogi kodeksu ESOMAR¹⁰⁴ mówiące, że udział w badaniu musi być świadomy i dobrowolny¹⁰⁵. W przypadku badań realizowanych techniką CAPI sporządzono, według przyjętych wzorów¹⁰⁶, list do respondenta, w którym zawarto wszystkie wymagane przez PKJPA¹⁰⁷ informacje. List wręczano respondentowi bezpośrednio przed rozpoczęciem wywiadu. List ten dodatkowo uwiarygodniał pracę ankietera i stosowany był w celu podniesienia odsetka zrealizowanych badań.

Pilotaż

Realizacja każdego badania powinna być poprzedzona tzw. pilotażem¹⁰⁸. Pilotaż może dotyczyć sytuacji badania, reakcji respondentów, atmosfery wywiadu, albo tylko sprawdzać, jak funkcjonuje kwestionariusz – na ile zrozumiałe są zawarte w nim pytania, na jakie trudności napotykają respondenci udzielając odpowiedzi, które pytania są szczególnie drażliwe oraz czy adekwatne są reguły zapisane w instrukcji ankieterskiej¹⁰⁹. Taki wariant pilotażu, określane pilotażem narzędzia badawczego, zastosowano w tym badaniu. Pilotaż został przeprowadzony w dniach 17-25 lutego 2012 r. w województwie mazowieckim przez doświadczonych ankieterów. W sumie zrealizowano 30 wywiadów pilotażowych. Średni czas trwania takiego wywiadu to 55 minut. W efekcie pilotażu dokonano poprawek i opracowano ostateczną wersję kwestionariusza.

¹⁰³ Szerzej na ten temat w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

¹⁰⁴ ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research) Europejskie Stowarzyszenie Badaczy Opinii Publicznej i Rynku wyznacza standardy jakościowe oraz etyczne badań opinii publicznej i badań rynkowych m.in. dzięki przyjętemu przez krajowe organizacje kodeksowi etycznemu – por. I. Przybyłowska, *Porównawcza analiza międzynarodowych kodeksów etyki i praktyki badawczej*, [w:] Z. Gostkowski, B. Sułkowski (red.), *Namysł nad metodą*, Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Sociologica 26, 1997.

¹⁰⁵ Podstawowe zasady, którymi kierowano się wobec osób biorących udział w badaniu, to: zasada dobrowolności, zasada pełnej informacji, zasada ochrony danych oraz poufności i anonimowości. Zasady postępowania wobec osób biorących udział w badaniu określone są w kodeksie ESOMAR oraz w ustawie o ochronie danych osobowych (ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych). Więcej na temat tych zasad można przeczytać w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

¹⁰⁶ Wzór listu dla respondenta znajduje się w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

¹⁰⁷ „Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów jest najważniejszą inicjatywą Organizacji Firm Badania Opinii i Rynku (OFBOR), promującą polskie standardy jakości realizacji badań rynku i opinii społecznej w terenie. Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów służy podnoszeniu jakości zbierania danych w badaniach rynku i opinii publicznej. Skupia się na terenowej pracy ankieterów”. – por. <http://www.ofbor.pl>, stan na dzień 9.09. 2012 r.

¹⁰⁸ P. B. Sztabiński, F. Sztabiński, *Jak połączyć pilotaż z badaniem próbnym? Przykład Europejskiego Sondażu Społecznego 2004*, ASK nr 14/2005, s. 55-75.

¹⁰⁹ Instrukcja dla ankietera jest integralnym elementem narzędzia badawczego i występuje w dwóch wariantach: jako instrukcja ogólna opisująca zasady prowadzenia badań kwestionariuszowych i jako instrukcja szczegółowa precyzująca zasady postępowania ankietera w danym badaniu.

Szkolenie

Niezbędnym elementem realizacji wszelkich badań jest również przeprowadzenie szkolenia ankierów¹¹⁰. W przypadku tego badania wszyscy koordynatorzy regionalni zostali przeszkoleni osobiście w siedzibie firmy prowadzącej badanie, a jego przebieg został utrwalony w pliku audio/wideo, który stanowił istotny element drugiego etapu szkolenia – był wykorzystywany przy szkoleniu ankierów w ośrodkach regionalnych. W szkoleniu koordynatorów uczestniczył również przedstawiciel zespołu badawczego UŁ.

Kontrola

W każdym badaniu istnieją rozbudowane procedury kontroli pracy ankierów. „Wskażać można dwie podstawowe grupy technik kontroli: nieterenowe¹¹¹ i terenowe¹¹². Pierwsze z nich oparte są na analizie wypełnionych kwestionariuszy i kart realizacji badania (formularzy doboru, tj. *danych pozwalających na identyfikację respondenta* – przyp. aut.), drugie zaś wymagają uczestnictwa kontrolera w sytuacji badawczej lub ponownego kontaktu z respondentem.

¹¹⁰ Każdy ankier jest szkolony i przygotowywany do prowadzenia badań podczas rekrutacji do sieci ankierskiej. Ta ogólna wiedza dotycząca sposobu realizacji wywiadów musi zostać wzbogacona o „znajomość szczegółowych zasad, reguł, dyrektyw obowiązujących w danym badaniu. Zdarzyć się bowiem może, iż dyrektywy w nim obowiązujące mogą odbiegać od ogólnych zasad prowadzenia wywiadów. Zasadniczym więc celem szkolenia jest przygotowanie ankiera do pracy w terenie w danym projekcie badawczym. Daje ono możliwość pełnego zapoznania się z celami badania, jego ramami koncepcyjnymi, charakterem i sposobem doboru próby, zastosowanymi procedurami zbierania materiałów, narzędziami badawczymi i zasadami realizacji wywiadów.” (Sztabiński 2005, s. 46). W praktyce badawczej występują różne rodzaje szkoleń ankierskich, m.in. bezpośrednie i szkolenia, które można by określić jako kaskadowe. W pierwszym przypadku w szkoleniu uczestniczą bezpośrednio wszyscy ankierzy realizujący wywiady w danym badaniu. Szkolenia kaskadowe natomiast prowadzone są dla koordynatorów, czyli terenowych pełnomocników ośrodków badawczych, którzy przekazują ankierom uzyskaną w ich trakcie wiedzę.

¹¹¹ „Nieterenowe metody kontroli dostarczają informacji dotyczących przede wszystkim poprawności realizacji wywiadu, w mniejszym zaś stopniu poprawności realizacji próby. Ich zastosowanie pozwala bowiem raczej na ocenę stosowania przez ankiera dyrektyw szczegółowych (odnoszących się do kwestionariusza, poszczególnych pytań, zadawania ewentualnych pytań pogłębiających, notowania odpowiedzi itp.) niż np. na ujawnienie faktu nieprzeprowadzenia wywiadu bądź jego przeprowadzenia z niewłaściwym respondentem”. – por. F. Sztabiński, *Na czym polega praca ankiera? Przygotowanie do pracy w charakterze ankiera*, [w:] P.B. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński (red.), *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005, s. 355-356. Do nieterenowych sposobów kontroli pracy ankierów zaliczyć można: (i) weryfikację, czyli porównywanie danych metryczkowych, a więc opisujących cechy społeczno-demograficzne respondenta, i faktualnych, zapisanych przez ankiera w kwestionariuszu z analogicznymi danymi uzyskanymi w inny sposób, (ii) analizę wypełnionych kwestionariuszy pod kątem kompletności zadanych pytań i zapisu odpowiedzi, zrozumiałości i czytelności zapisu, spójności zapisu odpowiedzi na pytania zależne i wzajemnie kontrolujące się itp., (iii) tzw. kontrolę wewnętrzną polegającą na analizie częstotliwości pojawiania się określonej sekwencji odpowiedzi w kwestionariuszach poszczególnych ankierów, (iv) analizę opisu sytuacji wywiadu pozwalającą na ocenę warunków wywiadu (obecność osób trzecich, miejsce i czas wywiadu, jego atmosfery, nastawienia respondenta do rozmowy). Wyniki kontroli nieterenowej nie rozstrzygają, czy wywiad został zrealizowany, czy też został „sfabrykowany” przez ankiera, ale mogą stanowić ważną przesłankę skierowania danego wywiadu do kontroli terenowej.

¹¹² Wśród terenowych metod kontroli można wyróżnić takie, które wymagają wcześniejszego porozumienia kontrolera z respondentem, tzn. przed wizytą ankiera, oraz takie, w których przypadku nie jest to konieczne. Do tych pierwszych można zaliczyć: (i) ukryte (bez wiedzy ankiera) nagrywanie magnetofonowe, (ii) podstawienie respondenta, w tym przypadku funkcje kontrolera pełni respondent, któremu należy szczegółowo wyjaśnić, na czym polega jego rola oraz na które zachowania ankiera należy zwrócić szczególną uwagę, (iii) wywiad podsłuchiwany, to znaczy taki, w którym kontroler bez wiedzy ankiera przysłuchuje się rozmowie prowadzonej z respondentem. Drugą grupą metod kontroli terenowej są te, które nie wymagają uprzedniego porozumienia z respondentem, a najczęściej stosowane wśród nich to: (i) wywiad obserwowany – kontroler wraz z ankierem udaje się do respondenta i obserwuje sposób prowadzenia wywiadu przez ankiera, (ii) jawne nagrywanie magnetofonowe – ankier zobowiązany jest do rejestracji w całości prowadzonej przez siebie rozmowy, oczywiście po uzyskaniu zgody respondenta na nagrywanie wywiadu, (iii) powtórny wywiad osobisty – kontroler udaje się do respondenta i powtórnie zadaje mu wybrane pytania z wywiadu zasadniczego, a także uzyskuje niezbędne informacje na temat przebiegu wizyty ankiera, (iv) powtórny wywiad telefoniczny – metoda zbliżona do powtórnego wywiadu osobistego, przy czym tutaj kontakt kontrolera z respondentem odbywa się przez telefon, (v) kontrolna ankietka pocztowa – do respondentów wysyłany jest krótki kwestionariusz ankietowy z prośbą o odpowiedź na zawarte w nim pytania i zwrot pocztą.

W niniejszym badaniu przeprowadzono zarówno kontrolę terenową, jak i nieterenową. W ramach kontroli nieterenowej zastosowano kontrolę logiczną, która przewidywała: merytoryczną analizę wypełnionych kwestionariuszy, merytoryczną analizę dokumentacji pracy ankietera, logiczną kontrolę danych ze szczególnym zwróceniem uwagi na wyniki odbiegające od normy. Przy kontroli logicznej zastosowano standardowe metody analizy danych, w ramach których skontrolowano wewnętrzną spójność danych oraz ich kompletność – objęła 100% kwestionariuszy. W wyniku kontroli logicznej z ostatecznej bazy danych usunięto 45 wywiadów – z powodu niespójności pomiędzy danymi dotyczącymi respondentów zapisanymi przez ankietera a pobranymi z bazy PESEL. Podstawową formą kontroli terenowej była natomiast kontrola telefoniczna prowadzona *post factum* według przyjętego schematu rozmowy, który obejmuje wszystkie wymagane obszary i elementy pracy ankietera: fakt odbycia wywiadu, poprawność metodologiczną, rzetelność pracy ankietera. Kontrola terenowa sprawdzała rzetelność pracy ankietera, stosowanie się do metodologii prowadzenia wywiadu oraz do instrukcji szczegółowych, jak i ogólnych wytycznych, a także standardów pracy ankietera. Skontrolowano 10% wszystkich zrealizowanych wywiadów – 320. W procedurach kontroli terenowej uczestniczył również przedstawiciel zespołu badawczego.

1.2.2.2. Badania pracodawców techniką wywiadu telefonicznego (CATI)

Metodą zastosowaną w przypadku badania pracodawców był telefoniczny wywiad wspomagany komputerowo (CATI).

Dobór jednostek do badań

Próba pracodawców była reprezentatywna ze względu na wielkość zatrudnienia oraz formę własności danej instytucji/firmy: publiczna lub niepubliczna. Do kategorii publicznej zaliczone zostały instytucje (podmioty) publiczne, tj. organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa, sądy i trybunały, jednostki samorządu terytorialnego i ich związki, jednostki budżetowe, samorządowe zakłady budżetowe, agencje wykonawcze, instytucje gospodarki budżetowej, państwowe fundusze celowe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Narodowy Fundusz Zdrowia, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, uczelnie publiczne, Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne, państwowe i samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu realizacji zadań publicznych (zgodnie z Ustawą o finansach publicznych, art. 9¹¹³).

Do kategorii niepublicznej zaliczono:

- przedsiębiorstwa, tj. podmioty prowadzące działalność gospodarczą, bez względu na ich formę prawną (zgodnie z Rozporządzeniem KE 800/2008¹¹⁴),
- organizacje non-profit, tj. organizacje działające w obszarze związanym z dostarczaniem usług, które ze względu na nieopłacalność nie są świadczone przez sektor przedsiębiorstw (prywatny) oraz nie są realizowane (lub są, ale w niedostatecznym zakresie) przez instytucje państwowe.

Operatem losowania pracodawców była baza HBI Polska zawierająca dane dotyczące 184 000 podmiotów gospodarczych, uzupełniona danymi z sektora NGO. Losowanie miało charakter warstwowy, według kryterium wielkości zatrudnienia i sektora działalności. Rozkład jednostek w obrębie próby prezentuje tabela 1.4.

¹¹³ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, Dz.U. z 2009 r. nr 157, poz. 1240.

¹¹⁴ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 TWE (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych), Dz. Urz. UE nr L 214 z 9 sierpnia 2008 r.

Tabela 1.4. Struktura próby pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia oraz formę własności instytucji/firmy

Wielkość zatrudnienia	Forma własności				Razem	
	sektor publiczny		sektor niepubliczny			
	liczebność	%	liczebność	%	liczebność	%
0-9	99	23,6	178	30,0	277	27,4
10-49	111	26,6	173	29,2	284	28,1
50-249	104	24,9	146	24,6	250	24,7
250+	104	24,9	96	16,2	200	19,8
Razem	418	100,0	593	100,0	1011	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Aneksu metodologicznego Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Przed rozpoczęciem realizacji badania nie można było określić ani liczby, ani wielkości prób rezerwowych, ponieważ nie znana była jakość operatu losowania, a także związanego z nim poziomu realizacji badania (*response rate*) w poszczególnych warstwach. Próby rezerwowe były więc losowane w trakcie realizacji badania w sposób identyczny jak próba podstawowa.

Wywiady były przeprowadzane w godzinach 8.00-17.00 ze studia CATI ARC Rynek i Opinia. Zastosowanie specjalistycznego oprogramowania do obsługi projektów realizowanych ze wsparciem komputerowym CADAS umożliwiało bieżącą kontrolę przebiegu badania. Każdy kontakt z respondentem był szczegółowo opisywany w bazie danych. Uwzględniano prośby o kontakt w innym terminie i telefon wykonywano w ustalonym terminie. Ankieter nie miał wpływu na to, jaki numer telefonu i w ramach której warstwy został mu przyporządkowany¹¹⁵. Jeżeli połączenie nie dochodziło do skutku, numer pozostawał aktywny w bazie, zgodnie z określoną regułą wracał ponownie i był przydzielany do losowo dobranego ankietera po upływie zdefiniowanego czasu. Reguły zarządzania numerami telefonów w określonych sytuacjach były następujące – jeden numer mógł pojawić się maksymalnie 30-krotnie, z tym, że: (i) podczas trwania jednej sesji nie więcej niż 5-krotnie, (ii) numer, przy którym sygnalizowana była „zajęta linia”, wracał po 15 min., (iii) numer, przy którym sygnalizowane było „nikt nie podnosi słuchawki”, wracał po 30 min. Wielokrotny powrót numeru telefonu do bazy zapewniał reprezentatywność w tym sensie, że wywiady były prowadzone nie tylko wśród podmiotów, gdzie wskazane osoby były łatwo dostępne, dysponowały większą ilością czasu i były pozytywnie ustosunkowane do badań. W sumie zrealizowano 1011 wywiadów.

Respondentami badania byli: właściciele i współwłaściciele, dyrektorzy lub prezesi, wicedyrektorzy lub kierownicy ds. zasobów ludzkich (lub osoby na stanowiskach będących ich odpowiednikami), osoby sprawujące inne funkcje kierownicze. W pojedynczych przypadkach w wywiadzie brali udział pracownicy oddelegowani przez kadrę zarządzającą badanego podmiotu.

Narzędzie badawcze

Do wywiadu przygotowano kwestionariusz¹¹⁶ składający się z 66 pytań (podzielonych na 5 bloków tematycznych i metryczkę) charakteryzujących: stan zatrudnienia w danej firmie/instytucji, politykę personalną firmy/instytucji, organizację pracy, wykorzystanie czasu pracy,

¹¹⁵ Posługiwano się specjalistycznym oprogramowaniem CADAS gwarantującym utrzymanie przyjętej struktury próby. Szczegółowy opis procedury znajduje się w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

¹¹⁶ Tekst samego kwestionariusza zamieszczono w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

mobilność zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, opinie na temat działań na rynku pracy na rzecz osób w wieku 45+ i uregulowań formalno-prawnych związanych z polityką zatrudnienia wobec tych osób, a także propozycje pożądaných kierunków i obszarów wsparcia aktywności zawodowej pracobiorców w tym wieku. W niektórych pytaniach proszono o dane liczbowe, dlatego też w danym wywiadzie mogło wziąć udział kilku respondentów, można też było do nich dzwonić kilkakrotnie. Średni czas trwania wywiadu to około 39 min. W badaniach CATI list uwierzytelniający¹¹⁷ był przesyłany pod adresem internetowym respondenta.

Pilotaż

Pilotaż przeprowadziło w dniach 21-24 lutego 2012 r. 6 doświadczonych ankierów, z których każdy miał za zadanie zrealizować 5 wywiadów z pracodawcami. Numery telefonów wylosowano z bazy HBI Polska. Średni czas trwania wywiadu to 47 minut. W efekcie przeprowadzonych wywiadów pilotażowych wprowadzono zmiany w narzędziu badawczym i opracowano ostateczną wersję kwestionariusza.

Szkolenie

W przypadku badania CATI szkolenie miało charakter bezpośredni, tzn. zostali nim objęci wszyscy ankierzy CATI. Szkolenie odbywało się w kilku etapach dla grup ankierów złożonych z nie więcej niż 30 osób. W szkoleniu uczestniczył również przedstawiciel zespołu badawczego.

Kontrola

W przypadku badań CATI zastosowano kontrolę nieterenową polegającą na podsłuchu prowadzonym przez superwizora w czasie przebiegu rozmowy między ankierem a respondentem oraz na podglądzie sposobu wypełniania przez ankiera elektronicznego kwestionariusza. Jeśli odnotowano błędy w prowadzeniu wywiadu, badanie wstrzymywano i kierownik projektu prowadził szkolenie uzupełniające. Dobór wywiadów/ankierów do kontroli stanowił istotny element prowadzonego nadzoru i określony był poprzez poniższe wskazania: priorytetowo kontrolowano wywiady prowadzone przez ankierów debiutujących i ankierów, u których uprzednio stwierdzono błędy, kontrola obejmowała swym zasięgiem wszystkich ankierów. W tych zabiegach kontrolnych również uczestniczył przedstawiciel zespołu badawczego¹¹⁸.

1.2.3. Przygotowanie i realizacja badań jakościowych

W badaniach jakościowych zastosowano jako technikę otrzymywania materiałów wywiady pogłębione (IDI) i wywiady swobodne, mniej ustrukturalizowane. W badaniach wzięli udział przedstawiciele powiatowych urzędów pracy, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, organizacji pozarządowych oraz pracodawców.

¹¹⁷ Wzór listu znajduje się w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

¹¹⁸ Kontrolą logiczną objęto 100% wywiadów, polegała ona na merytorycznej analizie wypełnionych kwestionariuszy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na wyniki odbiegające od normy. W wyniku tej kontroli z bazy danych usunięto 14 wywiadów, ponieważ przeprowadzono je z respondentami nie spełniającymi kryteriów doboru (osoby te nie zajmowały kierowniczych stanowisk w firmie/instytucji). Zgodnie z wymogami poprawności prowadzenia badań w efekcie kontroli zrezygnowano także z wywiadów, w których odsetek braków odpowiedzi przekroczył poziom 10%. Podobnie jak w badaniu osób w wieku 45+ wobec pracodawców biorących udział w badaniu zastosowano wszelkie reguły określone w kodeksie ESOMAR oraz w ustawie o ochronie danych osobowych (Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, tekst jednolity, Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm).

Dobór jednostek do badań

Dobór jednostek miał charakter celowy. Na podstawie wcześniejszych analiz¹¹⁹, które obejmowały: grupowanie województw z wykorzystaniem kryteriów ilościowych (stopa bezrobocia ogółem, udział kobiet i mężczyzn w wieku 45+, tj. 45-59/64 lata, oraz 50+, tj. 50-59/64 lata, w ogólnej liczbie bezrobotnych, udział długotrwale bezrobotnych w wieku 50+ w ogóle bezrobotnych w tym wieku); jakościową ocenę województw z uwzględnieniem: sytuacji osób w wieku 45+ w dokumentach strategicznych oraz skali działań podejmowanych w celu wyrównywania szans osób w tym wieku na rynku pracy w Polsce¹²⁰ – wybrano następujące województwa: mazowieckie, małopolskie, zachodniopomorskie, świętokrzyskie, lubuskie, podkarpackie. Wybór jednostek administracyjnych – powiatów w obrębie tych 6 województw – odbywał się z uwzględnieniem kryterium „typ rynku pracy”, klasyfikującego powiaty z punktu widzenia uwarunkowań lokalnego rynku pracy w odniesieniu do osób w wieku 45+ (por. wprowadzenie do tego rozdziału). Liczbę powiatów dobranych do próby w stosunku do liczby powiatów w danym województwie ilustruje tabela 1.5.

W każdym z powiatów badano poszczególne instytucje obsługujące rynek pracy. Powiatowe urzędy pracy i jednostki organizacyjne pomocy społecznej są przypisane do powiatu i łatwo je było zidentyfikować. W przypadku organizacji pozarządowych, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych¹²¹ badanie przeprowadzono w podmiotach, z których oferty mogły skorzystać osoby w wieku 45+, bądź której działalność skierowana była do takich osób. Wybór pracodawców przewidywał uwzględnienie kryterium sektora działalności (publiczne/niepubliczne, w tym NGO), wielkości zatrudnienia (mikro, małe, średnie, duże), zatrudniania bądź niezatrudniania osób w wieku 45/50+, a w przypadku przedsiębiorstw także profilu działalności (usługowa/produkcyjna).

W każdym z wymienionych typów podmiotów (pracodawcy, powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe) przeprowadzono po 50 wywiadów – w sumie zrealizowano 300 wywiadów.

Tabela 1.5. Liczba powiatów dobranych do próby w badaniach IDI i wywiadach swobodnych *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*

Województwo	Liczba powiatów w województwie	Procentowy udział powiatów w województwie [%]	Liczba powiatów w próbie
Lubuskie	14	10	5
Małopolskie	22	16	8
Mazowieckie	42	31	15
Podkarpackie	25	18	9
Świętokrzyskie	14	10	5
Zachodniopomorskie	21	15	8
Razem	138	100	50

Źródło: *Aneks metodologiczny Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

¹¹⁹ Dokładne informacje na ten temat znajdują się w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

¹²⁰ Na tym etapie wykorzystano wyniki badań prowadzonych w ramach innego zadania niniejszego projektu, których przedmiotem były programy adresowane do osób w wieku 50+ w Polsce. Efekty prac zaprezentowano w: B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2011.

¹²¹ Źródłem informacji i podstawą doboru agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych była baza ENIRO, natomiast organizacje pozarządowe dobierano z bazy KLON/JAWOR.

Respondentami badania były osoby zajmujące stanowiska kierownicze w badanych podmiotach, posiadające wiedzę w zakresie objętym przedmiotem badania. W pojedynczych przypadkach w wywiadach brali udział pracownicy oddelegowani przez kadrę zarządzającą badanego podmiotu.

Narzędzia badawcze

W badaniach jakościowych narzędzie badawcze¹²² stanowiły dyspozycje przygotowane do wywiadów w każdej z tych instytucji. W dyspozycjach występowały moduły wspólne dla wszystkich instytucji i dotyczyły one: charakterystyki danej instytucji, współpracy z innymi podmiotami zajmującymi się polityką zatrudnienia wobec osób w tym wieku, opinii na temat działań na rynku pracy na rzecz osób w wieku 45/50+ i uregulowań formalno-prawnych dotyczących polityki zatrudnienia wobec osób w tym wieku, a także propozycji pożądanych kierunków i obszarów wsparcia aktywności zawodowej starszych pracobiorców. W dyspozycjach/scenariuszach umieszczono również zestawy poszukiwanych informacji dotyczące specyfiki działalności każdego z tych podmiotów, np. (i) w agencjach zatrudnienia ustalano, jakie są procedury rekrutacyjne dla poszczególnych grup pracowników, (ii) w instytucjach szkoleniowych – czy i jakie modyfikacje wprowadzono do szkoleń, jeśli ich uczestnikami były osoby w wieku 45+, (iii) w powiatowych urzędach pracy – jakie działania podejmował urząd wobec osób bezrobotnych w wieku 45+, jakie są zasady finansowania takich działań, (iv) w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej – jaki jest zakres i formy pomocy kierowanej do osób w wieku 45+, (v) w organizacjach pozarządowych – jaki jest udział osób w tym wieku w wolontariacie, a wśród (vi) pracodawców – jaka jest ich polityka zatrudnienia wobec osób z tej grupy wieku. Dyspozycje dla pracodawców zostały ostatecznie opracowane po uwzględnieniu wyników badań ilościowych CATI – w efekcie rozbudowano w dyspozycjach zagadnienia dotyczące: współpracy ze związkami zawodowymi, a także kryteriów, jakimi kierują się pracodawcy powierzając starszym pracownikom różne zadania, prace w godzinach nadliczbowych, prace o większym obciążeniu stresem.

Każda jednostka zakwalifikowana do badania została opisana za pomocą pewnego szablonu, który zawierał informacje charakteryzujące i identyfikujące daną jednostkę badania – dane teleadresowe, liczbę osób zatrudnionych, infrastrukturę, wyposażenie itp. Przygotowano także list ze wszystkimi wymaganymi przez PKJPA informacjami, który wręczano bezpośrednio respondentowi.

Pilotaż

W przypadku każdego z 6 typów instytucji zrealizowano po 4 wywiady pilotażowe – realizowano je w województwie łódzkim i na ich podstawie przygotowano ostateczną wersję dyspozycji. Efektem pilotażu były np. następujące ustalenia modyfikujące procedurę badawczą: w powiatowych urzędach pracy i jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej należy rozpocząć działania badawcze od zgody kierownictwa i stosownych ustaleń z; z pracownikami instytucji szkoleniowych można prowadzić wywiady poza ich siedzibą, a więc należy umawiać się z respondentami w miejscu dla nich dogodnym, ze względu na ich częste przebywanie w miejscach prowadzenia szkoleń, a nie siedziby instytucji; w agencjach zatrudnienia warto unikać prowadzenia wywiadów między 1 a 10 każdego miesiąca, ze względu na ich obciążenie rozliczeniami księgowymi. Pilotaż wykazał również zakres pożądanych zmian w scenariuszach wywiadów. W przypadku badania IDI pracodawców pilotaż przeprowadzono po wstępnej analizie wyników badania ilościowego dla tej grupy.

¹²² Wzory narzędzi badawczych znajdują się w *Aneksie metodologicznym...*, op. cit.

Szkolenia

Specyfika badań jakościowych wymaga indywidualnego przygotowania i szkolenia poszczególnych ankierów¹²³. Prowadzono szkolenia bezpośrednie, uczulające ankierów na specyfikę działań poszczególnych instytucji oraz konieczność dostosowywania się do możliwości i oczekiwań respondentów. W szkoleniach uczestniczyli przedstawiciele zespołu badawczego przedstawiając: koncepcję badań, informacje na temat szczegółowych obszarów działań instytucji objętych badaniem, sposobu aranżacji wywiadu. Ankierom przekazano również informacje dotyczące wielkości i struktury próby, terminów realizacji badania i poszczególnych jego etapów, lokalizacji i kryteriów doboru, a także definicje przypadków wykluczonych z badania, wzory dokumentacji poszczególnych etapów badania, uwagi i instrukcje szczegółowe dotyczące dyspozycji, oraz listę materiałów dokumentujących działania ankiera, jakie musi on zgromadzić podczas pracy, wreszcie instrukcję obsługi sprzętu technicznego – dyktafonów.

Kontrola

Kontrola miała charakter nieterenowy i polegała na bieżącym odsłuchiwaniu nagrań wszystkich wywiadów i korygowaniu ewentualnych błędów czy niedociągnięć. Kontrolę podlegała również dokładność transkrypcji wywiadów. Kontrolę w ww. zakresie przeprowadzano zarówno na poziomie Wykonawcy badań terenowych, jak i zespołu badawczego UŁ.

Panel ekspertów

Po zakończeniu fazy terenowej badań i opracowaniu wyników został przeprowadzony panel, w którym wzięli udział eksperci zaangażowani w kreowanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej na poziomie krajowym i regionalnym oraz partnerzy społeczni włączeni w działania sprzyjające wyrównywaniu szans osób w wieku 45/50+. Celem panelu, do którego przygotowano specjalny scenariusz, było wypracowanie rekomendacji dla polityki rynku pracy i polityki społecznej w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce.

Przedstawiony opis metodyki badań *Diagnozy* z uwagi na przyjęte syntetyczne podejście pozwala jedynie na wstępną charakterystykę założeń metodologicznych przeprowadzonych badań. Osoby zainteresowane uzyskaniem szczegółowych informacji w tym zakresie zachęcamy do zapoznania się z *Aneksami metodologicznymi*, dołączonym w wersji elektronicznej do niniejszego raportu (płyta CD).

¹²³ Ankier w tego typu badaniach nie posiada gotowej listy pytań – narzędzie badawcze, którym są dyspozycje, to zestaw informacji, jakie trzeba uzyskać. Ankier musi być przygotowany do indywidualizowania konkretnych pytań i dostosowywania ich do poszczególnych respondentów.

Część I

Potencjał zasobów ludzkich w wieku 45/50+

Rozdział II

Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Bogusława Urbaniak

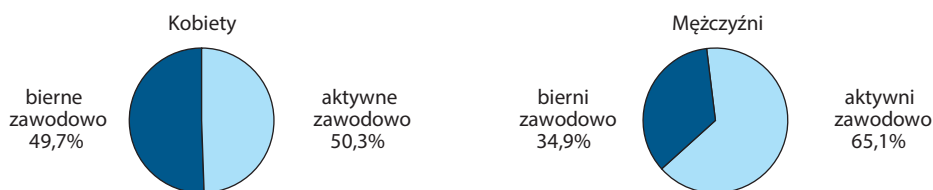
Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie materiałów wewnętrznych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” z badania ilościowego osób w wieku 45+ (moduł 1) oraz z badania ilościowego i jakościowego pracodawców (moduły 2 i 3), a także w oparciu o wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. W rozdziale wykorzystano również opracowania tematyczne GUS, Eurostat, PARP oraz wyniki *Diagnozy społecznej 2011*.

2.1. Ocena sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy

2.1.1. Aktywność i bierność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Wiek 45 lat rozpoczyna drugą połowę etapu środkowej kariery zawodowej w życiu człowieka, w której zaczynają nasilać się symptomy kryzysu zawodowego i trudności w utrzymaniu się na rynku pracy. Jednak społeczeństwo oczekuje od tej grupy nadal pełnej aktywności zawodowej, aż do czasu emerytury. Czy to się udaje osobom po 45. roku życia w polskich warunkach? Wyniki badań *Diagnozy* generalnie potwierdziły niską aktywność zawodową kobiet i mężczyzn między 45. i 69. rokiem życia – połowa kobiet (49,7%) i co trzeci mężczyzna (34,9%) pozostają bierni zawodowo (wykres 2.1).

Wykres 2.1. Aktywność zawodowa według samooceny kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat (w %; N = 3200)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie tab. 2.1.

Wyraźną cezurą aktywności zawodowej jest wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, lecz po jego przekroczeniu nadal pracuje co dziesiąty mężczyzna i co dwunasta kobieta. Szczególną uwagę zwraca kategoria osób w wieku 50-59/64 lata, bowiem w tej grupie co trzecia osoba pozostaje bierna zawodowo (35,4% kobiet i 32,9% mężczyzn), a pracuje nieco częściej niż co druga (tab. 2.1). Bierność zawodowa według samooceny respondentów wiąże się głównie z pobieraniem świadczeń emerytalnych (w tym wcześniejsza emerytura, świadczenie przed-emerytalne) – 25,2%, i rentowych z tytułu niezdolności do pracy (trwała choroba, niepełnosprawność) – 11,2%. Sam fakt pobierania świadczeń emerytalno-rentowych nie dla wszystkich oznacza bierność zawodową, gdyż 3,1% respondentów dodatkowo pracuje. Szczególnie jest to wyraźne w grupie mężczyzn po przekroczeniu 65. roku życia – 7,2%.

Tabela 2.1. Aktywność i bierność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat według samooceny respondentów (w %; N = 3200)

Kategoria	Aktywni zawodowo				Bierni zawodowo	
	Pracujący		Bezrobotni		kobiety	mężczyźni
	Kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni		
Ogółem	42,9	57,0	7,4	8,1	49,7	34,9
45-49 lat	69,6	74,8	10,8	10,6	19,6	14,6
50-59/64 lata	54,1	58,6	10,5	8,5	35,4	32,9
60/65-69 lat	8,4	9,8	0,3*	0,2*	91,3	90,0

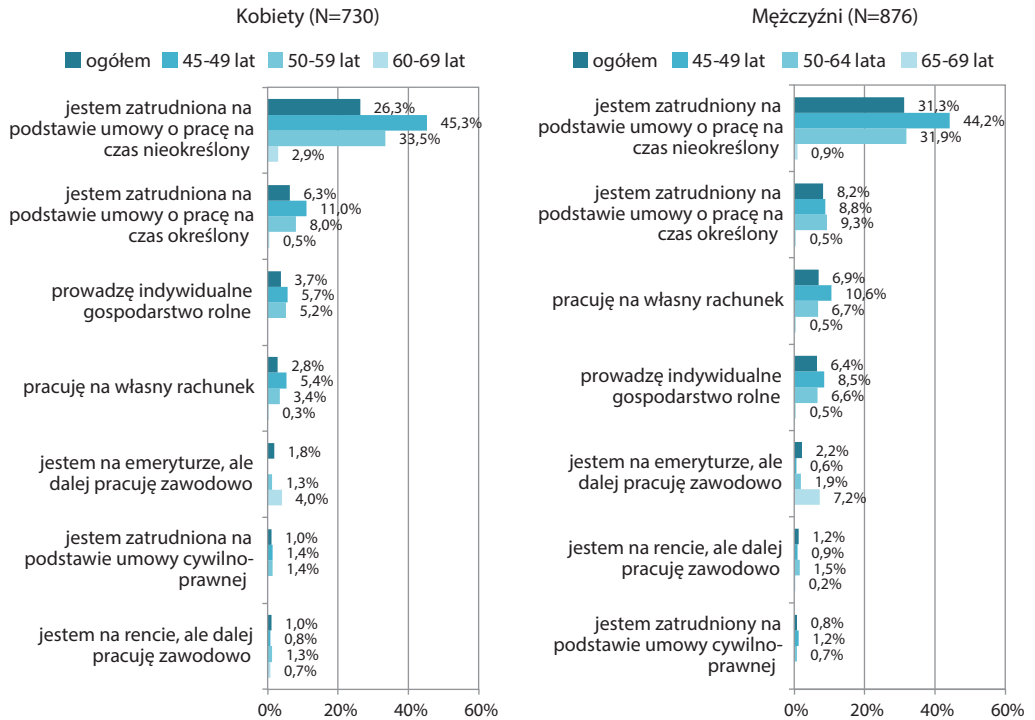
* Data urodzenia tych osób to II poł. 1947 r. (mężczyźni)/1952 r. (kobiety), a zatem osoby te mogły nadal figurować w rejestrze bezrobotnych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Wiktorowicz, P. Mielczarek, *Charakterystyka demograficzna zbiorowości w wieku 45+, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce, Łódź 2012.*

Biorąc pod uwagę typ lokalnego rynku pracy widzimy wyraźne różnice między skalą aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem grup wieku (tab. 2.2). Bierność zawodowa jest większa wśród kobiet zamieszkujących powiaty na rynku pracy typu A (59,3%) niż w powiatach rynku typu B (47,9%) i C (42,3%). Natomiast wśród mężczyzn nie ma takiej prawidłowości, wręcz odwrotnie – skala bierności zawodowej na rynkach pracy typu A jest w ich przypadku nieco mniejsza niż na B i C. Niewielka aktywność kobiet na rynkach pracy typu A wiąże się głównie z tradycyjnym charakterem tych regionów, czego skutkiem jest: ponad dwukrotnie mniejszy odsetek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony niż na rynku pracy typu C (odpowiednio: 16,3% i 34,6%), większa grupa emerytek niezainteresowanych pracą zawodową (37,6%) niż na rynku typu B (27,3%) i A (28,6%) i duża aktywność na rzecz własnego gospodarstwa rolnego (8,1%). Ta ostatnia odgrywa ważną rolę także w przypadku mężczyzn na rynku pracy typu A (12,5%). Bezrobocie wśród kobiet i mężczyzn ma relatywnie mniejszy zasięg na rynkach pracy typu A i C, lecz z odmiennych powodów – w pierwszym przypadku decyduje o tym, jak się wydaje, mniejsze zainteresowanie pracą jako taką, w drugim – stosunkowo większa dostępność ofert pracy. Natomiast na rynku pracy typu B co dziesiąta bezrobotna kobieta i co dwunasty bezrobotny mężczyzna w wieku 45/50+ poszukują pracy.

Pracująca grupa osób w wieku 45/50+ jest wyraźnie zróżnicowana pod względem rodzaju aktywności zawodowej według płci i wieku (wykres 2.2). Dominujące zatrudnienie na czas nieokreślony obejmuje zaledwie niespełna połowę kobiet w wieku 45-49 lat i nieco mniej mężczyzn. Także po 50. roku życia do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego pracuje w tej formie co trzecia kobieta (33,5%) i nieco rzadziej niż co trzeci mężczyzna (31,9%). Mężczyźni w wieku 45-69 lat znacznie częściej niż kobiety podejmują działalność gospodarczą (6,9% wobec 2,8%).

Wykres 2.2. Formy aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (jako % całej zbiorowości)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Wiktorowicz, P. Mielczarek, *Charakterystyka demograficzna zbiorowości w wieku 45+, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”*, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Zauważmy, że osoby w wieku 45-69 lat mieszkające na wsi stosunkowo rzadko zajmują się działalnością rolniczą – zaledwie kobiet 10,2% i 14,7% mężczyzn deklarujących wieś jako miejsce zamieszkania jednocześnie wskazało, że prowadzi własne gospodarstwo rolne. Przeważającą część kobiet z tej grupy jest już nieaktywna zawodowo (łącznie 45% jest na emeryturze lub rencji), co czwarta – pracuje najemnie, co dziesiąta – określiła się jako bezrobotna, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek zatrudnionych oraz emerytów i rencistów jest zbliżony (odpowiednio ok. 35% i 32%), a odsetek uznających się za bezrobotnych jest analogiczny jak w przypadku kobiet. Warto też podkreślić, że niewielki odsetek kobiet (10%) i mężczyzn (ok. 5%) prowadzących gospodarstwa rolne w ciągu całego roku przyznało, że dysponuje pewną rezerwą czasu (w rozliczeniu całorocznym), którą ewentualnie mogliby poświęcić na pracę zawodową. Z drugiej strony istnieje także pewien niewielki margines kobiet (3,2%) i mężczyzn (2,0%), którzy określili się jako osoby bezrobotne nieposzukujące pracy. Dodatkowo, 32,6% mężczyzn i 11,7% kobiet deklaruje dysponowanie rezerwą czasu sezonowo. Przytoczone dane wskazują, z jednej strony, na zmieniający się charakter obszarów wiejskich, na których samodzielnie działalnością rolniczą zajmuje się niewielki odsetek kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat (być może przekazując gospodarstwo na rzecz młodszych pokoleń), z drugiej zaś strony – na występujące rezerwy czasu pracy, które w sprzyjających okolicznościach można byłoby wykorzystać na pracę zarobkową. Wszystko to skłania do wniosku o występowaniu bezrobocia ukrytego.

Sytuacja w zakresie pracy kształtuje się odmiennie na rynkach pracy w zależności od wieku (tab. 2.2).

Tabela 2.2. Deklaratywna aktywność zawodowa osób w wieku 45-69 lat według płci i typu lokalnego rynku pracy (w %; N = 3200)

Płeć	Rynek pracy typu A			Rynek pracy typu B			Rynek pracy typu C		
	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo
	pracujący	bezrobotni		pracujący	bezrobotni		pracujący	bezrobotni	
ogółem według płci									
kobiety	34,5	6,2	59,3	42,2	9,9	47,9	51,0	6,7	42,3
mężczyźni	59,2	7,7	33,1	55,9	8,4	35,7	56,4	8,1	35,5
kobiety według wieku									
45-49	58,1	11,1	30,8	71,6	13,4	15,0	77,0	9,7	13,3
50-59	49,4	9,0	41,6	50,3	13,3	36,4	61,4	9,2	29,4
60-69	5,0	0,5	94,5	6,7	0,0	93,3	14,8	0,0	85,2
mężczyźni według wieku									
45-49	78,9	6,1	15,0	71,1	16,9	12,0	76,4	11,8	11,8
50-64	59,7	9,3	31,0	58,0	7,0	35,0	58,7	8,6	32,7
65-69	6,7	0,0	93,3	10,0	0,0	90,0	12,3	0,0	87,7

* Przy wyznaczaniu odsetków jako 100% przyjęto liczbę osób zamieszkujących określony typ rynku w każdej z grup wyróżnionych według płci i grup wieku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Wiktorowicz, P. Mielczarek, *Charakterystyka demograficzna zbiorowości w wieku 45+, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce, Łódź 2012.*

Jak wspomniano, najwięcej pracujących kobiet we wszystkich grupach wieku jest na rynku pracy typu C, także w wieku emerytalnym występuje stosunkowo duża aktywność zawodowa kobiet (w ogólnej liczbie kobiet w wieku 60+ 14,8% jest nadal aktywnych zawodowo). Inaczej jest wśród mężczyzn – największy odsetek pracujących zawodowo w grupie 45-49 lat oraz 50-64 lata daje się zauważyć na rynku pracy typu A. Dopiero wiek emerytalny zmienia tę sytuację – w grupie 65-69 lat najczęściej pracujących odnotowano na rynku typu C i B (odpowiednio: 12,3% i 10,0%), podczas gdy na rynku pracy typu A – tylko 6,7%. Co wpływa na tę odmienną sytuację? Odpowiedzi na to pytanie znajdzie Czytelnik w kolejnych rozdziałach – poszczególne grupy zawodowe zostaną poddane pogłębionej analizie, której celem będzie diagnoza ich sytuacji w kontekście bieżącej lub minionej aktywności zawodowej. Pozwoli to na wskazanie czynników sprzyjających dłuższej aktywności zawodowej Polaków.

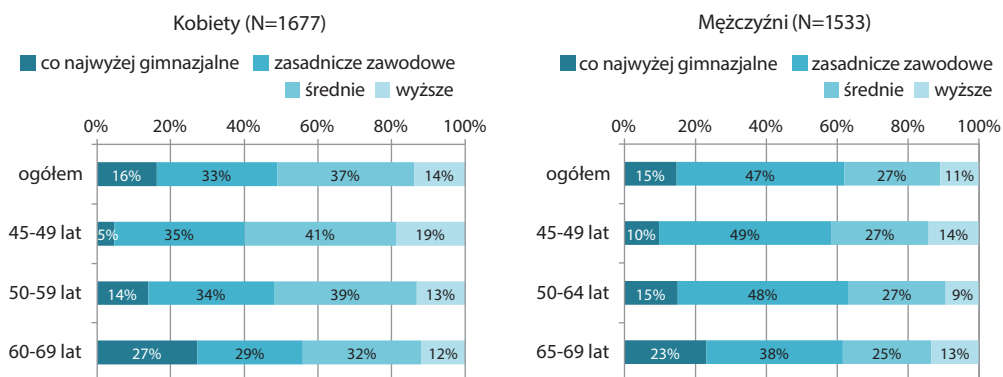
2.1.2. Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Jedną z kluczowych charakterystyk Polaków w kontekście ich sytuacji zawodowej jest poziom wykształcenia. Wyniki *Diagnozy* wyraźnie wskazują, że kolejne pokolenia zbliżające się do emerytury będą legitymować się coraz wyższym poziomem wykształcenia. Dzięki temu posiadane przez pracowników kompetencje zawodowe będą także coraz wyższe. Jednak na

razie cała zbiorowość w wieku 45-69 lat (według stanu na 2012 r.) niestety nie jest dobrze wykształcona – aż 15,6% osób ma co najwyżej wykształcenie gimnazjalne (16,3% kobiet i 14,7% mężczyzn), w tym prawie 15% osób z tej grupy ma ukończoną wyłącznie szkołę podstawową. Poziom wykształcenia zmienia się istotnie w zależności od płci i grupy wieku ($p < 0,001$ dla każdego z przekrojów analiz). Szczególnie niski poziom wykształcenia charakteryzuje najstarsze kobiety, które przekroczyły 60. rok życia – nieco więcej niż jedna czwarta tej grupy legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (wykres 2.3). Natomiast tylko nieliczne osoby z najmłodszej grupy wieku, 45-49 lat, skończyły swoją edukację na tym poziomie – dotyczy to zaledwie 4,7% kobiet i 9,8% mężczyzn. Proporcje dla obu płci są więc odwrotne niż w starszych grupach wieku – wykształcenie co najwyżej gimnazjalne ma znacznie mniej kobiet niż mężczyzn w wieku 45-49 lat i wyraźnie więcej, jeśli chodzi o grupę najstarszą, powyżej 60 lat.

Wśród mężczyzn dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe – dotyczy to blisko połowy populacji, natomiast wśród kobiet najbardziej popularne jest wykształcenie średnie, niezależnie od wieku.

Wykres 2.3. Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Wiktorowicz, P. Mielczarek, *Charakterystyka demograficzna zbiorowości w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Badania wskazują na wyraźnie niższy odsetek kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem niż podawany średnio dla ludności Polski – z danych NSP z 2011 r. wynika, że 14,8% mężczyzn i 19% kobiet w wieku 13 lat i więcej ma wykształcenie wyższe¹²⁴, podczas gdy badania *Diagnozy* określiły odsetek osób w wieku 45-69 lat z wykształceniem wyższym na, odpowiednio, 10,9% dla mężczyzn i 13,8% dla kobiet. Tak więc wskaźnik poziomu upowszechnienia wykształcenia wyższego wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ różni się od wskaźnika dotyczącego wszystkich Polaków¹²⁵.

Co czwarty mieszkaniec wsi w wieku 45/50+ (wobec co dziesiątego mieszkańca miast) zakończył edukację na poziomie podstawowym, 45% – na zasadniczym zawodowym (wo-

¹²⁴ *Narodowy Spis Powszechny ...*, op. cit., s. 58.

¹²⁵ Wyraźnie wskazuje się na to, iż możliwość długiej pracy zawodowej jest mocno skorelowana ze stopniem fachowości danego pracownika. U. Sztanderska podkreśla duże znaczenie kapitału ludzkiego (por. *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiza Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa, 2008, s. 70; Akademia Rozwoju Filantropii, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Szanse i bariery*, Warszawa 2007, s. 63-67).

bec 36% osób w miastach). Miasta charakteryzują się z kolei znacznie wyższym odsetkiem osób z wykształceniem wyższym (15% wobec 6,6%)¹²⁶. Stopień urbanizacji miejsca zamieszkania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, jak też inne cechy lokalnego rynku pracy, wykazują związek z poziomem wykształcenia tej grupy – wykształcenie wyższe ma prawie 18% mieszkańców powiatów typu C, wobec 7,6% powiatów typu A, w których dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (46%), a co piąta osoba ma wykształcenie podstawowe. Wśród poszukujących pracy mieszkańców powiatów typu A będących w wieku 45/50+ ponad 80% ma co najwyżej wykształcenie zasadnicze zawodowe, podczas gdy na rynku typu B analogiczny odsetek sięga 70%, a na rynku typu C – 63%. Zwiększa to trudności w znalezieniu pracy w sytuacji jej utraty przez dojrzałych mieszkańców powiatów typu A, w których muszą konkurować ze znacznie lepiej wykształconymi i liczniejszymi niż na innych lokalnych rynkach osobami młodymi.

Badania poziomu wykształcenia osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo z uwzględnieniem płci i wieku potwierdzają ogromne znaczenie tego elementu kapitału ludzkiego dla aktywności zawodowej (tab. 2.3).

Tabela 2.3. Sytuacja zawodowa osób w wieku 45-69 lat według płci, wieku i poziomu wykształcenia (w %, N=3200)

Płeć	Co najwyżej gimnazjalne			Zasadnicze zawodowe			Średnie			Wyższe		
	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo
	pracujący	bezrobotni		pracujący	bezrobotni		pracujący	bezrobotni		pracujący	bezrobotni	
ogółem według płci												
kobiety	13,2	8,1	78,7	28,5	10,5	61,0	49,0	6,4%	44,6	49,0	6,4	44,6
mężczyźni	21,4	13,4	65,2	47,2	9,8	43,0	63,8	4,9%	31,3	75,3	1,2	23,5
kobiety według wieku												
45-49	23,5*	11,8*	64,7*	46,3	18,2	35,5	69,5	7,8	22,7	96,9	3,1	0,0
50-59	22,8	17,5	59,7	33,1	12,2	54,7	61,2	9,2	29,6	85,1	2,8	12,1
60-69	4,2	0,0	95,8	5,3	1,3	93,4	9,5	0,0	90,5	23,0	0,0	77,0
mężczyźni według wieku												
45-49	28,1*	21,9*	50,0*	62,2	12,2	25,6	80,2	7,7	12,1	89,6	2,1	8,3
50-64	24,7	14,9	60,4	47,6	10,2	42,2	66,1	4,6	29,3	79,4	1,0	19,6
65-69	2,6	0,0	97,4	4,8	0,0	95,2	12,2	0,0	87,8	27,3*	0,0*	72,7*

Uwaga: Obliczenia przeprowadzono przyjmując za 100% liczbę osób o danym poziomie wykształcenia w każdej z grup wyróżnionych według płci i grup wieku. W przypadku grup oznaczonych * odsetki należy traktować jedynie poglądowo z uwagi na małą liczebność wyłonionych grup.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

¹²⁶ Omawiane różnice są istotne statystycznie ($p < 0,001$).

Potwierdza się pozytywny wpływ poziomu wykształcenia na możliwość wykonywania pracy, bowiem blisko połowa kobiet w wieku 45/50+ z wykształceniem średnim i wyższym pracowała. Te z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym w większości były bierne zawodowo lub bezrobotne (odpowiednio: 86,8% i 71,5%). Jeszcze wyraźniej ten związek zaznaczył się w grupie mężczyzn w wieku 45/50+, w której trzy czwarte posiadających wykształcenie wyższe nadal pracowało. Analiza według grup wieku i płci potwierdza powyższe wnioski. Co więcej, wyższe wykształcenie zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, wiąże się z relatywnie wysokim odsetkiem pracujących po przekroczeniu wieku emerytalnego w porównaniu z grupą pracujących legitymujących się pozostałymi poziomami wykształcenia – odpowiednio, 23,0% i 27,3%, oraz zaledwie 4,2% i 2,6% z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (odpowiednio niski odsetek pracujących także wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim).

2.1.3. Sytuacja zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce

2.1.3.1. Charakterystyka zatrudnienia i wykonywanej pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Zatrudnienie osób w wieku 45/50+ ulega w Polsce poprawie. Według danych BAEL za okres III kwartał 2010 – III kwartał 2012, poziom wskaźników zatrudnienia odnotował kolejne wzrosty: w grupie 45-59/64 lata – z 60,5% do 62,7% (przyrost o 2,2 pkt proc.), wśród osób mających 60/65 i więcej lat – odpowiednio, z 6,3% do 6,6%. Przyrost poziomu zatrudnienia w grupie wieku 45-59/64 lata należy uznać za szczególnie duży, bowiem w tym samym okresie wzrost wskaźnika zatrudnienia dla ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej wyniósł zaledwie 0,1 pkt proc.

O ile w całej gospodarce w I kwartale 2012 r. udział pracujących w wieku 45+ w ogóle ludności pracującej wyniósł 37,3%, to pracujących w wieku 55 i więcej lat – zaledwie 13,8%. Prawie co piąty pracujący w Polsce mężczyzna (21,9%) oraz co czwarta pracująca kobieta (25,5%) byli w wieku 45-54 lata. Generalnie osoby po 45. roku życia, które pracowały do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, stanowiły – odpowiednio – 36,4% ogółu pracujących mężczyzn oraz 31,5% ogółu pracujących kobiet. Stosunkowo niewielki odsetek ogółu pracujących kobiet i mężczyzn stanowiły osoby w wieku poprodukcyjnym. Odsetek ten był jednak ponad dwukrotnie wyższy wśród kobiet (3,8%) niż wśród mężczyzn (1,7%), których wiek emerytalny jest przecież nominalnie o 5 lat wyższy. Jednak i w tym zakresie następują pozytywne zmiany. W 2011 r. średni rzeczywisty wiek odejścia na emeryturę w kraju wyniósł 59,8 roku, tj. o 1,6 lat więcej niż w 2008 r. (58 lat). Choć to odejście nadal występuje znacznie wcześniej niż przeciętnie w Unii Europejskiej (w 2010 r. 61,3 roku dla kobiet i 61,7 roku dla mężczyzn)¹²⁷, to w przypadku kobiet wiek odchodzących – osiągając poziom 59,5 roku – właściwie pokrywał się z granicą powszechnego wieku emerytalnego. Natomiast mężczyźni faktycznie wycofywali się na emeryturę, średnio, w wieku 60,1 roku, a więc znacząco wcześniej w stosunku do granicy powszechnego wieku emerytalnego przypadającego na 65. rok życia.

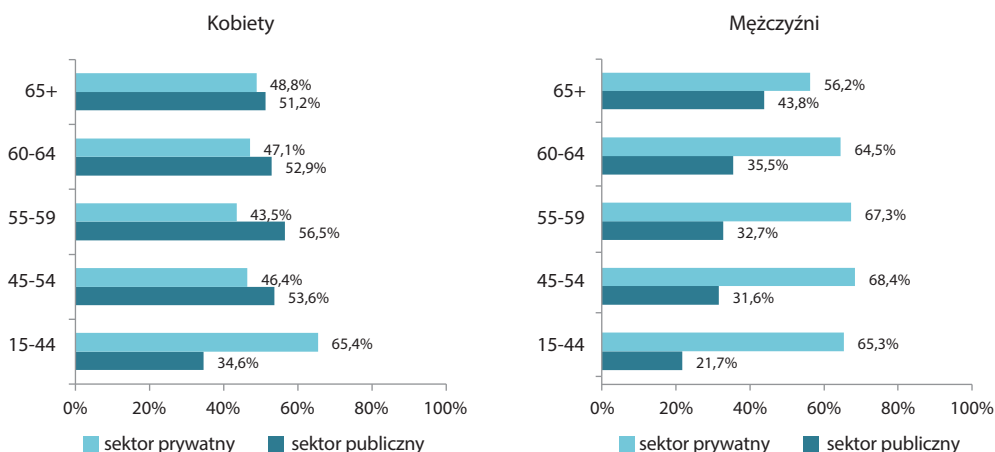
Analizy prowadzone na podstawie danych dotyczących aktywności ekonomicznej ludności Polski w I kwartale 2012 r. wskazują, że pracujący w niemobilnym wieku produkcyjnym (45-59/64 lata) w większym stopniu lokowali się w sektorze publicznym, podczas gdy młodszych wiekiem przyciągał przede wszystkim sektor prywatny. Wraz z przesuwaniem się bliżej kolejnych granic wieku malał odsetek pracujących mężczyzn w sektorze prywatnym (w danej kategorii wieku) na korzyść sektora publicznego. Wnioski te dotyczą także pracowników najemnych. Nieco częściej niż co trzeci (34,8%) pracujący w sektorze prywatnym miał ukończone co najmniej 45 lat, zaś poza tym sektorem ich udział był znacząco większy – 44,6%. Wśród pracujących w sektorze prywatnym w wieku co najmniej 45 lat ponad jedna czwarta to

¹²⁷ Eurostat, [lfsi_exi_a], 22.06.2012 r.

rolnicy indywidualni; natomiast wśród wszystkich rolników indywidualnych grupa mająca 45 i więcej lat stanowiła ponad połowę zbiorowości (52,2%) – wykres 2.4.

Odsetek mężczyzn – pracowników najemnych w sektorze publicznym przypadający na wiek poprodukcyjny był wyraźnie wyższy niż w sektorze prywatnym – odpowiednio, 1,7% i 0,7%. Tym niemniej prawdopodobieństwo zatrudnienia w sektorze prywatnym dla mężczyzn w wieku 45+ było dwukrotnie większe niż w sektorze publicznym z uwagi na skalę miejsc pracy (liczba mężczyzn – pracowników najemnych w wieku 45+ w sektorze prywatnym była dwukrotnie większa niż w sektorze publicznym). W odniesieniu do kobiet – pracownic najemnych w wieku 45+ sektor prywatny nie był tak przychylny, jak w przypadku mężczyzn. Po przekroczeniu 45. roku życia aż do czasu osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego kobiety częściej odnajdywały możliwość zatrudnienia w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym (np. 58% pracownic najemnych w wieku 55-59 lat pracowało właśnie w sektorze publicznym). Sytuacja ta zmieniała się, gdy kobiety kontynuowały pracę zawodową po przekroczeniu 60. roku życia. Wówczas ponownie znajdowały się nieco częściej w kręgu zainteresowania sektora prywatnego niż publicznego. Prawdopodobieństwo zatrudnienia kobiet w wieku 45/50+ w sektorze publicznym było wyraźnie większe niż w prywatnym.

Wykres 2.4. Struktura pracowników najemnych według płci, wieku i sektora działalności w I kwartale 2012 r. (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 147.

Przedsiębiorczość osób w wieku 45+ była relatywnie wysoka, gdyż prawie połowa (49,3%) samozatrudnionych należała do tej kategorii wieku, w tym co piąta osoba (21,2%) to pracodawcy; nie zauważono większych różnic w popularności samozatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45+, o czym przekonuje zbliżony odsetek kobiet i mężczyzn samozatrudnionych w tej kategorii wieku.

W skali całej gospodarki, w ujęciu bezwzględnym, mamy trzykrotnie więcej pracujących w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym¹²⁸, co przełożyło się na formę własności przedsiębiorstwa będącego głównym miejscem pracy respondentów w wieku 45-69 lat biorących udział w badaniach *Diagnozy* – 36,6% pracowało w sektorze publicznym i byli to znacznie częściej kobiety (47,1%), zaś pozostali w sektorze niepublicznym, głównie w firmach będących własnością wyłącznie polskiego kapitału. Mężczyźni o wiele częściej niż kobiety

¹²⁸ *Kwartalna informacja o rynku pracy, III kw. 2012 r.*, GUS, Warszawa, 30.11.2012 r.

pracowali w sektorze prywatnym, w tym co czwarty w firmie z udziałem kapitału zagranicznego (wobec co siódmej kobiety). Nieliczne osoby pracujące w wieku emerytalnym, a nie pobierające emerytury, częściej trafiały do sektora publicznego (ponad 60%) niż niepublicznego. Proporcje te wśród osób w wieku 45-49 lat kształtowały się odwrotnie – ok. 37% pracowało w sektorze publicznym, podczas gdy aż 2/3 – w sektorze niepublicznym. Podobne prawidłowości można odnieść do osób w wieku 50-59/64 lata. Na tej podstawie daje się wysnuć wnioski, że sektor niepubliczny skutecznie konkuruje na rynku pracy przyciągając młodszych „starszych” i pozostawiając sektorowi publicznemu nielicznych chętnych do dalszej pracy po przekroczeniu granicy wieku emerytalnego. Wnioski te potwierdziły także wyniki badań pracodawców, przeprowadzonych w ramach niniejszej *Diagnozy* – prawie wszystkie podmioty publiczne (92,2%) i tylko niespełna 70% niepublicznych wśród zatrudnionych miało przynajmniej jednego starszego wiekiem pracownika. Znamienne jest to, że na obszarach mniej zurbanizowanych, o ogólnie trudniejszej sytuacji na rynku pracy (powiaty typu A), w tym zwłaszcza na obszarach wiejskich, sektor publiczny stanowi ważne miejsce zatrudnienia kobiet w wieku 45/50+ – aż połowa kobiet w wieku 45-59 lat wobec niespełna 25% mężczyzn w wieku 45-64 lata znajduje w nim zatrudnienie.

Tabela 2.4. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat według sekcji gospodarki narodowej(w %; N = 1342)

Główne sekcje, w których pracują kobiety w wieku 45-69 lat	Odsetek zatrudnionych	Główne sekcje, w których pracują mężczyźni w wieku 45-69 lat	Odsetek zatrudnionych
Handel	17%	Przemysł, górnictwo, hutnictwo	22%
Edukacja	15%	Budownictwo	21%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14%	Transport, gospodarka magazynowa	15%
Administracja publiczna, obrona narodowa, ubezpieczenia społeczne	12%	Handel, naprawa pojazdów samochodowych	14%
Przemysł	11%	Administracja publiczna, obrona narodowa, ubezpieczenia społeczne	5%

* Dotyczy wyłącznie zatrudnionych i pracujących na własny rachunek (w momencie badania).

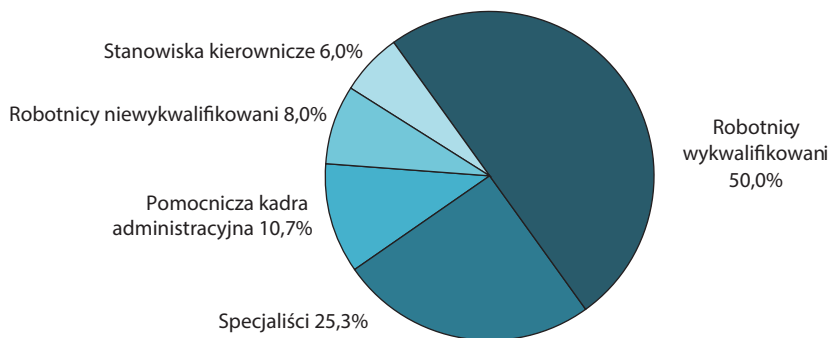
Źródło: R. Piwowarski, *Obraz pracujących w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Jak pokazują wyniki badania osób w wieku 45+ (moduł 1. *Diagnozy*), dominujące sektory gospodarki narodowej, w których pracują osoby w wieku 45-69 lat to: przemysł, górnictwo, hutnictwo (17%), handel, naprawa pojazdów samochodowych (15%), budownictwo (12%), transport i gospodarka magazynowa (9%), edukacja (9%), administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (8%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (7%), działalność usługowa (4%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (3%), rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo (3%) itd. Można dostrzec, że praca kobiet wiąże się generalnie z usługami, natomiast mężczyźni są zatrudnieni przede wszystkim w przetwórstwie i w usługach produkcyjnych (tab. 2.4).

Osoby w wieku 45+ pracują najczęściej w podmiotach małych, zatrudniających od 10 do 49 osób (38%), oraz średnich – pracował w nich nieco częściej niż co czwarty badany pracownik (26%). W mikropodmiotach (do 9 zatrudnionych) pracowała prawie co piąta osoba w wieku 45+ (18%). Niewiele osób (co siedemnasta kobieta i co czternasty mężczyzna) znajdowało pracę w dużych i bardzo dużych organizacjach. Analogiczne prawidłowości charakteryzują przy tym kobiety i mężczyzn, nie zaobserwowano też różnic według grup wieku. Na rynku pracy typu A osoby w wieku 45+ były zatrudniane głównie w małych i mikroprzedsiębiorstwach (odpowiednio: 43,5% i 22,8%). Natomiast na rynkach pracy B i C, czyli na obszarach silniej zurbanizowanych, a jednocześnie „starych demograficznie”, większe szanse miały na zatrudnienie w podmiotach MŚP (na rynku B: 40,6% małe i 28,3% średnie, zaś na A – odpowiednio – 38,7% i 31,9%). Generalnie rynek pracy typu C stwarzał większe szanse podjęcia pracy w większych organizacjach (zatrudniających co najmniej 50 osób) niż rynek pracy typu A, a także B. Jest to zrozumiałe – na tych obszarach chętniej działają większe podmioty, urzędy – z racji większej liczby klientów – zatrudniają więcej pracowników itd., co jednocześnie polepsza sytuację zawodową osób w wieku 45/50+¹²⁹.

Odnotowano dość znaczący udział (50,9%) pracowników w wieku 45/50+ wśród ogółu zatrudnionych w tych organizacjach, w których pracowała co najmniej jedna osoba w tym wieku, z czego połowa to osoby w wieku 50+. Częściej dotyczyło to mężczyzn niż kobiet, które wśród osób w wieku 45+ stanowiły blisko 37% (por. wyniki badania ilościowego pracodawców *Diagnozy*). Potwierdza to wcześniejszy wniosek, że mężczyźni po 45. roku życia mają większą szansę na kontynuowanie bądź pozyskanie pracy niż kobiety (wg danych GUS, w Polsce udział kobiet w grupie pracujących w wieku 45+ w I kwartale 2012 r. choć wyższy od uzyskanego w badaniach niniejszej *Diagnozy* (45,6%), był i tak mniej korzystny niż w przypadku mężczyzn w wieku 45+)¹³⁰. Pracownicy w wieku 45 lat i więcej stanowią od 36% ogółu zatrudnionych w jednostkach największych, liczących ponad 250 pracowników, do 52% w podmiotach mikro. Generalnie wykonują pracę wymagającą kwalifikacji, czemu służy ich długoletnie doświadczenie zawodowe (wykres 2.5).

Wykres 2.5. Struktura pracowników w wieku 45/50+ według rodzaju zajmowanych stanowisk (w %; N=1190)*



* Dotyczy wyłącznie zatrudnionych (w momencie badania).

Źródło: R. Piwowarski, *Obraz pracujących w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

¹²⁹ Warto tu nadmienić, że powiązanie typu rynku pracy z wielkością organizacji zatrudniających osoby w wieku 45+ jest dość wyraźne, jednak przy standardowo przyjętych poziomie istotności nie jest istotne w sensie statystycznym ($p = 0,071$).

¹³⁰ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 147.

Co druga osoba wypowiadająca się na temat swoich doświadczeń związanych z pracą zawodową (por. wyniki badania osób w wieku 45+ *Diagnozy*) pracuje jako robotnik wykwalifikowany; odsetek ten maleje, ale nadal jest wysoki wśród pracujących, którzy przekroczyli wiek emerytalny (co trzecia osoba zatrudniona jest na tym stanowisku). Co czwarta osoba (w tym co trzecia kobieta) pracuje na stanowisku nierobotniczym jako specjalista, co dziesiąta wykonuje prace administracyjne (dotyczy to co szóstej kobiety) – tab. 2.5. Ten rodzaj prac zyskuje na znaczeniu wśród osób pracujących w wieku emerytalnym – zajmuje się nimi częściej niż co czwarta osoba. Relatywnie duży jest odsetek osób zatrudnionych jako robotnicy niewykwalifikowani, którzy wykonują prace proste, lecz wymagające często dużego wysiłku fizycznego – w grupie w wieku emerytalnym sięga on 4,8%. Najmniej liczna – co dość oczywiste – jest kategoria kierowników.

Tabela 2.5. Stanowiska pracy zajmowane przez pracowników w wieku 45/50+ w ich głównym miejscu pracy według płci, wieku i typu rynku pracy (w %; N = 1190)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć (p<0,001)*		Kategorie wiekowe (p=0,002)*			Typ rynku pracy (p<0,001)*		
		Kobiety	Mężczyźni	45-49	50-59/ 64	60/65-69	A	B	C
Robotnik niewykwalifikowany	8,0	10,4	6,0	7,8	8,4	4,8	9,8	10,8	5,5
Robotnik wykwalifikowany	50,0	33,4	65,2	43,1	53,6	33,3	58,7	50,7	43,6
Specjalista (stanowisko nierobotnicze, wymagające kwalifikacji)	25,3	32,3	18,8	27,8	23,9	28,6	20,4	22,9	29,8
Pomocnicza kadra administracyjna (stanowisko nierobotnicze, nie wymagające kwalifikacji)	10,7	16,8	5,0	14,3	8,4	28,6	6,1	11,1	13,7
Stanowisko kierownicze	6,0	7,1	5,0	7,0	5,6	4,8	5,0	4,6	7,4

* Dotyczy wyłącznie zatrudnionych (w momencie badania).

Źródło: R. Piwowarski, *Obraz pracujących w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Z punktu widzenia stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ widoczne są istotne różnice w przekroju płci i wieku – dwóch na trzech mężczyzn zajmuje stanowisko robotnika wykwalifikowanego (dotyczy to w szczególności mężczyzn w wieku 50-64 lata, w tym zwłaszcza tych zamieszkujących powiaty typu A – 77% mężczyzn), podczas gdy kobiety w podobnym stopniu znajdują zatrudnienie nie tylko na stanowiskach robotniczych wykwalifikowanych, ale także na stanowiskach specjalistycznych (dotyczy to zwłaszcza kobiet z najmłodszej kategorii wieku 45+, niezależnie od miejsca zamieszkania).

Tę strukturę potwierdzają wypowiedzi pracodawców, którzy odpowiadając na pytanie o to, jakiego rodzaju prace wykonują pracownicy w wieku 45/50+ zatrudnieni w danej firmie,

instytucji czy urzędzie, stwierdzili, że są to przede wszystkim stanowiska specjalistów (58,3% wypowiedzi), stanowiska kierownicze (58,8%), a następnie robotników wykwalifikowanych (50,9%) (tab. 2.6).

Tabela 2.6. Odsetek organizacji, w których osoby w wieku 45/50+ zajmowały stanowiska kierownicze i specjalistyczne oraz robotników wykwalifikowanych (w %; N = 710)

Wyszczególnienie	Stanowisko kierownicze	Specjaliści	Robotnicy wykwalifikowani
Ogółem	58,8	58,3	50,9
Sektor publiczny	(p = 0,001*) 83,7	(p = 0,148) 83,7	(p = 0,640) 46,3
niepubliczny	57,2	57,2	51,1
Liczba zatrudnionych:	(p = 0,017*)	(p = 0,005*)	(p = 0,042*)
do 9 osób	51,5	57,1	49,6
10-49	70,9	73,0	66,2
50-249	85,1	81,2	76,8
250 i więcej	91,5	89,5	75,0
Typ rynku pracy:	(p = 0,390)	(p = 0,000*)	(p = 0,036*)
A	50,9	70,6	52,5
B	57,1	43,7	57,6
C	51,6	60,7	46,3

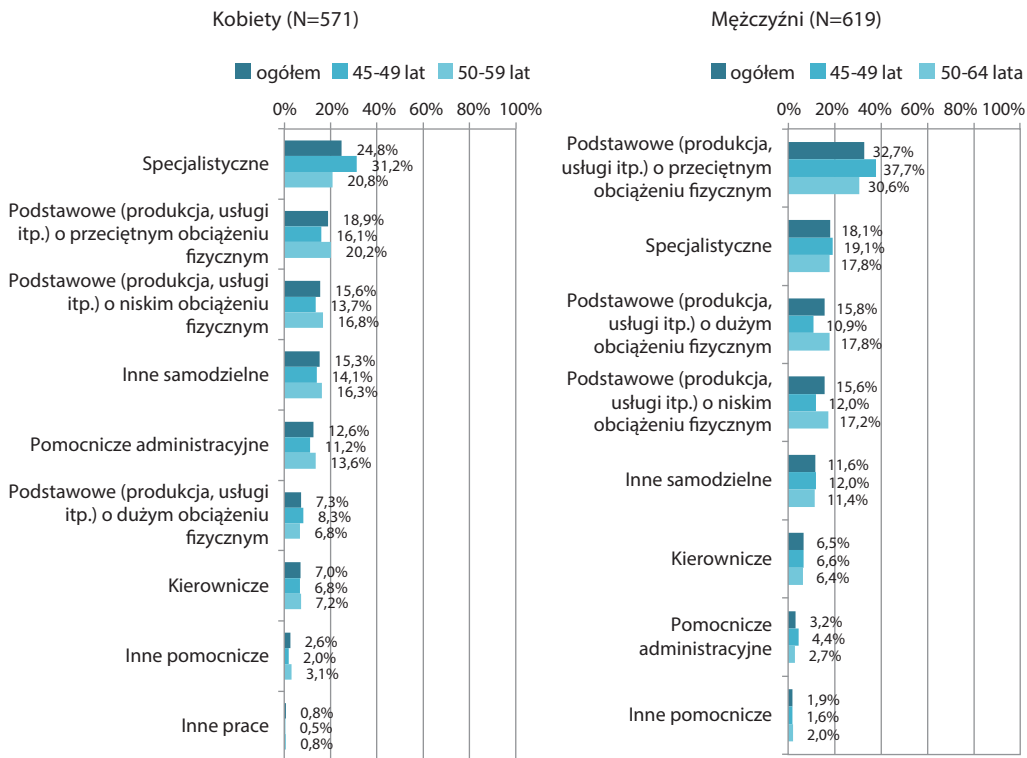
* Na pytanie odpowiadali wyłącznie pracodawcy zatrudniający osoby w wieku 45+.

Źródło: A. Krajewska, *Zatrudnienie osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Osoby w wieku 45/50+ sprawują funkcje kierownicze raczej w sektorze publicznym (83,7% wskazań) niż w niepublicznym (57,2%), częściej w średnich (85,1%) i w dużych organizacjach (ponad 90% wskazań pracodawców). Można przypuszczać, że większe możliwości zatrudnienia osób w wieku 45/50+ w średnich i w dużych organizacjach wynikają nie tylko ze skali tych jednostek, rozwiniętych struktur organizacyjnych (szansa na objęcie stanowiska kierowniczego), ale także ze swego rodzaju „zasiedzenia” tych osób, ich stosunkowo mniejszej mobilności niż na stanowiskach szeregowych. Lojalność wynikająca z długiego stażu pracy wspiera wzbogacane latami doświadczenie. Osoby w wieku 45/50+ pracują także w mikro-podmiotach – w ponad połowie z nich na stanowiskach kierowniczych (zatrudniona jest co najmniej jedna osoba) i w 57,1% na stanowiskach specjalistów. Pracodawcy na rynku pracy typu A (miasteczka, wsie, wysoka stopa bezrobocia) oferują częściej możliwość pracy na stanowiskach specjalistów (70,6% pracodawców z tych terenów) niż pracodawcy z rynku pracy typu B, gdzie odnotowano właściwie jednakowo wysoki odsetek pracodawców zatrudniających kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ na stanowiskach robotników wykwalifikowanych (57,6%) co na stanowiskach kierowniczych (57,1%). Natomiast na rynku pracy typu C (większe miasta, niska stopa bezrobocia) pracodawcy stosunkowo rzadko zatrudniali omawianą kategorię osób na stanowiskach robotników wykwalifikowanych, preferując możliwość ich zatrudnienia w charakterze specjalistów (60,7%) i w dalszej kolejności – kierowników (51,6% pracodawców) – tab. 2.6.

Rodzaj wykonywanych czynności jest potwierdzeniem danych odnośnie do zajmowanych stanowisk (wykres 2.6).

Wykres 2.6. Rodzaje prac wykonywanych przez pracowników w wieku 45/50+ w głównym miejscu pracy według płci i wieku (w %)*



* Dotyczy jedynie zatrudnionych i pracujących na własny rachunek (w momencie badania). Pominęto kategorie wieku 60/65+ z uwagi na zbyt małe liczebności próbek kobiet i mężczyzn w tej grupie wieku.

Źródło: R. Piwowarski, *Obraz pracujących w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Osoby pracujące w wieku 45-69 lat wykonują w przeważającej mierze czynności podstawowe o przeciętnym obciążeniu fizycznym (co piąta kobieta i co trzeci mężczyzna) i specjalistyczne (co czwarta kobieta i prawie co piąty mężczyzna). Jednak niepokojące jest to, że stosunkowo wiele osób, które przekroczyły 45. rok życia, wykonuje prace wymagające dużego obciążenia fizycznego; dotyczy to także grupy pracujących kobiet w wieku 50-59 lat (ok. 7%, a nawet 12% na rynku pracy typu B), i aż 18% mężczyzn w wieku 50-64 lata, w tym 23,4% na rynku pracy typu A¹³¹.

Fakt dużego obciążenia ciężką pracą fizyczną najstarszych pracobiorców potwierdzają także wypowiedzi pracodawców na temat rodzaju prac powierzanych pracownikom uprawnionym do emerytury (emerytom i osobom nie korzystającym ze świadczeń mimo posiadanych uprawnień). Aż 7% pracodawców przyznało, że najstarsza wiekiem grupa pracowników wykonuje prace o dużym obciążeniu fizycznym, a więc całkowicie nieod-

¹³¹ Na pracę w nieprzyjnym środowisku pracy – hałas, nieodpowiednia temperatura otoczenia, duży wysiłek fizyczny – oskarżali się starsi pracownicy także w badaniach przeprowadzonych na przełomie lat 2008 i 2009 w 12 łódzkich podmiotach gospodarczych. Por. B. Urbaniak, *Zatrudnienie ...*, op. cit., s. 381-32.

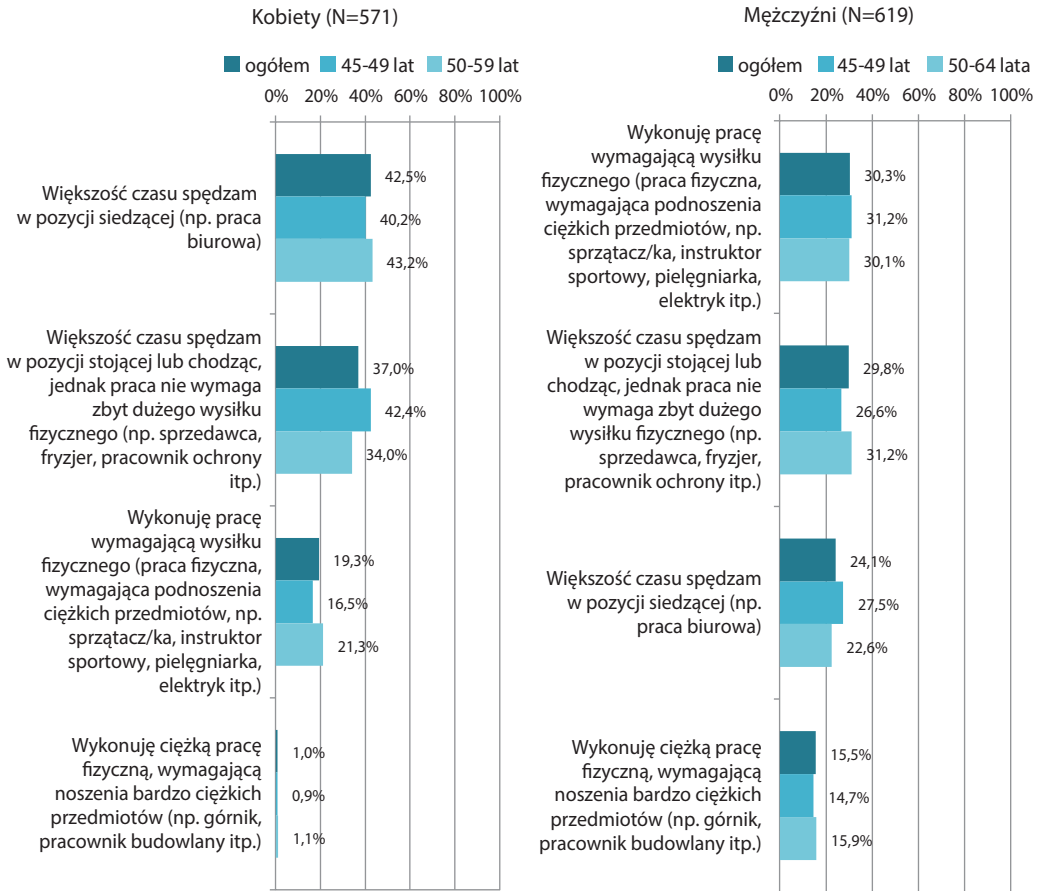
powiednie dla osób starszych. Takie przypadki powinny zostać całkowicie wyeliminowane¹³².

Na temat ergonomii pracy osób w wieku 45/50+ można wnioskować także na podstawie danych zaprezentowanych na wykresie 2.7. Wyraźnie wskazują one na duże obciążenia starszych mężczyzn związane z pracą zawodową – ok. 30% ogółu pracujących mężczyzn w wieku 45-69 lat wykonuje pracę wymagającą wysiłku fizycznego (praca fizyczna, np. podnoszenie ciężkich przedmiotów), zaś ok. 16% wykonuje ciężką pracę fizyczną związaną z noszeniem bardzo ciężkich przedmiotów, np. w górnictwie, budownictwie. Częściej dotyczy to mężczyzn z wieku 45-49 lat niż 50-64 lata. Kobiety są w lepszym położeniu – większość czasu pracy spędzają w pozycji siedzącej lub stojącej, nie wymagającej dużego wysiłku fizycznego (łącznie ok. 79%).

Należy zauważyć, że 24% kobiet i aż 44% mężczyzn nie mieszka w tej samej miejscowości, w której pracuje. W przypadku mieszkających w powiatach określonych jako typ A udział pracujących poza miejscem zamieszkania sięga aż 62,3% (dla mężczyzn w wieku 45-49 lat nawet 77%). Najczęściej dotyczy to mieszkańców wsi i małych miasteczek – wśród mieszkających na wsi do pracy poza miejscem zamieszkania dojeżdża 89% mężczyzn w wieku 45-49 lat i 77% w wieku 50-64 lata, zaś w przypadku kobiet – jest to, odpowiednio, 75% i 63%. W przypadku mieszkańców małych miast odsetki te wynoszą – odpowiednio – 36% i 34% dla mężczyzn oraz 11% i 21% dla kobiet. Dane te wskazują na duże obciążenie fizyczne pracujących po 45. roku życia, którzy mieszkając na wsi i w małych miasteczkach pokonują trudy codziennej drogi do pracy i z powrotem. Rzutuje to z pewnością na stan ich gotowości do wydłużenia kariery zawodowej w miarę wieku. Do pracy dojeżdża spoza miejsca zamieszkania także ok. 14% mężczyzn w wieku 50-59 lat zamieszkujących największe miasta i ok. co czwarty mieszkający w miastach liczących od 50 do 200 tys. osób. Mobilność kobiet jest zdecydowanie mniejsza i obejmuje zaledwie, odpowiednio, 4% i 10% kobiet. Konieczność pokonywania odległości wiąże się z dodatkową utratą sił i zmęczeniem oraz zniechęca do kontynuowania zatrudnienia.

¹³² Więcej na temat zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy na stronach Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy – <http://osha.europa.eu/pl/front-page/view>, stan na dzień 15.07.2012 r.

Wykres 2.7. Charakter pracy wykonywanej przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ według płci i wieku (w %)*



* Dotyczy jedynie zatrudnionych i pracujących na własny rachunek (w momencie badania). Pominęto kategorie wieku 60/65+ z uwagi na zbyt małe liczebności próbek kobiet i mężczyzn w tej grupie wieku.

Źródło: R. Piwowski, *Obraz pracujących w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

2.1.3.2. Praca zarobkowa i pomoc nieodpłatna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ biernych zawodowo i bezrobotnych

Wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, które formalnie zaliczają się do osób bezrobotnych i biernych zawodowo, niewielka część zajmuje się pomocą świadczoną odpłatnie lub nieodpłatnie na rzecz firmy rodzinnej czy rodzinnego gospodarstwa rolnego, a także podejmuje się opieki nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i starszymi, czy też wykonuje drobne prace na rzecz różnych osób prywatnych. Ta „okruchowa” aktywność nie ma większego znaczenia w skali globalnej, lecz przynosi korzyści społeczne – osoby starsze czują się przydatne, mają też dochody z pracy własnej, w większości wykonywanej w sposób nieformalny. Względnie duża popularność tego typu pracy dotyczy rynków typu C.

Za minimalny poziom aktywności przyjęto jedną godzinę pracy w tygodniu poprzedzającym badanie¹³³. Taką aktywnością wyróżnia się w grupie biernych i bezrobotnych zaledwie 6,9% kobiet i 11,6% mężczyzn w wieku 45+. Jest ona zmienna w zależności od wieku – w grupie osób mających 45-49 lat większą aktywnością charakteryzują się mężczyźni (15,3%), mniejszą kobiety – 3,8%. Po przekroczeniu wieku emerytalnego nadal pomaga rodzinie w przedsięwzięciu gospodarczym bądź wykonuje inne prace usługowe odpłatnie lub nieodpłatnie 5,8% kobiet i 8,7% mężczyzn w grupie biernych zawodowo i bezrobotnych. Przytoczona skala aktywności jest nieduża i potwierdza wcześniejszy wniosek dotyczący małej aktywności zawodowej społeczności w wieku 45-69 lat.

Jeśli chodzi o prace zarobkowe oraz podejmowane w ramach nieodpłatnej pomocy najczęściej wykonywane są drobne prace fizyczne (8,5% mężczyzn i 4,1% kobiet biernych zawodowo i bezrobotnych). Kobiety równie często podejmują się różnych prac specjalistycznych, także one świadczą odpłatnie usługi opiekuńcze na rzecz dzieci (1,1%) oraz osób starszych i niepełnosprawnych (0,4%), mężczyźni nie podejmują się w ogóle odpłatnych usług opiekuńczych. Najbardziej aktywne są kobiety w wieku 50-59 lat i mężczyźni w wieku 45-49 lat (np. aż 12,9% z tej kategorii wieku podejmuje prace fizyczne). Na rynkach pracy typu A najczęściej wykonywane są prace fizyczne (7,2% wyróżnionej grupy osób), natomiast na rynkach typu C – usługi biurowe i odpłatna opieka nad dziećmi (po 1,3% wyróżnionej grupy osób)¹³⁴.

2.1.4. Stan bezrobocia jako stan krytyczny dla ponownego podjęcia pracy

2.1.4.1. Samoocena stanu bezrobocia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Osoby po 45. roku życia coraz częściej spotykają się z trudnościami w utrzymaniu dotychczasowej pozycji na rynku pracy. Od 50. roku życia problemy te jeszcze bardziej się nasilają i stąd koncepcja skierowania wsparcia w ramach działań rządowych do tych, którzy pracy poszukują i których, z różnych powodów, spotyka fiasko podejmowanych działań. Jest jeszcze grupa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, która zniechęcona niepowodzeniami w poszukiwaniu pracy popada w bierność zawodową, stan w ich przypadku mniej lub bardziej wymuszony trudną sytuacją na lokalnym rynku pracy.

Jak wspomniano wcześniej, status bezrobotnego deklarowało ok. 7% kobiet i ok. 8% mężczyzn w wieku 45-69 lat, przy czym w przypadku obu płci w wieku 45-49 lat odsetek ten sięgał ok. 11%, zaś w wieku 50-59/64 lata – odpowiednio, niespełna 11% i 9%. Analizując losy zawodowe kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ należy zwrócić uwagę, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy (tj. w okresie kwiecień-czerwiec 2010 r. – kwiecień-czerwiec 2012 r.) w stanie bezrobocia znalazło się 11,7% z nich. Odnotowano niewielkie różnice między skalą bezrobocia deklarowanego według płci, wskazujące na nieco gorszą sytuację mężczyzn niż kobiet (bezrobotnymi w ciągu minionych 24 miesięcy było 12,8% mężczyzn i 10,7% kobiet) – różnice te dotyczyły częściej osób w wieku 45-49 lat niż w wieku przedemerytalnym. W ciągu ostatnich 24 miesięcy bezrobocia doświadczyło ok. 7% obecnie pracujących mężczyzn i ok. 5% kobiet (również nieco częściej w wieku 45-49 lat niż 50-59/64 lata). Tej niewielkiej grupie należącej głównie do osób w wieku 45-49 lat udało się z sukcesem wyjść z bezrobocia.

Poddając analizie grupę bezrobotnych zauważono, że bezrobocie rejestrowane w równym stopniu dotyczy mężczyzn i kobiet – w ogólnej liczbie bezrobotnych w wieku 45/50+ ich

¹³³ Odwołano się tym samym do definicji pracujących, używanej w badaniach aktywności ekonomicznej ludności (m.in. BAEL), zgodnie z którą są to osoby, które wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód, tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem.

¹³⁴ Omawiane różnice są statystycznie nieistotne lub z uwagi na małą liczebność osób objętych badaniem mają jedynie wartość poglądową.

udział sięgał – odpowiednio – 71,1% (mężczyźni) i 72,6% (kobiety). Pewne różnice zależnie od płci wystąpiły w odsetku zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 45-49 lat – kobiety rejestrowały swoje bezrobocie w prawie 63% przypadków, zaś mężczyźni w ok. 71%, co może skłaniać do wniosku, że w pewnych sytuacjach niepracujące kobiety w relatywnie młodszym wieku poszukują pracy mniej intensywnie niż mężczyźni. Po 50. roku życia sytuacja się zmienia, w bezrobociu rejestrowanym znajduje się ponad trzy czwarte kobiet, tj. 77% (spośród tych, które określiły się jako bezrobotne) i 72% mężczyzn z tej grupy.

W rejestrze bezrobotnych figurują w największym stopniu mieszkańcy rynku typu B (78,1% wskazań), w mniejszym mieszkańcy rynku typów A (70,4%) i C (68,6%)¹³⁵. Różne mogły być powody relatywnie mniejszego natężenia bezrobocia rejestrowanego osób w wieku 45+ na rynkach pracy typu A i C. W pierwszym przypadku jest ono mniejsze prawdopodobnie z uwagi na mały stopień urbanizacji, dość wysoką stopę bezrobocia, lecz relatywnie niski odsetek bezrobotnych w wieku 45/50+ (część nie może być zarejestrowana jako bezrobotni, gdyż są właścicielami nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe itd. – art. 2 pkt 2d ustawy o promocji zatrudnienia). Potwierdzać to może jeszcze niższy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych wśród mieszkańców wsi (ok. 67%), zwłaszcza kobiet (64%). W drugim przypadku na sytuację ma wpływ wysoki stopień urbanizacji i niski ogólny poziom bezrobocia, mimo dużego odsetka osób bezrobotnych w wieku 45/50+ w ogóle bezrobotnych.

Zaledwie nieco więcej niż jedna czwarta bezrobotnych w wieku 45/50+ (26,4%) pobiera zasiłek dla bezrobotnych. Prawo do zasiłku posiadają w jednakowym stopniu badane bezrobotne kobiety i mężczyźni (27% wskazań kobiet i 26% wskazań mężczyzn). To mimo wszystko pozytywny obraz sytuacji, w której znaleźli się bezrobotni po 45. roku życia, bowiem w skali całego kraju odsetek osób pobierających zasiłek wynosił w maju i czerwcu 2012 r. 16,7%, zaś wśród kobiet – odpowiednio – 16,3 i 16,5%¹³⁶. Wiek osób bezrobotnych w niewielkim stopniu różnicuje ich sytuację pod względem posiadania uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych. Jedynie mężczyźni w wieku 45-49 lat częściej korzystają z prawa do zasiłku dla bezrobotnych niż pozostałe grupy mężczyzn i kobiet (41%, a więc o 15 pkt proc. więcej niż bezrobotni zarejestrowani ogółem). W słabiej zurbanizowanych powiatach typu A do zasiłku częściej uprawnione były bezrobotne kobiety (26%) niż mężczyźni (15%), podczas gdy w powiatach typu C jest odwrotnie (19% kobiet wobec 27% mężczyzn pobierało zasiłek dla bezrobotnych). Porównując sytuację mieszkańców wsi i miast – prawo do zasiłku miała co trzecia kobieta mieszkająca na wsi wobec 21% mężczyzn, w miastach zaś proporcje te były odwrotne – 23% kobiet wobec 32% mężczyzn.

Jak już wspomniano, bezrobocie osób w wieku 45/50+ ma najczęściej charakter długotrwały. Do bezrobocia w wymiarze powyżej 12 miesięcy przyznało się ponad 55% osób deklarujących stan bezrobocia. Długotrwałe bezrobocie skutkuje tym, że prawie ¾ bezrobotnych w wieku 45+ nie posiada prawa do zasiłku¹³⁷. Średnia liczba miesięcy deklarowanego bezrobocia wśród osób w wieku 45/50+ wynosi 37,4 miesięcy, a więc 3,1 roku, i jest zbliżona u kobiet i mężczyzn (różnica sięga niespełna trzech miesięcy) – wykres 2.8.

Generalnie, okres deklarowanego bezrobocia kobiet jest we wszystkich kategoriach wieku dłuższy niż u mężczyzn, szczególnie wyraźne jest to w przypadku osób w wieku 45-49 lat – różnica sięga aż 8,1 miesiąca. Najwięcej osób objętych bezrobociem długotrwałym odnotowano na lokalnych rynkach pracy typu C i A (60%). Najtrudniejsza sytuacja charakteryzuje

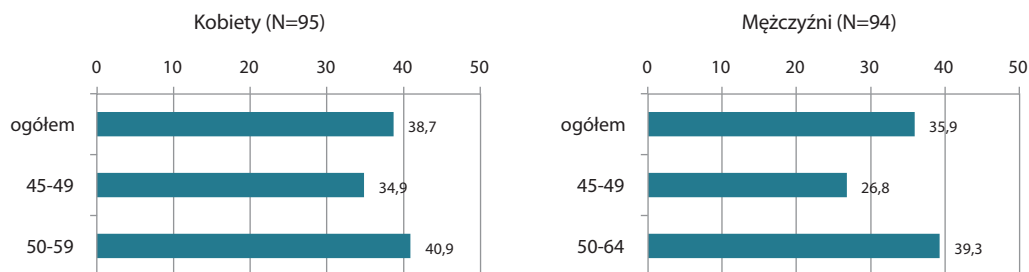
¹³⁵ Zależność pomiędzy liczbą zarejestrowanych bezrobotnych a cechami rynku pracy jest nieistotna statystycznie ($p = 0,291$).

¹³⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w maju 2012 roku oraz Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w czerwcu 2012 roku*, <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970> (stan na dzień 20.09.2012 r.)

¹³⁷ Por. także wyniki badań na temat długotrwałości bezrobocia starszych pracobiorców w: A. Piątkiewicz, *Bezrobotni 50+ – charakterystyka grupy oraz źródła trudności osób bezrobotnych 50+ na polskim rynku pracy*, Dolnośląski Urząd Wojewódzki, materiał z konferencji „Bariery i szanse na rynku pracy dla osób 50+”, marzec 2011, s. 19.

kobiety i mężczyzn w wieku 50-59/64 lata zamieszkujących powiaty typu A, w przypadku których średni czas pozostawania w bezrobociu sięgał – odpowiednio – 52 i 46 miesięcy, przy czym ponad połowa z nich pozostawała bezrobotna od przynajmniej 24 miesięcy, a ok. 10% – od przynajmniej dziesięciu lat. Jak wcześniej podkreślano, dotyczy to w dużej mierze słabo zurbanizowanych województw, w tym ściany wschodniej, gdzie – jak wynika z danych PSZ oraz BAEL – mamy do czynienia z niskim udziałem osób w wieku 45/50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych, jednak z uwagi na długotrwałość, bezrobocie starszego pokolenia stanowi istotny problem ekonomiczny i społeczny w tym regionie.

Wykres 2.8. Średnia liczba miesięcy bezrobocia deklarowanego przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+



* Dotyczy wyłącznie bezrobotnych (w momencie badania.) Pominięto kategorie wieku 60/65+ z uwagi na zbyt małe liczebności podrób bezrobotnych kobiet i mężczyzn w tej grupie wieku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: E. Jędrych, *Sytuacja bezrobocia osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Subiektywnie określany stan bezrobocia może być stanem połączonym z rzeczywistą biernością bądź aktywnością na rynku pracy. W tym drugim przypadku osoby aktywnie poszukują pracy, starając się zmienić swoją sytuację życiową. Takich osób, które w ciągu ostatniego miesiąca (przed datą badania) poszukiwały pracy, było 77,1% – nieznacznie częściej byli to mężczyźni (81%) niż kobiety (74%). Najwięcej poszukujących pracy było w grupie bezrobotnych w wieku 45-49 lat – odpowiednio, 88% kobiet i 89% mężczyzn. Wiek stanowi zmienną istotnie różnicującą zachowania bezrobotnych jedynie w przypadku kobiet¹³⁸ – odsetek poszukujących pracy wyraźnie spada po przekroczeniu 50. roku życia – prawie co trzecia kobieta deklarująca swój stan bezrobocia nie poszukiwała aktywnie pracy (podobna sytuacja ma miejsce w przypadku co piątego mężczyzny). Podejmowanie próby znalezienia pracy przez bezrobotnych w wieku 45/50+ ma też swoje podłoże w lokalnych uwarunkowaniach tych działań¹³⁹ – najbardziej aktywni są w tym zakresie mieszkający na obszarach określonych jako rynek typu C (91,4%), wyróżniających się wysokim wskaźnikiem urbanizacji, której z pewnością towarzyszy większy rozwój gospodarczy i związane z nim liczniejsze oferty pracy. Najmniej zainteresowanych pracą, być może zniechęconych bezowocnymi próbami jej znalezienia, było na rynku pracy typu A (61,8%, w tym kobiety – 54,3%), który z racji niskiego wskaźnika urbanizacji i raczej wysokiej stopy bezrobocia ogółem nie jest terenem obfitującym w oferty pracy.

¹³⁸ Różnice są istotne w sensie statystycznym ($p = 0,032$).

¹³⁹ Różnice są istotne w sensie statystycznym ($p < 0,001$).

2.1.4.2. Perspektywy ponownego znalezienia pracy przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w przypadku bezrobocia

Sytuacja krytyczna w życiu kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ dotyczy utraty zatrudnienia i niezależnie od jej powodów wpływa negatywnie na stan finansowy gospodarstwa domowego. Jak wskazano w poprzednim punkcie, poszukiwania nowej pracy trwają czasami bardzo długo i bezrobocie przekształca się w długotrwałe. W świetle wyników badania ilościowego pracodawców, przeprowadzonego w ramach *Diagnozy*, mają oni świadomość, że potencjalny sukces ich pracowników w wieku 45/50+ w znalezieniu nowej pracy w przypadku utraty dotychczasowej jest niewielki – 28,6% przedstawicieli pracodawców (w tym aż 58,5% reprezentantów sektora publicznego) stwierdziło, że osoby, które utraciłyby pracę zdecydowanie nie mogłyby znaleźć analogicznej na lokalnym rynku pracy. A więc wszystko wygląda dobrze, dopóki pracodawca tę pracę może oferować. Co istotne, pracodawcy z sektora publicznego znacznie mniej niż pracodawcy z sektora niepublicznego doceniali w tym przypadku wpływ kompetencji i przedsiębiorczości samych pracowników w wieku 45/50+ (tab. 2.7).

Tabela 2.7. Ocena szans osób w wieku 45/50+ na znalezienie pracy w przypadku ich zwolnienia przez obecnego pracodawcę wyrażona przez pracodawców (w %; N = 710)*

Czy osoby w wieku 45+ mogłyby znaleźć podobną pracę na lokalnym rynku pracy	Ogółem	Sektor			Liczba zatrudnionych				Typ rynku pracy				
		publiczny	niepubliczny	p	do 9	10-49	50-249	250 i więcej	p	A	B	C	p
Zdecydowanie tak	22,4	10,2	22,8	0,570	22,8	15,3	13,6	7,4	0,085	18,8	15,9	27,4	<0,001*
To zależy od przedsiębiorczości samego pracownika	20,1	15,5	20,2	0,657	20,1	18,8	22,1	27,3	0,881	22,7	18,0	20,2	0,441
To zależy od kompetencji pracownika	24,3	18,3	24,5	0,536	24,6	18,8	17,1	29,4	0,773	19,4	32,9	21,6	<0,001*
To zależy od zawodu wykonywanego dotychczas przez pracownika	25,5	19,1	25,7	0,372	25,7	21,4	25,6	35,6	0,905	17,4	35,0	23,6	<0,001*
Zdecydowanie nie	28,6	58,5	27,7	<0,001*	28,1	37,9	38,9	31,1	0,416	35,7	23,7	28,5	0,014*
Nie wiem	6,1	2,3	6,2	x	6,1	5,7	5,2	5,1	x	5,3	10,6	13,5	x

* Na pytanie odpowiadali jedynie pracodawcy zatrudniający osoby w wieku 45+. Odsetki nie sumują się do 100%, możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: A. Krajewska, *Obraz pracowników 45+ oraz charakterystyka postaw przedsiębiorców wobec pracowników znajdujących się w tej grupie wieku*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Optymistów, którzy uważali, że zwolnieni pracownicy w wieku 45/50+ zdecydowanie znajdą podobną pracę na lokalnym rynku było najwięcej wśród mikropracodawców (22,8%), najmniej zaś w podmiotach największych, zatrudniających ponad 250 osób (tylko 7,4%). Z pewnością jest to uwarunkowane rodzajem prac wykonywanych w danej organizacji i dostępnością analogicznych ofert pracy na rynku lokalnym – w wielu przypadkach więksi

pracodawcy mają quasimonopolową pozycję na danym terenie i w związku z tym trudno o znalezienie zwolnionym innych podobnych miejsc pracy. Dlatego też najwięcej podmiotów tej kategorii wskazało, że szanse powtórznego zatrudnienia są pochodną rodzaju wykonywanego zawodu.

Oceny pracodawców działających na różnych rynkach pracy są rozbieżne – największe szanse osób w wieku 45/50+ na znalezienie analogicznego zatrudnienia widzą pracodawcy działający na rynku pracy określanym jako typ C (tab. 2.7). Co prawda częściej niż co czwarty pracodawca (27,4%) potwierdził tę możliwość, ale równocześnie podobny odsetek pracodawców (28,5%) zdecydowanie jej zaprzeczył. Świadczy to o zróżnicowanej sytuacji na rynku pracy typu C. Jednocześnie na rynku pracy typu C kompetencje, przedsiębiorczość i wykonywany zawód mają mniejszy wpływ na znalezienie pracy przez pracobiorców w wieku 45/50+ niż na tych obszarach, gdzie o pracę znacznie trudniej. Wypowiedzi pracodawców działających na rynku pracy typu A są bardziej jednoznaczne co do małych szans na ponowne znalezienie podobnej pracy przez zwolnionych pracowników w wieku 45/50+. Zróżnicowanie sytuacji na lokalnych rynkach pracy potwierdziły także wypowiedzi pracodawców udzielone w ramach badania jakościowego.

Byli oni zgodni, że:

(...) teraz nie są poszukiwani żadni pracownicy, bo pracownicy teraz, (...) przede wszystkim są zwalniani, są wyrzucani na pyśk. [NGO, rynek typu A, świętokrzyskie]

Pracę można znaleźć w dużych miastach, wielu pracodawców (i to nie tylko z województwa mazowieckiego) wskazywało przy tym na rynek warszawski:¹⁴⁰

(...) jest dość spory procent bezrobocia. Tylko nas Warszawa ratuje, bo gdyby nie Warszawa to... [przedsiębiorstwo, rynek typu A, mazowieckie]

(...) ale jeżeli chodzi o rejon siedlecki, to bardzo trudno jest znaleźć pracę. Bardzo dużo osób dojeżdża do Warszawy. [przedsiębiorstwo, rynek typu A, mazowieckie]

(...) u nas jest taki rynek, że sporo osób pracuje w Warszawie na czarno, w firmach budowlanych i innego rodzaju. [przedsiębiorstwo, rynek typu A, świętokrzyskie]

Z sytuacją hipotetycznej utraty pracy muszą się więc liczyć wspólnie wszyscy pracujący. Pracodawcy decydują się na zwolnienia pracowników ze względów koniunkturalnych, strukturalnych, aby poprawić efektywność swego działania i przetrwać w wysoce konkurencyjnym otoczeniu. Czy kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ mają przygotowany scenariusz postępowania na wypadek utraty dotychczasowego miejsca pracy? Czy nowa sytuacja pozwoliłaby im dość szybko odnaleźć się w roli pracującego w innym miejscu pracy? Jak wynika z badań osób w wieku 45+, przeprowadzonych w ramach *Diagnozy*, nowa sytuacja byłaby istotnie bardziej krytyczna dla kobiet niż dla mężczyzn – bardzo szybko (bez większego trudu) znalazłby ponownie pracę co piąty mężczyzna (20,9%), lecz zaledwie co dziesiąta kobieta (9,6%) – wykres 2.9¹⁴¹. Im starszy wiek, tym bardziej pesymistyczne wyobrażenia o własnych szansach na znalezienie nowej pracy w sytuacji utraty dotychczasowej – z absolutną niemożliwością znalezienia pracy liczy się, średnio, więcej niż jedna czwarta kobiet (27%) oraz co piąty mężczyzna (21%)¹⁴².

Najbardziej obawiają się o swoją sytuację mieszkańcy słabiej zurbanizowanych, cechujących się ogólnie trudną sytuacją na rynku pracy, powiatów typu A, w tym zwłaszcza kobiety ze starszych grup wieku 45+: odpowiedź „myślę, że nie znajdę nowej pracy” udzielona została przez 33% kobiet w wieku 45-49 lat, ok. 45% w wieku 50-59 lat oraz aż 70% w wieku 60-69 lat.

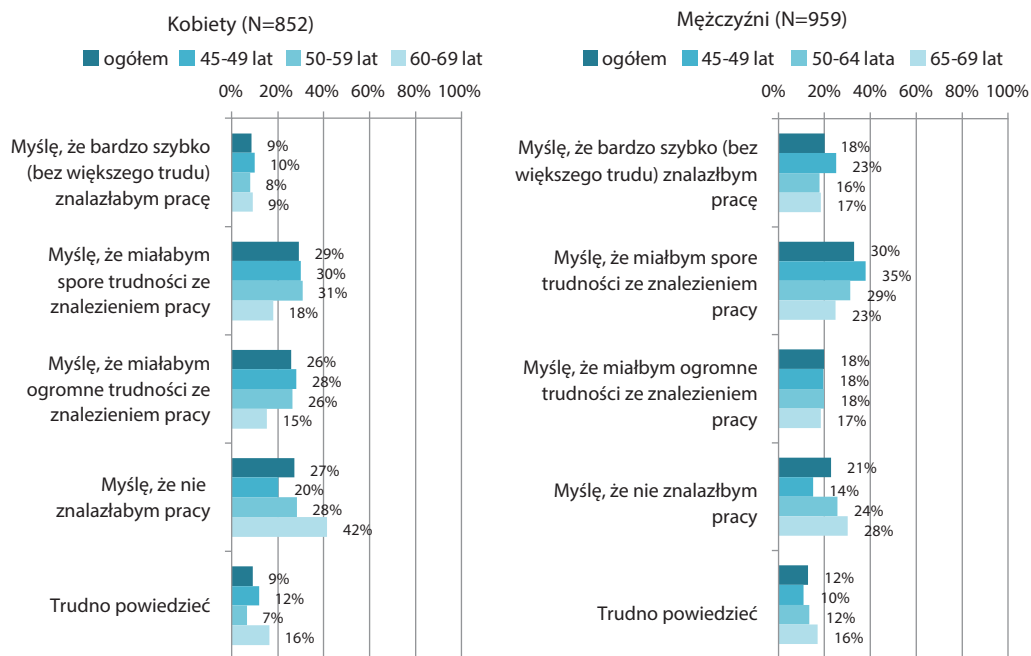
¹⁴⁰ A. Krzewińska, J. Kornecki, *Raport z badania jakościowego pracodawców w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź 2012.

¹⁴¹ Różnice według płci są istotne statystycznie ($p < 0,001$).

¹⁴² Podobne wyniki uzyskano w badaniach prowadzonych dla województwa lubelskiego – por. M. Grabowska, J. Durlik (red.), *Osoby po 45. roku życia ...*, op. cit., s. 50-51.

W przypadku mężczyzn analogiczne odsetki wynosiły: 21%, 34% i 29%. Wyraźnie mniejsze obawy mają mieszkańcy powiatów typu C, choć tu również mniej optymistycznie oceniają swą sytuację kobiety niż mężczyźni, zwłaszcza w wieku 50-59 lat – tylko 11% z nich wobec 20% mężczyzn z analogicznej grupy (50-64 lata) uważa, że nie będą mieć żadnych problemów ze znalezieniem nowej pracy. Zaznaczmy też, że dwóch na pięciu mieszkańców wsi w wieku 50-59/64 lata (niezależnie od płci) uważa, że nie znaleźliby nowego zatrudnienia w sytuacji utraty pracy. Podobnego zdania jest trzech na pięć kobiet i mężczyzn w wieku 45+ prowadzących własne gospodarstwo rolne, w tym wszystkie kobiety, które z uwagi na dysponowanie rezerwą czasu mogłyby podjąć pracę poza rolnictwem (nie dotyczy to mężczyzn). Prawdopodobnie, przekonanie o bezskuteczności ewentualnych poszukiwań pracy, powstrzymuje je – pomimo posiadania możliwości czasowych – przed podjęciem próby zmiany swej sytuacji zawodowej.

Wykres 2.9. Samoocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia w najbliższej okolicy w przypadku potencjalnego bezrobocia według płci i wieku (w %)



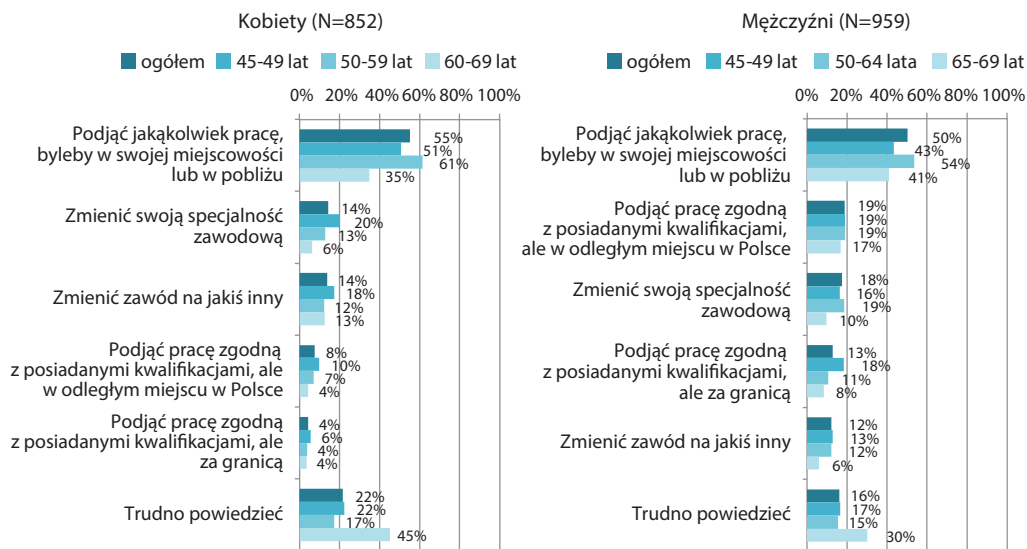
* Na pytanie nie udzielali odpowiedzi respondenci, którzy deklarowali, że ich kariera zawodowa kończy się/zakończyła się i nie myślą już o powrocie do aktywności zawodowej.

Źródło: I. Kołodziejczyk-Olczak, *Postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Najczęstszym scenariuszem postępowania w przypadku niemożności znalezienia pracy w najbliższej okolicy, charakterystycznym dla co drugiej osoby w wieku 45/50+, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, jest poszukiwanie jakiegokolwiek pracy (nawet niezgodnej z kwalifikacjami), pod warunkiem bliskiej odległości od miejsca zamieszkania (w swojej miejscowości lub w pobliżu) – wykres 2.10. Wyraźnie widać wpływ wieku na gotowość do zmiany zawodu/specjalności bądź wyjazdu do pracy do innej miejscowości lub za granicę. Grupa względnie

mobilna w zbiorowości w wieku 45/50+ to głównie kobiety w wieku 45-49 lat – co piąta jest gotowa zmienić specjalność zawodową lub zawód, co dziesiąta – wyjechać do pracy w odległe miejsca w kraju. W grupie mężczyzn – o wiele bardziej skłonnych niż kobiety do mobilności terytorialnej¹⁴³ – w mniejszym stopniu zaznacza się wpływ wieku: skłonnych do podjęcia pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami w odległym miejscu w kraju jest taki sam odsetek mężczyzn w wieku 45-49 lat, co i w wieku 50-64 lata (19%); jedynie do wyjazdu za granicę bardziej skłonni są mężczyźni z młodszej grupy wiekowej. Jeśli chodzi o gotowość do zmiany specjalności zawodowej, starsi mężczyźni w wieku 50-64 lata uczyniliby to chętniej niż młodszy (w wieku 45-49 lat) – odpowiednio, 19% i 16%¹⁴⁴. Gotowość do zmiany zawodu na inny jest podobna wśród kobiet i mężczyzn.

Wykres 2.10. Potencjalne decyzje w sprawie zatrudnienia w przypadku niemożności znalezienia pracy w najbliższej okolicy według płci i wieku (w %)



* Na pytanie nie udzielali odpowiedzi respondenci, którzy deklarowali, że ich kariera zawodowa kończy się/zakończyła się i nie myślą już o powrocie do aktywności zawodowej.

Źródło: I. Kołodziejczyk-Olczak, *Postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Potencjalna (w sytuacji hipotetycznej sytuacji bezrobocia) mobilność zawodowa różnicuje mieszkańców różnych lokalnych rynków pracy – mobilność terytorialna nieco częściej deklarowana jest przez mieszkańców słabo lub przeciętnie zurbanizowanych, a jednocześnie cechujących się trudną lub raczej trudną ogólną sytuacją na rynku pracy, powiatów typu A lub B. Dotyczy to szczególnie kobiet, przy czym mieszkanki powiatów typu B są skłonne raczej do przeprowadzki do innych regionów Polski w poszukiwaniu pracy, podczas gdy zamieszkujące powiaty typu A są wyraźnie bardziej skłonne do wyjazdu „za pracę” za granicę. Jednak w obu przypadkach dotyczy to niewielkiego marginesu kobiet i nie może być podstawą wnioskowania o ich zdecydowanej gotowości do radykalnej zmiany sytuacji. Wypowiedzi

¹⁴³ Różnice według płci są istotne statystycznie ($p < 0,001$).

¹⁴⁴ Różnice według płci i wieku są istotne statystycznie ($p < 0,001$).

te należy raczej traktować w kategorii deklaratywnej niż potencjalnie możliwej do realizacji. W przypadku mężczyzn w wieku 45-69 lat mobilność terytorialna jest analogiczna niezależnie od uwarunkowań lokalnego rynku pracy. Z kolei skłonność do przekwalifikowania jest najwyższa dla kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat zamieszkujących powiaty typu C, w których chęć do zmiany specjalności lub zawodu (w hipotetycznej sytuacji bezrobocia) wystąpiła u co piątej osoby (niezależnie od płci), dla porównania w powiatach typu A odsetki te są około dwukrotnie niższe.

Zwróćmy uwagę, że najmniej mobilną grupą spośród pracujących w wieku 45/50+ są rolnicy (w tym zwłaszcza kobiety) – zaledwie 2% kobiet i 7% mężczyzn prowadzących własne gospodarstwo rolne zadeklarowało ewentualną skłonność do emigracji zarobkowej poza granice kraju, a, odpowiednio, 4% i 11% z nich – do wyjazdu w odległe miejsce Polski, 4% i 6% – do zmiany specjalności zawodowej, 9% i 7% – do zmiany zawodu. Ponad połowa rolników byłaby natomiast skłonna – w sytuacji ewentualnego bezrobocia – podjąć jakąkolwiek pracę, byleby mogli pracować w miejscu zamieszkania lub w niewielkiej od niego odległości. W przypadku rolników, o których można powiedzieć, że zasilają już obecnie zasoby bezrobocia utajonego (dysponują w ciągu całego roku lub sezonowo rezerwą czasu wystarczającą do podjęcia aktywności pozarolniczej), deklarowana mobilność zawodowa (w każdym z omawianych jej wymiarów) jest praktycznie zerowa.

Świadomość trudności ponownego odnalezienia się na rynku pracy w sytuacji utraty dotychczasowego zatrudnienia skłania do różnych zachowań mających na celu jego przywrócenie. Niestety, kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ cechuje pesymizm, a może realizm w ocenie sytuacji, uwarunkowany częstokroć powielaną informacją o złych rokowaniach dla starszych bezrobotnych na rynku pracy.

2.2. Wybrane aspekty kontekstu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

2.2.1. Sytuacja gospodarstw domowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Postawy wobec pracy zawodowej zależą od wielu zmiennych sytuacyjnych, a także od tego, jak rozumie się jej istotę. Praca może być „sposobem na życie, fundamentem życia”, „wartością, na bazie której tworzone są inne wartości”, a także „działaniem mającym zaspokoić potrzeby wyższe i niższe człowieka”¹⁴⁵. Praca znalazła się na czwartej pozycji wśród najważniejszych wartości określających warunki szczęśliwego życia, po zdrowiu, udanym małżeństwie i dzieciach – wskazało na nią 30,7% dorosłych Polaków w wieku 18+¹⁴⁶. Znaczenie pracy zmienia się w ciągu życia i w wieku 45/50+ może mieć ona inne znaczenie niż na początku okresu aktywności zawodowej. Ale niezależnie od kategorii wieku na postawy wobec pracy rzutuje sytuacja rodzinna.

Pewną oczywistością jest stwierdzenie faktu, że osoby w wieku 45-69 lat w większości żyją w gospodarstwach domowych dwuosobowych i to niezależnie od płci (tab. 2.8), choć udział gospodarstw z trzema i więcej osobami jest także stosunkowo wysoki (różnica ponad 4 pkt proc. między odsetkiem gospodarstw dwu- oraz przynajmniej trzyosobowych). Odsetek gospodarstw dwuosobowych wyraźnie wzrasta w starszych grupach wieku, gdy dzieci opuszczają gniazda rodzinne. Zwraca uwagę dość znaczący odsetek jednoosobowych gospodarstw domowych wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, który zmienia się w kolejnych grupach wieku (tab. 2.8).

¹⁴⁵ Przegląd definicji zaproponowany przez B. Juraś-Krawczyk [w:] E. Dubas i in., *Wspieranie ...*, op. cit., s. 31.

¹⁴⁶ J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2012, s. 232.

Tabela 2.8. Wielkość gospodarstw domowych, w których żyją kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ (w %; N = 3200)

Wielkość gospodarstwa domowego*	Ogółem	K	M	45-49		50-54		55-59		60-64		65-69	
				K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
jednoosobowe	16,2	16,3	16,0	8,5	11,3	9,4	14,7	15,1	16,9	27,0	19,5	28,8	21,2
dwuosobowe	44,0	44,2	43,8	27,2	26,7	37,7	32,7	52,9	51,9	53,7	57,3	54,7	64,8
przynajmniej trzyosobowe	39,8	39,4	40,3	64,3	62,1	52,9	52,5	32,1	31,3	19,4	23,1	16,5	13,9

* Określając wielkość gospodarstwa domowego uwzględniono osoby w wieku 45+.

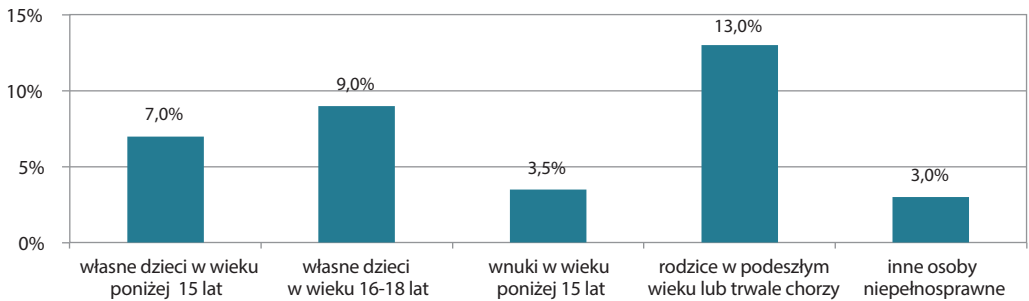
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

O ile do 60. roku życia odsetek jednoosobowych gospodarstw kobiet jest wyraźnie niższy niż odsetek jednoosobowych gospodarstw mężczyzn, to po przekroczeniu tej bariery wieku sytuacja się odwraca, co jest szczególnie widoczne wśród osób w wieku 65-69 lat (różnica sięga 7,6 pkt proc.). Jakie to ma reperkusje dla sytuacji finansowej osób w wieku 45+? Z uwagi na znaczną powszechność gospodarstw domowych jednoosobowych – co szóste wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ – wzrasta zagrożenie niskim standardem życia, szczególnie w sytuacji bezrobocia. Wiek emerytalny dla wielu osób łączy się z wejściem w etap samotnego życia w pojedynkę – w takiej sytuacji znajduje się co piąty mężczyzna i więcej niż jedna czwarta kobiet w wieku 60-69 lat.

Najczęściej członkami gospodarstw domowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ są współmałżonkowie (83% kobiet i 89,2% mężczyzn). W swoich gospodarstwach domowych mieszkają oni także z dziećmi w wieku przedszkolnym – 5,4% i wczesnoszkolnym (od 8 do 15 lat) – 9,8%, oraz młodzieżą do 17. roku życia – 6,4%. Co czwarta kobieta w wieku 45+ (26,6%) i 28,7% mężczyzn prowadzi wspólne gospodarstwo domowe z ludźmi młodymi w wieku 18-24 lata. Zwraca uwagę dość duży odsetek kobiet i mężczyzn w wieku 45-54 lata, którzy prowadzą wspólne gospodarstwa domowe z osobami starszymi, mającymi ukończony 65. rok życia (11,7% kobiet i 16,8% mężczyzn w wieku 45-49 lat i, odpowiednio, 12,1% i 17% w przedziale wieku 50-54 lata). Na podstawie przedstawionego obrazu można wnioskować, że osoby w wieku 45/50+ mają liczne obowiązki opiekuńcze oraz zobowiązania finansowe związane z łożeniem na utrzymanie osób zależnych¹⁴⁷. Zobowiązania te obejmują zarówno członków wspólnego gospodarstwa domowego, jak i osoby spoza jego ram, wchodzące w skład sieci rodzinnej. Potwierdziły to jednoznacznie wypowiedzi badanych osób, które są nadal w dużym stopniu obciążone obowiązkami wobec własnych dzieci (7% posiada dzieci w wieku do 15 lat, 9% w wieku 16-18 lat), bądź też rodziców w podeszłym wieku lub trwale chorych (13%); ok. 3% zajmuje się (innymi) osobami niepełnosprawnymi (wykres 2.11).

¹⁴⁷ Z badań przeprowadzonych przez zespół pod kierunkiem I. E. Kotowskiej na temat sytuacji kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem także wynika, że krewni – zarówno spoza gospodarstwa, jak i wspólnie mieszkający z matką dziecka do lat trzech, a także w wieku 3-5 lat – biorą czynny i znaczący udział w organizacji opieki nad dzieckiem (J. Auleytner, red., *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, MPIPS, Departament do Spraw Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Warszawa 2008, s. 45).

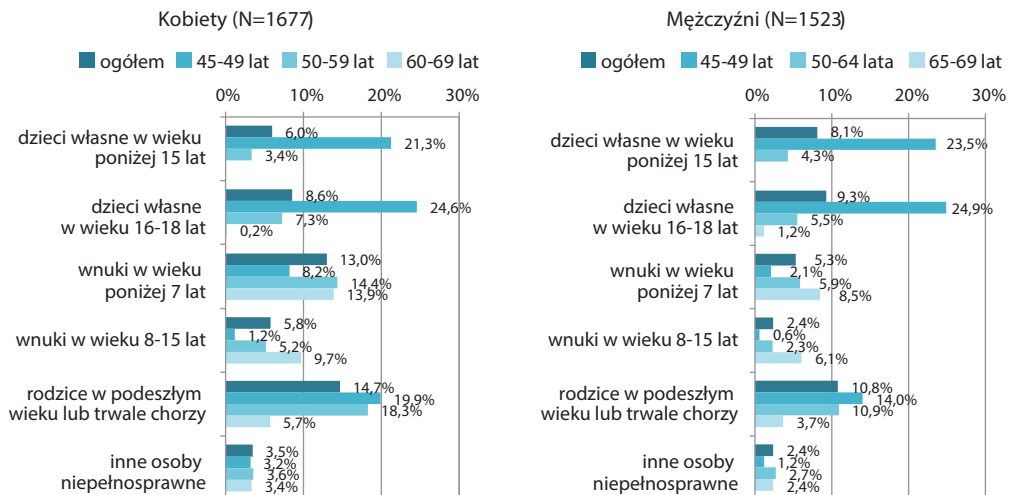
Wykres 2.11. Odsetek osób w wieku 45/50+ obciążonych obowiązkami wobec własnych dzieci, wnuków oraz rodziców w podeszłym wieku i innych osób zależnych (w %; N = 3200)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, ARC Rynek i Opinia, Warszawa 2012; materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

Analityczne ujęcie kwestii zobowiązań opiekuńczych według płci i grup wieku wskazuje, że opieka nad dziećmi w zasadzie w równej mierze absorbuje kobiety i mężczyzn, głównie w wieku 45- 59 lat, wnukami – szczególnie poniżej 7. roku życia – kobiety; zwraca uwagę relatywnie duże w stosunku do kobiet zaangażowanie mężczyzn w wieku 60-69 lat w opiekę nad starszymi wnukami, mającymi od 8 do 15 lat (odpowiednio: 1% i 6% populacji). Obciążenia związane z opieką nad osobami w podeszłym wieku bądź trwale chorymi dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn, choć w tym drugim przypadku w wyrażnie mniejszym stopniu (wykres 2.12).

Wykres 2.12. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ obciążeni obowiązkami wobec własnych dzieci, wnuków oraz rodziców w podeszłym wieku i innych osób zależnych według wieku (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, ARC Rynek i Opinia, Warszawa 2012; materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

Wyraźnie zarysował się obraz podwójnego obciążenia tzw. pokolenia kanapkowego (*sandwich generation*), czyli osób dwustronnie obciążonych obowiązkami (finansowymi, pomocowymi, emocjonalnymi itp.): opieki nad sędziwymi rodzicami i nad własnymi dziećmi, które często chodzą jeszcze do szkoły lub wstępują w okres dorosłego życia – mniej więcej co trzecia osoba sprawująca opiekę nad własnymi dziećmi ma jednocześnie obowiązki związane ze wsparciem starszych rodziców. Oznacza to, że ok. 5% populacji w wieku 45+ można zaliczyć do *sandwich generation*. Dotyczy to zwłaszcza kobiet w wieku 50-59 lat. Omówione prawidłowości można odnieść do mieszkańców wszystkich regionów – lokalne uwarunkowania rynku pracy nie rzutują na zakres obowiązków opiekuńczych pokolenia 45/50+.

Opieka nad osobami zależnymi pochłania częściej niż co czwartej osobie w wieku 45/50+ (28%) przeciętnie ponad 6 godzin dziennie. Jest to więc opieka absorbująca czas, który ma do dyspozycji osoba w tym wieku.

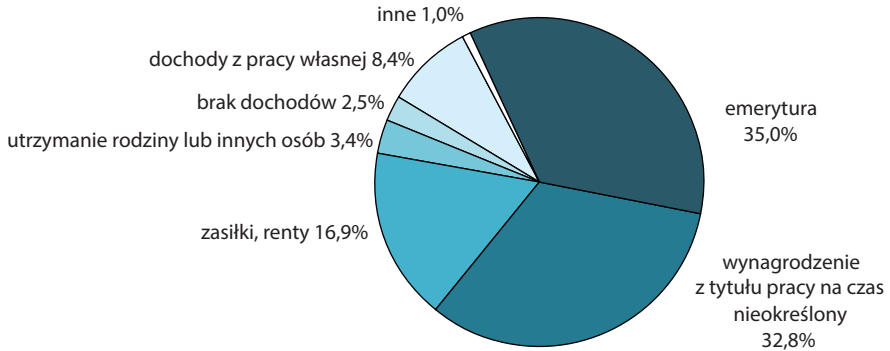
2.2.2. Sytuacja finansowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ i ich gospodarstw domowych

Dwa główne źródła dochodów osób w wieku 45+ to świadczenia emerytalne (35%) oraz wynagrodzenia za pracę własną wykonywaną na podstawie umowy na czas nieokreślony (32,8%). Taki podział dochodów wynika ze zróżnicowania wieku omawianej populacji, składającej się z ludzi jeszcze pracujących zawodowo oraz tych, którzy z racji uzyskanych uprawnień emerytalnych pracę zakończyli i żyją z emerytury. Znaczna grupa osób (łącznie ok. 23%) otrzymuje dochody z innych źródeł niezarobkowych (zasiłki, renty różnego rodzaju) – 16,9%, pozostaje na utrzymaniu rodziny/innych osób – 3,4%, lub deklaruje brak jakichkolwiek dochodów – 2,5%. Niewielka grupa (8,7%) osób w wieku 45+ jako główne źródło dochodów wskazała pracę własną w ramach działalności gospodarczej, stażu, prowadzenia gospodarstwa rolnego, bądź inną aktywność, jak np. praca „na czarno” (wykres 2.13). Łącznie z pracy własnej uzyskuje dochody tylko nieco ponad 40% osób w wieku 45+, natomiast ponad połowa (ok. 52%) utrzymuje się ze świadczeń społecznych.

W powiatach typu A w porównaniu z powiatami typu C dwukrotnie rzadziej głównym źródłem dochodów kobiet w wieku 45+ jest umowa na czas nieokreślony (22,1% wobec 43,9%; dla powiatów typu B jest to ok. 32,1%), częściej z kolei jest nią emerytura (38% wobec, odpowiednio, 30% i 28%). Na terenach słabiej zurbanizowanych (typ A i B) co dwudziesta osoba utrzymuje się przede wszystkim z zasiłku dla bezrobotnych lub z pomocy materialnej rodziny (w powiatach typu B dotyczy to nawet co dwunastej osoby w wieku 45+). Brak dochodów w ogóle deklarują najczęściej kobiety mieszkające w powiatach typu C oraz mężczyźni z rynków typu A i C. Generalnie, dla mężczyzn w wieku 45/50+ głównym źródłem dochodów pozostaje – niezależnie od miejsca zamieszkania – praca na czas nieokreślony (ok. 40%), a w dalszej kolejności – emerytura (od 17% w powiatach typu A do 23% w powiatach typu C) i renta inwalidzka (12-14%), a w powiatach typu A – prowadzenie gospodarstwa rolnego (12%). Porównując mieszkańców wsi i miast wyraźnie zaznaczają się odwrotne proporcje utrzymujących się z pracy własnej i emerytury – zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn emerytura częściej jest głównym źródłem dochodów mieszkańców wsi niż miast. Mieszkańcy wsi częściej niż miast korzystają z zasiłku dla bezrobotnych oraz z pomocy materialnej rodziny, mieszkający w miastach natomiast – czerpią dochód z własnej działalności gospodarczej¹⁴⁸.

¹⁴⁸ Omówione różnice są istotne w sensie statystycznym ($p < 0,001$).

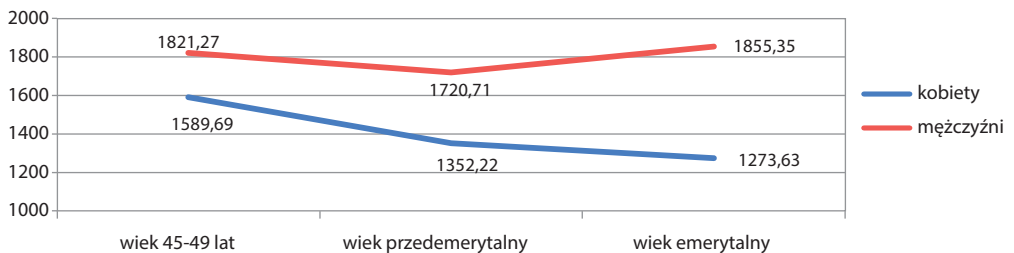
Wykres 2.13. Struktura kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według deklarowanych źródeł dochodów (w %; N = 3200)



Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, ARC Rynek i Opinia, Warszawa 2012; materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50.

Średni miesięczny dochód netto (za ostatnie 3 miesiące) zadeklarowany w badaniach przez osoby w wieku 45+ wyniósł 1544,56 zł (ok. 2121 zł brutto). Gdy porównać tę wielkość z płacą minimalną netto za 2012 rok (1111,86 zł)¹⁴⁹, to okazałoby się, że jest on wyższy od jej wartości netto o 432,7 zł, tj. o 38,9% – wykres 2.14.

Wykres 2.14. Średni miesięczny dochód netto kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według kategorii wieku (w zł; N = 3200)



* Do wyników tych należy podchodzić z pewną ostrożnością, jako że ok. 40% badanych odmówiło podania wysokości dochodów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Występuje duże zróżnicowanie dochodów na jedną osobę ze względu na płeć i wiek. Dochody netto kobiet w wieku 45+ zdecydowanie maleją wraz z przejściem do kolejnych starszych grup wieku (spadek o jedną piątą wartości uzyskiwanych w wieku 45-49 lat) – wykres 2.14. Inaczej jest w przypadku mężczyzn, których dochód netto, po niewielkim spadku w okresie przedemerytalnym, wzrasta wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego (przyrost o 1,9%) w stosunku do wartości z okresu lat 45-49. Można przypuszczać, że jest to efektem

¹⁴⁹ Wartość średnia, uwzględniająca różną skalę opodatkowania.

wypłacanych świadczeń emerytalnych, których wysokość została ustalona na podstawie wynagrodzeń obejmujących cały okres kariery zawodowej i może być wyższa niż ostatnio (przed emeryturą) otrzymywane wynagrodzenie, przypadające na okres schyłkowy życia zawodowego. Wraz z wiekiem rośnie rozpiętość dochodów netto kobiet i mężczyzn, która w grupie 45-49 lat wynosi 1:1,15 na korzyść mężczyzn, w wieku przedemerytalnym (50-59 lat kobiety i 50-64 lata mężczyźni) – 1:1,27, a w najstarszej kategorii wieku, w wieku emerytalnym – wzrasta do 1: 1,46.

O ile wysokość średniego dochodu netto nie daje podstaw do negatywnych ocen sytuacji finansowej osób w wieku 45+, szczególnie mężczyzn, to wartość mediany przedstawia te dochody w nieco odmiennym świetle – tab. 2.9.

Tabela 2.9. Wartości mediany dochodów miesięcznych netto deklарowanych przez osoby w wieku 45/50+ (N = 3200)

Dochód netto w zł	kobiety				mężczyźni			
	Ogółem	45-49	50-59	60-69	ogółem	45-49	50-64	65-69
Mediana	1200,0	1400,0	1200,0	1200,0	1500,0	1800,0	1500,0	1600,0

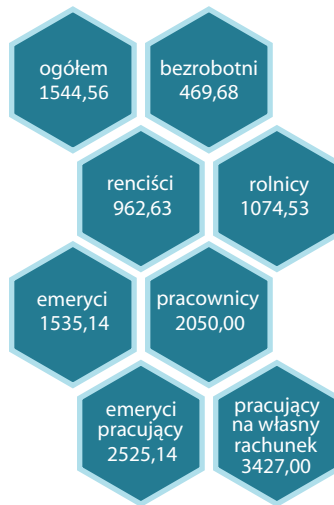
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Wartość mediany dochodów netto kobiet wynosi zaledwie 1200 zł, co oznacza, że 49 kobiet na 100 dysponuje dochodem niższym niż 1200 zł, zaś druga grupa 49 kobiet ma do swej dyspozycji dochód netto co najmniej w wysokości 1200 zł. Wartość mediany jest wyższa jedynie wśród kobiet w wieku 45-49 lat i wynosi 1400 zł. Sytuacja mężczyzn przedstawia się znacznie lepiej, gdyż wartość mediany ich dochodów netto jest o 300 zł (o 25,0%) wyższa niż dochodów kobiet i wynosi dla całej populacji aż 1500 zł netto. W wieku 45-49 lat mediana dochodów mężczyzn przyjmuje największą wartość, 1800 zł, i maleje w kolejnych grupach wieku. Porównując stosunkowo wysoką średnią dochodów netto mężczyzn w wieku 65-69 lat (1855,35 zł) z wartością mediany dla tej kategorii (1600 zł) na tle pozostałych grup wieku można wnioskować o występowaniu bardzo zróżnicowanych wysokości dochodów netto w tej subpopulacji (w następstwie np. łączenia korzystnych świadczeń emerytalnych i dochodów z pracy), a także o wysokiej asymetrii dochodów spowodowanej nietypowo wysokimi – na tle pozostałych – ich poziomami (maksimum sięga 17 500 zł, 5% mężczyzn ma dochód nie niższy niż 3500 zł, a 10% – nie niższy niż 2800 zł). Pewną rolę w zauważonym zróżnicowaniu dochodowym odgrywają stanowiska pracy oraz sektor własności, w którym podejmują pracę kobiety i mężczyźni. Kobiety w wieku 45/50+ pracujące w sektorze prywatnym zarabiają średnio prawie 600 zł mniej niż mężczyźni, w sektorze publicznym różnica ta sięga ok. 200 zł). Z kolei praca na stanowiskach robotniczych jest lepiej płatna w przypadku mężczyzn niż kobiet – różnicą poziomie uzyskiwanych dochodów na korzyść mężczyzn sięga ok. 350 zł w przypadku robotników niewykwalifikowanych i ponad 600 zł w odniesieniu do robotników wykwalifikowanych, na stanowiskach specjalistycznych – wynosi ok. 250 zł, dla kadry administracyjnej – średnio ok. 500 zł, zaś na stanowiskach kierowniczych – nawet ponad 800 zł. Przed generalizowaniem tych wyników powstrzymuje nas jednak duży odsetek osób, które odmówiły podania wysokości dochodów – sięgający (aż) ok. 40%. Analizując te dane trzeba mieć również na uwadze okoliczność, że jest to dochód uśredniony dla wszystkich grup zawodowych, a nie tylko zatrudnionych (pracowników) – średni dochód netto zatrudnionych szacowany jest na ok. 2050 zł netto. W świetle danych statystycznych GUS, wynagrodzenia pracowników w wieku 50+ sięgają

średnio 3670 zł brutto (według danych za 2010 r.)¹⁵⁰. Co więcej, średnia ta rośnie z wiekiem, dla grupy wieku 65+ średnia przekracza 5200 zł brutto wobec ok. 3500 zł brutto dla osób w wieku 50-54 lata). Również z najnowszego raportu Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego przez Sedlak & Sedlak, wynika, że połowa pracowników w wieku 50+ zarabiała w 2011 r. średniomiesięcznie nie mniej niż 3700 zł brutto¹⁵¹.

W świetle badań *Diagnozy*, na drugim biegunie w stosunku do pracujących są bezrobotni z miesięcznym dochodem netto rządu średnio 469,68 zł oraz renciści i rolnicy – z dochodem, odpowiednio, 962,63 zł i 1074,53 zł. Średnie dochody emerytów sięgają 1535,14 zł, przy czym w przypadku pracujących emerytów są o ok. 1000 zł wyższe niż utrzymujących się wyłącznie z emerytury. Najwyższe dochody osiągają pracujący na własny rachunek – średnio 3427 zł – rys. 2.1.

Rysunek 2.1. Średni miesięczny dochód netto kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według statusu ekonomiczno-społecznego (w zł; N = 3200)



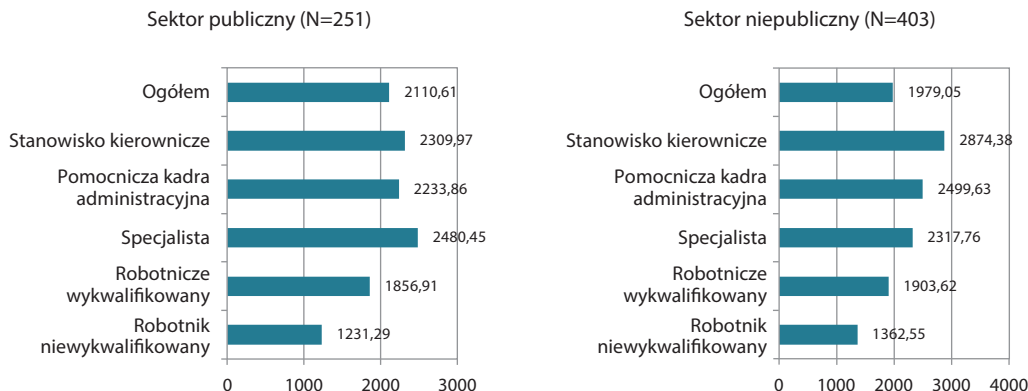
Źródło: opracowanie własne na podstawie na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Obserwuje się istotne różnice w średniomiesięcznych dochodach między pracującymi w wieku 45/50+ w sektorze publicznym i niepublicznym – na korzyść sektora publicznego (średnia na poziomie, odpowiednio, 2110,61 zł wobec 1979,05 zł – wykres 2.15). Znaczenie ma również zajmowane stanowisko pracy – średni dochód netto zatrudnionych w wieku 45/50+ waha się od ok. 1330 zł dla robotników wykwalifikowanych do ok. 2600 zł dla zajmujących stanowiska kierownicze. Warto zauważyć, że dla tej samej grupy stanowisk, dochód osiągnięty przez pracujących w sektorze publicznym różni się w stosunku do sektora niepublicznego (wykres 2.15). Na stanowiskach specjalistycznych wyższy dochód osiągają zatrudnieni w sektorze publicznym, na pozostałych – w sektorze niepublicznym. W przypadku sektora niepublicznego, na średniej wagi przede wszystkim wysokość dochodu liczone tu reprezentowanych specjalistów. Potwierdza to przewijający się w *Diagnozie* pogląd, że pracodawcy cenią sobie osoby w wieku 45/50+ posiadające wysokie kompetencje pracownicze.

¹⁵⁰ *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012, s. 136.

¹⁵¹ S. Rębisz, *Zarobki osób po pięćdziesiątce*, Newsletter portalu wynagrodzenia.pl nr 43/2012 (365), http://www.wynagrodzenia.pl/newsletter_archiwum_1.php/n.773/email.103242, stan na dzień 15.10.2012 r.

Wykres 2.15. Średni miesięczny dochód netto osób w wieku 45/50+ zatrudnionych według sektora własności pracodawcy oraz zajmowanego stanowiska pracy (w zł)



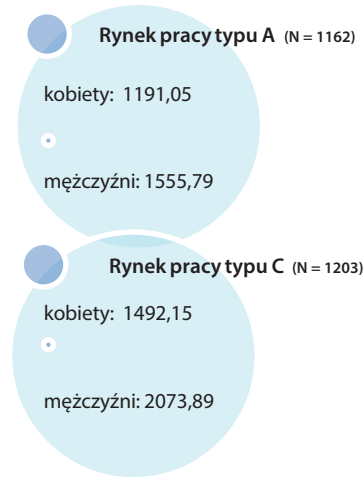
* Dotyczy

Źródło: opracowanie własne na podstawie na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Średnia deklarowanego dochodu netto wyraźnie rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – od ok. 1000 zł dla osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym po prawie 2700 zł dla osób z wykształceniem wyższym. Znaczenie ma także staż pracy – im dłuższy, tym średnio wyższy poziom uzyskiwanego dochodu. Dokładniejsza analiza tej kwestii (z uwzględnieniem innych cech tej populacji) pozwala stwierdzić, że stosunkowo wysoka korelacja między stażem pracy a wysokością deklarowanego dochodu ma miejsce tylko w przypadku niektórych podpopulacji: nieaktywnych zawodowo (w tym emerytów i rencistów – chodzi o dochody z innych źródeł niż praca zawodowa), pracujących na własny rachunek, mieszkańców wsi, posiadających wykształcenie co najwyżej średnie. W przypadku obecnych emerytów ma też znaczenie wiek przejścia na emeryturę – im jest późniejszy, tym średnio wyższy jest dochód osób w wieku 45/50+, przy czym wyraźnie silniejsza relacja ma miejsce w przypadku mężczyzn niż kobiet.

Dochody – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – istotnie różnią się w różnych typach powiatów – każdorazowo najniższe są na rynku pracy typu A (1191,05 dla kobiet i 1555,79 zł dla mężczyzn), najwyższe – na bardziej zurbanizowanym i o ogólnie lepszej sytuacji lokalnym rynku pracy typu C (1492,15 dla kobiet i 2073,89 zł dla mężczyzn) – rys. 2.2. Istotne są także różnice w przekroju miasto-wieś – na wsi kobiety osiągają dochód netto na poziomie średnio 1076,87 zł miesięcznie, w miastach to prawie 500 zł więcej. Również w przypadku mężczyzn różnica między mieszkającymi na wsi i w mieście sięga prawie 500 zł (1521,79 zł wobec 1982,18 zł). Rozpiętość dochodów według płci na wsi jest większa niż w miastach i wynosi, odpowiednio, 1:1,41 oraz 1: 1,25, natomiast w przekroju typów rynków pracy w zasadzie jest jednakowa i wynosi 1: 1,31 (rynek A) i 1: 1,39 (rynek B).

Rysunek 2.2. Średni miesięczny dochód netto kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w powiatach zaliczonych do rynku pracy typu A i typu C (w zł)

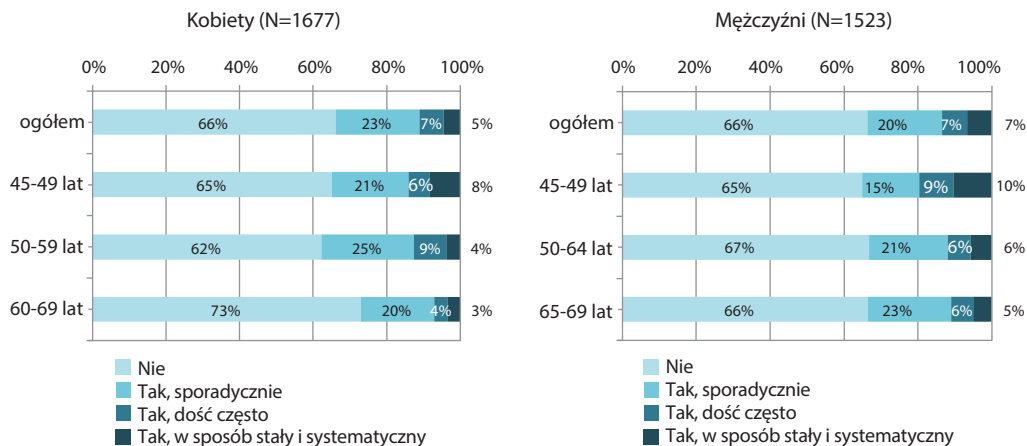


Źródło: opracowanie własne na podstawie na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Przytoczone dane pozwalają na sformułowanie następujących wniosków: (i) zbiorowość kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ jest bardzo zróżnicowana pod względem wysokości dochodów netto, (ii) kobiety są w znacząco gorszej sytuacji finansowej niż mężczyźni, (iii) mieszkańcy starszych grup wieku z terenów słabiej zurbanizowanych, pomimo relatywnie lepszej sytuacji starszych osób, są w trudniejszej sytuacji ekonomicznej niż mieszkańcy dużych miast, co należy wiązać z ogólnym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego tych terenów, (iv) wysokość dochodu jest wyższa dla wyższych stanowisk pracy, (v) generalnie rzecz biorąc, pracujący w sektorze publicznym osiągają wyższe dochody niż w niepublicznym, przy czym w obrębie poszczególnych grup stanowisk *in plus* wypadają wielokrotnie pracownicy sektora niepublicznego.

Dochody, którymi dysponują osoby w wieku 45/50+, są obciążone spłatami kredytów i pożyczek i częściowo przeznaczane na pomoc finansową dla członków rodziny. W zasadzie nie zauważono różnic w skali obciążenia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ pomocą finansową na rzecz rodziny – wskazała na nią nieco więcej niż jedna trzecia osób (wykres 2.16). Co istotne, mężczyźni są nią obciążeni niezależnie od wieku, zaś w przypadku kobiet po przekroczeniu wieku emerytalnego znacznie słabnie ich zaangażowanie w pomoc finansową na rzecz rodziny. Pomoc tę w sposób stały i systematyczny świadczą najczęściej mężczyźni i kobiety w wieku 45-49 lat (odpowiednio: 10 i 8%). Tym niemniej, po przekroczeniu wieku emerytalnego zaangażowanie obu płci na rzecz wsparcia finansowego rodziny nadal jest dość duże – w sposób stały i systematyczny robi to, odpowiednio, 3% i 5% mężczyzn. Jeśli uwzględnić także osoby, które pomagają rodzinie często oraz sporadycznie, okazuje się, że w pomoc finansową rodzinie jest włączona ponad jedna czwarta kobiet w wieku 60-69 lat i ponad jedna trzecia mężczyzn w wieku 65-69 lat.

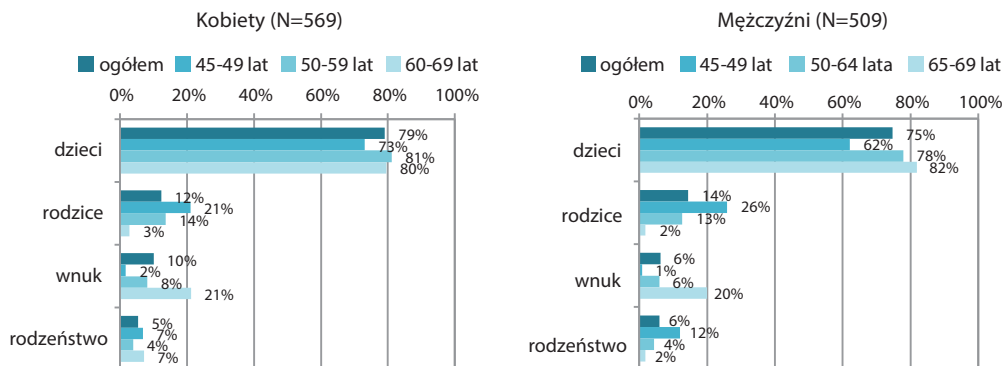
Wykres 2.16. Świadczenie pomocy finansowej członkom rodziny osoby w wieku 45-69 lat według płci i wieku (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Pomocą finansową są objęci zarówno członkowie bliższej, jak i dalszej rodziny. Dominuje pomoc dzieciom i to niezależnie od wieku rodziców. Jest to zjawisko powszechne wśród starszych się rodziców (2.17).

Wykres 2.17. Główni beneficjenci wsparcia finansowego świadczonego przez osoby w wieku 45-69 lat według płci i ich wieku (w %)



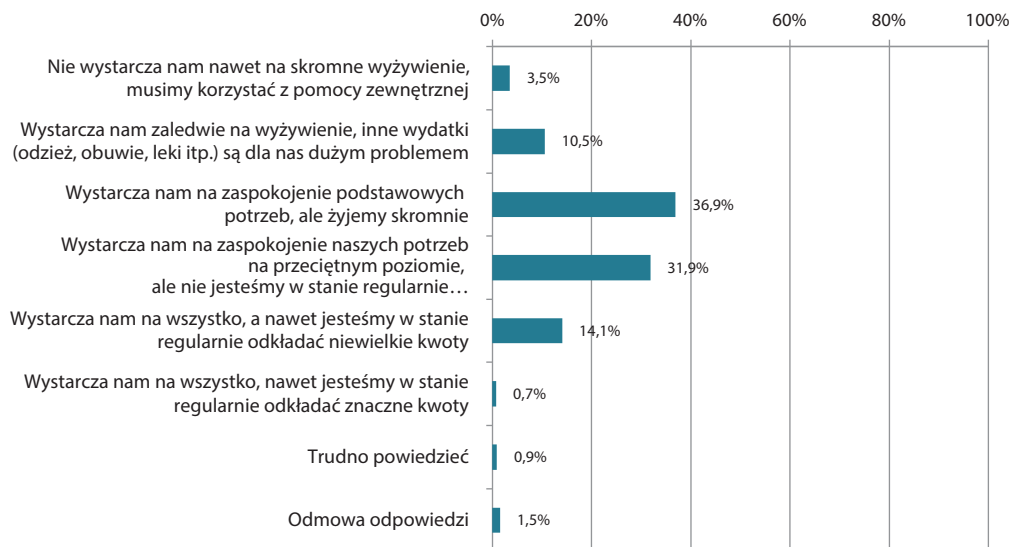
Uwaga: Pominięto wskazania beneficjentów obejmujące mniej niż 5%.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Z wiekiem angażuje się w nią coraz więcej kobiet i mężczyzn – w wieku emerytalnym oferuje ją 80% kobiet i 82% mężczyzn. Tak jak zauważono w punkcie 2.2.1, współcześnie grupa w wieku 45/50+ to w pewnej części pokolenie kanapkowe – z deklaracji dotyczącej pomocy finansowej wynika, że ponad jedna piąta kobiet i ponad jedna czwarta mężczyzn wieku 45-49 lat pomaga finansowo swoim rodzicom. Z wiekiem ta pomoc maleje na rzecz wsparcia finansowego wnuków – świadczy ją mniej więcej co piąta osoba w wieku emerytalnym. Z drugiej

strony, osoby w wieku 45/50+ same również otrzymują wsparcie finansowe, rzeczowe, czy w postaci usług, zarówno od członków rodziny, jak i z zewnątrz. Posiadane środki pozwalają, przynajmniej pewnej grupie, gromadzić oszczędności. Łączna ocena poziomu materialnego gospodarstwa domowego osób w wieku 45/50+ potwierdza wyciągnięte powyżej wnioski – żyją średnio skromnie, wydając środki na zaspokojenie bieżących potrzeb (wykres 2.18). Najtrudniejsza w ocenie własnej jest sytuacja ekonomiczna rencistów i emerytów – ok. 30% rencistów i ok. 12% emerytów stwierdziło, że wystarczy im jedynie na wyżywienie, a inne wydatki (obuwie, odzież, leki) są dla nich dużym problemem (dla porównania połowie pracujących na własny rachunek i co czwartemu pracownikowi najemnemu pieniędzy wystarczy na wszystko, w tym na oszczędności, w przypadku rolników – odsetek ten sięga tylko 6%, jednak w ich przypadku udział tych, którym wystarczy środków tylko na żywność, jest równie niski jak w przypadku pracowników najemnych). Sytuacja ta odzwierciedla prawdopodobną dużą rozpiętość dochodową w grupie emerytów i rencistów oraz to, że ich gospodarstwa są często jednoosobowe, co powoduje, że koszty utrzymania *per capita* są w ich przypadku większe. Z jednej strony mamy grupę dość zasobnych emerytów, szczególnie tych dorabiających, z drugiej – zagrożonych marginalizacją z powodu niskich świadczeń.

Wykres 2.18. Samoocena poziomu materialnego gospodarstw domowych, w których mieszkają kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ (w %; N = 3200)



Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, ARC Rynek i Opinia, Warszawa 2012; materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50”.

Porównanie samooceny własnej sytuacji materialnej mieszkańców różnych typów powiatów, ale też miast i obszarów wiejskich, pozwala wnioskować o generalnie niższych potrzebach finansowych mieszkańców powiatów typu A, w tym wsi w porównaniu zwłaszcza z zamieszkującymi powiaty typu C, w tym miasta. Pomimo wyraźnie niższych dochodów osób w wieku 45/50+ zamieszkujących obszary słabiej zurbanizowane, ich oceny poziomu własnej sytuacji materialnej nie różnią się znacznie od ocen, które wyrażają ich kole-dzy pochodzący z terenów najsilniej zurbanizowanych. Zauważona sytuacja wynika także w pewnym stopniu z większych możliwości w zakresie samozaopatrzenia mieszkańców wsi

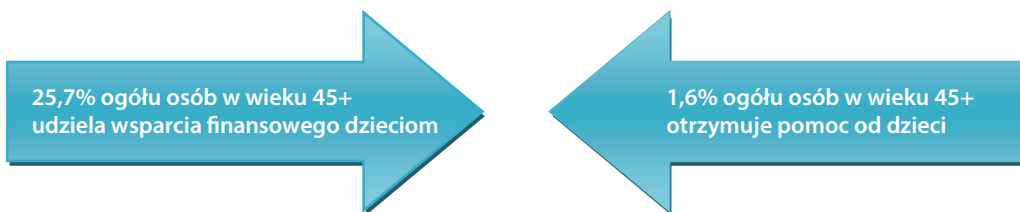
i małych miast, co – biorąc pod uwagę duży udział wydatków na żywność w strukturze wydatków gospodarstw domowych (średnio 25%¹⁵²) – nie pozostaje bez znaczenia.

Co piąte gospodarstwo domowe (21%), w którym mieszka osoba w wieku 45/50+ gromadzi oszczędności, głównie na nieprzewidziane, losowe wypadki, na tzw. czarną godzinę (częściej niż co trzecie gospodarstwo). Osoby młodsze spośród tych w wieku 45+, a z drugiej strony – mieszkające w silniej zurbanizowanych powiatach typu C, starają się odłożyć pieniądze na starość (ok. 20%). Na trzeciej pozycji wśród celów oszczędzania wymieniane są potrzeby zdrowotne i rekreacyjne. Relatywnie porównywalny (25%) jest odsetek gospodarstw domowych osób w wieku 45/50+, które mają do spłacenia zaciągnięte kredyty lub pożyczki. Jest on nieco wyższy (o 4 pkt proc.) niż odsetek gospodarstw gromadzących oszczędności. Przyczynami zadłużenia są w szerokim znaczeniu inwestycje domowe związane z remontem i wyposażeniem domu/mieszkania (dotyczy to co drugiego gospodarstwa domowego, które ma do spłacenia kredyty lub pożyczki). Uwagę zwraca relatywnie dość duży odsetek gospodarstw (21%), które zaciągnęły pożyczki/kredyty, aby zaspokoić swoje codzienne potrzeby (potrzeby życiowe), wnieść należne opłaty. Generalnie, 5,1% całej zbiorowości w wieku 45/50+ to najuboższa warstwa osób dysponujących najmniejszymi dochodami, które zaciągają pożyczki/kredyty na cele konsumpcyjne, podstawowe dobra i usługi (dotyczy to aż 18% mieszkańców lokalnych rynków typu A i 13% typu C, nieco częściej różnej wielkości miast niż wsi – 18% wobec 21%). Tak samo liczna jest grupa gospodarstw domowych, które decydują się na wzięcie kredytu/pożyczki na zakup dóbr trwałego użytku, takich jak np. samochód, skuter, ciągnik, czy dom bądź wykupienie mieszkania. Ta kategoria należy do lepiej sytuowanej części populacji w wieku 45/50+. Wartości kredytów i pożyczek, które mają do spłacenia gospodarstwa domowe, nie są zbyt wysokie – w przypadku 47% badanych jest to nie więcej niż 5 tys. zł, co piąte gospodarstwo spłaca pożyczkę/kredyt w kwocie od 5 do 10 tys., 18% – od 10 do 50 tys. zł, zaś powyżej 50 tys. – 6% (kolejne 9% osób odmówiło udzielenia odpowiedzi). Na zaciągnięcie kredytu czy pożyczki najrzadziej decydują się mieszkańcy powiatów typu A (21% wobec ok. 30% na pozostałych obszarach), co nie dziwi z uwagi na ich dość skromne potrzeby. Z kolei oszczędzają najczęściej mieszkańcy powiatów typu C (30% wobec ok. 19% dla pozostałych powiatów), częściej zamieszkujący miasta niż wsie (27% wobec 16%), co należałoby wiązać z ich ogólnie lepszą sytuacją dochodową niż osób pochodzących z innych terenów.

Niezależnie od wsparcia finansowego w postaci kredytów i pożyczek, 7% populacji w wieku 45+ (i ich gospodarstw) korzysta ze wsparcia z zewnątrz (częściej są to mieszkańcy miast niż wsi – 5,2% wobec 7,7%, zwłaszcza największych – 8%). 81% gospodarstw należących do tej grupy otrzymuje pomoc finansową, do 36% trafia pomoc rzeczowa, zaś do 9% – w formie usług. W ponad połowie przypadków (54%) wsparcia tego udzielają instytucje pomocy społecznej, w co czwartym – dzieci. Transfery pomocy finansowej między rodzicami w wieku 45/50+ a ich dorastającymi bądź dorosłymi dziećmi (niezależnie od tego, czy zamieszkują w tych samych, czy w osobnych gospodarstwach domowych) wskazują na przewagę pomocy udzielonej przez rodziców (77% osób udzielających pomocy finansowej najbliższemu członkowi rodziny, tj. 25,7% gospodarstw domowych z osobami w wieku 45+) dzieciom w stosunku do sytuacji odwrotnej (25% osób uzyskujących pomoc od dzieci, tj. 1,6% ogółu osób w wieku 45/50+) – rys. 2.3.

¹⁵² *Budżety gospodarstw domowych w 2011 r.*, GUS, Warszawa 2012, s. 106.

Rysunek 2.3. Nierównowaga transferów pomocowych w obrębie najbliższej rodziny: rodzice w wieku 45/50+ i ich dzieci (% całej zbiorowości w wieku 45+)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Podsumowując, sytuacja finansowa osób w wieku 45/50+ i ich gospodarstw domowych jest bardzo zróżnicowana. Oprócz osób nie mających kłopotów materialnych jest wyraźna grupa nie radzących sobie finansowo, którzy zaciągają pożyczki/kredyty nawet na cele konsumpcyjne dotyczące podstawowych dóbr i usług (co czwarte gospodarstwo domowe z osobami w wieku 45/50+).

2.2.3. Sytuacja zdrowotna w kontekście możliwości wykonywania pracy zawodowej w ocenie własnej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Stan zdrowia jest istotnym czynnikiem decydującym o możliwościach i chęciach aktywności zawodowej, szczególnie uwidaczniającym się w starszych kategoriach wieku. Samoocena stanu zdrowia nie musi pokrywać się z realnym stanem, wynikającym z oceny medycznej. Obrazuje raczej samopoczucie, zadowolenie ze stanu zdrowia, niezależnie od faktycznych jego charakterystyk.

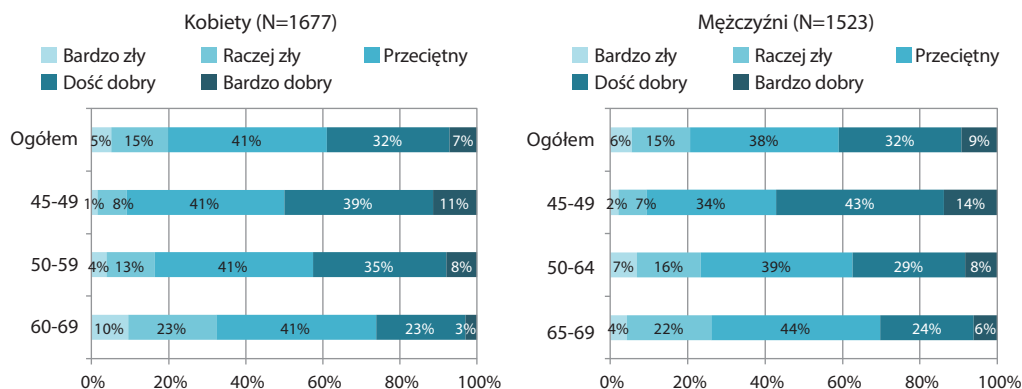
Polacy, którzy przekroczyli 45., a zwłaszcza 50. rok życia, oceniają swój stan zdrowia, biorąc pod uwagę osiągnięty wiek, jako dość dobry – łącznie 40% ocen pozytywnych (8% ocen bardzo dobrych i 32% ocen „dość dobry”). Skrajnie oceny negatywne prezentuje co dwudziesta osoba, zaś skrajnie pozytywne – co trzynasta. Lepiej swój stan zdrowia oceniają mieszkańcy powiatów silniej zurbanizowanych (typ C) – prawie połowa z nich ocenia swoje zdrowie dobrze lub bardzo dobrze, wobec ok. 35% mieszkańców pozostałych obszarów¹⁵³. Podobne różnice obserwuje się między mieszkańcami miast i wsi.

Oceny własnego stanu zdrowia wyrażone przez kobiety i mężczyzn (z uwzględnieniem wieku – wykres 2.19) są w zasadzie zbliżone, choć zwraca uwagę nieco korzystniejsze zdanie na ten temat mężczyzn niż kobiet – odpowiednio 41% i 39% wskazało, że ich stan zdrowia jest bardzo dobry lub dość dobry. Co oczywiste, na skalę ocen zarówno kobiet, jak i mężczyzn wyraźnie wpływa wiek. W grupie najmłodszej (45-49 lat) lepsze oceny swego stanu zdrowia formułują mężczyźni niż kobiety, choć w obu przypadkach zadowolenie ze swego stanu zdrowia jest znaczące – bardzo dobrze lub dość dobrze ocenia je połowa kobiet w wieku 45-49 lat i 57% mężczyzn w tej samej kategorii wieku. Po 50. roku życia oceny własnego stanu zdrowia (obu płci) stają się coraz mniej korzystne, przy czym przed przekroczeniem ustawowego wieku emerytalnego, korzystniejsze zdanie o własnym stanie zdrowia mają kobiety (42% ocenia swój stan zdrowia jako bardzo dobry lub dość dobry) niż mężczyźni (37%). Sytuacja ta zmienia się w najstarszej grupie wieku – tylko 26% kobiet w wieku 60+ ocenia swoje zdrowie pozytywnie, co dziesiąta natomiast wskazuje, że jest ono bardzo złe, a blisko co czwarta określa

¹⁵³ Zależność ta jest istotna statystycznie ($p < 0,001$).

je jako raczej złe. Jak wynika z przeprowadzonych badań, łącznie co trzecia kobieta po 60. roku życia (wobec co czwartego mężczyzny w wieku 65+) ma negatywne zdanie na temat własnego stanu zdrowia.

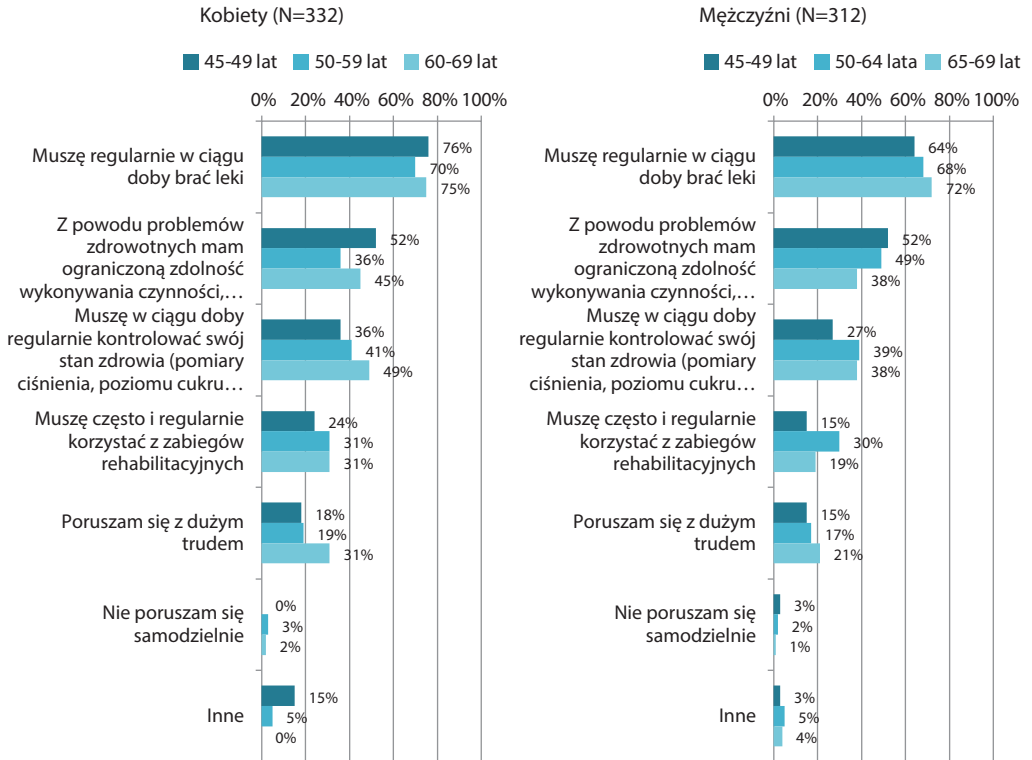
Wykres 2.19. Ocena własnego stanu zdrowia przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Przedstawiony powyżej stan zdrowia według samooceny kobiet i mężczyzn w wieku 45+ wymaga pogłębionej analizy. W tym celu poproszono o wypowiedzi sondujące skalę problemów zdrowotnych, które mogą wpływać ograniczająco na możliwości kontynuowania pracy późniejszym wieku (pytając o to osoby, które skarżyły się na zły stan swego zdrowia, a więc ok. 20% całej populacji w wieku 45/50+). 3/4 kobiet i 2/3 mężczyzn w wieku 45-69 lat, którzy dokonali niskiej samooceny zdrowia, musi regularnie w ciągu doby zażywać lekarstwa, odpowiednio 45% kobiet i 38% mężczyzn jest obciążonych regularną w ciągu doby kontrolą swego stanu zdrowia (wykonują odpowiednie pomiary ciśnienia, poziomu cukru itp.). Co istotne, co czwarta kobieta w wieku 45/50+ wskazuje, że porusza się z trudem, a 31% musi często i regularnie korzystać z zabiegów rehabilitacyjnych. Tego typu utrudnienia znacznie rzadziej dotyczą mężczyzn niż kobiet (17% mężczyzn porusza się z trudem). Odnosząc omawiane wskaźniki do całej populacji w wieku 45-69 lat, należy zauważyć, że ok. 5% kobiet i ok. 4% mężczyzn ma problemy z poruszaniem, ok. 0,5% osób (obu płci) nie porusza się samodzielnie. 42% kobiet oraz 48% mężczyzn w wieku 45/50+ oceniających swoje zdrowie jako bardzo złe lub raczej złe (czyli łącznie co dziesiąta osoba z całej populacji w wieku 45-69 lat) uznaje, że z powodu problemów zdrowotnych mają ograniczoną zdolność wykonywania czynności, zwykle wykonywanych przez ludzi, trwającą 6 miesięcy lub dłużej. Wraz z wiekiem zwiększa się odsetek kobiet i mężczyzn wskazujących na występowanie omówionych powyżej problemów zdrowotnych (wykres 2.20).

Wykres 2.20. Wybrane cechy stanu zdrowia kobiet i mężczyzn w wieku 45+ w ocenie własnej respondentów



* Na pytanie odpowiadały jedynie te osoby w wieku 45-69 lat, które wskazały, że ich stan zdrowia jest zły lub bardzo zły. Odsetki nie sumują się do 100%, możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

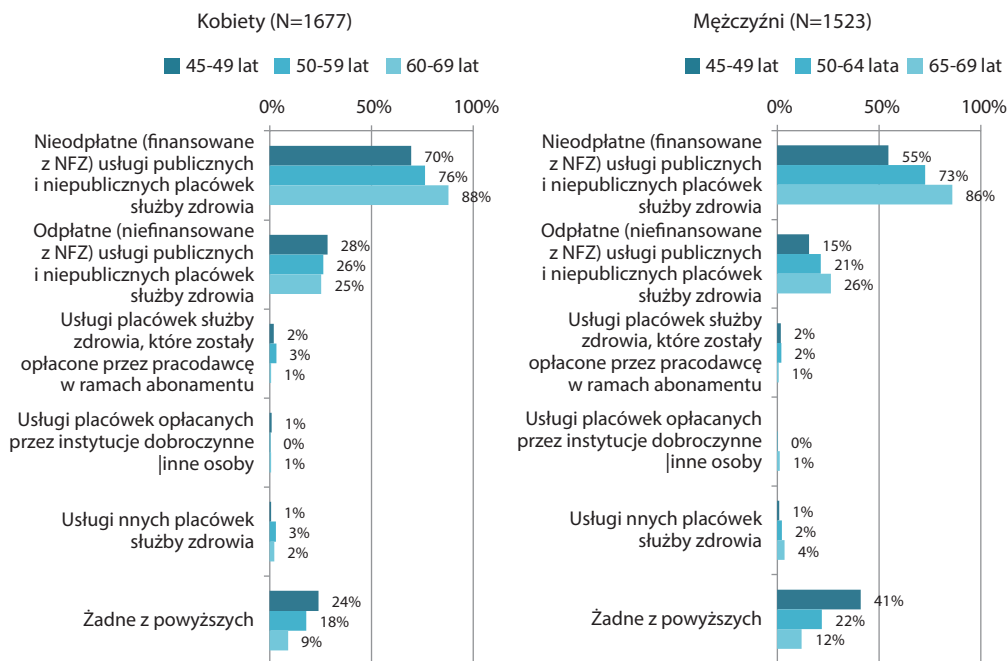
Spośród osób, które oceniają swój stan zdrowia jako zły („raczej” lub „bardzo”), 37% kobiet i 49% mężczyzn przyznaje, że posiada orzeczonego stopień niepełnosprawności (w tym zakresie tendencje są podobne dla wszystkich obszarów Polski), w przypadku 24% kobiet i 18% mężczyzn – w stopniu znacznym¹⁵⁴.

W 2011 r. trzy czwarte osób w wieku 45/50+ korzystało z usług publicznej służby zdrowia, prawie co czwarta z usług niepublicznej służby zdrowia (istotnie częściej byli to mieszkańcy miast niż wsi – 27% wobec 19%), zaledwie 2% miało możliwość skorzystania z usług służby zdrowia opłaconej dodatkowo przez pracodawcę w ramach abonamentu (w przypadku mieszkańców wsi było to tylko 1,1%). Kobiety częściej korzystają z usług zdrowotnych (zarówno nieodpłatnych, jak i odpłatnych – odpowiednio 79% i 26%) niż mężczyźni (odpowiednio 70% i 21%), w zasadzie niezależnie od wieku. Tym niemniej w najstarszej kategorii wieku (odpowiednio 60-69 lat i 65-69 lat) obserwujemy dość zbliżony zakres korzystania z usług zdrowotnych obu płci, niezależnie od formy finansowania usług, a jeśli chodzi o usługi odpłat-

¹⁵⁴ Analizy brytyjskiej organizacji związkowej Trade Union Congress wykazały, że wzrasta liczba osób, których niepełnosprawność i słaby stan zdrowia ogranicza możliwość wykonywania pracy odkąd podniesiono granicę powszechnego wieku emerytalnego, szczególnie wśród pracowników przemysłu ciężkiego, wykonujących prace proste – <http://osha.europa.eu/en/news/uk-tuc-500-000-uk-people-nearing-state-pension-age-too-ill-to-work>.

ne – w przypadku mężczyzn nawet nieco większy niż w odniesieniu do kobiet. Zwraca uwagę dość duży odsetek odpowiedzi kobiet i mężczyzn w wieku 45-49 (odpowiednio 24% i 41%) wskazujących na niekorzystanie z żadnej z wymienionych placówek służby zdrowia.

Wykres 2.21. Poglądy kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na skalę korzystania z placówek służby zdrowia w ciągu 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce, Łódź 2012.

Mimo wielu ograniczeń zdrowotnych, z którymi boryka się społeczność w wieku 45+ jej nastawienie do własnego stanu zdrowia jest dość optymistyczne. Również pracodawcy wypowiadając się na temat skali absencji chorobowej swoich pracowników w wieku 45/50+ wyrażają dość korzystne oceny - w ciągu ostatnich 12 miesięcy przynajmniej jeden dzień pracy opuściło zaledwie 30% zatrudnionych na umowę o pracę. Można wnioskować, że w zasobach pracy w wieku 45-69 lat mamy społeczność o dość zróżnicowanej kondycji zdrowotnej, natomiast ta subpopulacja, która nadal pracuje, to grupa cieszących się dość pomyślnym stanem zdrowia. Z drugiej strony, niską absencją chorobową osób w wieku 45/50+ może tłumaczyć duża dyscyplina starszych pracowników, która powoduje, że nawet jeśli mają jakieś problemy ze swoim stanem zdrowia, starają się nie korzystać ze zwolnień lekarskich.

Ale jak zauważają pracodawcy (wynik wywiadów IDI), w przypadku starszych pracowników nie ma problemu zwolnień lekarskich, one właściwie prawie ich nie dotyczą.

(...) a na przykład zwolnienia lekarskie to już z własnego doświadczenia wiem, jak je liczę, mnie szlag trafia, bo 99% to są zwolnienia lekarskie osób do 30 roku życia. To są ci, którzy mają być najzdrowsi, najmłodszy, którym ta praca powinna, nie powinni mieć kłopotów z tą pracą. A z kolei nie ma w ogóle zwolnień lekarskich osób koło sześćdziesiątki. [przedsiębiorstwo, rynek typu B, lubuskie]

Kolejnym wymiarem oceny stanu zdrowia osób w wieku 45-69 lat jest skala upowszechnienia rent z tytułu niezdolności do pracy wywołanej trwałą chorobą lub niepełnosprawno-

ścią, pozostającymi w związku z pracą zawodową bądź warunkami pracy. Wśród ogółu osób w wieku 45-69 lat otrzymujących rentę chorobową (12,3% populacji) co czwarta otrzymywała ją w wyniku trwałej choroby lub niepełnosprawności pozostających w związku z pracą zawodową bądź warunkami pracy. Nie zauważono przy tym istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami (różnica sięga 5,3 pkt proc., a tym bardziej między mieszkańcami wsi i miast¹⁵⁵). Z wiekiem wzrasta liczba przypadków odejść na rentę zdrowotną – od 16% w przedziale wieku 45-49 lat do 27,8% w przedziale 60/65-69 lat¹⁵⁶. Dla typów rynku pracy A (27,1%) i C (29,5%) odnotowano zbliżone odsetki respondentów dotkniętych trwałą chorobą/niepełnosprawnością pozostającymi w związku z wykonywaną pracą zawodową lub jej warunkami.

Renciści, których stan zdrowia pogorszył się w związku z wykonywaną pracą zawodową, wskazali w 36,8% przypadków, że cierpią na choroby zawodowe. O wiele częściej przyczyna ta występowała wśród osób żyjących w powiatach typu B i C niż A. Natomiast wypadki przy pracy stały się przyczyną przejścia na rentę 21% badanych; zdecydowanie częściej byli to mężczyźni niż kobiety – odpowiednio, 28,6% wobec 12,8% w przypadku kobiet. Aż 5% łącznej liczby rencistów uległo wypadkom przy pracy, co jest dość wysokim odsetkiem. Największa liczba rencistów z tytułu wypadku przy pracy pochodziła z rynku pracy typu A, co z pewnością pozostaje w związku z typem terenów nisko zurbanizowanych (prace polowe z użyciem maszyn bez nadzoru bhp) i wysoką stopą bezrobocia. Potwierdza to trzykrotnie wyższy wśród mieszkańców wsi niż miast odsetek rencistów, którzy ulegli wypadkowi przy pracy.

Stan zdrowia jest przeszkodą w podjęciu pracy zawodowej w ocenie zdecydowanej większości rencistów w wieku 45-69 lat (80,3%). Zaledwie 17% (przy 2,7% braków odpowiedzi), a więc niespełna co piąty rencista uznał, że jego stan zdrowia aktualnie nie ogranicza możliwości podjęcia pracy zawodowej; nieco częściej tego zdania były kobiety (19,8%) niż mężczyźni (15%)¹⁵⁷. Skłonność do ewentualnego podjęcia pracy jest zdecydowanie większa wśród rencistów w wieku 45/50+ zamieszkałych w powiatach rynku pracy typów C (21,9%) i B (20,4%), a więc na terenach zurbanizowanych, gdzie rozwój gospodarczy generuje oferty pracy. Renciści z rynków pracy typu A, których najwięcej pobierało renty w związku z wypadkiem przy pracy, generalnie widzą niewielkie możliwości podjęcia pracy zawodowej z uwagi na swoją niepełnosprawność – zaledwie 10% wskazań¹⁵⁸.

Pesymizm rencistów w wieku 45/50+ w związku z możliwościami podjęcia przez nich pracy wynika przede wszystkim z przeświadczenia, iż w obecnym stanie zdrowia nie mogą wykonywać żadnej pracy bez dalszego uszczerbku na zdrowiu (59% wskazań, w tym przede wszystkim mężczyźni), a ponadto pracodawcy wolą zatrudniać osoby pełnosprawne, nawet jeśli posiadają niższe kwalifikacje niż zainteresowani pracą renciści (42% wskazań obecnych rencistów) – tę uwagę zgłaszali przede wszystkim mężczyźni w wieku 50-64 lata. Akcent dyskryminacyjny wzmacnia kolejna wypowiedź co dziesiątego rencisty, który swą niechęć do powrotu do pracy uzasadnia niechętnym stosunkiem wielu osób w środowisku pracy do trwale chorych i niepełnosprawnych. Co istotne, o wiele mniejszą rolę w potencjalnym powrocie do pracy rencistów odgrywają bariery architektoniczne i komunikacyjne (wskazał na nie co siedemnasty badany) niż wspomniane wyżej bariery związane z postawami dyskryminującymi osoby niepełnosprawne. Choroba oraz niepełnosprawność generalnie osłabiają wiarę we własne możliwości, są przyczyną niskiej samooceny, co także ogranicza i tak nikłe szanse znalezienia pracy przez rencistów (tego zdania jest co piąty rencista). Warto zwrócić uwagę na fakt, że bardzo niska samoocena własnych możliwości charakteryzuje trzykrotnie częściej mężczyzn niż kobiety, głównie w wieku 50-64 lata.

¹⁵⁵ W pierwszym przypadku $p = 0,221$, w drugim – $p = 0,924$.

¹⁵⁶ Także w tym przypadku odnotowane różnice nie są istotne w sensie statystycznym – $p = 0,248$.

¹⁵⁷ Także w tym przypadku odnotowane różnice nie są istotne w sensie statystycznym – $p = 0,216$.

¹⁵⁸ Występujące różnice są statystycznie istotne ($p = 0,019$).

Generalnie zauważono, że barierą wieku, której przekroczenie powoduje u rencistów wyraźne odczucie pogorszenia się ich szans na ewentualny powrót do pracy zawodowej, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn jest 50 lat. W grupie rencistów w wieku 45-49 lat problemy są zaledwie sygnalizowane, dopiero po 50. roku życia nabierają wyraźnego znaczenia.

Podsumowując sytuację zdrowotną kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w kontekście możliwości wykonywania pracy zawodowej można stwierdzić, że krytyczną granicą wieku od której społeczność odczuwa nasilenie problemów zdrowotnych jest wiek 50 lat. Tym niemniej w ocenach własnych nadal znaczący odsetek osób, które nie osiągnęły jeszcze 60./65. roku życia uważa, że stan ich zdrowia jest bardzo dobry bądź dość dobry (przypomnijmy, że jest to 42% kobiet i 37% mężczyzn). Pracodawcy nie narzekają na skalę absencji chorobowej pracowników w wieku 45/50+, nie oznacza to jednak, że społeczność ta wraz z wiekiem nie odczuwa nasilenia problemów ze swoim stanem zdrowia. Należy pamiętać, że wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50+ w Polsce mimo pewnej poprawy nadal na tle innych krajów jest niski, a więc zdecydowana większość starszej populacji nie pracuje zawodowo, co w pewnym sensie może pozostawać w związku ze skalą odczuwanych problemów zdrowotnych.

2.2.4. Aktywność społeczna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

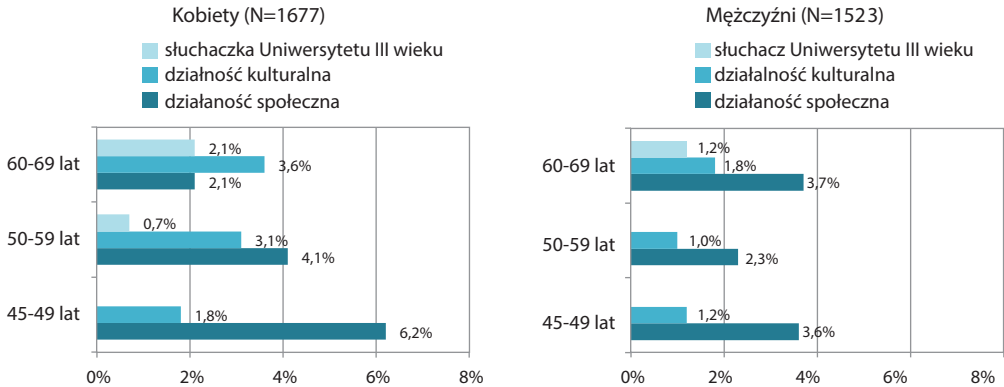
Dopełnieniem aktywności zawodowej, a nawet jej uwarunkowaniem może być szeroko rozumiana aktywność społeczna, która po przejściu na emeryturę staje się czasem samoistną aktywnością wypełniającą czas starszych osób¹⁵⁹. A. Sułek zauważa w *Diagnozie społecznej 2011, żestopień zrzeszania się, odsetek obywateli, którzy należą do organizacji dobrowolnych, jest najprostszą miarą stanu społeczeństwa obywatelskiego*¹⁶⁰ i wskazuje, że tylko 14,8% badanych Polaków było w 2011 r. członkami organizacji, stowarzyszeń, partii, komitetów, rad, grup religijnych, związków lub kół. W przypadku badanych kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat w ramach *Diagnozy* ten akces był jeszcze mniejszy – przynależność do różnych organizacji, stowarzyszeń i partii politycznych deklarowało, odpowiednio, 5,1% i 0,7% kobiet oraz 4,1% i 1,1% mężczyzn w wieku 45+. Jak wiadomo, przynależność organizacyjna sama w sobie nie określa intensywności działań społecznych. Samoocena tego stanu dokonana przez respondentów w wieku 45/50+ wykazała, że zaledwie 3,4% podejmuje jakiegokolwiek działania o charakterze społecznym, 2,1% uczestniczy w różnych formach aktywności kulturalnej, zaś 0,6% – w zajęciach edukacyjnych w ramach uniwersytetów trzeciego wieku¹⁶¹ (być może dotyczy to tej samej kategorii osób, stąd wartości tych nie należy sumować) (wykres 2.22). Zainteresowanie aktywnością społeczną, kulturalną i edukacyjną w ramach uniwersytetów trzeciego wieku jest nieco odmienne w przypadku kobiet i mężczyzn w różnym wieku, lecz bardzo ograniczone (zależności w tym zakresie nie są statystycznie istotne). Jeszcze mniejsze różnice występują w przekroju typów lokalnych rynków pracy, czy miasto – wieś.

¹⁵⁹ Por. np. działania 22 organizacji zrzeszonych w Forum 50+ Seniorzy XXI wieku, <http://www.forum50.org/index.html>, stan na dzień 25.06.2012 r.

¹⁶⁰ J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2011*, op. cit. s. 294.

¹⁶¹ Por. np. aktywność Lubelskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku – <http://www.utw.lublin.pl/>, czy Uniwersytetu Trzeciego Wieku Politechniki Łódzkiej – http://www.p.lodz.pl/utwpl/link796,uniwersytet_trzeciego_wieku_index.htm, stan na dzień 25.06.2012 r.

Wykres 2.22. Aktywność społeczna, kulturalna i edukacyjna w ramach uniwersytetów trzeciego wieku kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Bohdziewicz, *Aktywność społeczna osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+, którzy przejawiają jakąkolwiek aktywność społeczną, angażują się głównie w strukturach samorządowych (38,2% aktywnych społecznie mężczyzn) oraz w organizacjach pozarządowych (33,6% aktywnych społecznie kobiet). W trakcie wywiadów IDI z przedstawicielami pracodawców wskazywano, że aktywność społeczna osób w wieku 45+ jest bardzo mała.

(...) w historii stowarzyszenia jakbym liczył wolontariuszy, to bym liczył około setki tych młodych i około pięciu tych +45, pięciu czy sześciu. [NGO, rynek typu C, podkarpackie]

Jako przyczyny tego stanu rzeczy wymieniano: dużą nieufność ze strony osób w wieku 45+, brak przyzwyczajenia do wychodzenia z domu, czy brak potrzeby bezinteresownego robienia czegoś dla innych¹⁶².

Skromna aktywność kulturalna, nieco większa wśród kobiet niż wśród mężczyzn, ogranicza się przede wszystkim do udziału w pracach zespołów muzycznych, chórów, zespołów ludowych (47,6% zbiorowości aktywnych kulturalnie) oraz aktywności przyparafialnej (19,9% aktywnych społecznie, zwłaszcza mieszkańców wsi).

Przedstawione informacje potwierdzają wniosek sformułowany przez autorów *Diagnozy społecznej 2011*: Polacy mają mało doświadczeń społecznych i obywatelskich, które gromadzi się poprzez uczestnictwo w oddolnych inicjatywach społecznych¹⁶³. Z uwagi na skromny materiał badawczy w zakresie zaangażowania społecznego osób w wieku 45/50+, wynikający z małych liczebności zbiorowości Polaków w wieku 45-69 lat przejawiających różnie rozumianą działalność społeczną, pogłębiona analiza w kontekście aktywności zawodowej jest bardzo ograniczona. Poczynione próby dostarczają podstaw do wnioskowania o pozytywnym związku między faktem wykonywania pracy i aktywnością społeczną w grupie kobiet, niezależnie od ich wieku. Kobiety bierne zawodowo i bezrobotne nie angażują się społecznie. Jest to szczególnie widoczne wśród kobiet po przekroczeniu wieku emerytalnego – pracujące są w większym stopniu czynne w pracy społecznej (9,1%) niż kobiety nieaktywne zawodowo z tej samej grupy wieku (1,3%). Zauważone związki nie mają odniesienia do grupy mężczyzn, którzy generalnie wykazują się niską aktywnością społecz-

¹⁶² A. Krzewińska, J. Kornecki, *Raport ...*, op. cit.

¹⁶³ J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2011*, op. cit., s. 300.

ną, niezależnie od tego, czy pracują zawodowo. Ale i przy tych ograniczonych ilościowo informacjach daje się zauważyć większa aktywność społeczna wśród mężczyzn pracujących w wieku 45-49 lat (4,8%) niż wśród pozostających w bierności zawodowej (1,4%).

Rozważania na temat związków między aktywnością kulturalną i zawodową możemy odnieść tylko do grupy kobiet, z uwagi na znikome zainteresowanie mężczyzn działalnością kulturalną. Podobnie jak w przypadku aktywności społecznej, kobiety pracujące wykazują się wyższą aktywnością kulturalną niż nieaktywne i bezrobotne, niezależnie od wieku. Także i w tym przypadku kobiety pracujące po 60. roku życia wyróżniają się większą aktywnością kulturalną od pozostałych kobiet z tej grupy wieku – odpowiednio, 8,9% i 3,1%. Natomiast słuchacze uniwersytetów trzeciego wieku to wyłącznie osoby nieaktywne zawodowo.

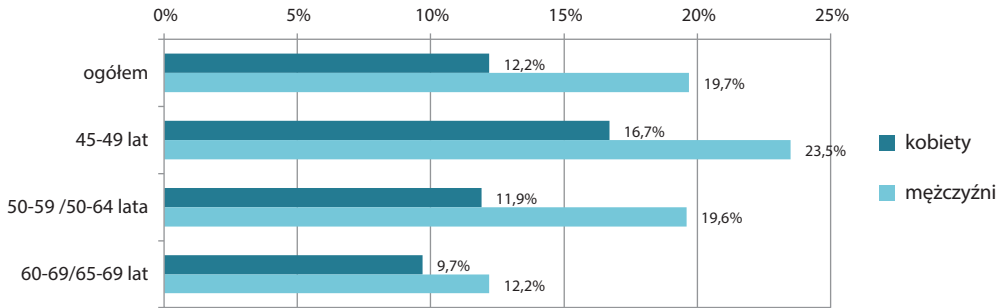
Na podstawie przeprowadzonych analiz można pokusić się o wstępny wniosek (wymagający potwierdzenia w ramach innych, koncentrujących się na tej problematyce, badań), iż aktywność społeczna jest pozytywnie powiązana z aktywnością zawodową osób w wieku 45-69 lat, sprzyjając jej wydłużeniu.

2.2.5. Przedsiębiorczość w ciągu całego życia jako determinanta aktywności zawodowej osób po 45./50. roku życia

Przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ może owocować prowadzeniem własnej działalności gospodarczej (samodzielnie lub w spółce). Osoby, które kiedykolwiek w swoim życiu podjęły ryzyko pracy na własny rachunek, być może łatwiej przekonałyby się do takiej aktywności w wieku okołoemerytalnym, a nawet po przejściu na emeryturę. Część (15,8%) całej społeczności osób w wieku 45/50+ uczestniczących w badaniach miała w swoim dotychczasowym życiorysie doświadczenia pracy samodzielnej. Analizując oddzielnie sytuację kobiet i mężczyzn, co ilustruje wykres 2.23, częściej byli to mężczyźni (19,7%) niż kobiety (12,2%)¹⁶⁴ – wykres 2.19. Prawidłowości te są analogiczne dla różnych obszarów Polski. Najmłodsze osoby spośród analizowanej społeczności uruchamiały swoją działalność gospodarczą niemal wyłącznie po 1990 r. To pokolenie spróbowało swoich sił w nowych realiach rynkowych. Można byłoby sądzić, że dość duża grupa przedsiębiorczych osób – co piąty mężczyzna, co ósma kobieta – lepiej daje sobie radę na rynku pracy również w miarę upływu lat. Jednak tak się nie dzieje, gdyż w momencie badania tylko niespełna 5% respondentów stwierdziło, że pracuje na własny rachunek (2,9% kobiet i 6,8% mężczyzn). Można przypuszczać, że większość podejmowanych inicjatyw samodzielnej działalności gospodarczej zakończyła się fiaskiem.

¹⁶⁴ Zależności są istotne statystycznie ($p = 0,009$ dla kobiet, $p = 0,012$ dla mężczyzn).

Wykres 2.23. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej (samodzielnie lub w spółce) przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w ciągu dotychczasowego życia zawodowego według płci i wieku (w %; N = 3200)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Innym przejawem przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ jest podejmowanie dodatkowej pracy poza głównym źródłem utrzymania. Wśród ogółu pracujących, obejmującego zatrudnionych, pracujących na własny rachunek oraz rolników indywidualnych, 7,1% podejmuje trud dodatkowej pracy; odsetek jest analogiczny dla kobiet i mężczyzn¹⁶⁵, nie są istotne również różnice między kobietami i mężczyznami należącymi do różnych grup wieku. Dwukrotnie rzadziej podejmują ją mieszkańcy powiatów typu A w porównaniu z pozostałymi, a także mieszkańcy wsi w porównaniu z zamieszkującymi miasta¹⁶⁶. Najczęściej jest to praca chwilowa (sezonowa, dorywcza/wykonywana incydentalnie) – ok. 70% wskazań. Niemniej jednak co czwarty pracujący w wieku 45/50+ wykonuje inną pracę o stałym charakterze w więcej niż jednym miejscu zatrudnienia. Nie zauważono w zasadzie różnic w zainteresowaniu pracą dodatkową w zależności od cech demograficznych, sytuacji zdrowotnej, finansowej i rodzinnej. Pewne różnice odnotowano między osobami podejmującymi pracę dorywczą/incydentalną (łącznie ok. 63% osób podejmujących pracę dodatkową) i sezonową (łącznie ok. 14%), choć z uwagi na małe liczebności porównywalnych grup trudno oceniać te różnice w kategoriach statystycznych; pracę dorywczą podejmują zwłaszcza kobiety, mieszkanki dużych miast, natomiast pracę sezonową – mężczyźni, mieszkańcy powiatów zaliczonych do rynków pracy typu A i B (brak natomiast takich prawidłowości na rynkach typu C, co wiąże się z głównie z wielkomiejskim charakterem powiatów).

Wyniki badań przeprowadzonych przez PARP w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w 2012 r. wskazują na nieco wyższą niż w badaniach *Diagnozy*, lecz nadal stosunkowo niewielką aktywność w postaci własnej działalności pozarolniczej osób w wieku 45-54 lata i 55-59/64 lata; co istotne, była ona jednak wyższa od przeciętnej dla całej populacji i w grupie wieku 45-54 lata (odpowiednio: 8,6% i 6,5%), dopiero przekroczenie bariery 55 lat przynosiło znaczący spadek odsetka osób zajmujących się pozarolniczą działalnością gospodarczą do 5,5%¹⁶⁷. Co istotne, zauważono wysoki wzrost zainteresowania własną działalnością pozarolniczą wśród mężczyzn po przekroczeniu 60. roku życia. Sytuacja ta nie dotyczy ko-

¹⁶⁵ Zależność nie jest istotna statystycznie ($p = 0,628$).

¹⁶⁶ W obu przypadkach $p < 0,001$, co wskazuje na statystyczną istotność związku.

¹⁶⁷ S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*, na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 36.

biet, które generalnie wykazują się mniejszą aktywnością na tym polu, a po przekroczeniu wieku 55 lat ich zainteresowanie własną działalnością gospodarczą zdecydowanie spada¹⁶⁸.

¹⁶⁸ Ibidem, s. 41

Rozdział III

Podstawowe charakterystyki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Bogusława Urbaniak

Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie materiałów wewnętrznych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” z badania ilościowego osób w wieku 45+ (moduł 1) oraz z badania ilościowego i jakościowego pracodawców (moduły 2 i 3), a także w oparciu o wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Wykorzystano również wyniki badań IPISS, MPiPS, CBOS, opracowania Eurostatu, NBP, Komisji Europejskiej oraz projektów krajowych (zwłaszcza współfinansowanych z EFS) i zagranicznych.

3.1. Elastyczność zatrudnienia i czasu pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

3.1.1. Formy zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

3.1.1.1. Standardowe i niestandardowe umowy o pracę kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ z perspektywy pracodawców

Sprawą dość oczywistą jest to, że zdecydowana większość pracodawców zawiera ze swoimi pracownikami w wieku 45/50+ standardową umowę o pracę, czyli umowę o pracę na czas nieokreślony (86,4%) – tab. 3.2. Potwierdzają to wypowiedzi samych pracowników – 79% badanych w ramach *Diagnozy* (moduł 1) wykonuje pracę na czas nieokreślony – tab. 3.1. Symptomatyczne jest to, że wśród podmiotów różnej wielkości najrzadziej stosują tradycyjny typ umowy o pracę w odniesieniu do osób w wieku 45/50+ mikropodmioty (86,1% wobec ok. 91% dla większych podmiotów) oraz pracodawcy w sektorze niepublicznym (ok. 66,5% wobec ok. 90% w sektorze publicznym), co być może odzwierciedla pewną ogólniejszą tendencję w zakresie upowszechniania elastyczności zatrudnienia¹⁶⁹. Po raz kolejny sektor publiczny jawi się jako szczególnie przyjazny utrzymaniu w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Pracodawcy w sektorze niepublicznym częściej podpisują umowy standardowe z mężczyznami niż z kobietami (w sektorze tym odsetek kobiet w wieku 45/50+ zatrudnionych na czas nieokreślony jest o ok. 6 pkt proc. niższy niż wśród mężczyzn w tej samej grupie wieku).

¹⁶⁹ Zarówno w przekroju wielkości zatrudnienia ($p = 0,846$), jak i sektora własności ($p = 0,072$) różnice między pracodawcami nie są istotne statystycznie.

Tabela 3.1. Rodzaje umów o pracę zawartych przez osoby w wieku 45/50+ w głównym miejscu pracy według typu rynku pracy (w %; N = 1190)*

Rodzaj umowy	Ogółem	Liczba zatrudnionych (p<0,001*)					Typ rynku pracy (p = 0,001)*		
		do 9 osób	od 10 do 49 osób	od 50 do 249 osób	od 250 do 999 osób	1 tys. lub więcej osób	A	B	C
Umowa o pracę na czas określony	78,7	29,6	14,7	13,2	9,6	11,1	22,9	19,3	13,4
Umowa o pracę na czas nieokreślony	17,6	66,5	82,6	85,9	89,0	88,9	75,7	78	82,4
Umowa cywilnoprawna	2,0	2,0	2,2	0,6	1,4	0,0	0,6	1,3	3,4
Umowa na wykonanie określonej pracy	0,9	2,0	0,4	0,3	0,0	0,0	0,8	1,3	0,8

* Dotyczy wyłącznie zatrudnionych (w momencie badania)

Źródło: R. Piwowarski, *Obraz pracujących w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Dość popularną ofertą pracy dla osób w wieku 45/50+ są elastyczne formy zatrudnienia w postaci niestandardowych umów o pracę. Mężczyźni pracują na czas określony nieco częściej niż kobiety, zwłaszcza zatrudnieni w mikro- i małych organizacjach (odpowiednio: 5,4% i 6% pracowników najemnych w wieku 45/50+). Z kolei w oparciu o umowę cywilnoprawną częściej pracują kobiety niż mężczyźni, choć w obu przypadkach ich udział jest śladowy (2,9% i 1,2%). Wielkość zatrudniającego podmiotu nie ma w tym przypadku większego znaczenia – tab. 3.2.

Tabela 3.2. Szacunkowy udział pracodawców, którzy zatrudniają pracowników w wieku 45/50+ wykorzystując poszczególne rodzaje umów o świadczenie pracy (w %; N = 710)

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor			Liczba zatrudnionych				Typ rynku pracy				
		publiczny	niepubliczny	p	do 9	10-49	50-249	250 i więcej	p	A	B	C	p
Umowa o pracę na czas nieokreślony	86,4	95,9	86,0	0,092	86,1	90,7	90,6	91,3	0,846	92,6	80,3	86,0	0,004*
Umowa o pracę na czas określony	19,8	20,6	19,8	0,878	19,0	25,6	50,7	65,8	0,019*	16,0	26,9	17,1	0,009*
Umowa cywilnoprawna	8,7	9,7	8,6	0,892	8,3	10,9	22,6	30,6	0,456	1,2	17,3	8,6	0,000*
Umowa na wykonanie określonej pracy	4,2	2,6	4,3	0,805	4,1	4,9	5,3	3,4	0,935	6,8	3,0	3,4	0,138
Umowa z PUP dotycząca stażu lub innego zatrudnienia wspieranego	1,0	4,6	0,9	0,171	0,9	2,8	3,9	6,1	0,773	0,0	0,05	1,4	0,215
Umowa z agencją pracy tymczasowej	0,0	0,6	0,0	0,999	0,0	0,0	0,9	5,8	0,999	0,0	0,0	0,0	0,999

* Dotyczy wyłącznie pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45+

Źródło: A. Krajewska, *Zatrudnienie osób w wieku 4,5+ materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.*

Z umów o pracę na czas określony korzysta, zatrudniając kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ co piąty pracodawca, zarówno w sektorze publicznym, jak i niepublicznym, blisko co dziesiąty – stosuje też umowy cywilnoprawne. Niewielką rolę odgrywają natomiast formy zatrudnienia wspieranego ze środków publicznych – korzystają z nich częściej pracodawcy sektora publicznego (4,6%) niż niepublicznego (0,9%). Także współpraca z agencjami pracy tymczasowej jest sporadyczna i sięgają po nią tylko pracodawcy z sektora publicznego (0,6%)¹⁷⁰ – tab. 3.2. Umowy na czas określony z osobami w wieku 45+ podpisują przede wszystkim średnie i duże podmioty – odpowiednio, 50,7% i 65,8% z nich. Podobnie ma się sprawa z umowami cywilnoprawnymi – odpowiednio, 22,6% i 30,6% wskazań pracodawców. Inne podejście do zatrudnienia osób w wieku 45/50+ prezentują mikropodmioty – najrzadziej podpisuje się tam nie tylko umowy na czas nieokreślony, ale także umowy na czas określony (ok. 19%) oraz cywilnoprawne (8,3%). Popularność zatrudnienia osób w wieku 45+ na czas nieokreślony, mierzona (w sposób szacunkowy) udziałem kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, z którymi podpisano taką umowę w ogólnej liczbie pracowników z tej grupy wieku, pozostaje

¹⁷⁰ Związki między typem umowy o pracę a sektorem własności i liczbą zatrudnionych w podmiocie są nieistotne statystycznie. W przypadku oceny skali zatrudnienia wspieranego czy współpracy z agencją pracy tymczasowej, z uwagi na małą ich powszechność (a tym samym niską liczebność w próbie) dalsza dezagregacja nie jest uprawniona.

w związku z sektorem działalności (według formy własności), wielkością podmiotu mierzoną liczbą zatrudnionych oraz typem rynku pracy (analizowanym w kontekście sytuacji osób w wieku 45/50+)¹⁷¹ – tab. 3.3. Niestandardowe umowy o pracę w odniesieniu do pracowników w wieku 45/50+ stosowane są w odniesieniu do większej liczby pracowników w wieku 45/50+ przez organizacje zatrudniające przynajmniej 50 do 249 osób, w zasadzie w równym stopniu w sektorach publicznym i niepublicznym (z wyjątkiem umów z urzędami pracy dotyczących zatrudnienia wspieranego, które stosuje głównie sektor publiczny). Mikrofirmy, na tle innych podmiotów, nie są zbytnio zainteresowane elastycznymi formami zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Tabela 3.3. Szacunkowy udział pracowników w wieku 45/50+, z którymi badani pracodawcy podpisali umowy na czas nieokreślony (w %; N = 710)

Odsetek pracowników 45+, z którymi podpisano umowy na czas nieokreślony	Ogółem	Sektor (p < 0,001*)		Liczba zatrudnionych (p < 0,001*)				Typ rynku pracy (p < 0,001*)		
		Publiczny	niepubliczny	do 9	11-49	50-249	250 i więcej	A	B	C
0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
1-19	2,4	6,3	2,1	0,0	23,7	8,7	5,8	0,0	2,1	4,0
20-39	14,0	6,4	14,4	14,9	5,9	10,0	10,3	44,0	0,0	12,0
40-59	53,1	13,3	55,7	59,1	13,6	8,0	11,8	44,0	66,7	44,0
60-79	23,6	18,8	23,9	25,0	11,9	18,0	18,3	4,0	25,0	34,0
pow. 80	6,9	55,3	3,8	1,0	44,9	55,3	53,3	8,0	6,3	6,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Dotyczy wyłącznie pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45+

Źródło: A. Krajewska, *Zatrudnienie osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Umowy na czas określony stosuje się najczęściej w przypadku robotników niewykwalifikowanych (aż 40% pracowników z tej grupy wobec 6-8% dla kierowników i specjalistów), zaś umowy cywilnoprawne – w przypadku stanowisk wymagających najwyższych kwalifikacji (kierowniczych – 2,9% i specjalistycznych – 3,4%), choć – jak widać – i w tym przypadku są one rzadkie¹⁷².

Zaobserwowano także istotne statystycznie różnice pomiędzy typem rynku pracy a rodzajem zawartej umowy w głównym miejscu pracy (tab. 3.1). Umowa na czas określony obowiązuje najczęściej pracobiorców w wieku 45/50+ zamieszkujących w powiatach typu A (22,9%, w porównaniu do 13,4% na rynku typu C). Umowy na czas nieokreślony dominują natomiast wśród mieszkańców terenów zdefiniowanych jako rynek pracy typu C (82,4% w porównaniu do 75,7% na rynku typu A). Warunki panujące w aglomeracjach, gdzie odno-

¹⁷¹ Przeprowadzone testy statystyczne potwierdzają istotność różnic w każdym z wymienionych przekrojów analizy, p < 0,001.

¹⁷² Zaobserwowane różnice są istotne statystycznie (p < 0,001).

towuje się również najniższą stopę bezrobocia, sprzyjają zawieraniu tego typu umów. Warto też odnotować, że w przypadku rynku pracy typu C podpisywana jest największa ilość umów cywilnoprawnych (3,4% w porównaniu do 0,6% na rynku typu A).

Z drugiej strony, jak wynika z badania pracodawców, umowy na czas określony oraz cywilno-prawne najchętniej stosują podmioty publiczne i niepubliczne w powiatach typu B, zaś najwyższy odsetek podmiotów zawierających umowy na czas nieokreślony odnotowano na lokalnych rynkach typu A. Pracodawcy funkcjonujący w realiach rynku pracy typu A znacznie rzadziej decydowali się na podpisanie umów o pracę na czas nieokreślony z większością pracowników w wieku 45/50+ (powyżej 60% tej grupy) (12%) niż pracodawcy działający na rynku typu B (31,3% pracodawców) i C (40% pracodawców) – tab. 3.3. Z kolei 44% pracodawców z rynku pracy typu A zawarło umowy na czas nieokreślony z nie więcej niż 40% pracowników w wieku 45/50+ (analogiczna sytuacja dotyczy 12% z rynku typu C i żadnego z rynku typu B).

Porównując wyniki badań osób w wieku 45-69 lat oraz pracodawców zauważa się pozorne rozbieżności wyników obu modułów badań *Diagnozy* dotyczące popularności elastycznych form zatrudnienia na lokalnych rynkach typu A. Na ten stan rzeczy rzutuje najprawdopodobniej wymuszona zwykle mobilność pracujących w wieku 45/50+. Większe zakłady pracy, generujące większą liczbę miejsc pracy, lokują się przede wszystkim w większych ośrodkach miejskich, a więc poza obszarami określonymi jako rynek pracy typu A. Mieszkańcy powiatów typu A dojeżdżają zatem codziennie do pracy u pracodawców (zwłaszcza większych podmiotów) zlokalizowanych na rynkach typu B i C, pracując tam w oparciu o umowy na czas określony. Dane te korespondują z odsetkami zaprezentowanymi w tab. 3.3. Przypomnijmy, że rynek typu A wyróżnia się stosunkowo wysoką stopą bezrobocia (sięgającą 21,5%, w tym maksymalnie jedna czwarta obejmuje osoby w wieku 45+), niskim poziomem urbanizacji oraz stosunkowo niewielkim udziałem osób starszych w całej populacji. Z kolei rynek typu C charakteryzuje niskie bezrobocie ogólne, wysoki poziom urbanizacji oraz co najmniej jedna trzecia ludności w wieku od 45 do 69 lat w całej populacji. Polityka pracodawców w sytuacji dużego bezrobocia, obejmującego także kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+, jest w stosunku do tej kategorii osób bardziej elastyczna, natomiast tam, gdzie bezrobocie jest niskie (choć udział osób w wieku 45/50+ jest bardzo wysoki wśród ogółu bezrobotnych), pracodawcy częściej wolą „przywiązać” starszego pracownika, podpisując z nim umowę na czas nieokreślony. Jak wcześniej wskazano, są to w większości specjaliści, kierownicy i robotnicy wykwalifikowani.

3.1.2. Wymiar czasu pracy pracowników w wieku 45/50+

3.1.2.1. Długość czasu pracy pracowników w wieku 45/50+

Pracodawcy zatrudniają osoby w wieku 45/50+ na ogół w pełnym wymiarze czasu pracy (ma to miejsce u 88,6% pracodawców), lecz i w tym przypadku dają się zauważyć różnice w zależności od sektora gospodarki i wielkości podmiotu zatrudniającego. Prawie wszystkie (96%) podmioty z sektora publicznego zatrudniają kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w pełnym wymiarze, nieco rzadziej robią to jednostki z sektora niepublicznego (88,2%). Sektor niepubliczny jest także w mniejszym stopniu zainteresowany zatrudnieniem osób w wieku 45/50+ w niepełnym wymiarze czasu pracy (co piąta firma) niż sektor publiczny (prawie co trzecia)¹⁷³. Mikropodmioty rzadziej niż pozostałe organizacje – małe, średnie i duże – zatrudniają pracowników w wieku 45/50+ w pełnym wymiarze (87,8% wobec – odpowiednio – 98,6, 98,4 i 100%), rzadziej także stosują niepełny wymiar czasu pracy (co piąty mikropracodawca, gdy np. organizacje średniej i dużej wielkości sięgają po niepełnowymiarowe zatrudnienie

¹⁷³ Różnice te nie są przy tym istotne statystycznie (dla pełnego wymiaru czasu pracy $p = 0,327$, zaś dla niepełnego wymiaru – $p = 0,373$).

w 36-39 przypadkach na 100)¹⁷⁴. Jedyne zadaniowy czas pracy, stosowany przez zaledwie 5,7% pracodawców w stosunku do pracowników w wieku 45+, jest w zasadzie jednakowo popularny, niezależnie od wielkości organizacji.

Powszechność zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy potwierdzają sami zainteresowani – 94% osób kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wskazało, że pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy (płeć różnicuje je w niewielkim zakresie – odsetek kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze sięga 90%, zaś mężczyzn – niezależnie od kategorii wieku – 96-97%¹⁷⁵). Różnice w upowszechnieniu się pełnego wymiaru czasu pracy wśród pracujących w wieku 45/50+ według typu lokalnego rynku pracy są niewielkie i statystycznie nieistotne. Niewielki odsetek osób po 45./50. roku życia pracuje więc na część etatu. W przypadku mniej przyjaznego elastycznej długości czasu pracy pracowników rynku pracy typu A (z wysoką stopą bezrobocia, relatywnie niskim poziomem urbanizacji i zaawansowaną starością demograficzną, który na ogół łączy się z relatywnie mniejszą ilością ofert pracy) tylko 2,5% kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, natomiast na rynku typu B analogiczny odsetek wynosi 5,2%, zaś na rynku typu C – 4,8%. Niska skala upowszechnienia tego typu umów potwierdzana jest również przez pracodawców. Najmniej przychylni pracy w częściowym wymiarze czasu dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ są pracodawcy funkcjonujący na rynku pracy typu A – zaledwie 9,8% pracodawców z tych obszarów zatrudnia pracowników w wieku 45/50+ na część etatu. Odmienna sytuacja występuje na rynkach typu B i C, gdzie co czwarty, a nawet blisko co trzeci pracodawca zatrudnia starszych pracowników w częściowym wymiarze czasu pracy. Rynek pracy typu A znacznie częściej oferuje starszym pracownikom pracę w pełnym wymiarze czasu (93,3% pracodawców), natomiast rynki typu B i C nieco rzadziej (odpowiednio: 86,3% i 87,7% pracodawców)¹⁷⁶. Biorąc pod uwagę skalę funkcjonowania poszczególnych typów stosunków pracy (mierzoną udziałem pracowników w wieku 45/50+ pracujących w określonym wymiarze czasu pracy w ogóle zatrudnionych w tym wieku) zauważa się, że ponad 80% pracowników w wieku 45/50+ pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy u połowy pracodawców, którzy funkcjonują na rynkach pracy typu A i B (wobec zaledwie 6,2% w powiatach typu C, co świadczy o ich dużej ostrożności w nawiązywaniu trwalszych relacji z pracownikami w tym wieku). Na niewielkie znaczenie pracy osób w wieku 45+ w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce wskazują także wyniki innych badań – przykładowo, na podstawie badań IPISS można stwierdzić że tylko co dziesiąta osoba w wieku 45+ pracowała w 2010 r. w niepełnym wymiarze czasu¹⁷⁷.

Uzupełnieniem powyższych informacji jest skala upowszechnienia zadaniowego czasu pracy, wyraźnie większa wśród zatrudnionych na rynku pracy typu B i nieco większa na rynku typu C niż na rynku typu A. Większy stopień urbanizacji oraz wysoki udział bezrobotnych w wieku 45+ w ogólnej liczbie bezrobotnych sprzyjają upowszechnieniu się niektórych elastycznych form pracy.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może być wywołane czynnikami ekonomicznymi i społecznymi. Do tych pierwszych zalicza się przyczyny leżące po stronie popytowej rynku pracy. Brak zapotrzebowania na pracę pełnowymiarową może wynikać z uwarunkowań koniunkturalnych, technologicznych, organizacyjnych, strukturalnych. Dla pracowników oznacza to niemożność uzyskania pracy w pełnym wymiarze, choć na takiej

¹⁷⁴ Również w tym przekroju różnice nie są istotne w sensie statystycznym: prawdopodobieństwo testowe sięga – odpowiednio – 0,225 i 0,499.

¹⁷⁵ Wg płci, różnice są istotne statystycznie ($p < 0,001$).

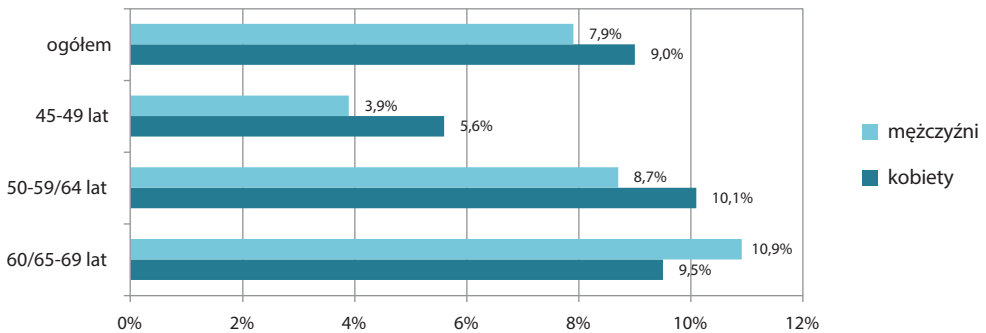
¹⁷⁶ Różnice te są więc dość wyraźne, również w sensie statystycznym (dla pełnego wymiaru czasu pracy $p = 0,090$, zaś dla niepełnego wymiaru – $p < 0,001$).

¹⁷⁷ H. Sobocka-Szczapa (red.), I. Poliwczak, *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Aspekt ekonomiczny*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódź 2011, s. 37 (cyt. za: R. Piwowarski, *Sytuacja osób w wieku 45/50+ w świetle badań – wnioski z desk research [w:] Raport z badania ilościowego osób w wieku 45+ w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, praca zbiorowa, Łódź 2012 (materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”).

im zależy i takiej poszukują. Ta wymuszona praca w niepełnym wymiarze czasu może być interpretowana jako częściowe bezrobocie. Inaczej jest w przypadku społecznych czynników decydujących o pracy w niepełnym wymiarze, które wynikają z preferencji pracowniczych. W różnych okresach życia osoby są zainteresowane podjęciem pracy niepełnowymiarowej i takiej pracy poszukują.

Wśród osób w wieku 45/50+ 8,5% miało w dotychczasowym okresie kariery zawodowej w ciągu życia krótsze lub dłuższe epizody pracy w niepełnym wymiarze czasu. Różnica między odsetkiem kobiet i mężczyzn, którzy deklarowali pracę w niepełnym wymiarze, jest niewielka i wynosi ok. 1,5 pkt proc., a przy tym zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, rośnie w kolejnych grupach wieku (wykres 3.1).

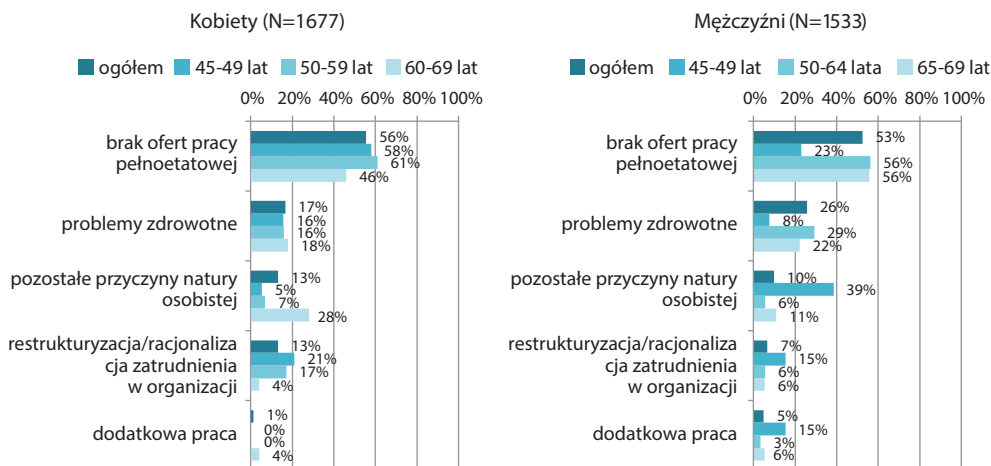
Wykres 3.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w przebiegu dotychczasowych karier zawodowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %; N = 3200)



Źródło: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Klasyfikacja podawanych przez respondentów różnych powodów podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pozwala wyodrębnić dwie najważniejsze kategorie: przyczyny o charakterze ekonomicznym – brak ofert pracy pełnoetatowej (56% kobiet i 53% mężczyzn, którzy w swoim dotychczasowym życiu pracowali w niepełnym wymiarze czasu), oraz problemy zdrowotne (17% kobiet i 26% mężczyzn), należące do grupy przyczyn społecznych (wykres 3.2).

Wykres 3.2. Najważniejsze przyczyny zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w dotychczasowym przebiegu życia zawodowego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %)



Źródło: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Zwraca uwagę zmienność intensywności występowania przyczyn pracy w niepełnym wymiarze w zależności od wieku i płci, np. problemy zdrowotne bardzo wyraźnie wpływają na zainteresowanie pracą niepełnowymiarową mężczyzn w zależności od kategorii wieku (przyczynę tę wymieniło 7,7% mężczyzn w wieku 45-49 lat i aż 29,2% w wieku 50-64 lata). Natomiast w najstarszej grupie kobiet w wieku 60-69 lat w drugiej kolejności wymieniano „pozostałe przyczyny natury osobistej”, wśród których (jak wynika z odpowiedzi szczegółowych) największe znaczenie odgrywa konieczność zajęcia się wnukami, czy też starszymi i/lub niepełnosprawnymi członkami rodziny. Ze względu jednak na mimo wszystko niewielki odsetek osób w wieku 45+ pracujących w niepełnym wymiarze w ciągu swego dotychczasowego życia, problem ten ma ograniczone oddziaływanie. Chcąc jednak zwiększyć liczbę osób w wieku 45+ zatrudnionych niepełnoetatowo, a jak się wydaje, jest to pożądanym kierunkiem działań, należałoby przede wszystkim poprawić system instytucjonalnego wsparcia dla osób zajmujących się opieką nad wymagającymi jej przedstawicielami obu pokoleń (małoletnich dzieci i osób starych). W sprawie osób starszych zobowiązanie takie zapisano między innymi w 2012 *Vienna Ministerial Declaration* (Wiedeńska Deklaracja Ministerialna z 2012 r.) – dotyczy to także Polski, członka Europejskiej Komisji Gospodarczej¹⁷⁸, będącej inicjatorem tego przedsięwzięcia. W punkcie 10 dokumentu *Ensuring a society for all ages: Promoting quality of life and active ageing*, wśród celów przyjętych do realizacji do 2017 r. jest i taki, który mówi, że należy dążyć do umożliwienia osobom starszym starzenia się w dotychczasowym środowisku, zapewniając rodzinom odpowiednie usługi i wsparcie [cel III, pkt(h)]¹⁷⁹.

3.1.2.2. Praca ponadwymiarowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Zainteresowanie długością czasu pracy w perspektywie pracowniczej wskazuje, że dziesięciokrotnie więcej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ pracuje w wydłużonym (ponadwy-

¹⁷⁸ <http://www.genewa.polemb.net/?document=92> (stan na dzień 20.10.2012 r.)

¹⁷⁹ http://www.unec.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Vienna/Documents/Declaration-as_ad-oped.pdf (stan na dzień 20.10.2012 r.)

miarowym) czasie pracy niż w czasie niepełnowymiarowym. Pracę po godzinach wykonuje 34% kobiet i 38% mężczyzn (40% grupy w wieku 50-64 lata), przy czym średnia miesięczna liczba nadgodzin wynosi 22,4 (264 godziny w skali roku). Praca w godzinach ponadwymiarowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ różni się tylko nieznacznie w poszczególnych kategoriach wieku. Także w przypadku typów rynku pracy nie zauważono znaczących różnic. Z wypowiedzi pracodawców wynika, że tylko 16,7% spośród nich zatrudnia pracowników w starszym wieku w godzinach nadliczbowych; o wiele częściej czynią to pracodawcy w sektorze publicznym (34,5%) niż w niepublicznym (15,9%) (szerzej na ten temat w kolejnym punkcie).

Nieznane są przyczyny ani charakter dłuższego czasu pracy, bowiem wyróżnikiem odpowiedzi jest sam fakt dłuższego pozostawania w pracy („czy zdarza się?”), aby sprostać obowiązkom nałożonym przez pracodawcę. Przyrównując te odpowiedzi do tych, które uzyskano dla Polski w grupie osób w wieku 50+ w ramach badań satysfakcji z pracy w krajach UE-27¹⁸⁰, można stwierdzić, że Polska należy do państw o raczej umiarkowanej częstotliwości pozostawania po godzinach w pracy z racji nałożonych obowiązków. O wiele częściej niż w Polsce zjawisko pozostawania w pracy po godzinach wystąpiło w 2010 r. w takich krajach jak np. Dania, Irlandia, Holandia czy Norwegia. Najczęściej po godzinach pozostają w pracy robotnicy wykwalifikowani i specjaliści, w przypadku robotników niewykwalifikowanych, pomocniczej kadry administracyjnej i kierowników¹⁸¹ zdarza się to 4 do 6 razy rzadziej.

3.1.3. Organizacyjne aspekty pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Niejednokrotnie podkreśla się w literaturze¹⁸², a także wśród samych zainteresowanych, że odpowiednie warunki organizacyjne mają duże znaczenie dla promowania dłuższej aktywności zawodowej wśród starszych pracowników. Z badań na temat satysfakcji osób w wieku 50+ z czasu i warunków pracy, przeprowadzonych w ramach piątego Europejskiego Badania Warunków Pracy (EBWP) w 2010 r., wynika, że zdecydowana większość Polaków w tym wieku (81,8%) jest zadowolona z warunków, w których pracuje; w UE-27 jest nieco więcej zadowolonych, bo 84,3%. Zwraca natomiast uwagę relatywnie dość wysoki w Polsce odsetek osób w wieku 50+, które bardzo źle oceniły warunki pracy – 2,4%. Na tle innych państw nie jest to wskaźnik najgorszy, ale zauważmy, że kraje, które notują wysoką stopę zatrudnienia starszych pracowników, miały bardzo niski odsetek odpowiedzi wskazujących na niezadowolające warunki pracy (np. w Holandii – 0,3%, Norwegii – 0,8%, Wielkiej Brytanii – 0,9%, Szwecji – 1%¹⁸³).

Bliższe rozpoznanie aspektów organizacyjnych pracy kobiet i mężczyzn po 45./50. roku życia (w ramach badania ilościowego pracodawców *Diagnozy*) wskazuje, że 6,9% pracodawców zatrudnia te osoby w systemie dwuzmianowym, 2,2% – w systemie trzymianowym, prawie co dziesiąty (9,6%) – w okresie nocnym. Na niekorzystne warunki pracy tej grupy zatrudnionych zwraca uwagę dość duży odsetek pracodawców oferujących im pracę w terenie (42,4%), w soboty, niedziele i święta (24%) i w godzinach nadliczbowych (16,7%). Pozytywne jest to, że równocześnie prawie co czwarty pracodawca (23,1%) daje możliwość uzgadniania indywidualnych harmonogramów czasu pracy. Z porównań danych w tab. 3.4 wynika, że częściej

¹⁸⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Fifth European Working Conditions Survey – 2010*, cyt. za Eurostat, *Active Ageing and Solidarity Between Generations. A Statistical Portrait of the European Union 2012*, Luksemburg 2011, s. 43.

¹⁸¹ W przypadku pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy i kierowników komórek organizacyjnych, zgodnie z art. 1514 k.p. praca poza normalnymi godzinami pracy rodzi odrębne konsekwencje względem wynagrodzenia. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, tekst jedn., Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.

¹⁸² Z przeglądu badań zagranicznych HRS, SHARE, ELSA, MHS, KLoSA, CHARLS, LASI, JSTAR i SAGE, dokonanych w ramach *desk research*, wynika, że jakość środowiska pracy jest istotnym czynnikiem natury ekonomicznej pozostawania w zatrudnieniu osób w wieku przedemerytalnym, M. Chałas, *Raport cząstkowy. Identyfikacja i analiza badań zagranicznych dotyczących osób 50+/45+ na rynku pracy*, Łódź, listopad 2010 (materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”).

¹⁸³ Eurostat, *Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012*, Luxembourg 2012, s. 43.

w mniej korzystnych warunkach pracy zatrudnieni są starsi pracownicy w sektorze publicznym niż w niepublicznym. Przemawiają za tym: wyższy odsetek pracodawców oferujących pracę wielozmianową, w terenie, w godzinach nadliczbowych oraz w soboty, niedziele i święta. W większości przypadków sytuacje te występują w średnich i dużych organizacjach. Jedynie praca w terenie jest jednakowo popularna wśród pracodawców, niezależnie od liczby zatrudnionych. Typ rynku pracy w pewnym stopniu pozostaje w związku z systemami organizacji pracy – największe prawdopodobieństwo pracy wielozmianowej, w nocy, soboty, niedziele i święta, w terenie, w godzinach nadliczbowych mają starsi pracownicy u pracodawców operujących na rynkach pracy typu C, czyli w dużych skupiskach miejskich, z niską stopą bezrobocia ogółem, lecz bardzo wysokim udziałem bezrobotnych osób w wieku 45+. Zauważono, że praca w nadgodzinach oferowana jest starszym pracownikom dwuipółkrotnie częściej w pierwszym rzędzie niż w ostatniej kolejności. Najczęściej postępują tak mikropracodawcy i podmioty zlokalizowane na rynku pracy typu A.

Tabela 3.4. System organizacji pracy i czasu pracy pracowników w wieku 45/50+ (odpowiedzi „TAK” w %; N = 710)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor			Liczba zatrudnionych					Typ rynku pracy			
		publiczny	niepubliczny	P	do 9	10-49	50-249	250 i więcej	p	A	B	C	p
W systemie jednozmianowym	92,4	91,2	92,4	0,639	93,0	84,1	80,1	83,7	0,073	98,2	95,7	87,8	< 0,001*
W systemie dwuzmianowym	6,9	16,4	6,5	0,033*	5,6	21,2	41,0	61,6	< 0,001*	2,4	2,9	10,9	< 0,001*
W systemie trzymianowym	2,2	5,6	2,0	0,081	1,5	7,2	27,1	45,5	< 0,001*	0,6	1,0	3,5	0,043*
W nocy	9,6	18,1	9,3	0,172	8,6	18,9	45,3	62,8	< 0,001*	5,5	7,7	12,5	0,022*
W soboty, niedziele i święta	24,0	32,1	23,7	0,225	23,3	29,6	51,0	66,9	0,069	16,6	19,2	29,8	0,001*
W ramach indywidualnych harmonogramów czasu pracy	23,1	21,4	23,1	0,691	23,1	21,7	24,9	38,1	0,956	15,3	27,9	23,9	0,016*
W terenie	42,4	57,5	41,7	0,104	42,3	42,5	45,4	45,9	0,997	41,7	36,1	46	0,065
W godzinach nadliczbowych	16,7	34,5	15,9	0,012*	15,1	36,0	47,2	70,5	< 0,001*	14,0	16,8	17,8	0,553
Przy pilnowaniu lub ochronie mienia	3,4	13,8	3,0	0,002*	2,5	14,5	26,8	24,8	< 0,001*	1,8	6,7	2,1	0,006*
Jako telepracownicy	1,5	1,7	1,5	0,442	1,6	0,7	0,4	3,1	0,854	0,0	2,9	1,3	0,069

* Dotyczy wyłącznie pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45+

Źródło: A. Krajewska, *Zatrudnienie osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Ponad jedna czwarta pracowników w wieku 45/50+ (27,6%) ma samodzielne stanowisko pracy. Pozostali pracują na ogół w zespołach zróżnicowanych pod względem wieku. Jednolite

wiekowo zespoły starszych pracowników występują ponad dwa razy częściej w sektorze niepublicznym niż w publicznym, u mikropracodawców, zlokalizowanych raczej na rynkach pracy typu A. Praca w środowisku mieszanym pod względem wieku spotyka się raczej z większą aprobatą ze strony zainteresowanych pracowników niż praca w zespołach jednolitych wiekowo – odpowiednio, 30,7% i 12,9% wskazań pracodawców. Najwięcej pracodawców (45,7%) nie zauważyło wyraźnych preferencji wśród pracowników w wieku 45+, którym jest na ogół obojętne, z kim będą pracować – z rówieśnikami, czy z młodszymi/starszymi kolegami.

Pracodawcy nie kierują się wiekiem przy doborze zadań pracownikom, wręcz przeciwnie, 71% respondentów badania ilościowego pracodawców wskazało, że liczą się tylko kwalifikacje, bez względu na wiek. Nie może więc być mowy o dopasowywaniu zadań do zmieniających się z wiekiem możliwości psychofizycznych pracowników. Pewnych szans można upatrywać w zachowaniach samych starszych pracowników, gdyż 13,8% pracodawców przyznało, że przy doborze zadań uwzględniają preferencje pracowników (dotyczy to zwłaszcza sektora publicznego – wskazał tak co czwarty pracodawca). Pracodawcy, mając na względzie interesy swojej organizacji, zwracają uwagę przede wszystkim na doświadczenie pracowników w pracy o zbliżonym charakterze i spodziewaną efektywność (wydajność) ich pracy.

Wśród wielu aspektów ZZL, które można łączyć z fazą życia pracowników, są także te socjalne, a w tym terminarz urlopowy. Odpowiedzi na pytanie, czy starsi pracownicy w wieku 45-55 lat oraz 55 lat i więcej mogą liczyć na jakiegokolwiek preferencje przy ustalaniu terminów urlopów, były jednoznacznie negatywne, a nieliczne pozytywne odnosiły się tylko do osób w wieku 45-55 lat, być może nie tyle z uwagi na wiek, ile – na obowiązki rodzicielskie lub niepełnosprawność. Na największe względy przy ustalaniu terminarza urlopowego mogą liczyć kobiety z małymi dziećmi.

Pracodawcy są w stanie wspierać zachowania prozdrowotne swoich pracowników i tym samym przyczynić się do polepszenia stanu zdrowia starzejących się pokoleń, między innymi dzięki darmowym bonusom w postaci dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego czy dofinansowywania aktywności sportowej pracowników. Z badań wynika, że tylko niewielka grupa pracodawców – 14% – sięgała po te możliwości, byli to przede wszystkim pracodawcy najwięksi, zatrudniający 250 i więcej osób i operujący na rynku pracy typu C (17,1%). Ich oferta najczęściej dotyczyła dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych (59% pracodawców) oraz szczepień profilaktycznych, wejść do klubu fitness, siłowni i na pływalnię (po 16% pracodawców). Nie jest to duże wsparcie, ale ważna jest sama świadomość pracodawców, że mogą kształtować pożądane zachowania prozdrowotne swoich pracowników, co przyniesie korzyść zarówno jednym, jak i drugim (spadek absencji chorobowej, większe zaangażowanie w pracy). Wypowiadający się pracodawcy dodatkowo wyjaśniali, że w firmie są np. urządzenia do rekreacji, z których mogą korzystać zarówno pracownicy, jak i ich rodziny. Zaś o zupełnym niezrozumieniu istoty darmowych bonusów związanych z poprawą kondycji fizycznej pracowników świadczy wypowiedź – „my stosujemy premie za brak choroby”.

3.2. Ścieżki karier zawodowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

3.2.1. Etapy rozwoju i tranzyjność karier zawodowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

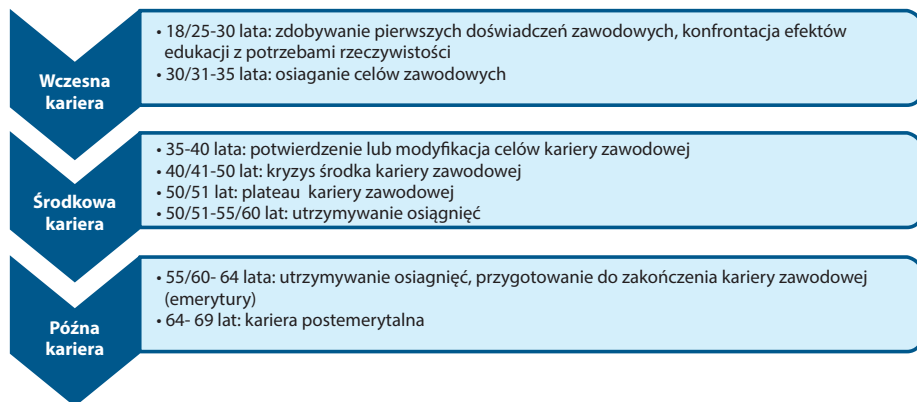
W literaturze przedmiotu jest wiele klasyfikacji etapów kariery zawodowej w życiu człowieka¹⁸⁴. Pomijając dyskusję wokół typizacji faz jej rozwoju wyróżnimy w sposób ogólny etap kariery wczesnej, środkowej i późnej (rys. 3.1). Wiek 45 lat przypada na czas kryzysu środka kariery zawodowej i wyznacza często warunki jej redefinicji w związku z pojawiającymi się trudnościami natury jednostkowej, organizacyjnej i wynikającej z ogólnej sytuacji na rynku

¹⁸⁴ Por. np. E. Dubas i in., *Wspieranie...*, op. cit., s. 20-26; P. Bohdziewicz, *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2008, s. 26-50.

pracy. Ostatni etap życia zawodowego przypada na okres emerytalny (kariera postemerytalna) i ze względu na swą specyfikę różni się od okresu środkowej kariery.

Wiek jest zmienną wrażliwą na postawy dyskryminacyjne w społeczeństwie, bowiem powszechne posługiwanie się kategorią wieku kalendarzowego budzi coraz więcej niechęci z uwagi na odmienność jego charakterystyk w indywidualnym przebiegu procesów starzenia. W krajach UE-27 16% osób doświadczyło osobiście przejawów dyskryminacji ze względu na wiek, w Polsce problem ten nie występuje w takim nasileniu (15%) jak np. na Łotwie czy w Republice Czeskiej, gdzie z dyskryminacją ze względu na wiek spotkało się, odpowiednio, 29% i 26% osób¹⁸⁵.

Rysunek 3.1. Etapy rozwoju kariery zawodowej w życiu człowieka



Źródło: A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody*, PWN, Warszawa 2007, s. 309, oraz zmiany uszczegóławiające B. Bohdziewicz, B. Urbaniak.

Analizą badań *Diagnozy* objęto 25 lat życia człowieka, w którym to czasie okres pracy przeżywany jest z różną intensywnością. Rozpoczynając rozważania na temat rozwoju karier zawodowych w perspektywie całego dotychczasowego życia respondentów zwróćmy uwagę na pewne dość oczywiste spostrzeżenia. Osoby w wieku 45/50+ należą do populacji, której członkowie rozpoczynali kariery zawodowe w warunkach rynku pracy pracownika, procesy wejścia na rynek pracy przebiegały więc łagodnie i w zdecydowanej większości przypadków bezproblemowo. Jak zauważa P. Bohdziewicz, *ich kariery zawodowe nie rozpoczynały się zatem od krótszej lub dłuższej sekwencji bezrobocia, co oszczędziło im na samym początku drogi zawodowej traumatyzującego poczucia społecznej marginalizacji i frustracji oraz nie powodowało obniżania się wartości ich kwalifikacji zawodowych zdobytych na drodze edukacyjnej*¹⁸⁶. Początek okresu transformacji systemowej (1989/1990) przypadał na wczesną fazę rozwoju kariery zawodowej, a w przypadku starszych roczników – na fazę środkową. Wiele osób doznało wówczas po raz pierwszy załamania dotychczasowych trajektorii kariery, ze wszystkimi tego konsekwencjami. *W szczególności trudnej sytuacji znaleźli się ci respondenci, których kariery pod wpływem presji warunków transformacyjnych załamały się w fazie środkowej, gdy mieli oni po około 40-45 lat oraz багаж doświadczeń, przekonania, przyzwyczajajeń i postaw ukształtowane*

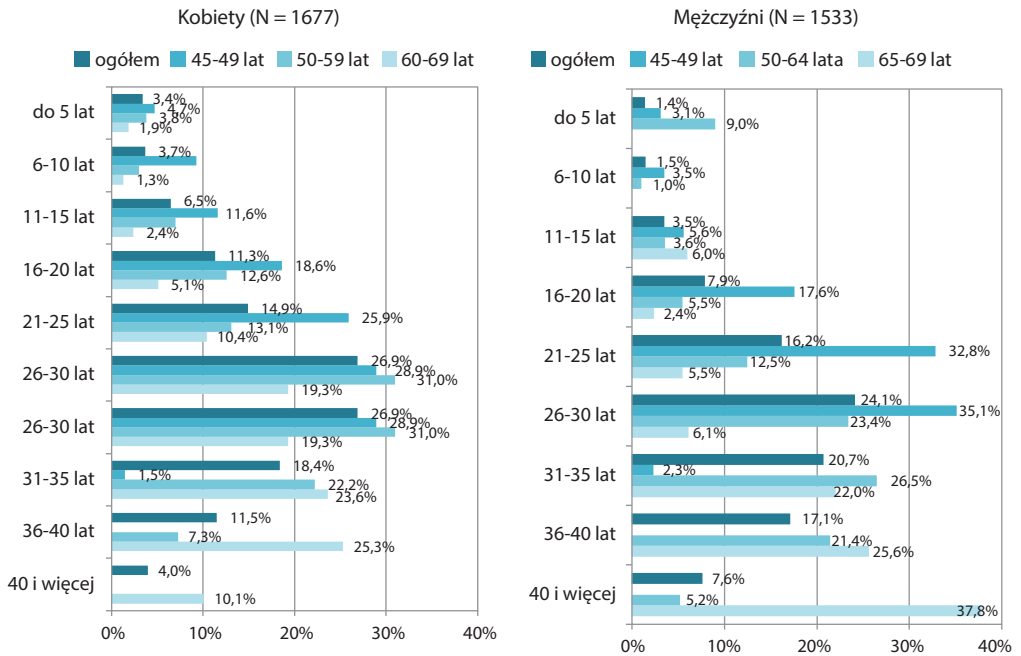
¹⁸⁵ Flash Eurobarometer 232, *Discrimination in the European Union. Perceptions and Experiences of Discrimination in the Areas of Housing, Healthcare, Education, and When Buying Products or Using Services. Analytical Report*, EC, February 2008, s. 49.

¹⁸⁶ P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

przez 20-25 lat pracy w warunkach gospodarki centralnie sterowanej¹⁸⁷. Te grupy mają za sobą najtrudniejsze doświadczenia związane z ryzykiem zagrożenia bezrobociem spośród wszystkich grup wieku objętych badaniami *Diagnozy*.

Różnica w ogólnym stażu pracy w ciągu życia kobiet i mężczyzn w wieku 45+ wynosi średnio zaledwie ok. 3 lata, a więc mniej więcej tyle, ile wynika z pełnienia roli macierzyńskiej we wczesnej fazie życia dziecka. Długość rzeczywistego całonocnego stażu pracy wydłuża się wraz z rosnącym wiekiem, co jest samo w sobie zjawiskiem naturalnym i świadczy o utrzymywaniu aktywności zawodowej. Generalnie pokolenie 45/50+ ma za sobą dość długi staż pracy, który istotnie różnicuje płeć i wiek¹⁸⁸ (wykres 3.3 i rys. 3.2).

Wykres 3.3. Łączny staż pracy w dotychczasowym życiu kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %)

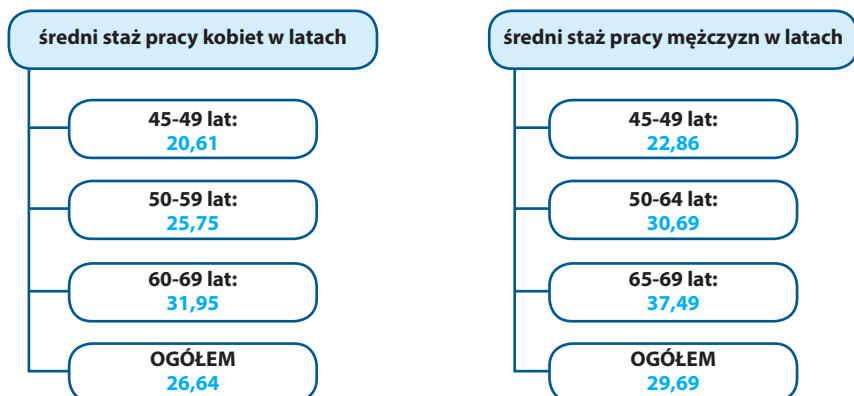


Źródło: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

¹⁸⁷ Ibidem.

¹⁸⁸ W każdym z omawianych przekrojów $p < 0,001$.

Rysunek 3.2. Średni łączny staż pracy kobiet i mężczyzn według kategorii wieku (w latach)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wykresu 3.3.

Tabela 3.5. Parametry charakteryzujące okres aktywności zawodowej oraz staż pracy osób w wieku 45/50+

Wyszczególnienie	Kobiety (N = 1677)			Mężczyźni (N = 1533)		
	45-49	50-59	60-69	45-49	50-64	65-69
Średni wiek	47,0	54,64	63,97	47,0	57,13	67,0
Przeciętna z roczników urodzenia	1965	1957/58	1949	1965	1954/55	1945
Rok wejścia na rynek pracy*)	1982/83	1974/75	1966/67	1984/85	1973/74	1964/65
Szacowany okres aktywności zawodowej do momentu badania lub wejścia w wiek emerytalny (w latach)	29,5	37,5	45,5 (41,5)**	27,5	38,5	47,5 (45,5)**
Średni łączny staż pracy (w latach)	20,61	25,75	31,95	22,86	30,69	37,49
Średni staż pracy zatrudnionych u obecnego pracodawcy (w latach) (N _K = 569, N _M = 619)	12,63	14,54	14,46	12,36	13,42	14,00
Średni stopień wypełnienia okresu aktywności zawodowej przez łączny faktyczny staż pracy do momentu badania lub wejścia w wiek emerytalny (w %)	69,9	68,7	70,2 (77,0)**	83,1	79,9	78,9 (82,4)**

* przyjęto dla kobiet średni wiek wchodzenia na rynek pracy na poziomie 17,5 roku, a dla mężczyzn na poziomie 19,5 roku (ze względu na powszechny obowiązek odbycia zasadniczej służby wojskowej)

** dla okresu aktywności zawodowej definiowanej jako okres od jej początku do wejścia w wiek emerytalny

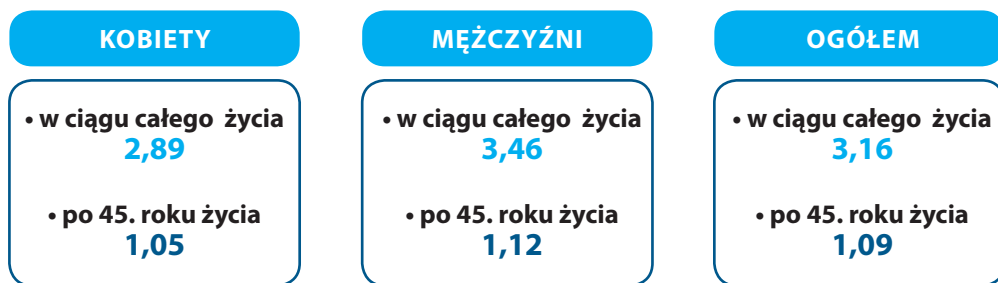
Źródło: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, oraz własne obliczenia.

Porównania szacunkowe długości potencjalnego okresu aktywności zawodowej wynikające z wieku respondentów oraz ich faktycznego stażu pracy wskazują, że aktywność zawodowa kobiet była przerywana, nie charakteryzowała się bowiem takim stopniem ciągłości, jaki był właściwy dla aktywności zawodowej mężczyzn. Przykładowo, w grupie kobiet w wieku 45-49 lat łączny staż faktyczny krótszy niż 20 lat miało aż 43,7%, gdy właściwy dla tej grupy okres aktywności wynosił 29,5 lat; w przypadku mężczyzn analogiczny odsetek wyniósł 29,8%. Dość długi staż obecnie zatrudnionych u aktualnych pracodawców wynika z jednej strony z trudnej sytuacji na rynku pracy, zaś z drugiej z typu relacji między starszymi pracownikami i ich pracodawcami, opartych na docenianiu wkładu starszych pracowników w wartość organizacji – w grupie 50-59/64 lata średni staż pracy wynosił 14,5 roku dla mężczyzn i 13,4 roku dla kobiet (tab. 3.5). Dodajmy, że nie zauważono związków między długością stażu pracy w życiu osób w wieku 45+ a typem lokalnego rynku pracy.

Podsumowując można stwierdzić, że nieco więcej niż połowa długości karier zawodowych kobiet i mężczyzn w wieku 45+, którzy są aktualnie w wieku emerytalnym, była realizowana w komfortowych dla pracowników realiach rynku pracy minionego ustroju (pewność pracy, stabilizacja zatrudnienia, brak zagrożenia bezrobociem). Osoby, które znajdują się w przedziale między 50. rokiem życia i ustawowym wiekiem emerytalnym, średnio ok. 40% czasu swoich karier zawodowych zrealizowały w takich warunkach. Zderzenie z problemami rynkowych zmagających przyniosło w ich przypadku o wiele więcej gorzkich doświadczeń niż u młodszych roczników, które właściwie od początku swych karier zawodowych doświadczały trudnego okresu pierwszych lat transformacji ustrojowej i stopniowo przyzwyczały się do współzawodnictwa na rynku pracy.

Konsekwencją odmiennych doświadczeń w minionych latach jest częstotliwość utraty/zmiany miejsca pracy. Generalnie, realizowany jest wzór karier niskotranzycyjnych, które charakteryzują co najwyżej dwie lub trzy transycje międzyorganizacyjne w ciągu całego życia zawodowego. Po ukończeniu 45. roku życia pracownicy (zwłaszcza kobiety) unikają raczej zmiany miejsca pracy (rys. 3.3).

Rysunek 3.3. Średnia liczba pracodawców w ciągu całego życia zawodowego i po ukończeniu 45. roku życia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Na podkreślenie zasługuje to, że prawie co czwarty reprezentant pokolenia 45+ miał w swoim życiu tylko jedno miejsce pracy. Z kolei po przekroczeniu granicy 45 lat aż trzy na cztery osoby nie zmieniały miejsca pracy.

Na ogół większą skłonność do zmian miejsc pracy wykazują mężczyźni ($p < 0,001$) – informację o zatrudnieniu w więcej niż 4 miejscach pracy podało 28,7% kobiet i aż 40,3% mężczyzn.

Zjawisko zwiększonej tranzycyjności karier zawodowych występuje przy tym na rynku pracy typu C (w porównaniu do rynków typu A i B) – przy $p < 0,001$, wskazującym na istotność statystyczną zachodzących relacji (tab. 3.6).

Tabela 3.6. Liczba pracodawców w okresie aktywności zawodowej oraz po ukończeniu 45./50. roku życia według typu lokalnego rynku pracy (w %; N = 3200)

Liczba pracodawców	Odsetek osób w wieku 45/50+ według stażu							
	w całym okresie aktywności zawodowej				po ukończeniu 45. roku życia			
	Rynek pracy			Ogółem	Rynek pracy			Ogółem
	typ A	typ B	typ C		typ A	typ B	typ C	
Brak	1,6	1,1	0,5	1,0	14,0	12,6	12,2	13,0
1	28,8	21,2	16,9	22,3	73,2	73,1	70,8	72,3
2-3	41,8	43,3	42,3	42,4	12,0	13,2	15,4	13,5
4-6	21,8	26,3	31,9	26,8	0,6	0,7	1,4	1,0
pow. 6	6,0	8,1	8,4	7,5	0,0	0,3	0,4	0,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Średnia liczba pracodawców	2,83	3,18	3,45	3,16	1,03	1,09	1,14	1,09

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Średnia liczba pracodawców, z którymi mieli do czynienia badani w ciągu swego życia zawodowego, wyniosła 3,45 na rynku pracy typu C i, odpowiednio, 2,83 na rynku typu A i 3,18 na rynku typu B. Podobne prawidłowości charakteryzują tranzycyjność karier po 45. roku życia. Analogiczne wnioski można sformułować porównując obszary wiejskie i miejskie (prawie 30% mieszkańców wsi w całym swoim życiu nie zmieniało miejsca pracy, w przypadku mieszkańców miast było to ok. 18%). Jednym z czynników skutecznego dokonywania tranzycji międzyorganizacyjnej jest bowiem stopień rozbudowania infrastruktury gospodarczej w miejscu jej dokonywania, a ten jest znacznie wyższy w regionach określonych jako typ C. Drugim z tych czynników jest atrakcyjność zatrudnieniowa jednostki (zależna od posiadanego przez nią indywidualnego kapitału kompetencji zawodowych i ogólnych, sieci kontaktów społecznych oraz różnych cech osobowości). Jak wynika z badań *Diagnozy*, osoby w wieku 45+ wyżej oceniające swoje kompetencje (zwłaszcza „twarde”) istotnie (w sensie statystycznym) częściej podejmują skuteczne działania, których efektem jest tranzycja międzyorganizacyjna. Kompetencje „miękkie” sprzyjają zmianie miejsca pracy zwłaszcza po ukończeniu 45. roku życia.

3.2.2. Kariera około- i postemerytalna starszych pracowników w ocenie pracodawców

3.2.2.1. Wypowiedzi pracodawców na temat pracowników w okresie przedemerytalnym

Stosunek pracodawców do pracowników zbliżających się do emerytury zależy od ich zachowań nazwanych przez autorów „strategią przetrwania”. Ze wskazań pracodawców popartych ich wieloletnim doświadczeniem (średnio rzecz biorąc, respondent badania ilościowego pracodawców legitymował się prawie 28-letnim stażem pracy, w tym 12 lat pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku kierowniczym) wynika, że zdecydowana większość osób w wieku okołoemerytalnym charakteryzuje się takimi samymi jak dotychczas wynikami pracy (77,5% wskazań dla pracujących kobiet i 77,2% dla mężczyzn) oraz zainteresowaniem dalszą pracą po przejściu na emeryturę, w zmniejszonym wymiarze (63,7% wskazań dotyczących kobiet oraz 67,7% mężczyzn) (tab. 3.7).

Z obserwacji pracodawców wynika, że kobiety częściej niż mężczyźni podejmują w okresie czterech lat dzielących ich do emerytury przygotowania do jak najszybszego zakończenia pracy zawodowej (twierdzi tak ok. 50% pracodawców). Natomiast mężczyźni w mniejszym stopniu są zainteresowani szybkim zakończeniem pracy zawodowej (wskazuje na to 37,1% pracodawców). Zachowania naganne, takie jak pogorszenie wyników pracy czy nadużywanie zwolnień lekarskich, występują bardzo rzadko w czteroletnim okresie przedemerytalnym – wskazało na nie 7,8-9,5% pracodawców. Dotychczasowa granica wieku emerytalnego dotyczyła więc osób w pełni zaangażowanych w pracę zawodową, dla których emerytura – w opinii pracodawców – łączy się bardziej ze stanem „wypychania na emeryturę” niż utraty sił i ochoty do pracy. Tym niemniej czas przedemerytalny dla kobiet – zdaniem połowy pracodawców – to okres wyciszenia zawodowego i dążenia do jak najszybszego odejścia z pracy; druga połowa pracodawców nie zaobserwowała jednak tego zjawiska, co z pewnością dotyczy zachowań proaktywnych części kobiet w wieku okołoemerytalnym. Na tej podstawie można wnioskować, że okres poprzedzający odejście na emeryturę, w polskich warunkach objęty tzw. czteroletnią ochroną, nie jest okresem nadużyć ze strony starszych pracowników (poza nielicznymi wyjątkami), lecz dla części (w znacznej mierze to kobiety) okresem spokojnego przygotowania do wyciszenia zawodowego. Tym niemniej jest także pewna grupa osób (częściej mężczyźni), która stara się nie myśleć o nadchodzącej zmianie, być może z uwagi na dalsze plany zawodowe.

Generalnie rzecz biorąc, ocena pracodawców reprezentujących podmioty z różnych sektorów czy typów powiatów, a także o różnej wielkości zatrudnienia, jest zbliżona (różnice między sektorem publicznym i niepublicznym, między podmiotami różnej wielkości czy lokalizacji nie są istotne w sensie statystycznym).

Tabela 3.7. Ocena zachowań kobiet (K) i mężczyzn (M) w 4-letnim okresie ochronnym wynikającym z Kodeksu Pracy przez pracodawców (% odpowiedzi „TAK”; N = 1011)

Wyszczególnienie	Ogółem		Sektor				Liczba zatrudnionych								Typ rynku pracy											
	publiczny		niepubli- cyczny		P		do 9		10-49		50-249		250 i więcej		P		A		B		C		P			
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M		
Przygotowują się, aby jak najszybciej zakończyć okres swojej pracy zawodowej	51,9	37,1	51,5	46,2	51,9	36,8	0,979	0,404	51,6	36,7	45,1	57,8	44,4	52,1	40,4	0,963	0,844	58,2	41,8	58,2	47,4	55,8	35,3	0,751	0,004*	
Przygotowują się, aby przejść na emeryturę, ale także próbują zdobyć jakąkolwiek pracę zarobkową w zmniejszonym wymiarze, którą będą wykonywać na emeryturze	63,7	67,7	54,1	63,1	64,0	67,9	0,078	0,909	64,0	68,0	57,3	61,9	58,2	61,5	70,8	0,614	0,921	67,4	73,2	68,4	70,1	76,6	78,3	0,016*	0,042*	
Niechętnie myślą o dniu odejścia na emeryturę	30,5	49,2	34,2	35,4	30,4	49,6	0,248	0,180	30,5	49,7	31,3	40,5	29,6	34,0	45,7	0,583	0,905	33,0	50,5	39,5	49,4	37,0	61,1	0,394	0,003*	
Nadużywają zwolnień chorobowych	9,2	7,2	0,7	4,8	9,5	7,2	0,044*	0,845	9,4	7,3	5,5	3,9	5,4	10,6	8,1	7,1	0,497	0,851	6,5	9,3	12,4	10,6	4,9	0,099	0,001*	
Pogarszają swoje wyniki pracy, bo i tak nie można ich zwolnić	7,8	9,5	4,8	9,7	7,9	9,5	0,241	0,756	7,8	9,6	6,3	7,2	7,5	10,3	7,8	7,1	0,716	0,951	6,3	12,9	4,7	10,9	12,1	9,6	0,002*	0,458
Pracują tak samo wydajnie, jak do tej pory	77,5	77,2	87,3	79,7	77,2	77,1	0,353	0,869	77,1	76,9	84,2	81,6	87,0	79,8	84,2	84,9	0,900	0,931	85,3	79,5	87,2	86,2	83,5	85,9	0,399	0,083

Źródło: A. Krajewska, *Obraz pracowników 45+ oraz charakterystyka postaw przedsiębiorców wobec pracowników znajdujących się w tej grupie wiekowej, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce, Łódź 2012.*

3.2.2.2. Realne szanse podjęcia pracy po 45/50. roku życia w ocenie pracodawców

W rozdziale 2.1. niniejszej *Diagnozy* omówiono poglądy pracodawców na temat szans ponownego zatrudnienia na lokalnym rynku pracy ich pracowników w wieku 45/50+, gdyby ci zostali przez nich zwolnieni. Pytano łącznie o tę kategorię wieku wychodząc z założenia – co potwierdziły późniejsze wypowiedzi pracodawców – że w poszczególnych przypadkach nie tylko przynależność do danej podgrupy wieku (do kobiet i mężczyzn mających 45-49 lat i kobiet w wieku 50-59 lat oraz mężczyzn w wieku 50-64 lata) przesądza o większej lub mniejszej możliwości ponownego znalezienia pracy, lecz znaczenia ma cała gama cech osobowościowych, siła motywacji konkretnych osób niezależnie od poziomu popytu na pracę zgłaszaną przez potencjalnych pracodawców. Z drugiej strony, takie cechy jak poziom wykształcenia, stan zdrowia w ocenie własnej czy skala obowiązków domowych związana z czynnościami opiekuńczymi nad osobami zależnymi (o czym pisano wcześniej w niniejszym raporcie) warunkują, lecz nie przesądzają szansy podjęcia pracy przez kobiety i mężczyzn w wieku 45-49 oraz 50-59/64 lata. Pracodawcy, decydując o zatrudnieniu osób w wieku 45/50+, uzależniają bowiem swe decyzje od wielu czynników, często również tych nieformalnych.

Tylko nieco więcej niż jedna piąta badanych pracodawców przyznała, że w przypadku utraty pracy przez ich dotychczasowych pracowników znalezienie ponownej pracy byłoby zdecydowanie możliwe, jednak znacznie więcej (28,6%) stwierdziło, że taka sytuacja jednak zdecydowanie nie mogłaby się zdarzyć. W związku z tym rodzi się pytanie, czy pracodawcy w ogóle przyjmują do pracy osoby po 45./50. roku życia? Nie podejrzewając ich o postawy niechętnie tej grupie ze względu na wiek przede wszystkim spytano, czy organizacja w ogóle notowała jakiegokolwiek przyjęcia do pracy w 2011 r. Mogło to być trudne, gdyż w kraju występują większe lub mniejsze – zależnie od branży – symptomy spowolnienia gospodarczego¹⁸⁹. Oferty pracy w większym stopniu generował sektor publiczny niż niepubliczny (48% podmiotów z pierwszej grupy i 37% z drugiej odnotowało przyjęcia w 2011 r.). Sektor publiczny był jednocześnie nieco bardziej przychylny zatrudnianiu kolejnych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ – wśród nowo zatrudnionych do tej grupy wiekowej należało średnio aż 38,5% osób. Także co trzeci przyjęty do pracy w sektorze niepublicznym miał co najmniej 45 lat. Niespełna 30% z nowo zatrudnionych pracowników w wieku 45/50+ sektora niepublicznego i ok. 32% sektora publicznego to kobiety – tab. 3.8.

¹⁸⁹ S. Cichocki, K. Sączuk, P. Strzelecki, J. Tyrowicz, R. Wyszyński, *Kwartalny raport o rynku pracy – II kwartał 2012 r.*, Instytut Ekonomiczny NBP, Warszawa 2012, s. 8, http://nbp.pl/home.aspx?f=/aktualnosci/wiadomosci_2012/rpq2-12.html (stan na dzień 25.09.2012 r.).

Tabela 3.8. Odsetek pracodawców, którzy zatrudnili nowych pracowników w wieku 45/50+ w roku 2011 (w %; N = 1011)

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor		Liczba zatrudnionych					Typ rynku pracy				
		publiczny	niepubliczny	P	do 9	11-49	50-249	250 i więcej	p	A	B	C	p
Odsetek wskazań													
Podmioty, które zatrudniły pracowników z zewnętrznego rynku pracy	37,4	48,0	37,0	0,271	35,7	64,4	83,0	94,1	0,000*	28,5	34,4	42,7	0,001*
Podmioty, które zatrudniły osoby w wieku 45+ jako procent ogółu zatrudniających nowych pracowników	33,0	38,5	32,8	0,578	31,6	41,4	67,8	73,9	0,093	25,4	33,0	34,1	0,447
Średni udział w ogóle nowo zatrudnionych pracowników													
Udział kobiet w wieku 45+	29,7	31,5	29,6	0,910	31,2	19,6	17,8	29,7	0,001*	6,3	25,7	36,1	0,021*

Źródło: R. Piwowarski, *Ruch zatrudnionych w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, oraz własne obliczenia.

Największe szanse podjęcia pracy mieli kandydaci na pracowników w wieku 45/50+ w największych podmiotach – blisko 75% z nich zatrudniło nowych pracowników w tym wieku. Ta pozytywna sytuacja wymaga pewnego komentarza, gdyż ilustruje całkiem dobrą sytuację osób w wieku 45/50+ na rynku pracy. Po pierwsze, wskazanie wysokiego udziału osób w tym wieku w grupie nowo przyjętych do pracy bez dodatkowej informacji o poziomie współczynnika przyjęć i zwolnień¹⁹⁰ jest informacją częściową, na podstawie której nie można wyciągać dalej idących wniosków. Tymczasem zwolnienia z inicjatywy pracodawcy wystąpiły jedynie u 14,1% badanych podmiotów, spośród których 39,1% zwalniało osoby w wieku 45+, a 35,8% – pracowników powyżej 50. roku życia. Po drugie, ta lepsza sytuacja osób w wieku 45+ dotyczy głównie mężczyzn, bowiem ponad połowa pracodawców (54,5%) zadeklarowała, że w roku 2011 nie zatrudniła ani jednej kobiety powyżej 45. roku życia. Po trzecie, szczególna sytuacja na lokalnym rynku pracy może powodować, że pracodawcy poszukując pracowników w większości sięgali po osoby w wieku 45/50+. Porównania z uwzględnieniem typu rynku pracy zdają się potwierdzać ten kierunek myślenia – rynki pracy demograficznie młodsze, z wysoką stopą bezrobocia ogółem (typ A) rzadziej zatrudniały starszych pracobiorców niż rynki typu C, demograficznie dość stare, o niskiej stopie bezrobocia ogółem (tab. 3.8). Typ rynku pracy prze-

¹⁹⁰ Współczynnik przyjęć (zwolnień) liczony jest jako stosunek liczby przyjęć pomniejszonej o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych (do 2008 r. z urlopów bezpłatnych) lub liczby zwolnień pomniejszonej o osoby, które otrzymały urlopy wychowawcze (do 2008 r. urlopy bezpłatne) w badanym okresie do liczby pełnozatrudnionych w dniu 31.XII z roku poprzedniego, *Rocznik Statystyczny Pracy 2010*, GUS, Warszawa 2010, s. 151.

sądza więc o większych lub mniejszych możliwościach ponownego zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Pracodawcy zdają sobie sprawę, że im bardziej zaawansowany wiek kandydata do pracy, tym mniejsza możliwość jej podjęcia na otwartym rynku pracy, chyba że w grę wchodzi unikalne kwalifikacje zawodowe. Nie sięgano jednak w badaniach kwestionariuszowych do danych szczegółowo naświetlających strukturę przyjęć do pracy według wieku.

Nowo zatrudnieni pracownicy w wieku 45/50+ podejmowali pracę przede wszystkim na czas określony (53,3% wskazań pochodzących od pracodawców), przy czym w sektorze publicznym było to prawie regułą (trzy czwarte badanych organizacji)¹⁹¹. Ponad jedna trzecia pracodawców (38,1%) decydowała się na podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony – tab. 3.9.

Zwraca uwagę odmiennosc podejścia pracodawców do formy zatrudnienia pracowników w wieku 45/50+ w zależności od liczby zatrudnionych w organizacji. Prawie wszystkie duże podmioty decydowały się na podpisanie umów z nowymi pracownikami na czas określony, dość często sięgając także po umowy na czas nieokreślony oraz cywilnoprawne. Ta różnorodność relacji z nowymi pracownikami wynika najprawdopodobniej z odmiennej polityki personalnej wobec różnych kategorii zatrudnionych w dużych organizacjach. Z uzyskanych informacji wynika, że generalnie mikropodmioty częściej niż podmioty większe zawierały umowy z pracownikami w wieku 45/50+ na czas nieokreślony, a także trzy-cztery razy częściej sięgały po umowy na wykonanie określonej pracy niż czynili to pozostali pracodawcy.

Z różnych form zatrudnienia wspieranego skorzystało 16% pracodawców. W tej grupie najbardziej popularne były prace interwencyjne. Zgłosił je co 10 pracodawca, głównie podmioty mikro oraz małe, zatrudniające do 49 osób. Natomiast staże dla osób w wieku 45+ były popularne, ale tylko w podmiotach średnich i dużych – u co 10 dużego pracodawcy i u co 11 pracodawcy średniej wielkości, także prawie wyłącznie na rynkach pracy typu C. Pozostałe formy zatrudnienia wspieranego miały symboliczne znaczenie w odniesieniu do starszych pracobiorców. Także agencje pracy tymczasowej to właściwie szansa na pracę dla osób po 45./50. roku życia tylko u dużych pracodawców – korzystała z nich co 9 duża organizacja umożliwiając w ten sposób pracę osobom po 45./50. roku życia.

Podsumowując należy podkreślić, że organizacje prezentują zupełnie różne podejścia do zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w zależności od liczby zatrudnionych. Małe, średnie i duże postępują znacznie ostrożniej w nawiązywaniu stosunku pracy z osobami po 45./50. roku życia niż podmioty mikro (świadczy o tym względnie mały odsetek umów zawartych na czas nieokreślony). Zatrudnienie na czas określony to praktyka stosowana głównie w dużych i średnich organizacjach (praktycznie wszyscy pracodawcy z tych grup – odpowiednio: 96% i 87,2% – wykorzystują umowy na czas określony zatrudniając kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+). Jest to praktyka dość powszechna w polskich warunkach w odniesieniu do ogółu pracowników, gdyż w ten sposób o wiele łatwiej zmniejszyć stan zatrudnienia, gdy wymagają tego od pracodawcy warunki ekonomiczne. Mikroorganizacje częściej niż podmioty małe i średnie sięgają po zatrudnienie bliskie pracy terminowej związane z wykonaniem określonego zadania i choć częściej niż inne organizacje decydują się na zawarcie umowy na czas nieokreślony, nie neguje to faktu, że dominującą umową o pracę jest w ich przypadku, tak jak w większych organizacjach, umowa o pracę na czas określony.

¹⁹¹ Polska należy do krajów UE-27 o najwyższym odsetku zatrudnionych na czas określony – ponad 50% nowo przyjętych do pracy podejmuje pracę w tej formie (por. European Commission, *Employment and Social developments in Europe 2011*, Brussels, 2012, s. 23).

Tabela 3.9. Rozkład badanych pracodawców według formy umowy zawartej z nowozatrudnionymi pracownikami w wieku 45/50+ w 2011 r. (w %)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor			Liczba zatrudnionych					Typ rynku pracy			
		publiczny	niepubliczny	P	do 9	11-49	50-249	250 i więcej	p	A	B	C	p
Umowa o pracę na czas określony	53,3	75,9	52,2	0,487	49,9	69,7	87,2	96,0	0,205	93,8	45,5	48,7	0,002*
Umowa o pracę na czas nieokreślony	38,1	34,6	38,3	0,813	40,2	22,1	29,0	29,5	0,399	40,0	56,2	30,3	0,039*
Umowa na wykonanie określonej pracy	13,5	4,5	13,9	0,331	14,8	4,9	3,6	4,4	0,746	0,0	0,0	21,1	0,003*
Umowa cywilnoprawna	14,7	12,3	14,8	0,885	15,0	9,0	19,2	30,3	0,851	0,0	34,4	8,0	0,000*
Umowa z PUP dotycząca stażu lub innego zatrudnienia wspieranego	1,1	17,6	0,3	0,001*	0,2	6,6	8,9	6,5	0,016*	0,0	0,0	1,3	0,732
Umowa z agencją pracy tymczasowej	0,1	0,1	0,1	0,999	0,0	0,0	0,7	8,8	0,999	0,0	0,0	0,0	0,999

* Dotyczy wyłącznie pracodawców, którzy w 2011 r. zatrudnili nowych pracowników w wieku 45+. Odsetki nie sumują się do 100%, możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: R. Piwowarski, *Ruch zatrudnionych w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Najwyraźniej formy umów o pracę różnicuje typ rynku pracy. Rynek typu A (jego wyróżniki to m.in. wysoka stopa bezrobocia ogółem i stosunkowo niski poziom urbanizacji) to domena pracodawców podpisujących w dużej mierze umowy o pracę na czas określony (93,8% pracodawców), zaś pracodawcy zlokalizowani na rynku pracy typu B (bardzo wysoka stopa bezrobocia ogółem, raczej wysoki udział osób 45+ w ogóle bezrobotnych) dość często korzystają z umów cywilnoprawnych (częściej niż co trzeci), z kolei co piąty pracodawca z rynku pracy typu C (bardzo wysoki poziom urbanizacji, niska stopa bezrobocia) zawierał z kobietami i mężczyznami w wieku 45/50+ umowy na wykonanie określonej pracy.

Pracodawcy ostrożniej podchodzą do nowo zatrudnionych pracowników w wieku 45/50+ niż do pracujących już od dłuższego czasu, jeśli chodzi o wymiar czasu pracy, na jaki ich zatrudniają. Tylko 76,8% respondentów z sektora niepublicznego stwierdziło, że przyjmuje do pracy w pełnym wymiarze czasu (dotychczas zatrudnionych w pełnym wymiarze zatrudnia 88% pracodawców niepublicznych). Najmniej chętnych do zatrudniania w pełnym wymiarze jest wśród mikropodmiotów – tylko 75% przyjęło osoby w wieku 45/50+ w pełnym wymiarze czasu pracy, gdy w organizacjach pozostałej wielkości – od 93,5% do 99,5%. W niepełnym

wymiarze zatrudnia najczęściej pracodawców dużych (250 i więcej osób) – 40,4%, i najmniej pracodawców małych (10-49 osób)¹⁹².

Sytuacja osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w świetle wypowiedzi pracodawców skłania do ocen pozytywnych. W roku 2011 przyjęcia do pracy odnotowało 37,4% pracodawców, natomiast z własnej inicjatywy dokonało zwolnień jedynie 14,1% badanych podmiotów. W 39,1% przypadków zwolnienia te dotyczyły osób w wieku 45+, w 35,8% – pracowników powyżej 50. roku życia. Wśród tego typu zwolnień odnotowano odejścia na emeryturę (35,8% pracodawców) i przejścia do innych organizacji w ramach działań restrukturyzacyjnych (40,9%). O ile ten pierwszy rodzaj odejść należy uznać za w pewnym stopniu naturalny, a drugi za efekt ciągłych przemian organizacyjnych, to trzeci rodzaj zwolnień – bardzo rzadko spotykany (4,5% pracodawców), odejścia „z inicjatywy pracownika”, wymaga zastanowienia. Na własne życzenie odchodzili głównie pracownicy w wieku 45/50+ zatrudnieni w sektorze publicznym, w organizacjach średnich (prawie w co drugiej) oraz w dużych – ponad 66,4% pracodawców odnotowało ten rodzaj odejść z pracy starszych pracowników. Marginalne zjawisko to odejścia z własnej inicjatywy pracowników po 45./50. roku życia zatrudnionych w sektorze niepublicznym. Co istotne – nie odszedł ani jeden zatrudniony w mikrofirmie. Badanie pracodawców nie dostarcza informacji na temat powodów takiej decyzji, można tylko odnotować fakt odejść z inicjatywy własnej, prawdopodobnie podyktowany pewnymi skrajnymi okolicznościami.

Pracowników w wieku 45/50+ nie omijają także zwolnienia wynikające z polityki organizacji, obejmującej ogół zatrudnionych. Oprócz zwolnień będących skutkiem reorganizacji pracy i likwidacji stanowisk, zwalnia się także najmniej przydatnych ze względu na efekty pracy (66,7% pracodawców). Niesatysfakcjonujące efekty pracy są przyczyną zwolnień głównie przez pracodawców z sektora niepublicznego (67,7%), o średniej i dużej liczbie pracujących.

3.3. Kompetencje zawodowe kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

3.3.1. Samoocena posiadanych umiejętności przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+

Wiedza i umiejętności potrzebne jednostce, aby mogła z sukcesem odnaleźć się na rynku pracy zmieniają się w ciągu jej życia. Ukończenie określonego typu szkoły, na poziomie zasadniczym, średnim czy wyższym, rozpoczyna okres permanentnego zdobywania kwalifikacji w toku kolejnych inicjatyw edukacyjnych, gromadzenia doświadczeń, nabywania umiejętności zawodowych i ogólnych w zmieniających się miejscach pracy, na różnych stanowiskach i w różnych gremiach pracowniczych. Sukces w dostosowywaniu profilu kompetencyjnego do zmiennych potrzeb rynku współokreśla możliwości podejmowania i kontynuowania zatrudnienia.

Posiadane kompetencje podlegają ciągłej weryfikacji na rynku pracy – wewnętrznym i zewnętrznym – w procesie ocen instytucji (np. urzędy pracy), organizacji (pracodawcy), a także w wyniku samooceny. Pomijając problematykę psychologicznych wyznaczników samooceny posiadanych kompetencji zwróćmy uwagę na wyrażone przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ oceny tych umiejętności, które są szczególnie przydatne na współczesnym rynku pracy, jak np. umiejętność komunikacji w zespole czy znajomość języków obcych¹⁹³.

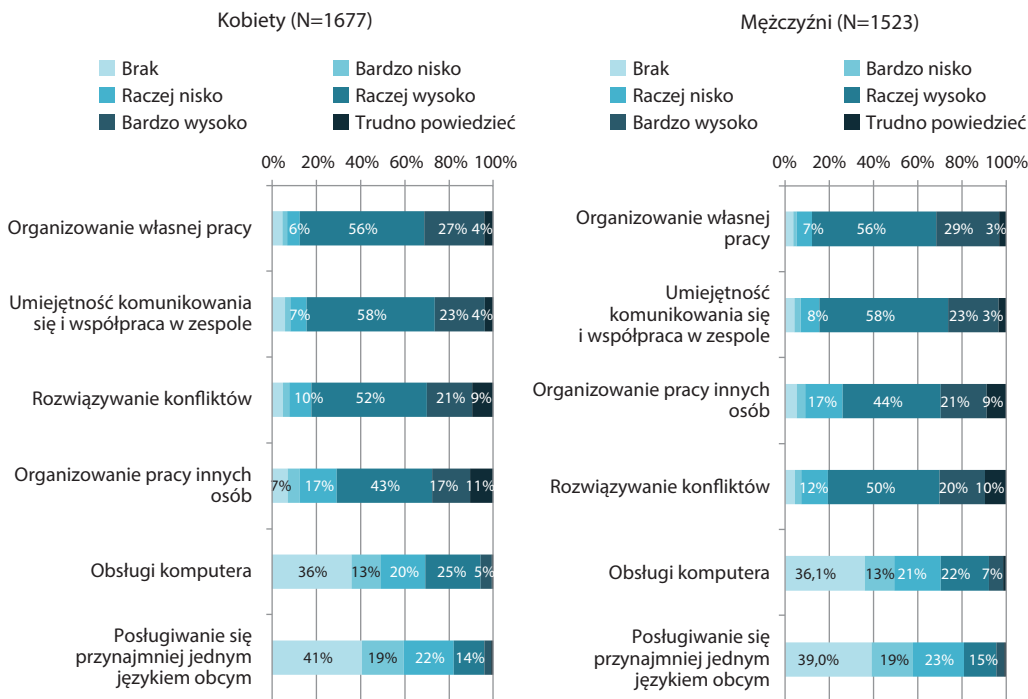
Generalnie, zarówno kobiety, jak i mężczyźni w wieku 45-69 lat, wyrażają się raczej pozytywnie na temat posiadanych umiejętności, szczególnie w zakresie organizacji pracy własnej czy innych kompetencji „miękkich” (wykres 3.4).

¹⁹² Zależności nie są istotne statystycznie lub liczebność próby jest na tyle mała, że wyniki mają tylko charakter poglądy.

¹⁹³ Z badań innych autorów wynika, że osoby w wieku 45+ nie wyróżniają się specyficznymi dla ich wieku atutami, ani też wadami – por. A. Mazur i in., *Szansa i bariery ...*, op. cit., oraz B. Urbaniak (red.), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, UNDP, Warszawa 2007, s. 6.

Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn samoocena kompetencji jest istotnie zróżnicowana dla różnych grup wieku¹⁹⁴. Szczególne różnice zauważa się w przypadku kompetencji „twardych” – umiejętność obsługi komputera oraz posługiwania się przynajmniej jednym językiem obcym są istotnie wyższe w przypadku kobiet i mężczyzn z grupy 45-49 lat niż w pozostałych.

Wykres 3.4. Samoocena umiejętności kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według płci i wieku (w %)



Źródło: I. Kołodziejczyk-Olczak, *Kompetencje osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Niestety, potwierdza się komunikowana w innych wynikach badań niedostateczna znajomość języków obcych¹⁹⁵. Należy odnotować, że blisko co piąty mężczyzna (19%) i co szósta kobieta (17%) w wieku 45-69 lat ocenili wysoko swoją znajomość co najmniej jednego języka obcego, ale aż ok. 40% wskazało na brak tej umiejętności (płeć nie różnicuje w sposób istotny tych opinii). Poza tym nie każdy rodzaj stanowiska pracy we współczesnej gospodarce wymaga znajomości języków obcych. Omawiane dotychczas dane odnoszą się do całej populacji w wieku 45-69 lat, a więc i takich osób, które są nieaktywne zawodowo, w związku z czym brak znajomości języka obcego jest w ich przypadku charakterystyką nie mającą znaczenia dla rynku pracy. Potwierdzają to różnice między poszczególnymi grupami wieku – osoby w wieku emerytalnym zdecydowanie niżej oceniają

¹⁹⁴ Dla wszystkich omawianych umiejętności, $p < 0,05$ (zwykle bliskie 0) – wyjątek stanowi ocena umiejętności organizowania pracy innych osób, która nie jest różnicowana przez wiek w populacji mężczyzn.

¹⁹⁵ R. Piwowski, *Sytuacja osób w wieku 45/50+ w świetle badań – wnioski z desk research* [w:] *Raport z badania ilościowego osób w wieku 45-69 lat w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, praca zbiorowa, Łódź 2012 (materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”).

swoje umiejętności w tym zakresie. Z kolei przynajmniej wysoko ocenia tę umiejętność 13% kobiet i 17% mężczyzn z najstarszej z badanych grup wieku wobec 23% kobiet i 27% mężczyzn w wieku 45-49 lat oraz 16-17% osób w wieku 50-59/64 lata. Wśród zatrudnionych ocena ta jest nieco lepsza – 24,4% kobiet i 31,6% mężczyzn deklaruje brak umiejętności posługiwania się przynajmniej jednym językiem obcym, a ok. 30% kobiet i 24% mężczyzn ocenia ją wysoko. Z badań innych autorów ponadto wynika, że sytuacja powoli zmienia się na korzyść, a nawet, że „osoby w wieku 45+ nie mają niższych kwalifikacji (np. związanych z nowoczesnymi technologiami) niż ich młodszy koledzy, niejednokrotnie osoby

*z tej grupy bardziej aktywnie zdobywają dodatkowe kwalifikacje, aby utrzymać swoje miejsce pracy nie odbiegając poziomem kompetencji od młodszych pracowników*¹⁹⁶. Z kolei porównanie mieszkańców wsi i miast, a także powiatów o różnych lokalnych uwarunkowaniach rynku pracy, potwierdza deficyty językowe mieszkańców obszarów słabiej zurbanizowanych, a zwłaszcza wsi (wysoko lub bardzo wysoko ocenia je niespełna 10% osób w wieku 45/50+ wobec ok. 25% mieszkańców miast, a prawie połowa – wobec 36% mieszkańców miast – wskazuje na ich brak).

Kolejną ważną umiejętność, która wpływa na sposób funkcjonowania we współczesnym świecie, a także na rynku pracy, to prowadzenie pojazdów samochodowych, potwierdzone prawem jazdy. Ponad połowa osób w wieku 45-69 lat ma prawo jazdy i w 95% przypadków kategorii B, uprawniające do prowadzenia pojazdów samochodowych, ciągnika rolniczego lub pojazdu wolnobieżnego. Zdecydowanie rzadziej prawo jazdy posiadają kobiety (34%) niż mężczyźni (78%). W przypadku kobiet zaznacza się odrębność wynikająca z przynależności do grupy wieku – im młodsze kobiety, tym częstszy fakt posiadania prawa jazdy. Prawo jazdy ma prawie co druga osoba w wieku 45-49 lat, ponad jedna trzecia osób w wieku 50-59 lat i zaledwie co czwarta w wieku 60-69 lat. Jeszcze słabiej różnice te zaznaczają się w przypadku mężczyzn¹⁹⁷. Można wnioskować, że kolejne pokolenia kobiet będą traktować posiadanie prawa jazdy jako jeden z koniecznych wyznaczników udanej kariery zawodowej, podobnie jak to czynią mężczyźni. Fakt posiadania prawa jazdy często wiąże się z rodzajem wykonywanej pracy – istnieje istotna zależność pomiędzy stanowiskiem pracy w grupie zatrudnionych a posiadaniem prawa jazdy (dla przykładu, prawo jazdy ma ok. 53% robotników niewykwalifikowanych i ok. 85% kierowników). Ma to również przełożenie na różnice między kobietami i mężczyznami z punktu widzenia zakresu posiadanych uprawnień – kobiety ograniczają się w przeważającej większości do kategorii B, podczas gdy ok. 15% mężczyzn ma prawo jazdy kategorii C, 5% – kategorii D, 14% – kategorii T.

Wyraźnie mniejsze znaczenie dla faktu dysponowania prawem jazdy ma miejsce zamieszkania, choć można zauważyć większą popularność prawa jazdy kategorii C, D, C+E i innych wśród mieszkańców powiatów typu C, oraz – co naturalne – większy odsetek posiadających prawo jazdy kategorii T wśród mieszkańców powiatów typu A, w tym zwłaszcza mieszkańców wsi. In minus należy wskazać, że prawie połowa bezrobotnych mieszkańców powiatów typu A i wsi nie posiada uprawnień do kierowania żadnymi pojazdami, w tym zwłaszcza najpopularniejszego i najczęściej wymaganego przez pracodawców prawa jazdy kategorii B. Utrudnia to podjęcie pracy poza rolnictwem. Z drugiej strony dysponowanie przez co trzeciego bezrobotnego prawem jazdy kategorii T może ułatwić zatrudnienia w rolnictwie (o ile takie zapotrzebowanie wystąpi).

Współczesność to świat technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (ICT). Aby z nich skorzystać chociaż na poziomie minimalnym, trzeba posiadać pewien zakres umie-

¹⁹⁶ *Problemy rynku pracy, edukacji i przedsiębiorczości w opinii przedstawicieli społeczności lokalnych Małopolski, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, listopad 2011, s. 6, cyt. za: R. Piwowarski, Sytuacja ... , op. cit.*

¹⁹⁷ Zależność jest nieistotna statystycznie dla obu płci: dla kobiet $p = 0,193$, dla mężczyzn $p = 0,501$. Istotnie natomiast fakt posiadania prawa jazdy związany jest z rodzajem wykonywanej pracy – $p < 0,001$.

jętności, które można zdefiniować jako obsługa komputera. Pod tym pojęciem mieści się wachlarz różnorodnych umiejętności szczegółowych, poczynając od najprostszych, związanych z uruchomieniem i użytkowaniem urządzenia. Generalna samoocena tej umiejętności, podobnie jak znajomości języka obcego, również wypadła niepomyślnie; szczególnie duże braki w tym zakresie występują w najstarszych grupach wieku. Jednak na podkreślenie zasługuje to, że blisko co trzecia kobieta (30%) i co trzeci mężczyzna (29%) oceniają swoje umiejętności w tym zakresie jako wysokie¹⁹⁸. Wyraźnie lepszą sytuację można zaobserwować w przypadku zatrudnionych w wieku 45-69 lat – ok. 55% kobiet i 38% mężczyzn ocenia swoją umiejętność obsługi komputera wysoko, jednak z drugiej strony 13,3% zatrudnionych obecnie kobiet i 20% mężczyzn przyznaje się do zupełnego braku tej umiejętności. Opinie w tym zakresie są istotnie powiązane z wiekiem – wysoko lub bardzo wysoko oceniło swoje umiejętności informatyczne ok. 45% kobiet i mężczyzn w wieku 45-49 lat wobec 33% kobiet i 26% mężczyzn w wieku 50-59/64 lata oraz 15% kobiet i 17% mężczyzn w wieku 60/65-69 lat. Z kolei na brak tych umiejętności wskazywało prawie 60% osób w wieku 60/65-69 lat wobec 30-40% w wieku 50-59/64 lata oraz tylko 15-20% osób z najmłodszej grupy, 45/50+. Bardziej zaawansowani technologicznie są mieszkańcy miast niż wsi (35% kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ mieszkających w miastach wobec ok. 18% – na wsi ocenia swoją umiejętność obsługi komputera wysoko lub bardzo wysoko, analogicznie, dwukrotnie niższy jest odsetek mieszkańców miast niż wsi, które zupełnie sobie nie radzą z komputerem). Podobnie, wśród mieszkańców powiatów typu A odsetek nie posiadających umiejętności ICT sięga 46% wobec 39% w powiatach typu B i tylko 25% – typu C. W tych ostatnich odsetek dobrze radzących sobie z komputerem sięga prawie 40%. Trudności z obsługą komputera mają zwłaszcza bezrobotni, szczególnie mieszkający na wsi czy w słabo zurbanizowanych powiatach typu A.

Osoby w wieku 45-69 lat najlepiej (według samooceny) radzą sobie z operowaniem w Internecie – wysoki poziom umiejętności w zakresie poszukiwania różnych informacji i komunikowania się za pomocą poczty e-mail deklaruje prawie co czwarta osoba, w tym niemal 40% obecnie zatrudnionych. Gorzej oceniana jest umiejętność dokonywania płatności czy zakupów za pośrednictwem Internetu, ale i tak wynik wskazujący, że potrafi to robić na poziomie wysokim co piąta osoba w wieku 45-69 lat (w tym prawie 40% zatrudnionych kobiet i ok. 30% zatrudnionych mężczyzn) należy uznać za dość pozytywny. Umiejętności tego typu w niewielkim stopniu różnicuje płeć.

Zwróćmy uwagę na umiejętności, które mogą być przydatne w pracy zawodowej, jak sporządzanie dokumentów w edytorze tekstów Microsoft Word czy opracowywanie arkuszy kalkulacyjnych za pomocą Microsoft Excel. W tym zakresie sytuacja nie wygląda zachęcająco, gdyż blisko połowa osób w wieku 45-69 lat (47% mężczyzn i 48% kobiet, w tym prawie co trzeci zatrudniony mężczyzna i co czwarta zatrudniona kobieta – $p < 0,001$) nie potrafi w ogóle tworzyć tekstów w postaci elektronicznej i zapisywać ich na dysku komputera. Jeszcze trudniejsza sytuacja ma miejsce w przypadku bezrobotnych, zwłaszcza mieszkańców wsi i słabo zurbanizowanych powiatów typu A (problemy takie deklarują mniej więcej cztery osoby na pięć). Występuje także wyraźny związek z wiekiem – w grupie najmłodszej, 45-49 lat, wartości wskaźników są bardziej optymistyczne (brak tej umiejętności dotyczy tylko 29,4% kobiet i 32,9% mężczyzn). Także program Excel pozostaje poza zakresem umiejętności ponad połowy kobiet (54%, w tym ok. 29% zatrudnionych) i mężczyzn (55%, w tym ok. 43% zatrudnionych) w wieku 45-69 lat, przy czym w grupie 45-49 lat brak tej umiejętności dotyczy 35,7% kobiet i 39,2% mężczyzn. Generalnie, umiejętności w zakresie znajomości edytora tekstu Word i arkusza kalkulacyjnego Excel wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ są w sposób istotny powiązane z wiekiem – osoby młodsze zawsze wyżej niż starsze oceniają swoje umiejęt-

¹⁹⁸ Istnieje istotnie statystycznie zależność między wiekiem i znajomością obsługi komputera – $p < 0,001$.

ści w tym zakresie. Występują też statystycznie istotne różnice co do poziomu ocenianych umiejętności w zakresie programów Microsoft między grupami stanowisk zajmowanych przez osoby pracujące w wieku 45+ – im wyższe stanowisko, tym wyższy poziom samooceny posiadanych kompetencji komputerowych.

Analiza umiejętności pracy z komputerem dokonana z uwzględnieniem typów rynku pracy wskazuje na istotne różnice na niekorzyść osób pochodzących z obszarów rynku pracy typu A¹⁹⁹. Sytuacja ta będzie z pewnością ulegać poprawie, zwłaszcza w kontekście dystrybucji znacznych środków przeznaczonych na przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu na tego typu obszarach w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka (Działanie 8.3. Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu – eInclusion).

Z przedstawionego ogólnego profilu kompetencyjnego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ sporządzonego na podstawie dokonanej samooceny można wnioskować o dużym poczuciu własnej wartości tej populacji, która coraz bardziej dostosowuje swój wizerunek w zakresie posiadanych umiejętności do wymagań czasów współczesnych, co daje się wyraźnie zauważyć w młodszych grupach wieku.

Tabela 3.10. Samoocena dokonana przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w odniesieniu do wybranych rodzajów umiejętności kluczowych dla funkcjonowania we współczesnym świecie

Kobiety w wieku 45-69 lat	Mężczyźni w wieku 45-69 lat
<ul style="list-style-type: none"> • co szósta w wysokim stopniu zna co najmniej jeden język obcy; • co trzecia ma prawo jazdy; • co czwarta potrafi w wysokim stopniu poszukiwać różnych informacji w Internecie; • co piąta bardzo dobrze sobie radzi z dokonywaniem płatności za pośrednictwem Internetu; • co czwarta wyróżnia się wysoką umiejętnością obsługi poczty e-mail; • co siódma ma bardzo dobrą umiejętność w zakresie obsługi programu Excel; • co piąta wysoko ocenia swoją umiejętność pisania tekstów i zapisywania ich na dysku; • co szósta posiada w wysokim stopniu umiejętność dokonywania zakupów za pośrednictwem Internetu. 	<ul style="list-style-type: none"> • co piąty w wysokim stopniu zna co najmniej jeden język obcy; • czterech spośród pięciu ma prawo jazdy; • co czwarty potrafi w wysokim stopniu poszukiwać różnych informacji w Internecie; • co piąty bardzo dobrze sobie radzi z dokonywaniem płatności za pośrednictwem Internetu; • co czwarty wyróżnia się wysoką umiejętnością obsługi poczty e-mail; • co siódmy ma bardzo dobrą umiejętność w zakresie obsługi programu Excel; • co piąty wysoko ocenia swoją umiejętność pisania tekstów i zapisywania ich na dysku; • co piąty posiada w wysokim stopniu umiejętność dokonywania zakupów za pośrednictwem Internetu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: I. Kołodziejczyk-Olczak, *Kompetencje osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Porównania wyników samooceny kobiet i mężczyzn wskazują na w zasadzie zbliżony poziom umiejętności pracy z komputerem obu płci, z niewielką przewagą mężczyzn w zakresie znajomości co najmniej jednego języka obcego, oraz na zdecydowanie charakterystyczną dla mężczyzn umiejętność prowadzenia pojazdów samochodowych, potwierdzoną prawem

¹⁹⁹ W każdym z omawianych tu przekrojów $p < 0,001$.

jazdy. Jednak, jak zauważają przedstawiciele agencji zatrudnienia, pomimo dużych kompetencji, osoby w wieku 45/50+ mają problemy z autoprezentacją w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej²⁰⁰:

(...) chyba największą taką bolączką tych osób jest zdefiniowanie tego, co te osoby potrafią, w czym są dobre, w czym są mocne, jakie mają swoje mocne strony, jakie mają też swoje słabe strony i połączenie tego, czy dopasowanie tego, do swoich oczekiwań.

Przygotowanie kandydatów w wieku 45/50+ do rozmowy kwalifikacyjnej pod kątem samoceny ich własnych możliwości wymaga więc więcej wysiłku, niż w przypadku osób młodszych.

3.3.2. Postrzeganie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez pracodawców

Sytuacja na rynku pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ zależy od wielu czynników, w tym także od tego, jak postrzegają ich pracodawcy, jak oceniają związane z ich zatrudnieniem korzyści i zagrożenia dla organizacji. Przedstawienie pewnego syntetycznego obrazu starszych pracowników jest bardzo upraszczające, ponieważ odwołuje się do istniejących stereotypów, a nawet je utrwała. Jednak badacze problematyki zarządzania wiekiem nie mogą się wyzwoić od konieczności zapytania o to, jakimi są – zdaniem ich przełożonych – starsi pracownicy²⁰¹. Również i w badaniu *Diagnozy* znalazły się te kwestie, w ramach badań jakościowych²⁰². Potrzebę przełamania negatywnych stereotypów akcentowano m.in. w trakcie Panelu Ekspertów²⁰³:

(...) dla większości przedsiębiorców czy menadżerów odpowiedzialnych za zatrudnianie pracowników, osoby w wieku 40+ to są osoby-seniorzy, staruszkowie, którzy mają mniejszą wydajność, będą chodzić na zwolnienia albo na opiekę nad wnuczką, natomiast nie bierze się pod uwagę tego, co bierze się już wszędzie w tych krajach wysoko rozwiniętych, że są to osoby o ogromnym doświadczeniu, a jednocześnie z mniejszymi ambicjami takimi jakimiś „stołkowymi”, natomiast mają wielką właśnie taką potrzebą akceptacji, podzieleniem się swoimi, prawdą, doświadczeniami.

W badaniach ilościowych *Diagnozy* postanowiono poruszyć omawiane zagadnienia w odmienny sposób i zwrócić się z zapytaniem do pracodawców o to, czy podczas swej wieloletniej kariery spotkali się z określoną sytuacją, która stawiałaby pracowników w wieku 45/50+ w niekorzystnym świetle bądź wymagałaby od pracodawców podjęcia specyficznych aktywności.

Z udzielonych przez pracodawców odpowiedzi wyłania się jednoznacznie pozytywny obraz pracowników w wieku 45+, w większości przypadków nie spotkali się oni w ogóle z daną negatywną sytuacją związaną z zatrudnianiem pracowników w tym wieku (49-68%) – wykres 3.5.

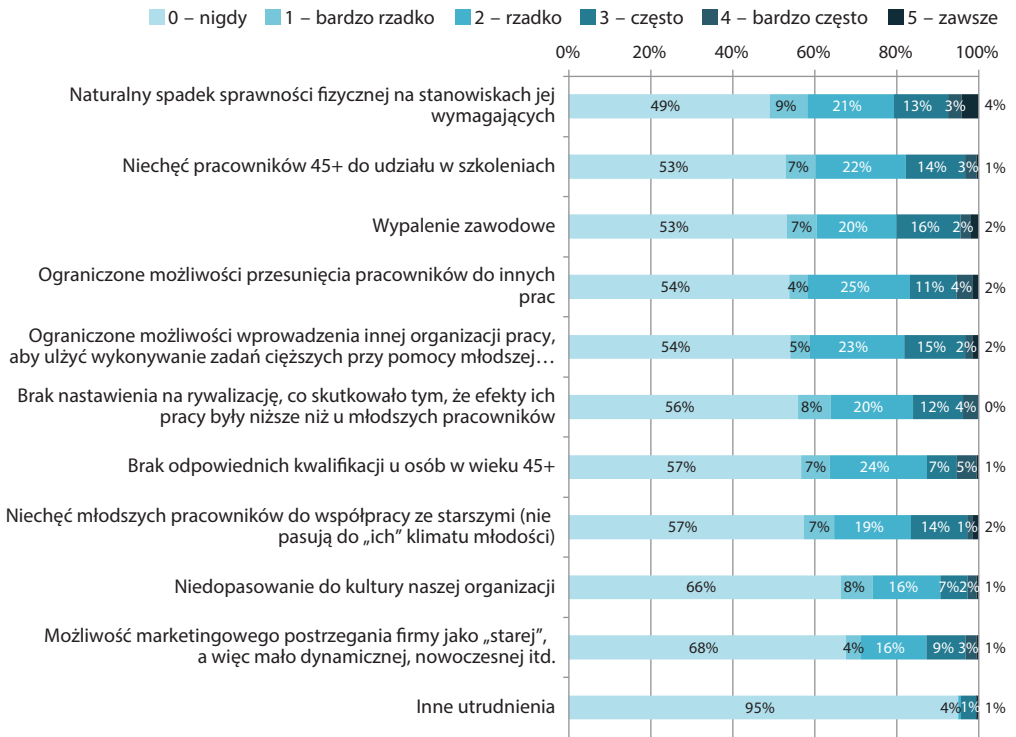
²⁰⁰ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

²⁰¹ Np. wypowiedzi pracodawców w badaniach Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku wskazują przede wszystkim na takie cechy osób w wieku 50+ jak: duże doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność, wiedza fachowa, sumienność, dyspozycyjność, lojalność – por. C. Sadowska-Snarska (red.), *Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2011, s. 49; wyniki innych badań wskazują na motywację do pracy, odporność psychiczną, natomiast wydajność pracy zdaniem 67% pracodawców nie zależy od wieku – C. Szmida (red.), *Kompleksowy ...*, op. cit., s. 198-199.

²⁰² Wskazano, podobnie jak w badaniach innych autorów (por. np. B. Urbaniak, *Zatrudnienie...*, op. cit.) na bogaty bagaż doświadczeń zawodowych i życiowych (cechuje ich mądrość życiowa i jednocześnie pokora, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, nieuleganie emocjom, odporność na stres itd.), A. Krzewińska, J. Kornecki, *Raport...*, op. cit.

²⁰³ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

Wykres 3.5. Częstość występowania wybranych sytuacji przy współpracy z kobietami i mężczyznami w wieku 45/50+ w opinii pracodawców (w %; N = 1011)

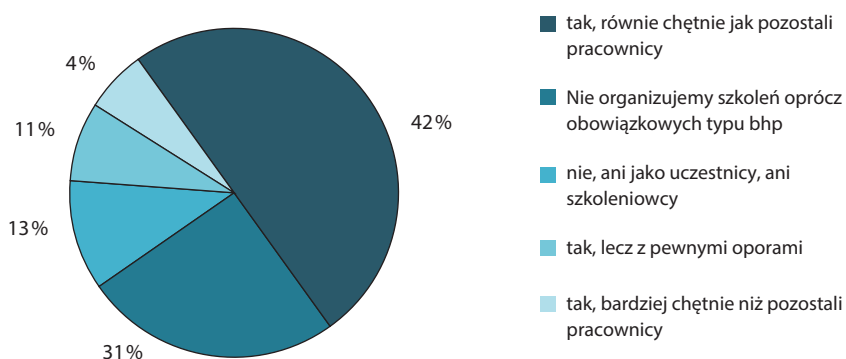


Źródło: A. Krajewska, *Obraz pracowników 45+ oraz charakterystyka postaw przedsiębiorców wobec pracowników znajdujących się w tej grupie wiekowej*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Uzyskany efekt wzmacnia odsetek odpowiedzi wskazujących na częstotliwość danych sytuacji. Najwięcej negatywnych wskazań (odpowiedzi „często”, „bardzo często” i „zawsze”) uzyskały dwie kwestie: „naturalny spadek sprawności fizycznej na stanowiskach tego wymagających” oraz „wypalenie zawodowe” – odpowiedział tak co piąty pracodawca. Oba przypadki wymagają interwencji właśnie ze strony pracodawców, którzy wskazali na „ograniczone możliwości wprowadzenia innej organizacji pracy, aby ulżyć wykonywanie zadań cięższych przy pomocy młodszej osoby” (19% pracodawców). Te trzy niedogodności związane z zatrudnieniem osób w wieku 45/50+ można wyeliminować stosując odpowiednie narzędzia zarządzania wiekiem. Wśród rzadziej spotykanych problemów dotyczących pracowników w wieku 45/50+ pracodawcy wskazywali na częstą/bardzo częstą bądź zawsze występującą niechęć osób w tym wieku do udziału w szkoleniach (18% pracodawców) oraz brak nastawienia na rywalizację, co skutkowało tym, że efekty ich pracy były niższe niż u młodszych pracowników (16% pracodawców). Wyniki te wymagają komentarza. Jeśli chodzi o szkolenia wypowiadający się pracodawcy mogli ulec wpływowi często powtarzanej w mediach informacji o rosnącej z wiekiem niechęci do nauki, która raczej odnosi się do innej sytuacji niż ta związana z aktualnie wykonywaną pracą zawodową. Na przykład sytuację tę można kojarzyć z niechęcią do szkoleń osób bezrobotnych w wieku 45/50+ lub tych, które nie są aktywne zawodowo. Natomiast kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ pozostające w zatrudnieniu mają do szkoleń bardziej pozytywny stosunek, na co wskazują wypowiedzi tej samej grupy pra-

codawców, którzy zauważają, że pracownicy po 45. roku życia równie chętnie jak pozostali uczestniczą w szkoleniach, a bywa nawet, że są nimi bardziej zainteresowani niż ich młodszy koledzy (42% – wykres 3.6). Odsetek pracodawców zauważających niechętnie postawy pracowników w wieku 45/50+ wobec szkoleń jest nieco mniejszy (13%) niż w strukturze wypowiedzi zaprezentowanych na wykresie 3.5, sięgających 18%; różnice te mogą wynikać z ocen nasilenia tego zjawiska, o co poproszono pracodawców w ramach pytania wymieniającego różne rodzaje potencjalnych niedogodności. Przy okazji, o stosunku pracodawców do szkoleń pracowniczych może świadczyć fakt, że niespełna co trzeci z nich (31%) w ogóle nie szkoli pracowników – wyjątkiem są szkolenia obowiązkowe, typu bhp (wykres 3.6). W tej sytuacji wskazywanie na niechęć starszych pracowników do szkoleń jest trochę na wyrost.

Wykres 3.6. Zainteresowanie pracowników w wieku 45/50+ udziałem w szkoleniach w opinii pracodawców (w %; N = 1011)



Źródło: R. Piwowarski, *Polityka personalna wobec pracowników 45+. Organizacja pracy i czasu*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Sami pracodawcy w wywiadach pogłębionych przyznawali, że nie prowadzą szkoleń, ponieważ zatrudniają zbyt mało pracowników i szkolenie nie „opłaca” im się, a z kolei szkolenia zewnętrzne są zbyt drogie jak na ich możliwości,

(...) wie pan, problem polega na tym, że oni te szkolenia robią i wszystkie oferty, które my dostajemy, o bardzo dobrych hotelach (...) my się na tego typu szkolenia nie piszemy, ale jest wiele ciekawych propozycji, z tym, że za drogie. [przedsiębiorstwo, typ C, podkarpackie]

lub też firma znajduje się w złej sytuacji finansowej i woli raczej nie dopuszczać do zwolnień pracowników niż przeznaczać środki na szkolenia:

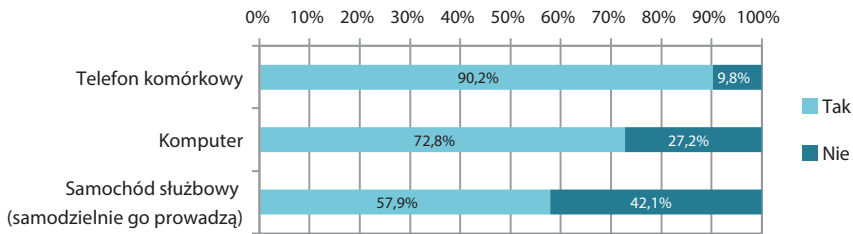
(...) bardzo chętnie jakbyśmy mieli tyle pieniędzy moglibyśmy poświęcić, to naprawdę bardzo chętnie byśmy robili różne szkolenia, ale trzeba się tutaj mieścić w finansach, póki jesteśmy zakładem budżetowym, prawda (...) Tak że właśnie, mniej na szkolenia, mniej ograniczamy wydatki w jakiś innych możliwych miejscach, a nie zwalniamy. [instytucja publiczna, rynek typu C, lubuskie]

Do sytuacji negatywnych, z którymi spotykali się pracodawcy osób w wieku 45/50+, należy wymieniona powyżej stosunkowo mała chęć rywalizowania starszych pracowników. Sytuację tę można rekompensować doбором rodzaju wykonywanych prac i powierzaniem takich zadań, które nie wymagają od starszych pracowników konkurowania z pozostałymi pracownikami. Ton wypowiedzi pracodawców wypowiadających się o wypaleniu zawodowym – kolejnym negatywnym zjawiskiem towarzyszącym zatrudnieniu kobiet i mężczyzn

w wieku 45/50+ zależy też od sektora – w sektorze publicznym blisko co czwarty pracodawca (23%) wypowiadał się negatywnie o wypaleniu zawodowym, które często (i „zawsze”) daje się zauważyć wśród pracowników w wieku 45/50+.

Jeśli uwzględnimy rodzaj kompetencji, którymi muszą dysponować starsi pracownicy, okazuje się, że uczestnictwo w szkoleniach jest w ich przypadku najprawdopodobniej wklaskulowane w zakres aktywności związanych z pracą na zajmowanych przez nich stanowiskach – specjalistów, kierowników czy robotników wykwalifikowanych, np. obsługa komputera (wykres 3.7).

Wykres 3.7. Korzystanie z telefonu komórkowego, komputera oraz samochodu służbowego przez pracowników w wieku 45/50+ (w %; N = 748)



* Dotyczy wyłącznie pracodawców, którzy w 2011 r. zatrudniali pracowników w wieku 45+

Źródło: R. Piwowarski, *Polityka personalna wobec pracowników 45+. Organizacja pracy i czasu*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Wpływ kompetencji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na ich szanse na rynku pracy oceniła uczestniczka organizowanego w ramach niniejszej *Diagnozy* Panelu Ekspertów, przedstawicielka Polskiego Forum HR (zrzeszającego kilkadziesiąt niepublicznych agencji zatrudnienia):

(...) nas interesuje przede wszystkim motywacja do pracy. Motywacja do pracy na stanowiskach robotniczych, na stanowiskach operatorów maszyn (...). Jeśli ktoś pracował na systemach jakościowych to jest bardzo dobrze. Przy pracach asystenckich, sekretarskich umiejętność obsługi tego typu sprzętu”.

Właściciel agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowej dodał do tej wypowiedzi komentarz:

(...) podnoszą coraz częściej pracodawcy, że oni wcale nie chcą młodej, bardzo charyzmatycznej osoby, która może wszędzie chce być, ale tak naprawdę nie wie do końca gdzie wylądować. I biorą sobie osobę właśnie, która jest jakaś taka statyczna i ma pewne normy, takie wręcz banalne i etyczne, ale jednak na tym by się skupiał. Dalej te kompetencje, które też, bo z nią można zbudować coś dużo bardziej trwałego²⁰⁴.

Pewnym uzupełnieniem powyższych poglądów pracodawców na temat starszych pracowników w konfrontacji z młodszymi są wyniki badań przeprowadzonych drogą wywiadów pogłębianych z grupą 50 pracodawców (tab. 3.11).

²⁰⁴ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.)

Tabela 3.11. Konfrontacja poglądów pracodawców na temat pracowników w wieku do 45 i powyżej 45 lat

Pracownicy w wieku 45 lat i więcej	Pracownicy w wieku do 45 lat
Są praktykami	Są teoretykami
Stabilni i bez roszczeń w stosunku do pracodawców	Niepewni, z roszczeniami w stosunku do pracodawców
Wiedzą, jak się zachować w trudnej sytuacji, zachowują spokój	Panikują w trudnej sytuacji, nie wiedzą, jak się wówczas zachować
Odpowiedzialni za powierzone im zadania, można na nich polegać	Mniej odpowiedzialni, można na nich polegać w znacznie mniejszym stopniu niż na osobach starszych
Poważniejsi, bardziej przywiązani do pracy	Mniej poważni i mniej przywiązani do pracy (bardziej skłonni zmieniać pracę)
Trudniej przyswajają nowinki techniczne	Łatwiej przyswajający nowinki techniczne (obsługa nowych urządzeń, nowych programów komputerowych itp.)
Stabilni, rzadziej są inicjatorami wprowadzania zmian	„Ruchliwi”, dążący do zmian
Wolniej wykonują pracę	Szybciej wykonują pracę
Mniej mobilni	Bardziej mobilni
Łatwiej angażują się w powierzaną im pracę	Trudniej angażują się w powierzaną im pracę
Bardziej się przykładają i dokładniej analizują powierzone im zadania	Mniej przykładają się do rozwiązywania określonych spraw, częściej wykonują zadania powierzchownie
Stabilni emocjonalnie, trudniej wyprowadzić ich z równowagi	Labilni emocjonalnie, łatwiej wyprowadzić ich z równowagi
Bardziej uporządkowani	Mniej uporządkowani
Bardziej odporni na stres	Mniej odporni na stres
Bardziej samodzielni, rzadko wymagają kontroli i nadzoru	Mniej samodzielni, często wymagają większej kontroli i nadzoru
Mniej optymistycznie patrzący na świat, posiadają mniej energii i są mniej pomysłowi	Bardziej optymistyczni, mają więcej energii, więcej pomysłów
Mają większe problemy z zapamiętywaniem	Nie mają problemów z zapamiętywaniem
Większa chęć uczenia się	Mniejsza chęć uczenia się
Trudniej przystosowują się do wprowadzanych zmian	Łatwiej przystosowują się do wprowadzanych zmian
Pokora, mniejsza skłonność do ryzyka	Brak pokory, większa skłonność do ryzyka
Mniejsza kreatywność, szablonowe sposoby postępowania	Większa kreatywność, nieszablonowość w postępowaniu
Mniejsza tężyzna fizyczna i mniejsza sprawność fizyczna	Wytrzymałość fizyczna, większa sprawność fizyczna
Bardziej boją się popełnić błędy, dłużej rozpamiętują popełnione przez siebie błędy	Odważniejsi, mniej boją się popełniać błędy i krócej o nich pamiętają

Źródło: A. Krzewińska, J. Kornecki, *Raport z badania ilościowego pracodawców w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

Warto przytoczyć w tym miejscu wypowiedź jednego z pracodawców:

Pracownicy w wieku 45+ zdecydowanie mniej kosztują niż pracownicy młodszy. W tym znaczeniu oczywiście, że przynoszą większe korzyści dla pracodawcy, bo biorąc pod uwagę

ich wynagrodzenia, biorąc pod uwagę ocenę taką bieżącą, to tak oczywiście, więcej kosztują, ponieważ oni mają często dodatki stażowe, oni mają większe wynagrodzenia, oni znają swoje prawo, więc nawet nie dadzą się oszukać na wynagrodzeniu, na premii itd., itd. Często są zrzeszeni w związki zawodowe, a więc też mają swojego obrońcę. I z tego punktu widzenia są drożsi, ale ich produkt jest zdecydowanie tańszy, bo jest jakościowo lepszy, oni są związani z firmą i oni są potężnym kapitałem, który biorąc pod uwagę to wszystko – mniej kosztuje pracodawcę niż doraźne postawienie na wyścig szczurów, zatrudnienie pracowników, którzy dadzą się wpędzić w wyścig szczurów, dadzą się wyzyskać. W dłuższej perspektywie to zdecydowanie więcej kosztuje pracodawcę. [przedsiębiorstwo, rynek typu C, podkarpackie]

3.3.3. Samoocena przydatności i zadowolenia w aktualnym miejscu pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Niezależnie od poziomu kwalifikacji formalnych i ocen formułowanych przez pracodawców, każdy pracownik posiada własne wyobrażenie o jakości swoich zasobów osobistych i przydatności w miejscu pracy. Poczucie własnej wartości jako pracownika w aktualnym miejscu pracy, zadowolenie z tej pracy, mają wpływ na dalsze plany dotyczące życia zawodowego, chociaż ten związek nie jest jednoznaczny, o czym przekonują np. badania w ramach *Kompleksowego programu aktywizacji osób starszych 50+*. Spośród dziesięciu czynników decydujących o chęci pracowników w wieku 50+ do kontynuowania pracy po nabyciu praw emerytalnych zidentyfikowano jedynie cztery, które ten wpływ rzeczywiście mają. Nie ma wśród nich „zadowolenia z obecnej pracy”, jest natomiast „znaczenie pracy w życiu człowieka”²⁰⁵. Teżę o wpływie satysfakcji z aktualnie wykonywanej pracy na decyzję o jej kontynuowaniu w wieku przedemerytalnym i emerytalnym potwierdzają natomiast badania niniejszej *Diagnozy* – osoby w wieku 45/50+ formułując w sposób otwarty przesłanki, dla których chcieliby pracować jak najdłużej, na pierwszym miejscu wskazali właśnie zadowolenie z pracy, to, że spełniają się zawodowo, lubią to, co robią (twierdzi tak ok. 18% ogółu obecnie pracujących, a więc ponad połowa tych, którzy nie planują możliwie szybkiej dezaktywizacji zawodowej).

W badaniach *Diagnozy* położono też akcent na poczucie przydatności w pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ ze względu na posiadane kwalifikacje, tj. wiedzę i umiejętności, oraz na ocenę zadowolenia z pracy. Ponad połowa pracujących w rozpatrywanym wieku czuje się zdecydowanie przydatna w swojej obecnej pracy, 40% wypowiedziało się podobnie, choć z pewnym wahaniem. Te pozytywne odczucia względem własnej przydatności w aktualnym miejscu pracy na ogół nie zmieniają się zależnie od płci ani od wieku, choć zwraca uwagę prawie stuprocentowa akceptacja własnej przydatności u mężczyzn w wieku 45-49 lat, która następnie spada do poziomu 93% w wieku 50-64 lata. Czynnikiem istotnie różnicującym tę ocenę nie stanowi też miejsce zamieszkania. W sposób istotny częściej występuje poczucie własnej przydatności w aktualnym miejscu pracy u osób: (i) biegle obsługujących komputer i posługujących się językiem obcym, (ii) mających wysoki poziom umiejętności w zakresie komunikowania się i pracy w zespole, organizacji pracy własnej i innych osób; (iii) zajmujących stanowiska kierownicze i specjalistów²⁰⁶.

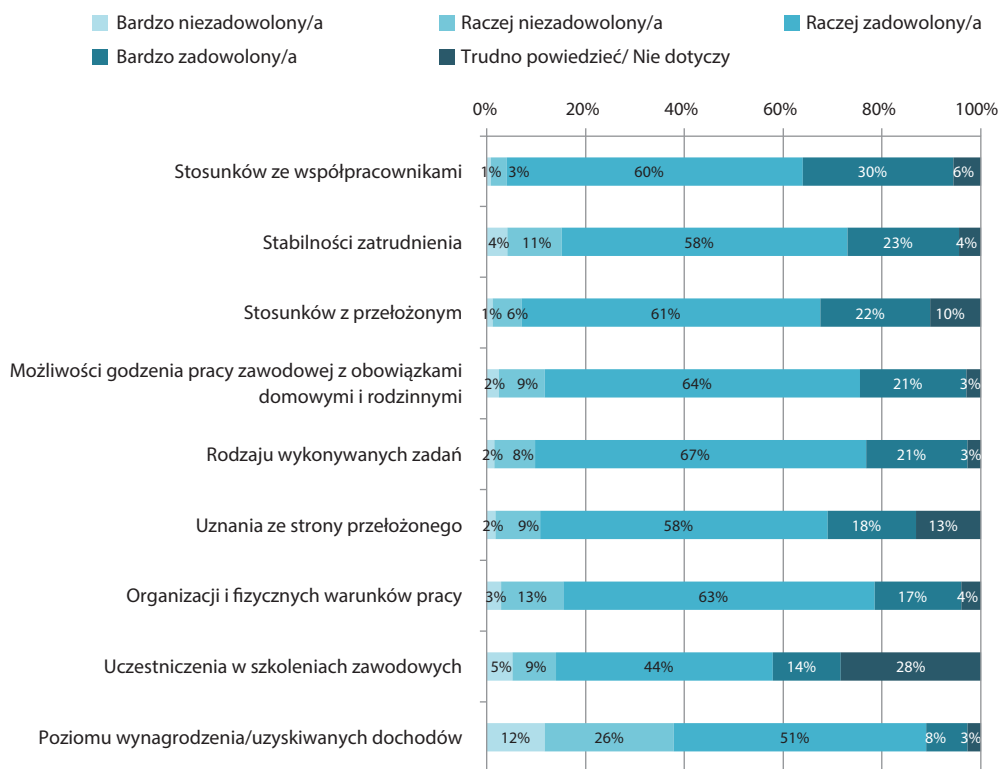
Pracujące najemnie kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ generalnie rzecz biorąc są zadowoleni z różnych aspektów swojej pracy (wykres 3.8). Względnie duże (największe na tle pozostałych elementów) niezadowolenie wzbudzają oczywiście wynagrodzenia – 38% pracujących w wieku 45/50+ wyraziło swoje niezadowolenie z poziomu uzyskiwanych wynagrodzeń, względnie dochodu, ale z drugiej strony 60% osób jest z nich zadowolona (w tym 8% – zdecydowanie).

²⁰⁵ Pozostałe trzy czynniki to: emocjonalne obawy przed przejściem na emeryturę, ocena otoczenia społecznego i racjonalne obawy przed przejściem na emeryturę, C. Schmidt (red.), *Kompleksowy ...*, op. cit., s. 314.

²⁰⁶ W każdym przypadku p jest bardzo niskie, rzędu 0,001 lub bliskie 0.

Także w badaniach *Kompleksowego programu* najwięcej osób w wieku 50+ wymieniło niskie zarobki jako wadę obecnej pracy²⁰⁷. Jak się wydaje, jest to dość powszechne odczucie z uwagi na generalnie niski poziom wynagrodzeń w Polsce w porównaniu z rozwiniętymi krajami UE-27²⁰⁸. Wysoka jest natomiast ocena zadowolenia z atmosfery w pracy, gdyż zarówno stosunki ze współpracownikami, jak i z przełożonymi, otrzymały najmniej ocen negatywnych i najwięcej pozytywnych – najwyższych. Zwracają uwagę wypowiedzi na temat skali zadowolenia z uczestnictwa w szkoleniach zawodowych – aż 28% pracujących najmniej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wykonało unik wybierając odpowiedź „trudno powiedzieć/nie dotyczy”. Jednocześnie tylko 44% było raczej zadowolonych, co w kontekście odpowiedzi na pozostałe pytania należy uznać za wynik słaby (wykres 3.8). Nasuwa się wniosek, że albo kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ nie doceniają dostępności szkoleń zawodowych jako elementu kształtującego zadowolenie z pracy, albo też nie ma takich szkoleń w miejscu pracy, o czym wspomniano wcześniej komentując prezentowane wyniki badań pracodawców.

Wykres 3.8. Ocena wybranych sytuacji w miejscu pracy przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %; N = 1190)



* Dotyczy jedynie pracujących (w momencie badania).

Źródło: I. Kołodziejczyk-Olczak, *Samoocena pozycji zawodowej pracujących* materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

²⁰⁷ C. Szmidt (red.), *Kompleksowy...*, op. cit., s. 279.

²⁰⁸ M. Wrzesień, *Polska na tle UE. Fakty i prognozy*, Sedlak & Sedlak; http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/kategoria_glowna.0/wpis.2570, stan na dzień 5.10.2012 r.

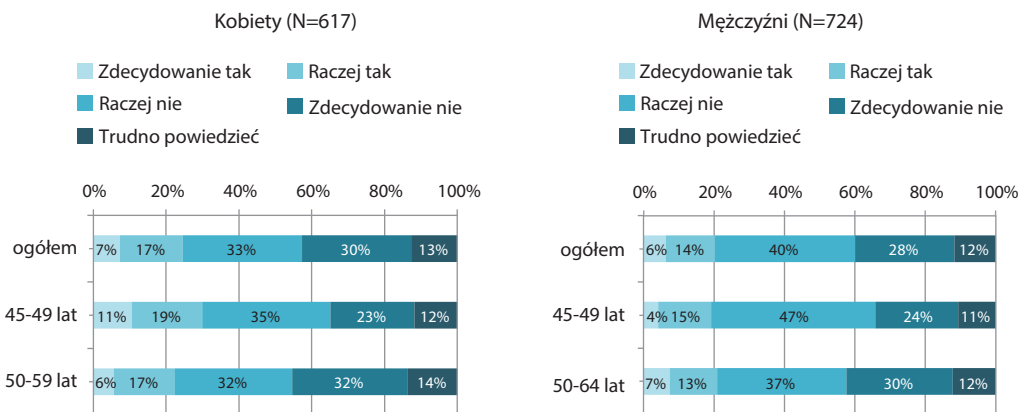
Płeć w niewielkim stopniu różnicuje wypowiedzi dotyczące oceny różnych aspektów ich pracy, a jeśli, to wiąże się to z ogólnie odczuwanymi różnicami dotyczącymi w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, co powoduje, że odsetek mężczyzn zadowolonych z poziomu wynagrodzeń/dochodów jest wyższy niż kobiet (odpowiednio: 7% kobiety i 10% mężczyźni).

3.3.4. Stosunek pracujących w wieku 45/50+ do możliwości przekwalifikowania się

Współczesne warunki gospodarcze zmuszają pracujących, niezależnie od poziomu ich kwalifikacji wynikających z posiadanej wiedzy i doświadczenia, nie tylko do ciągłego uzupełniania swoich kompetencji ogólnych i zawodowych, ale, niekiedy, do przekwalifikowania się, związanego nawet ze zmianą profesji, koniecznej wobec niemożności znalezienia pracy w ramach dotychczasowej.

Małe, na tle innych krajów UE-27, zainteresowanie Polaków edukacją ustawiczną, szczególnie widoczne w grupie osób w wieku 50+, potwierdzają wyniki *Diagnozy*, które wskazują, że jedynie mniej więcej co czwarta pracująca kobieta i co piąty pracujący mężczyzna w wieku 45-69 lat są gotowi do ewentualnego przekwalifikowania się. Pomijając niezdecydowanych (12-13%, zależnie od płci) mamy liczną rzeszę osób pracujących, lecz niechętnych przekwalifikowaniu się (63% kobiet i 68% mężczyzn). Postawę zdecydowaną w tej kwestii prezentuje prawie co trzecia kobieta i częściej niż co czwarty mężczyzna. Wiek różnicuje podejście pracujących kobiet i mężczyzn do własnego przekwalifikowania się²⁰⁹ – wykres 3.9.

Wykres 3.9. Stosunek pracujących w wieku 45-69 lat do możliwości własnego przekwalifikowania się, według płci i wieku (w %)*



* Na wykresie pominięto osoby w wieku 60/65-69 lat z uwagi na bardzo małe liczebności w kategorii pracujących.

Źródło: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących wobec dalszego zatrudnienia*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Przy dość jednolitym obrazie niechęci do przekwalifikowania się, bardziej skłonne są do tego: (i) kobiety (niż mężczyźni), (ii) osoby z wykształceniem średnim (co czwarta) – wobec tych z wyższym (niepełna 15%) i poniżej średniego (ok. 20%), (iii) osoby o słabszym stanie zdrowia, (iv)

²⁰⁹ Różnice według wieku są istotne dla kobiet $p = 0,022$; dla mężczyzn $p = 0,066$. Istotny jest także związek z poziomem wykształcenia i sytuacją finansową ($p < 0,001$), stanem zdrowia ($p = 0,014$), aktywnością społeczną ($p = 0,032$), uczestnictwem w kształceniu ($p = 0,005$).

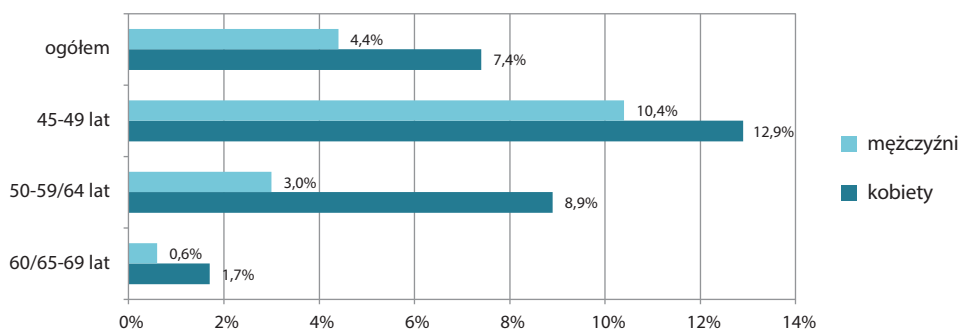
osoby w trudniejszej sytuacji finansowej, (v) osoby zaangażowane społecznie, (vi) uczestniczący w ostatnich dwu latach w różnych formach edukacyjnych. Nie ma natomiast znaczenia miejsce zamieszkania – podobnego zdania są mieszkańcy różnych typów powiatów oraz miast i wsi.

3.3.5. Aktywność edukacyjna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Postulat edukacji przez całe życie zyskuje coraz większe nagłośniecie w ramach działań wspierających strategię Europa 2020 – *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. Badania podjęte z inicjatywy Komisji Europejskiej niestety potwierdziły, że starsi pracownicy w całej UE-27 w wyraźnie mniejszym stopniu uczestniczą w edukacji formalnej i nieformalnej w porównaniu do pracowników w wieku młodszym i średnim – w Polsce dla osób w wieku 55-64 lata wskaźnik *lifelong learning* sięga zaledwie 0,8%, a dla osób w wieku 45-54 lata – 2,2%, podczas gdy dla osób przed 45. rokiem życia jest to 5,7%, natomiast dla UE-27 analogiczne odsetki wynoszą: 4,3%, 7,1% i 10,2% (dane za 2011 r.)²¹⁰. Oczywiście skłonność do wysiłku edukacyjnego wyraźnie pozostaje w związku z poziomem wykształcenia – im jest on wyższy, tym większa aktywność edukacyjna²¹¹.

Badania *Diagnozy* pokazują, że tylko niewielki odsetek kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ podejmował w ciągu ostatnich dwóch lat trud kształcenia się. Jakikolwiek wysiłek edukacyjny podejmowało zaledwie 6% osób w wieku 45/50+, niezależnie od wieku, częściej kobiety (7,4%) niż mężczyźni (4,4%). Wskaźniki te są wyższe niż w cytowanych badaniach unijnych, inny jednak okres objęty badaniem – w *Diagnozie* pytano o aktywność edukacyjną w ciągu ostatnich dwóch lat, zaś w badaniach LFS (*Labour Force Survey*) – w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie. Relatywnie najwyższą aktywność edukacyjną przejawiały kobiety w przedziale 45-49 lat (12,9% kobiet wobec 10,4 % mężczyzn z tej grupy) – wykres 3.10.

Wykres 3.10. Aktywność edukacyjna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w ciągu ostatnich dwóch lat według płci i wieku (w %; N =3200)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Na większe zainteresowanie dokończaniem ze strony kobiet zwróciła uwagę także jedna z pracodawczyń w trakcie wywiadu pogłębionego mówiąc, że:

(...) kobiety są jakies bardziej takie żądne wiedzy i bardziej takie do nowych wyzwań przygotowane, a mężczyźni niekoniecznie. [przedsiębiorstwo, rynek typu B, lubuskie]

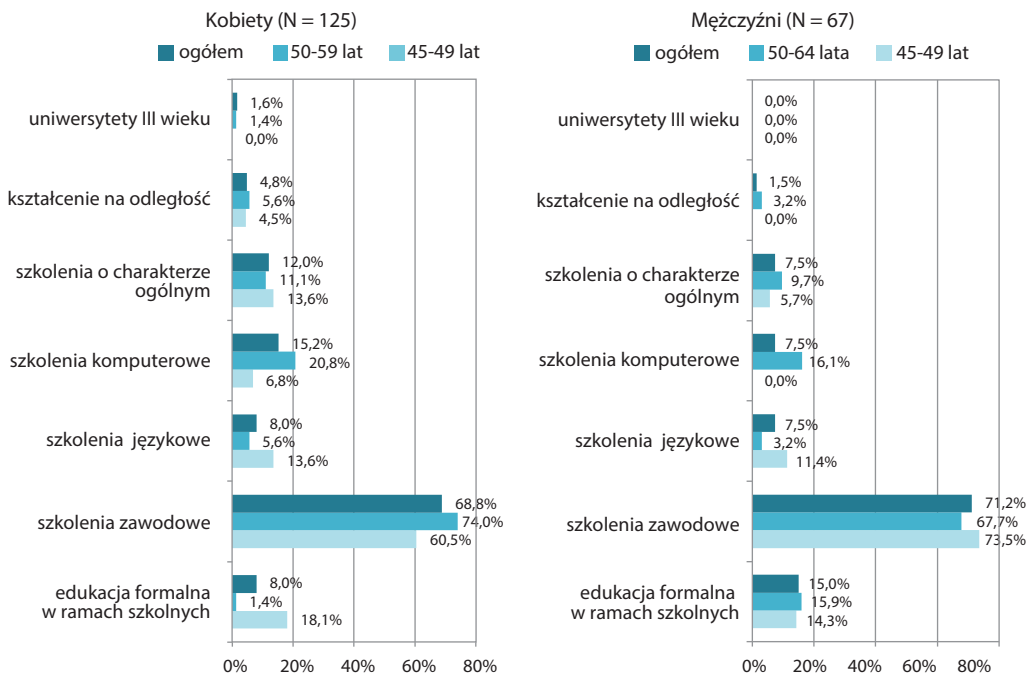
²¹⁰ Eurostat, trng_ifs_01, data modyfikacji: 30.12.2012 r.

²¹¹ European Commission, *Employment and Social Developments in Europe 2011*, Bruksela 2012, s. 218-219.

Aktywność edukacyjną różnicuje w istotnym stopniu typ rynku pracy²¹². W większym stopniu są nią zainteresowani mieszkańcy rynków pracy typu C (8,5%) niż typu A (4,7%) i B (4,2%), co z pewnością pozostaje w związku z uwarunkowaniami strukturalnymi obszarów zaliczonych do rynku typu C.

Spośród różnorodnych form kształcenia najwięcej osób uczestniczyło w rozmaitych rodzajach szkoleń – zawodowych (69,8% osób w wieku 45/50+, które podjęły wysiłek edukacyjny), komputerowych (12,6%), o charakterze ogólnym (np. z zakresu psychologicznego wsparcia), językowych (7,8%). Edukacja szkolna – niezależnie od poziomu – objęła od 2,6% osób kształcących się na studiach I i II stopnia, po 3,6% uczących się w szkołach dla dorosłych i 4,2% na studiach podyplomowych i doktoranckich. Edukację pozaformalną w ramach uniwersytetów trzeciego wieku podjęło zaledwie 1% osób w wieku 45-69 lat i głównie kobiety (1,6%). Bardziej popularna była edukacja w formie kształcenia na odległość (*e-learning*), którą wybrało 4,8% kobiet i zaledwie 1,5% mężczyzn (wykres 3.11). Największym zainteresowaniem *e-learning* cieszy się wśród mieszkańców obszarów słabiej zurbanizowanych, jakimi są powiaty z rynku pracy typu A (7,3% wobec 5,9% dla rynku typu B i zaledwie 1% dla typu C). Można wnioskować, że *e-learning* jest dobrą ofertą dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ z regionów oddalonych od centrów miejskich, choć jego upowszechnienie jest niewielkie.

Wykres 3.11. Formy kształcenia podejmowane przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ według płci i wieku (w %)*



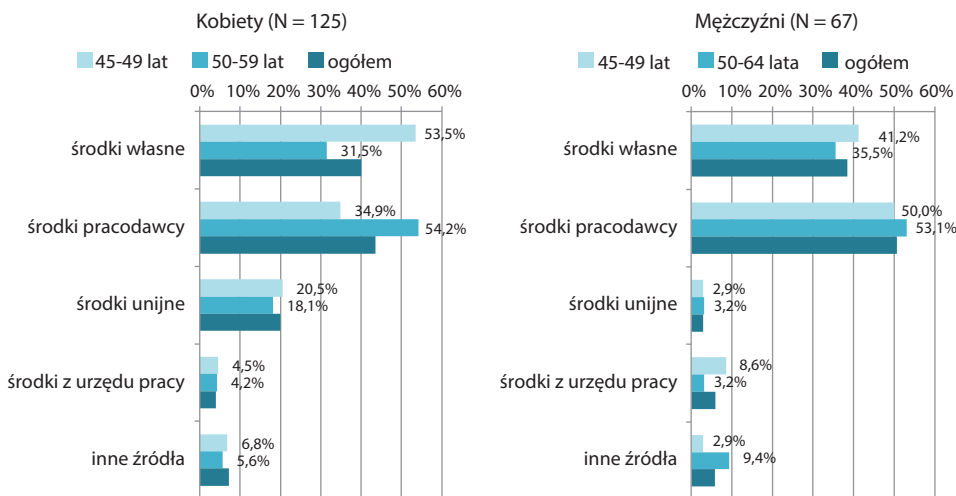
* Na wykresie pominięto osoby w wieku 60/65-69 lat z uwagi na bardzo małe liczebności uczestniczących w kształceniu ustawicznym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45,+ materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce, Łódź 2012.*

²¹² p < 0,001.

Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ w ciągu ostatnich dwu lat poprzedzających moment badania podejmowały wysiłek edukacyjny w prawie równej mierze na koszt własny (39,6%) i ze środków pracodawców (46,1%). Dość dużą rolę w finansowaniu edukacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ odgrywały także środki unijne (14,6%), z których korzystały prawie wyłącznie kobiety. Inne rodzaje źródeł finansowania edukacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ odgrywały niewielką rolę – wykres 3.12.

Wykres 3.12. Źródła finansowania aktywności edukacyjnej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w okresie ostatnich dwóch lat według płci i wieku (w %)*



* Na wykresie pominięto osoby w wieku 60/65-69 lat z uwagi na bardzo małe liczebności uczestniczących w kształceniu ustawicznym. Na pytanie odpowiadały wyłącznie te osoby, które w ostatnich dwóch latach podjęły aktywność edukacyjną.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Bohdziewicz, *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Rodzaje źródeł finansowania zależą od płci. Kobiety o wiele częściej niż mężczyźni korzystały ze wsparcia edukacyjnego oferowanego w ramach środków unijnych. Natomiast mężczyźni częściej niż kobiety mogli liczyć na szkolenia finansowane przez pracodawców. Jeśli pracodawcy finansują szkolenia, to oczywiście tylko do momentu ukończenia przez pracownika wieku emerytalnego.

Występuje zależność między typem rynku pracy a rodzajem finansowania edukacji osób w wieku 45/50+. Najwięcej środków unijnych wykorzystano na edukację osób po 45./50. roku życia na rynku pracy typu A (prawie co czwarta edukująca się osoba w tym wieku), najmniej na rynku typu C (co dziesiąta osoba). Tam też w sposób znikomy finansowano szkolenia ze środków urzędów pracy (1% osób po 45./50. roku życia, które uczestniczyły w procesach edukacyjnych, mogło liczyć na ich wsparcie w tym zakresie). Także na rynku pracy typu C w największym zakresie finansowano aktywność edukacyjną ze środków własnych.

Podsumowując, można zauważyć odmienne wzorce edukacyjne u kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Przede wszystkim zwraca uwagę większa aktywność edukacyjna kobiet niż mężczyzn i to niezależnie od wieku. Ci, którzy z różnych względów decydują się na dalsze

uczenie się, asygnują na ten cel w dużej mierze własne środki finansowe. Znaczącą rolę we wsparciu edukacji osób w wieku 45/50+ mają środki unijne.

3.4. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ wobec własnej aktywności zawodowej

3.4.1. Stosunek do pracy zawodowej i potencjalnego wysiłku edukacyjnego

Doświadczenia gromadzone w miarę upływu lat życia zmieniają ogląd świata, w tym także stosunek do własnej pracy i do siebie jako pracownika. W perspektywie kolejnych lat na drodze do emerytury kształtuje się postawa wobec dalszej aktywności zawodowej.

Kwestią dość oczywistą jest to, że ludzi motywuje do pracy przede wszystkim jej aspekt finansowy (83% kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ stwierdziło, że pracuje się przede wszystkim dla pieniędzy, z czego 43% zdecydowanie było tego zdania). Biorąc pod uwagę łącznie tych, którzy udzielili odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”, aspekt finansowy pracy zawodowej traci nieco na znaczeniu w porównaniu do innych jej walorów, wynikających ze stwierdzeń takich jak: „wykonywanie pracy zawodowej to warunek wzbogacania własnej wiedzy i rozwijania różnych umiejętności” (85% respondentów) czy „aktywność zawodowa to konieczny warunek poczucia własnej wartości i przydatności społecznej” (84%). Czynniki finansowe były istotne przede wszystkim dla mieszkańców terenów słabiej zurbanizowanych (w tym wsi), młodszych demograficznie, gdzie sytuacja na rynku pracy jest trudna (rynek typu A); istotnie rzadziej na ten argument wskazywały osoby z wykształceniem wyższym²¹³.

Reasumując, aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, aczkolwiek podejmowana głównie z pobudek finansowych, jest równie doceniana ze względu na wartości pozafinansowe, takie jak rozwój własny, poczucie własnej wartości i przydatności społecznej, udane życie w ogóle czy kontakty z innymi ludźmi. Wypowiedzi w pewnym stopniu różnicuje płeć, mężczyźni nieco silniej niż kobiety akcentują walory finansowe pracy zawodowej („pracuje się przede wszystkim dla pieniędzy” – 85% mężczyzn i 81% kobiet potwierdza prawdziwość tego stwierdzenia), a także jej znaczenie jako „koniecznego warunku udanego życia” – 86% mężczyzn i 81% kobiet²¹⁴. Z powyższego wynika, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni w wieku po 45./50. roku życia doceniają pracę zawodową jako podstawowy wyznacznik ich życiowej aktywności.

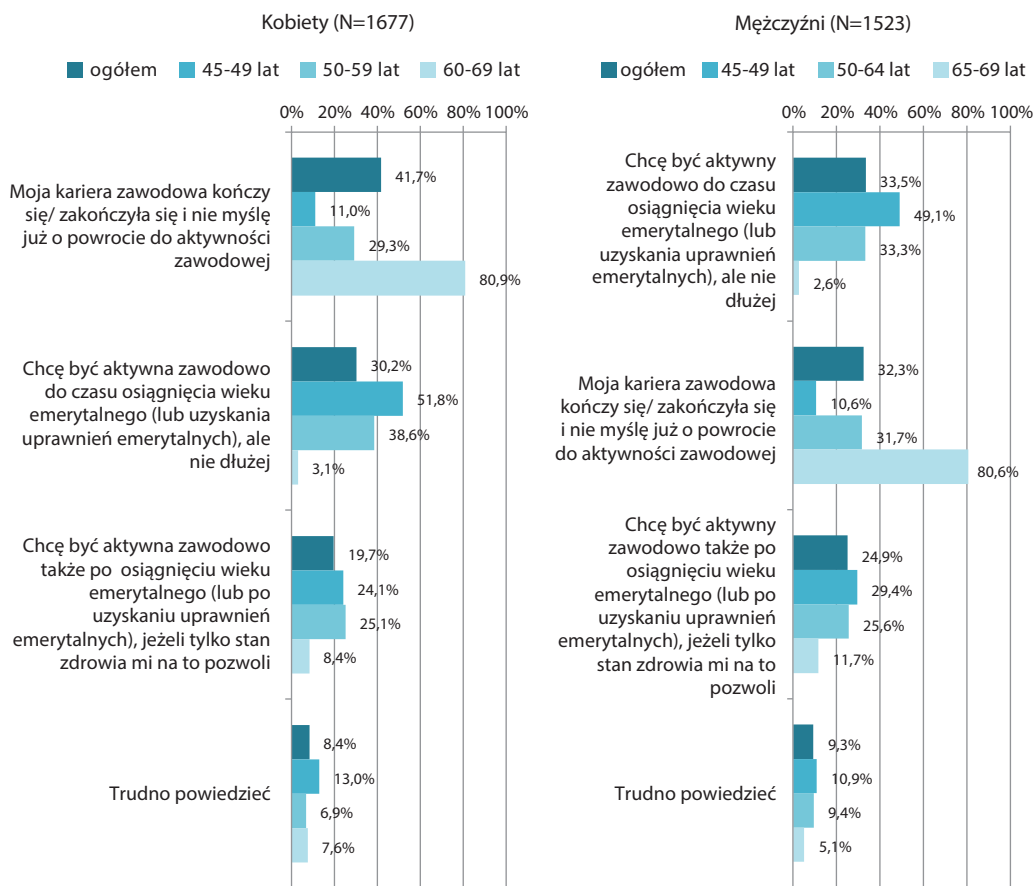
Stosunek do roli pracy w życiu człowieka ma pewien wpływ na perspektywy jej kontynuowania także po osiągnięciu wieku emerytalnego (lub po uzyskaniu uprawnień emerytalnych), jeżeli tylko stan zdrowia na to pozwoli. Co prawda większość respondentów albo zakończyła już swoją karierę zawodową i nie myśli o powrocie do pracy (37%), albo nie planuje pracy zawodowej dłużej niż do czasu uzyskania uprawnień/osiągnięcia wieku emerytalnego (32%), jednak prawie co czwarty (22%) chciałby być aktywny w okresie emerytalnym perspektywie; 9% pozostaje niezdecydowanych. Osoby, które planują pozostać aktywne zawodowo także po wkroczeniu w okres emerytalny, to nieco częściej mężczyźni (29% w wieku 45-49 lat i 26% w wieku 50-64 lata) niż kobiety (24% w wieku 45-49 lat i 25% w wieku 50-59 lat) – wykres 3.13. W obu przypadkach dotyczy to głównie z kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem – 41,9% kobiet w wieku 45-49 lat i 47,4% kobiet w wieku 50-59 lat oraz 51,3% mężczyzn w wieku 45-49 lat i 51,1% w wieku 50-64 lata²¹⁵.

²¹³ W obu przypadkach różnice są istotne statystycznie, $p < 0,001$.

²¹⁴ Prawdopodobieństwo testowe sięga – odpowiednio – 0,048 i 0,019.

²¹⁵ Omawiane różnice są istotne w sensie statystycznym.

Wykres 3.13. Zapatrywania na własną przyszłość zawodową według płci i wieku (w %)



Źródło: I. Kołodziejczyk-Olczak, *Postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Podejście do dalszej aktywności zawodowej jest zróżnicowane dla mieszkańców miast i wsi – częściej myślą o dalszej aktywności zawodowej także po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego mieszkańcy miast (24,4%) niż wsi (18,6%), natomiast odsetek uważających swoją karierę zawodową za zakończoną jest zbliżony (39,3% wobec 36%)²¹⁶. Również uwarunkowania lokalnego rynku pracy są powiązane z omawianym zapatrywaniem kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ – o dalszej aktywności zawodowej myśli ok. 55% mieszkańców powiatów silniej zurbanizowanych, dających większe możliwości zatrudnienia (rynek pracy typu B i C)²¹⁷.

Deklaracje aktywności zawodowej po nabyciu uprawnień emerytalnych/osiągnięcia wieku emerytalnego, a także sprostanie wyzwaniom coraz trudniejszego rynku pracy powinny iść w parze z elastycznym podejściem kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do własnych kwalifikacji. Dostosowywanie ich do zmieniających się potrzeb gospodarki wydaje się w dzisiejszych czasach oczywistością, z którą powinni liczyć się wszyscy pracujący, bez

²¹⁶ W obu przypadkach $p = 0,002$ oraz $p < 0,001$.

²¹⁷ Różnice są istotne w sensie statystycznym: $p < 0,001$.

względu na wiek. Jednak wyniki *Diagnozy* po raz kolejny potwierdzają mały entuzjazm kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do ewentualnego przekwalifikowania się (sposób myślenia o wysiłku edukacyjnym nie różni się istotnie w zależności od płci). Spośród osób, które nie wykluczają dalszej aktywności zawodowej (nie deklarowały, że ich kariera zawodowa kończy się lub zakończyła i nie myślą o powrocie do aktywności zawodowej) 31% w żadnym przypadku nie zamierza w przyszłości rozszerzać ani pogłębiać posiadanych kwalifikacji, ani też przekwalifikować się. Ten sam odsetek dopuszcza taką możliwość w wersji ograniczonej – niewielkie rozszerzenie lub pogłębienie kwalifikacji, ale tylko w razie wystąpienia konieczności. Otwartą postawę w sprawach przekwalifikowania się w stopniu znacznym bądź radykalnym prezentuje częściej niż co czwarta osoba po 45./50. roku życia (27%). Co istotne, bardziej skłonne do przekwalifikowania się – gdy będzie trzeba – są kobiety niż mężczyźni, choć różnice w tym zakresie nie są istotne – wykres 3.14.

Pracodawcy w trakcie wywiadów podkreślali, że pracownicy w wieku 45/50+ boją się zmian, co przenosi się na ich niechęć do opanowania nowych technologii (posługiwanie się nowym sprzętem czy nowoczesnym oprogramowaniem).

(...) mała elastyczność może na zmiany, które są wprowadzane w firmie. [przedsiębiorstwo, rynek typu B, zachodniopomorskie]

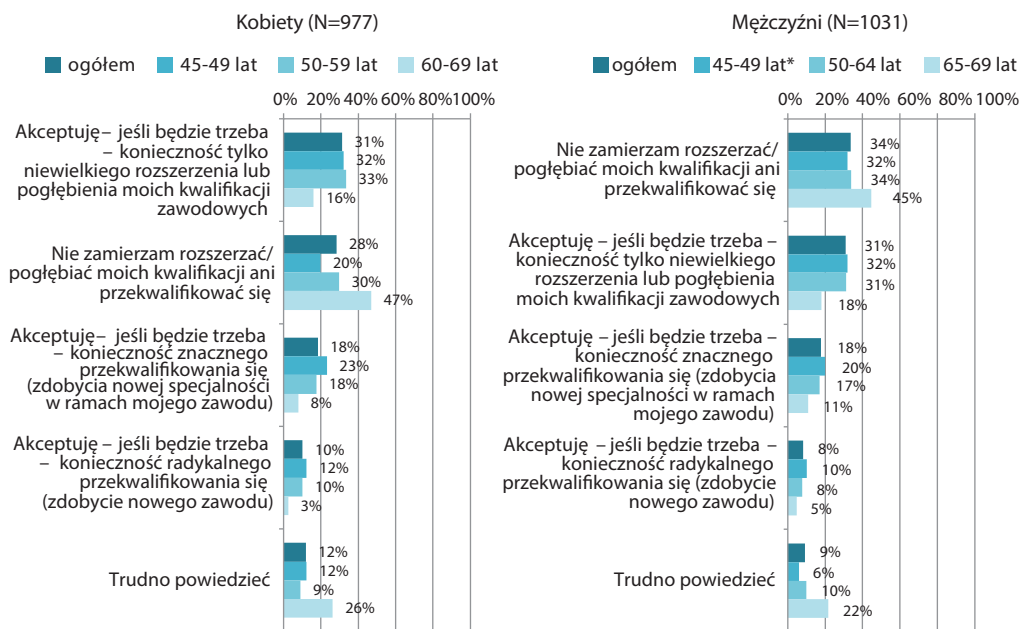
(...) boją się zmian, boją się zmiany, jednak wolą wykonywać to, co ciągle robią. [przedsiębiorstwo, rynek typu A, podkarpackie]

(...) kwestia tych komputerów i tej technologii wchłonięcie tej wiedzy trwa i wdrożenie jej trwa i wiele dłużej. [przedsiębiorstwo, rynek typu B, zachodniopomorskie]

Niechęć do rozszerzania/pogłębiania kwalifikacji lub przekwalifikowania się pozostaje w związku z typem rynku pracy i jest to zależność istotna statystycznie. Najwięcej osób nieplanujących zmian w swoich kwalifikacjach występuje na rynkach pracy typu A (41,7%), a najmniej na rynkach typu C (28,3%). Podobne wnioski można wyciągnąć porównując mieszkańców wsi i miast – 41,9% wobec 30,5%. Pozytywny stosunek do zmian w kwalifikacjach, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn pozostaje w związku z poziomem wykształcenia – im wyższy, tym więcej zwolenników ewentualnego kształcenia się; np. deklaruje to 9,5% badanych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i 24,2% z wykształceniem wyższym²¹⁸.

²¹⁸ Różnice są istotne w sensie statystycznym: w przekroju typu rynku pracy, miasto/wieś, poziomu wykształcenia $p < 0,001$.

Wykres 3.14. Sposób myślenia pracujących kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ o potencjalnych (w razie konieczności) zmianach i uzupełnieniu własnych kwalifikacji według płci i wieku (w %)*



* Na pytanie odpowiadały wyłącznie te osoby, które nie wykluczają dalszej aktywności zawodowej (nie deklarowały, że ich kariera zawodowa kończy się lub zakończyła i nie myślą o powrocie do aktywności zawodowej)

Źródło: I. Kołodziejczyk-Olczak, *Postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

3.4.2. Satysfakcja z życia jako uwarunkowanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Eleonora Bielawska-Batorowicz, Bogusława Urbaniak

Stosunek do aktywności zawodowej w ciągu całego życia pozostaje pod wpływem wielu zmiennych o charakterze psychologicznym, do których można zaliczyć np. autoidentyfikacje związane z wiekiem²¹⁹, w tym subiektywne poczucie sprawstwa²²⁰. Na decyzje kształtujące postawy wobec pracy ma wpływ także samookreślenie wieku²²¹. *Określenie siebie przez jedynostkę jako osobę „starą” lub „młodą” znacząco wpływa na jej decyzje, zwłaszcza te, które dotyczą kształtowania przebiegu późnych karier zawodowych*²²². Z wiekiem następuje zmiana postrze-

²¹⁹ Przegląd koncepcji kategoryzacji wieku człowieka przeprowadziła Z. Szarota w: *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2010, s. 29-33.

²²⁰ C. Szmidt (red.), *Kompleksowy...*, op. cit.

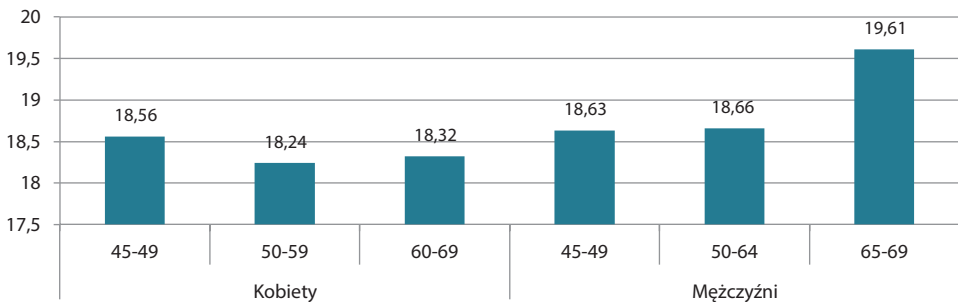
²²¹ Badania CBOS z 2007 r. wykazały, że znaczący odsetek osób w wieku powyżej 50 lat określa siebie jako ludzi w średnim wieku; stwierdziło tak np. 49% osób w wieku 60-64 lata. Można to interpretować jako niechęć do ujawniania symptomów starzenia, ale także jako poczucie wydłużającej się perspektywy trwania życia.

²²² C. Szmidt (red.), *Kompleksowy...*, op. cit., s. 288.

gania własnej roli w kształtowaniu przebiegu życia w wymiarze prywatnym i społecznym. Refleksja nad możliwymi do zaakceptowania formami własnej aktywności bądź bierności staje się impulsem do opracowania jednostkowej strategii wobec starzenia się.

Z pewnością na aktywne postawy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec własnego starzenia się ma wpływ odczuwana satysfakcja z życia. W ramach badań *Diagnozy* posłużono się Skalą Satysfakcji z Życia (SWLS), posiadającą wysokie parametry psychometryczne²²³. Na podstawie wartości wskaźników satysfakcji z życia zauważono, że zbiorowość osób w wieku 45+ jest raczej przeciętnie zadowolona z życia – średnia dla całej populacji sięga 18,6 przy rozpiętości skali od 5 do 35 pkt. Istotnie wyższy poziom satysfakcji charakteryzuje przy tym mężczyzn niż kobiety, obserwuje się też istotne zróżnicowanie tego parametru w grupach wiekowych kobiet i mężczyzn²²⁴ – wykres 3.15. Zauważmy, że na tle innych grup wieku 45+ wyraźnie wyróżniają się wysokim poziomem satysfakcji z życia mężczyźni w wieku emerytalnym, tj. 65-69 lat; jest on istotnie wyższy w porównaniu z młodszymi mężczyznami, w wieku 50-64 lata oraz kobietami w wieku emerytalnym, tj. 60-69 lat i przedemerytalnym, tj. 50-59 lat²²⁵.

Wykres 3.15. Średnie wartości wskaźnika satysfakcji z życia kobiet i mężczyzn według wieku (N = 3200)



Źródło: E. Bielawska-Batorowicz, *Potrzeby i jakość życia a aktywność zawodowa osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Generalnie, im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższy poziom satysfakcji z życia²²⁶, przy czym na wszystkich poziomach wykształcenia średnie wskaźniki SWLS są niższe wśród kobiet niż wśród mężczyzn (jedynie w przypadku wyższego wykształcenia odnotowano minimalną różnicę, sięgającą 0,03, w poziomie wskaźników SWLS dla obu płci, w pozostałych przypadkach różnice są znaczące) – tab. 3.12.

²²³ SWLS (Skala Satysfakcji z Życia) jest przeznaczona do indywidualnego i grupowego badania zdrowych i chorych osób dorosłych. Zawiera pięć stwierdzeń – respondent ocenia, w jakim stopniu odnoszą się one do jego dotychczasowego życia. Wynikiem pomiaru jest ogólny wskaźnik poczucia zadowolenia z życia. Jest powszechnie używanym narzędziem do mierzenia dobrostanu psychicznego w oparciu o operacjonalizację satysfakcji z życia jako świadomej poznawczej oceny życia, podczas której jednostka dokonuje porównania warunków swojego życia z narzuconymi sobie standardami [W. Pavot, E. Diener, *Review of the satisfaction with life scale*, Psychological Assessment 1993, 164-172]. Osoba badana udziela odpowiedzi na siedmiostopniowej skali. Zakres wyników mieści się w granicach od 5 do 35 punktów. Im większa liczba punktów, tym większy poziom satysfakcji z życia osoby badanej.

²²⁴ Różnice są istotne w sensie statystycznym: w przekroju płci $p = 0,005$, w przekroju wieku $p = 0,011$.

²²⁵ Prawdopodobieństwo testowe jest na poziomie – odpowiednio – 0,023, 0,002 i bliskie 0.

²²⁶ Dla kobiet $p < 0,001$, zaś dla mężczyzn $p < 0,001$.

Istotnym wyznacznikiem poziomu satysfakcji z życia jest sytuacja materialna – brak oszczędności w gospodarstwie domowym respondentów oraz konieczność korzystania z pomocy zewnętrznej pozostawały w istotnym związku z niższym poziomem satysfakcji osób w wieku 45/50+²²⁷. Kolejna cecha pozostająca w związku z satysfakcją z życia to stan zdrowia respondentów (w ocenie własnej). Wskaźniki SWLS są wyraźnie wyższe u tych kobiet i mężczyzn, którzy ocenili swój stan zdrowia jako dość dobry i bardzo dobry²²⁸.

Tabela 3.12. Poziom satysfakcji z życia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ a zmienne opisujące stany aktywności zawodowej

Zmienne opisujące stany aktywności zawodowej	Charakter relacji z satysfakcją z życia
Wiek przejścia na emeryturę kobiet	Korelacja nieistotna
Wiek przejścia na emeryturę mężczyzn	Istotna korelacja ($p = 0,003$); im młodszy wiek odejścia na emeryturę, tym wyższy poziom satysfakcji z życia
Chęć odejścia na emeryturę lub kontynuacji pracy zawodowej w obecnym miejscu pracy aktualnie pracujących w wieku 45+	Istotny związek ($p < 0,001$); chęć dalszej pracy w aktualnym miejscu pracy łączy się z wyższym poziomem satysfakcji z życia (osoby chcące przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe są mniej zadowolone z życia)
Wykonywanie odpłatnej pracy na emeryturze	Istotny związek ($p = 0,012$) na poziomie populacji ogółem na korzyść kiedykolwiek pracujących na emeryturze; w większym stopniu dotyczy to kobiet ($p = 0,049$) – dla mężczyzn fakt wykonywania na emeryturze odpłatnej pracy nie różnicuje satysfakcji z życia
Ocena przyszłości zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego/uzyskaniu uprawnień emerytalnych	Istotne różnice na korzyść tych, którzy wyrażali chęć dalszej aktywności zawodowej, także po osiągnięciu wieku emerytalnego/po uzyskaniu uprawnień emerytalnych, jeżeli stan zdrowia pozwoli ($p < 0,001$); zarówno kobiety ($p = 0,005$), jak i mężczyźni ($p = 0,002$) uzyskiwali wyższą satysfakcję z życia, jeśli planowali dalszą aktywność zawodową
Ocena własnej przydatności w miejscu pracy ze względu na posiadane kwalifikacje	Związek nieistotny
Praca w niepełnym wymiarze w ciągu życia	Istotny związek ($p < 0,005$); fakt wykonywania kiedykolwiek pracy w niepełnym wymiarze łączy się z niższym poziomem satysfakcji z życia
Doświadczenia stanu bezrobocia rejestrowanego w ciągu życia	Istotny związek ($p < 0,001$); doświadczenie bezrobocia rejestrowanego łączy się z niższym poziomem satysfakcji
Doświadczenie w prowadzeniu samodzielnej działalności gospodarczej w ciągu życia	Istotny związek ($p < 0,001$); zarówno kobiety ($p = 0,002$), jak i mężczyźni ($p = 0,007$), którzy byli samodzielnymi przedsiębiorcami, wykazywali wyższy poziom satysfakcji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: E. Bielawska-Batorowicz, *Potrzeby i jakość życia a aktywność zawodowa osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

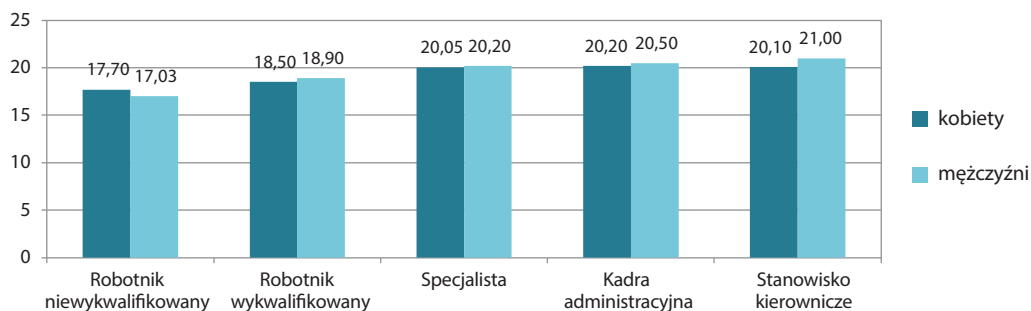
²²⁷ W obu przypadkach $p < 0,001$.

²²⁸ Szczegółowe wartości wskaźników satysfakcji zamieszczono w: E. Bielawska-Batorowicz, *Potrzeby i jakość życia a aktywność zawodowa osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Większą satysfakcję z życia uzyskują osoby (raczej kobiety niż mężczyźni) reprezentujące aktywne postawy wobec pracy zawodowej w perspektywie dalszego życia – tab. 3.12. Dość ambiwalentną postawę przejawiają mężczyźni, którzy z jednej strony osiągają większą satysfakcję przechodząc na emeryturę w relatywnie młodszym wieku, kończącym ich aktywność zawodową (fakt wykonywania pracy na emeryturze nie różnicuje ich satysfakcji), z drugiej – z satysfakcją pozytywnie łączy się w ich przypadku sam fakt planowania podjęcia pracy na emeryturze (mężczyźni, którzy mają w planach podjęcie pracy zawodowej odczuwają większą satysfakcję od tych, którzy wolicjonalnie wybierają stan bierności zawodowej).

Poziom satysfakcji z życia różni się istotnie u osób zatrudnionych na różnych stanowiskach pracy, co poniekąd wiąże się także z uzyskanymi wcześniej informacjami na temat związku poziomu satysfakcji z życia z poziomem wykształcenia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Najwyższy poziom osiąga ona u osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i systematycznie spada do najniższego poziomu u osób wykonujących pracę robotnika niewykwalifikowanego. Zasada ta dotyczy tak kobiet, jak mężczyzn²²⁹ – wykres 3.16.

Wykres 3.16. Średnie wartości wskaźnika satysfakcji z życia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ zatrudnionych na różnych stanowiskach pracy (N = 3200)



Źródło: E. Bielawska-Batorowicz, *Potrzeby i jakość życia a aktywność zawodowa osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ zaangażowani w pozazawodowe aktywności odczuwają także większą satysfakcję z życia. Działalność społeczna, wolontariacka, przynależność do organizacji i stowarzyszeń²³⁰, dotyczy nielicznej grupy osób w wieku 45/50+ uczestniczących w badaniach *Diagnozy* (zależnie od formy aktywności, od 2 do 5%) i łączy się z wyższym poziomem satysfakcji z życia niż u osób biernych społecznie.

Poczucie satysfakcji z życia pozostaje w istotnym związku z sytuacją na rynku pracy, określoną poprzez wyodrębnione typy rynków pracy. Najwyższe wartości wskaźnika satysfakcji odnotowano wśród mieszkańców rynku pracy typu A, następnie rynków typu C i B, nie ma natomiast istotnych różnic między mieszkańcami wsi i miast²³¹. Niski stopień urbanizacji rynku typu A, teren względnie młody demograficznie – co prawda wyróżniający się raczej wysoką stopą bezrobocia, lecz stosunkowo niskim udziałem osób w wieku 45/50+ w ogóle bezrobotnych – sprzyja poczuciu satysfakcji z życia u kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Niewiele mniejsze są wartości wskaźnika SWLS dla kobiet i mężczyzn zamieszkujących tereny

²²⁹ Dla całej populacji $p < 0,001$, dla kobiet $p = 0,005$, zaś dla mężczyzn $p = 0,002$.

²³⁰ Prawdopodobieństwo testowe wynosi: dla działalności społecznej $p < 0,001$, wolontariackiej $p = 0,005$, przynależności do organizacji i stowarzyszeń $p = 0,049$.

²³¹ W przekroju typu rynku pracy $p < 0,001$, zaś w przekroju miasto/wieś $p = 0,102$.

zaliczone do rynku pracy typu C, gdzie w dużych aglomeracjach miejskich występuje raczej niski poziom bezrobocia. Można przypuszczać, że determinanty poczucia satysfakcji z życia są o wiele bardziej zróżnicowane, lecz rzutuje na nie także sytuacja w zakresie bezrobocia.

3.4.3. Potrzeby związane z pracą a stosunek kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do swojej aktywności zawodowej

Eleonora Bielawska-Batorowicz, Bogusława Urbaniak

Praca pozwala na zaspokajanie wielu potrzeb, spośród których ważną rolę odgrywają cztery:

1. potrzeba *osiągnięć* – potrzeba osiągania sukcesów w zadaniach wymagających uzdolnień i wysiłku, a także konkurowania z innymi,
2. potrzeba *afiliacji* – potrzeba bycia akceptowanym przez inne osoby i integrowania się z grupami społecznymi,
3. potrzeba *autonomii* – potrzeba niezależności w podejmowaniu decyzji, swobody działania,
4. potrzeba *dominacji* – potrzeba posiadania władzy i kierowania, także pracą innych.

Wykorzystany w badaniu autorski test psychologiczny²³² pozwolił na ocenę potrzeb związanych z pracą zawodową i relacjami społecznymi w środowisku pracy w kontekście wydłużenia okresu aktywności zawodowej Polaków.

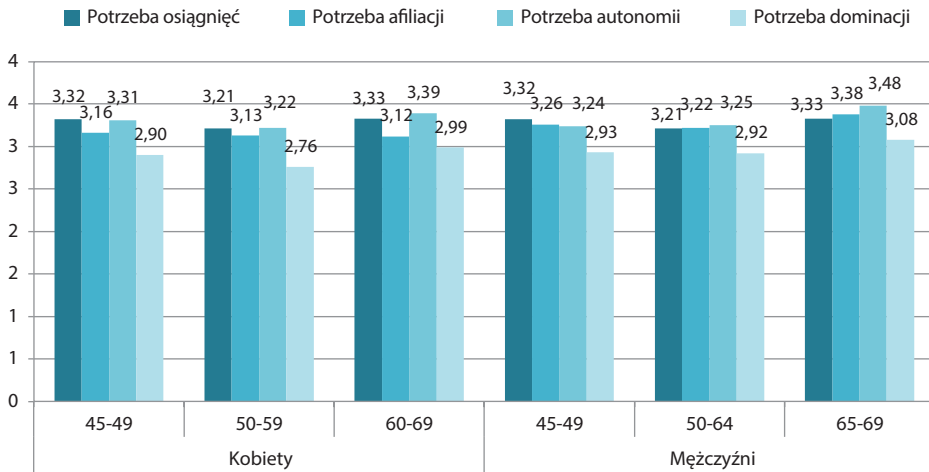
Po pierwsze, należy podkreślić, że wysokie nasilenie wszystkich potrzeb korelowało istotnie i dodatnio z poziomem satysfakcji z życia. Najwyższe wartości współczynnika korelacji dotyczą potrzeby dominacji oraz afiliacji²³³. Zatem osoby, które przejawiają te potrzeby i mogą je zaspokajać w relacjach społecznych, są bardziej zadowolone ze swojego życia. Analiza związku potrzeb i satysfakcji z życia, z uwzględnieniem grup wyodrębnionych ze względu na wiek i płeć, prowadzi do podobnych wniosków, choć w niektórych przypadkach współczynniki korelacji nie są istotne statystycznie.

Natężenie potrzeb – z wyjątkiem potrzeby dominacji – jest analogiczne u kobiet i mężczyzn. Wskaźnik potrzeby dominacji jest natomiast istotnie wyższy u mężczyzn. Porównania wielokrotne wskazują na istotne różnice natężenia poszczególnych potrzeb w grupach wyodrębnionych ze względu na płeć i wiek (wykres 3.17).

²³² Potrzeby te mierzone *Kwestionariuszem Oceny Potrzeb*, wypracowanym i udostępnionym dla potrzeb projektu przez dr A. Paszkowską-Rogacz (Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego). Narzędzie to pozwala na scharakteryzowanie potrzeb dotyczących funkcjonowania w relacjach społecznych, a konstrukcja skali i treść poszczególnych itemów uwzględnia sytuacje związane z pracą zawodową i relacjami społecznymi w środowisku pracy. Osoby o wysokich wynikach na skali Potrzeba Osiągnięć są nastawione zadaniowo i bardziej koncentrują się na osiągnięciach niż na spodziewanych za nie nagrodach. Najsilniejszym motywatorem są dla nich stawiane im zadania i sytuacje, które umożliwiają konkurowanie z innymi. Z kolei ludzie o niskim poziomie tej potrzeby w podobnych sytuacjach będą mało wydajni. Osoby osiągające wysokie wyniki na skali Potrzeba Afiliacji motywowane są potrzebą nawiązywania satysfakcjonujących stosunków interpersonalnych z innymi ludźmi. Chcą być lubiane i akceptowane przez innych, przejawiają też wyraźną tendencję do konformizmu. W relacjach z innymi ludźmi starają się stwarzać atmosferę zaufania i wzajemnego zrozumienia. Preferują współpracę unikając przy tym współzawodnictwa, doskonale natomiast sprawdzają się w pracy polegającej np. na obsłudze klienta. Osoby o wysokim wyniku na skali Potrzeba Dominacji lubią mieć władzę. Mogą działać na jednym z dwóch pól aktywności: bezpośrednio kierować innymi ludźmi i wpływać na nich, bądź też kierować działalnością innych ludzi w celu osiągnięcia celów organizacji. Wysoki wynik w tej skali oznacza również, iż dana osoba lubi współzawodnictwo i poszukuje go, jest także nastawiona na zdobycie wysokiego statusu społecznego i majątkowego. Pociągają ją role przywódcze, natomiast może być niewystarczająco elastyczna i mało zorientowana na ludzi. Wysokie wyniki na skali Potrzeba Autonomii wskazują na to, że dana osoba w pracy najbardziej ceni sobie niezależność i swobodę działania. Nie uznaje autorytetów, jest zbuntowana i uparta. Chce mieć możliwość samodzielnego ustalania harmonogramu swoich zadań i swobodnego rozporządzanie swoim czasem. Wykonując zadania, stara się być swoim własnym szefem.

²³³ Dla potrzeby dominacji: $\rho = 0,146$, $p < 0,001$, dla potrzeby afiliacji $\rho = 0,105$, $p < 0,001$; ρ – współczynnik korelacji rang Spearmana.

Wykres 3.17. Średnie wartości natężenia potrzeb według płci i wieku (N = 3200)



Źródło: E. Bielawska-Batorowicz, *Potrzeby i jakość życia a aktywność zawodowa osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Nasilenie badanych potrzeb jest skorelowane z wiekiem przejścia na emeryturę, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Istotne związki dotyczą obu płci, jeśli chodzi o potrzebę osiągnięć i potrzebę autonomii. Tak kobiety, jak mężczyźni o silniejszej potrzebie osiągnięć przeszli na emeryturę później niż osoby o mniejszym nasileniu tej potrzeby. Ten sam wniosek odnosi się do potrzeby autonomii. Także łączny staż pracy pozostaje w związku z nasileniem potrzeb psychologicznych. Dodatni związek w przypadku kobiet dotyczy potrzeby dominacji, a w przypadku mężczyzn – potrzeby autonomii i dominacji. Przyczyny odejścia na emeryturę pozostają również w związku z nasileniem występowania omawianych potrzeb u badanych osób w wieku 45+. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy stali się emerytami z powodu spełnienia warunków umożliwiających wcześniejszą emeryturę/uzyskanie świadczenia przedemerytalnego charakteryzowali się niższym natężeniem potrzeby osiągnięć, potrzeby autonomii i potrzeby dominacji²³⁴.

Słonność do odejścia na emeryturę z aktualnie zajmowanego miejsca pracy wraz z uzyskaniem uprawnień jest powiązana z natężeniem takich potrzeb jak:

- potrzeba dominacji, której natężenie jest niższe u mężczyzn w wieku 50-64 lata pragnących odejść na emeryturę,
- potrzeba autonomii, której natężenie jest niższe u kobiet w wieku 50-59 lat pragnących odejść na emeryturę,
- potrzeba afiliacji, której natężenie jest wyższe u kobiet w wieku 45-49 lat pragnących odejść na emeryturę; taki wynik może być efektem niekorzystnej atmosfery w miejscu pracy, na co mogą być szczególnie wyczulone osoby z silną potrzebą afiliacji²³⁵.

²³⁴ Zależność między potrzebą osiągnięć i wiekiem przejścia na emeryturę jest istotna statystycznie (dla kobiet $p = 0,010$, dla mężczyzn $p = 0,024$; dla potrzeby autonomii: dla kobiet $p = 0,035$, dla mężczyzn $p = 0,019$. Zależność między stażem pracy a potrzebą dominacji dla kobiet $p < 0,001$ oraz potrzebą autonomii ($p = 0,001$) i dominacji ($p = 0,003$) dla mężczyzn. Przyczyny odejścia na emeryturę a potrzeby osiągnięć (kobiety $p = 0,039$, mężczyźni $p = 0,003$), potrzeby autonomii (odpowiednio, $p = 0,012$ i $p = 0,006$) i potrzeby dominacji (odpowiednio, $p = 0,010$ i $p = 0,002$).

²³⁵ Dla potrzeby dominacji $p = 0,028$, dla autonomii $p = 0,046$, dla afiliacji $p = 0,038$.

Zauważono, że kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+, które kiedykolwiek zajmowały się samodzielną działalnością gospodarczą, różnią się od pozostałych osób zakresem natężenia potrzeb. Najczęściej powtarzająca się zależność dotyczy większego nasilenia potrzeby dominacji u osób przedsiębiorczych. Wyższe natężenie potrzeby osiągnięć (obok dominacji i autonomii) wiąże się z prowadzeniem własnego przedsiębiorstwa tylko jeśli chodzi o mężczyzn z najmłodszej grupy wieku 45/50+. Potrzeba afiliacji różni osoby prowadzące działalność gospodarczą od pozostałych tylko w przypadku kobiet.

Rodzaje potrzeb i ich natężenie mają także związek z oczekiwaniami kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec przyszłości. Mężczyźni, którzy chcą być aktywni zawodowo także po osiągnięciu wieku emerytalnego, wyróżniają się spośród innych najwyższymi wartościami wskaźników potrzeby osiągnięć, afiliacji i dominacji. Podobnie kobiety, które chciałyby nadal pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego/nabyciu uprawnień emerytalnych, wyróżniają największe natężenie potrzeby osiągnięć i afiliacji. Natomiast zarówno kobiety, jak i mężczyźni planujący zakończenie aktywnego życia zawodowego wraz z nabyciem uprawnień, charakteryzują się najwyższymi wskaźnikami potrzeby autonomii, zaś kobiety – także potrzeby dominacji.

3.5. Polityka personalna wobec pracowników w wieku 45/50+

3.5.1. Świadomość odmienności – ocena zainteresowania pracodawców specyfiką ZZL, z uwzględnieniem starszego wieku

Zarządzanie wiekiem to nowe podejście do zarządzania ludźmi w organizacji, które „można traktować jak zbiór metod inwestowania i pielęgnowania kapitału ludzkiego, tak by praca (niezależnie od wieku) przyniosła korzyści firmie i satysfakcję osobistą pracowników”²³⁶. Jest to podejście do ogółu pracowników²³⁷, których możliwości, potrzeby, motywacja mogą ulegać przekształceniom w różnych fazach życia. Najlepiej ilustruje to wypowiedź przedstawicielki jednej z niepublicznych agencji zatrudnienia²³⁸:

(...) młoda generacja wymaga innego sposobu zarządzania, innego sposobu komunikacji, innego sposobu delegowania celów i rozliczania i monitoringu. To musi być robione w bardzo krótkich okresach czasu, oparte na bardzo klasycznych, szczegółowo pokazanych parametrach i musi być super mierzałne. W przypadku osób starszych tutaj delegowanie poleceń czy ustalanie pewnych celów długookresowych, te osoby są dużo bardziej cierpliwe, te osoby są dużo bardziej jakby dedykowane do tego co mają robić nawet jeśli nie do końca mają poczucie po co to jest robione, w jakim kierunku, jaka jest strategia i tak dalej. Dużo łatwiej się zarządza grupą osób 45+.

Tworzenie strategii ZZL w segmencie dotyczącym starszych pracowników ma swoje uwarunkowania wewnętrzne, do których zaliczamy filary konkurencyjności. Mają one strategiczne znaczenie w budowie konkurencyjności organizacyjnej. Większość podmiotów uczestniczących w badaniach *Diagnozy* reprezentuje szeroko rozumiany sektor usług, więc jest dość oczywiste, że pracodawcy uznali za filar swojej przewagi konkurencyjnej zasoby niematerialne (wiedzę ekspercką pracowników, know-how itp.) – 65,9% (podobnie w sektorze publicznym wskazało na nie 78% pracodawców, zaś w niepublicznym – 65,5%). Do jakości posiadanego kapitału intelektualnego w równej mierze przywiązują wagę podmioty duże (68% pracodawców), jak i podmioty mikro (66,1%). Choć dążymy do zbudowania gospodarki

²³⁶ J. M. Lichtarski, E. Stańczyk-Hugiet, M. Wąsowicz, *Raport nt. możliwości wykorzystania nowoczesnych metod zarządzania, w tym zarządzania wiedzą w obszarze aktywizacji osób starszych*, Wrocław 2010, s. 31.

²³⁷ Więcej na temat rozważań definicyjnych w raporcie P. Woszczyk (red.), *Zarządzanie ...*, op. cit., s. 30-33.

²³⁸ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.)

opartej na wiedzy, w której czynnikiem przewagi konkurencyjnej jest innowacyjność, to jednak w nieco częściej niż co czwartej organizacji (25,8%) filarem konkurencyjności pozostają tradycyjnie przede wszystkim zasoby materialne (własne budynki i grunty, park maszynowy itp.). Z jednej strony budzi to refleksje na temat powolności natury zachodzących procesów unowocześniania polskiej gospodarki, z drugiej zaś określa rodzaj kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od pracowników w wieku 45/50+.

Badania filarów konkurencyjności dla typu rynku pracy wykazały istotne powiązanie ich z lokalizacją podmiotów²³⁹. Zdecydowanie zasoby niematerialne są najbardziej cenione na obszarach zaliczanych do rynku typu C (który wyróżnia się bardzo wysokim stopniem urbanizacji, małym bezrobociem, zaawansowaną starością demograficzną oraz dużym odsetkiem osób w wieku 45/50+ wśród bezrobotnych), gdzie trzech na czterech pracodawców uznało je za swój atut. Natomiast pracodawcy działający na rynku pracy typu A (niski poziom urbanizacji, wysoka stopa bezrobocia, relatywna młodość demograficzna i niski udział osób w wieku 45/50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych) w większej mierze skłaniają się do uznania za czynnik przewagi konkurencyjnej posiadane zasoby materialne. W takiej sytuacji jest co drugi pracodawca działający na rynku typu A i zaledwie co szósty na rynku typu C. Konkludując, duże skupiska gospodarcze przyciągają pracodawców zdających sobie sprawę ze znaczenia zasobów niematerialnych w budowie nowoczesnych struktur gospodarczych, zaś tereny quasiwiejskie, małomiasteczkowe, pozostają tradycyjnie miejscem lokalizacji głównie pracodawców budujących przewagę konkurencyjną w oparciu o zasoby materialne.

Rodzi się więc pytanie, czy odmienność w postrzeganiu roli kapitału ludzkiego w budowie wartości organizacji przekłada się na odmienne podejście do pracowników w wieku 45+ w obszarze zarządzania? Czy można mówić o zarządzaniu wiekiem? Jak można wnioskować na podstawie wyników badania jakościowego pracodawców, przeprowadzonego w ramach *Diagnozy*, wiedza dotycząca zarządzania wiekiem jest wśród pracodawców – zwłaszcza mniejszych – niewielka. Pracodawcy poproszeni o spontaniczne wypowiedzi na temat zarządzania wiekiem nie byli w stanie ustosunkować się do tej kwestii, jednak po naprowadzeniu przez ankietera wskazywali na pewne stosowane rozwiązania. Podobnie, kafeteria obszarów zarządzania wiekiem została przedstawiona uczestnikom badania ilościowego pracodawców, co również pozwoliło na ocenę zakresu i skali wykorzystania instrumentów zarządzania wiekiem. Jak wynika z badania ilościowego pracodawców, wśród różnorodnych technik i narzędzi wykorzystywanych w ZZL (wykres 3.18), w tym użytecznych w zarządzaniu wiekiem, można wyodrębnić cztery, które występują w organizacjach uczących się. Są to: (i) kierowanie karierą pracowników, tak aby umożliwić wymianę doświadczeń pracowników w różnym wieku, (ii) zarządzanie wiedzą, (iii) praca w zespołach zróżnicowanych wiekowo, oraz (iv) metody szkoleń korzystające z wymiany doświadczeń, np. mentoring, coaching. Wypowiedzi pracodawców są niezmiernie budujące, gdyż większość z nich (60-66%) stosuje pierwsze trzy wymienione techniki. Względnie najmniej pracodawców (43%) korzysta z mentoringu i coachingu (jednak jest to także odsetek stosunkowo wysoki). Na tej podstawie można sądzić, że pracownicy w wieku 45+ mają duże szanse zatrudnienia, bowiem ze względu na posiadany zasób kompetencyjny wspierają dążenie pracodawców do budowy organizacji uczącej się.

Marcina wyszkolił Rysiek, który przeszedł na emeryturę i tak dalej, czyli jest to stosowane. Młodszy uczy się przy starszym. [przedsiębiorstwo, rynek typu B, małopolskie]

Ale już dalsze wypowiedzi pracodawców, zwłaszcza uczestników badania jakościowego, skłaniają do weryfikacji pierwszego wrażenia. Okazuje się, że nie są w pełni świadomi znaczenia wieku jako czynnika, który powinien być brany pod uwagę przy planowaniu zatrudnienia, organizacji czasu pracy, doborze formy zatrudnienia, i to z uwagi na interesy pracodawców. W ramach Panelu Ekspertów przedstawicielka fundacji stwierdziła, że *trzeba wziąć pod uwagę upowszechnienie polityki zarządzania wiekiem, bo dla większości przedsiębiorców czy mena-*

²³⁹ $p < 0,001$.

dżerów odpowiedzialnych za zatrudnianie pracowników, to osoby w tym wieku 40+ to są osoby – seniorzy, starszuszki²⁴⁰. Można by dodać – a więc nie ma się czego po nich spodziewać. Ale takie podejście wzmaga jedynie niechętnie postawy pracodawców wobec pracowników powyżej 45./50. roku życia i dlatego coraz częściej wyrażane jest odmienne przekonanie: że pracodawców nie interesuje wiek zatrudnionych, ale osiągnięte efekty pracy, bez względu na metrykę pracowników (wskazało tak 96,5% uczestników badania ilościowego pracodawców). Wysiłki ukierunkowane na wysokie efekty pracy są wspierane, dodatkowo wynagradzane – 73,2% pracodawców. Jest to pogląd dominujący wśród pracodawców, co potwierdzają również badania podmiotów startujących w II etapie konkursu Lider ZZL, organizowanego corocznie przez IPiSS²⁴¹.

Wykres 3.18. Techniki i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi stosowane przez pracodawców (w %; N = 1011)



Źródło: R. Piwowarski, *Polityka personalna wobec pracowników 45+. Organizacja pracy i czasu*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Pracodawcy z jednej strony oczekują od pracowników odpowiednich efektów pracy, a z drugiej wprowadzają systemy wynagrodzeń, które nie stymulują do ich osiągnięcia, stosując np. dodatki stażowe (26,9% pracodawców), czy awanse oparte na starszeństwie (14,8%). Pełnią one rolę stabilizacyjną w stosunku do pracowników, są swego rodzaju nagrodą za długoletnią lojalność. Jak zauważa S. Borkowska, „niejednokrotnie dodatki stażowe są utożsa-

²⁴⁰ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.)

²⁴¹ B. Urbaniak, P. Bohdziewicz, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kreowanie nowoczesności, Raport z badań przeprowadzonych wśród firm biorących udział w XII edycji konkursu Lider zarządzania Zasobami Ludzkimi*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 137.

*miane z opłatą za zwiększającą się efektywność*²⁴², gdyż zakłada się, że im dłuższy staż, a ten jak wiadomo rośnie wraz z wiekiem pracownika, tym lepsze są jego wyniki, czasem trudno wymierne. Przy wynagradzaniu za efekty, jeśli pracownik takowych nie ma mimo długiego stażu, dodatki stażowe gwarantują podwyżki „bez wysiłku” pełniąc rolę wyrównującą „straty” w stosunku do innych, młodszych pracowników, osiągających wysokie i wymierne efekty pracy. Może to być odbierane jako działanie demotywujące zespoły pracowników. Dodatki stażowe do wynagrodzeń pozostają w istotnym statystycznie związku z sektorem gospodarki ($p < 0,001$). Są narzędziem ZZL charakterystycznym dla sektora publicznego (stosuje je 85,4% pracodawców, w sektorze niepublicznym tylko co czwarta firma) i dużych organizacji – wykorzystywane przez prawie co drugiego pracodawcę (46,4%) – wykres 3.18.

Wynagradzanie za kompetencje i wynagradzanie za efekty mają podobne wskaźniki popularności wśród pracodawców, stosuje je, odpowiednio, 70,5% i 73,2% (wykres 3.18). Taka formuła wynagrodzeń jest zgodna z obecnymi trendami wynagradzania za wiedzę (umiejętności) oraz za efekty pracy. W odniesieniu do starszych pracowników oznacza to promowanie poprzez wynagrodzenia określonych zachowań uznanych za szczególnie pożądane przez pracodawców. Powinien im towarzyszyć systemowy rozwój kompetencji, wsparty m.in. szkoleniami, lecz te – jak wcześniej zauważono – nie są zbyt upowszechnione.

Znamienne jest zróżnicowanie zainteresowanie metodami i technikami ZZL wśród pracodawców według sektora gospodarki, liczby zatrudnionych oraz – w szczególności – typu rynku pracy. Analizy szczegółowe tych zagadnień zawarto w raportach tematycznych, przygotowanych na potrzeby niniejszego raportu. Wyraźnie daje się zauważyć odmienne podejście pracodawców działających na rynkach pracy A i C. Pracodawcy z rynku pracy typu C, zlokalizowani na obszarach wysoko zurbanizowanych, z niskim poziomem bezrobocia, znacznie częściej stosują wynagradzanie za efekty oraz za kompetencje niż pracodawcy funkcjonujący w małych ośrodkach, gdzie stopa bezrobocia jest wysoka. Towarzyszy temu większe zainteresowanie budowaniem organizacji uczącej się i raczej niechętny stosunek do wynagradzania senioralnego. Oznacza to bardziej nowoczesne rozwiązania w zakresie ZZL na rynkach pracy C, które będą tym samym bardziej wymagające w stosunku do pracowników w wieku 45/50+, ale jednocześnie dadzą im większe wsparcie. Z kolei pracodawcy zlokalizowani na rynku pracy typu A o wiele częściej niż operujący na rynku typu C uwzględniają wiek pracowników w swoich planach zatrudnienia (odpowiednio: co szósty i prawie co jedenasty), dobierają odpowiednie formy zatrudnienia, stosują dodatki stażowe (prawie dwukrotnie częściej niż pracodawcy z rynku typu C) oraz awanse oparte na zasadzie starszeństwa (odpowiednio: prawie co czwarty pracodawca na rynku typu A i co siódmy na rynku typu C). Pracownicy w wieku 45/50+ na rynku typu A mogą mieć większe wymagania płacowe, a pracodawcy, z uwagi na duże znaczenie senioralności w ZZL, większe obawy przed zatrudnianiem starszych pracowników niż młodszych. Wniosek ten wspiera relatywnie mniejsza popularność wynagradzania za efekty pracy wśród pracodawców na rynkach typu A niż na rynkach typu C (odpowiednio, 65,2% i 73,1%).

Świadomość unikalności kapitału ludzkiego jako zasobu o strategicznym znaczeniu dla organizacji skłania zarządzających do stosowania różnych sposobów zatrzymywania wiedzy w jej obrębie szczególnie gdy zapada nieodwołalna decyzja o przejściu starszego pracownika na emeryturę (tab. 3.13). Zarządzanie wiedzą obejmuje także działania o charakterze organizacyjnym, które pozwalają na wymianę doświadczeń między pracownikami, uzupełnianie ich umiejętności oraz kształtowanie odpowiednich postaw i zachowań. To także zapewnianie sobie rezerwowych zasobów pracy, których najlepszą część tworzą emerytowani, byli pracownicy organizacji. Sięganie po byłych pracowników, którzy przeszli na emeryturę, to czerpanie z kompetencji kształtowanych latami, które pozostają nadal aktualne i tym samym przydatne pracodawcy. Nieco ponad połowa pracodawców korzysta z tak popularnych sposobów za-

²⁴² S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004, s. 114.

trzymywania wiedzy w organizacji jak: dublowanie kompetencji wśród zatrudnionych (63,3% pracodawców), sporządzanie dokumentacji z wypełnionych zadań (56,3%) i zatrudnianie emerytowanych pracowników (49,9%). Ostatni z wymienionych sposobów jest nieco bardziej powszechny wśród pracodawców na rynku pracy typu C niż A i B – 56,2%. Emerytowani pracownicy w mniejszym stopniu mogą liczyć na pracę w sektorze publicznym (43,6%), na rynku typu A oraz u pracodawców małych (48,6%) i mikro (49,8%).

Tabela 3.13. Metody zatrzymywania wiedzy związane z odejściem pracowników na emeryturę (odpowiedzi „TAK” w %; N = 1011)

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor			Liczba zatrudnionych				Typ rynku pracy				
		publiczny	niepubliczny	p	do 9	11-49	50-249	250 i więcej	p	A	B	C	p
Podział obowiązków, który pozwala na wzajemne zastępowanie się pracownikami, czyli dublowanie kompetencji	63,3	68,1	63,1	0,516	63,0	69,8	68,6	79,7	0,697	60,9	65,7	62,8	0,525
Sporządzanie dokumentacji z wypełnionych zadań, która pozwala innym osobom zastąpić w razie potrzeby odchodzącego pracownika	56,3	73,7	55,7	0,041*	56,0	60,8	67,7	73,4	0,569	60,9	44,9	60,7	< 0,001*
System sztafetowy – rekrutacja nowego pracownika przed zakończeniem pracy osoby odchodzącej na emeryturę	42,3	50,4	42,0	0,366	41,7	51,9	60,2	72,0	0,203	49,0	45,6	37,8	0,009*
Przygotowywanie sukcesorów dla niewralgicznych stanowisk	37,5	33,5	37,6	0,712	37,4	35,7	47,8	62,2	0,520	36,7	38,2	37,4	0,947
Utrzymywanie kontaktów z emerytami, posiadającymi wiedzę ekspercką	44,2	52,1	43,9	0,302	43,9	49,0	52,7	50,9	0,866	48,1	39,6	45,1	0,144
Zatrudnianie w razie potrzeby osób z grupy emerytowanych pracowników	49,9	43,6	50,1	0,483	49,8	48,6	57,9	65,5	0,744	45,4	41,3	56,2	< 0,001*

Źródło: R. Piwowarski, *Polityka personalna wobec pracowników 45+. Organizacja pracy i czasu*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

O wiele częściej wymienione metody zatrzymywania wiedzy w organizacji stosują duże jednostki. Jest to najbardziej widoczne w przypadku metody sukcesji, czyli przygotowywania

sukcesorów dla newralgicznych stanowisk (odpowiednio, 62,2% pracodawców dużych i tylko 37,4% mikropodmiotów), choć różnice te pozostają nieistotne statystycznie (tab. 3.13). Podmioty sektora publicznego istotnie częściej niż niepubliczne wymagają sporządzania dokumentacji z wypełnionych zadań. To zbiurokratyzowanie urzędów sprzyja jednak zatrzymaniu wiedzy w organizacji.

Z przeprowadzonych w trakcie badania jakościowego *Diagnozy* rozmów z pracodawcami wynika, że rzadko stosują oni sformalizowany system transferu wiedzy i umiejętności pomiędzy pracownikami starszymi i młodszymi. Jeżeli już taki transfer ma miejsce, to następuje samoistnie, a nie w sposób sterowany, szczególnie w małych i średnich organizacjach. Współpracownicy spontanicznie sami wymieniają się wiedzą i doświadczeniami.

(...) kadra tutaj jest taka, że wspiera tych młodych. Tutaj są właśnie takie osoby, że jak coś nie wiedzą, to pytają tych starszych (...), czyli jest ten przepływ informacji, pomaganie, wprowadzanie tych młodych. [instytucja publiczna, rynek typu A, mazowieckie]

Ale bywa i tak, że starsi pracownicy nie chcą się dzielić wiedzą, czując konkurencję ze strony młodszych.

(...) owszem, to tam dyskusje, to jak na papierosa – tak, ale jeżeli chodzi o umiejętności, kontakty, to raczej nie (...) no to wynika po prostu z pewnego zagrożenia. Jeśli ktoś przychodzi młodszy i chce zgłębić tajemnice (...). [przedsiębiorstwo, rynek typu C, podkarpackie]

Zarządzający, ale także cały personel, ma niewystarczającą świadomość odmiennych możliwości (np. kompetencje psychofizyczne) i potrzeb pracowników w zależności od fazy życia, w której się znajdują, ponieważ nie jest ona wspierana odpowiednimi szkoleniami. Pracodawcy preferują szkolenia w zakresie tzw. twardych umiejętności i rzadko sięgają po te z obszaru tzw. umiejętności miękkich, nie mówiąc już o tym, że szkolenia powiązane tematycznie ze starzeniem się zespołów pracowniczych organizowane są bardzo rzadko; jeśli już, to częściej w dużych organizacjach niż w małych i średnich (tab. 3.13). Na przykład szkolenia z zarządzania różnorodnością czy z zakresu równowagi praca-życie, w ciągu minionych 5 lat miały miejsce – odpowiednio – jedynie u co siódmego (pierwszy typ szkoleń) i u co jedenastego (drugi typ) pracodawcy. Wyjątkowo szkolenia dotyczyły tematyki zarządzania wiekiem (2,7% pracodawców), ale nie jest to zaskakujące, gdyż ta należy do nowych nie tylko w polskich warunkach.

Popularnym wsparciem szkoleń pracowniczych jest możliwość ich współfinansowania ze środków unijnych w ramach PO KL. Dzięki tej pomocy pracodawcy mogą podnosić kwalifikacje swoich pracowników, a także realizować programy unowocześniania metod i narzędzi ZZL. Część tych działań jest ukierunkowana wprost na zasoby ludzkie w wieku 45/50+, co jest o tyle ważne, że bez tej zachęty starsi pracownicy mogliby pozostawać na uboczu programów rozwoju kapitału ludzkiego, realizowanych przez pracodawców. Świadomość możliwości skorzystania z projektów współfinansowanych przez EFS, skierowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, jest jednak nieduża i dotyczy głównie sektora publicznego oraz dużych organizacji, w których pracuje minimum 250 osób. Tylko co szesnasty pracodawca z sektora niepublicznego, ale co czwarty z sektora publicznego uczestniczył w latach 2004-2006 i w obecnej perspektywie finansowej 2007-2013 w programach współfinansowanych ze środków unijnych w ramach PO KL, skierowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. W co drugim przypadku był to program otwarty, kierowany do szeroko zdefiniowanej grupy docelowej, ale także dość często – opracowywany na potrzeby pracowników danej organizacji (43,9% pracodawców uczestniczących w programach PO KL). Najczęściej były to szkolenia zawodowe, związane z podnoszeniem kwalifikacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ oraz nauka języków obcych.

3.5.2. Miejsce pracowników w wieku 45/50+ w wybranych obszarach ZZL

3.5.2.1. Przyjęcia i zwolnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

W badaniu ilościowym pracodawców, z szeregu aspektów związanych z rekrutacją pracowników wybrano tylko jeden – zapytano, czy pracownicy w wieku 45/50+ w ogóle zgłaszają swoje kandydatury do pracy, a jeśli tak, czy mogą liczyć na to, że wiek nie będzie przeszkodą w uzyskaniu zatrudnienia. Wypowiedzi pracodawców wskazują, że kandydaci po 45./50. roku życia zgłaszają się w stopniu umiarkowanym w ramach procesów rekrutacyjnych. Z taką sytuacją spotkało się blisko dwie trzecie pracodawców (tab. 3.14), wskazywali na to często również uczestnicy badania jakościowego. Kandydaci najczęściej aplikują do dużych organizacji (ok. 60% pracodawców odrzuciło odpowiedź „brak zgłoszeń”) i w sektorze niepublicznym. 81,5% pracodawców z sektora publicznego spotkało się z brakiem zgłoszeń kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w procesie rekrutacyjnym; rodzi się pytanie – czyżby już na starcie osoby w tym wieku nie wierzyły w możliwość uzyskania pracy w tym sektorze, czy może raczej jego specyfika utrudnia pracę osób starszych?

Tabela 3.14. Przyczyny niezatrudnienia przez pracodawców kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według sektora i wielkości podmiotów (w %; N = 632)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor		Liczba zatrudnionych			
		publiczny	niepubliczny	do 9	10-49	50-249	250 i więcej
Brak zgłoszenia się takiej osoby podczas rekrutacji	68,2	81,5	67,7	67,9	74,0	71,1	40,4
Niespełnienie przez osobę w wieku 45+ wymogów wstępnych	11,3	5,0	11,6	11,5	8,7	14,1	15,9
Nieotrzymanie w ramach procedury wstępnej pozytywnej oceny	2,6	4,3	2,5	2,4	5,8	4,5	17,0
Preferowanie z różnych względów osób młodszych	11,3	8,1	11,4	11,5	7,5	10,3	13,3
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe osób w wieku 45+	4,3	0,0	4,4	4,6	0,0	3,1	5,2
Inne	4,4	1,0	4,6	4,6	2,9	0,0	9,3
Nie wiem/trudno powiedzieć	0,1	1,0	0,0	0,0	0,6	1,6	2,6
Brak potrzeby	0,1	2,0	0,0	0,0	1,2	1,6	9,3

* Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: R. Piwowarski, *Ruch zatrudnionych w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ napotykać w procesie rekrutacji na bariery wynikające z postaw rekruterów wobec kategorii wieku, chociaż wiek nie powinien być w ogóle uwzględniany. Pracodawcy aż w 11,3% przypadków otwarcie wskazali, że z różnych

względów preferowali młodszych kandydatów²⁴³. Częściej takie postawy wystąpiły w podmiotach sektora niepublicznego (11,4%) niż publicznego (8,1% wskazań), w dużych organizacjach i w mikropodmiotach, najrzadziej natomiast u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Co siódmy pracodawca zaznaczył, że przyczyną odrzucenia kandydatury osoby w wieku 45/50+ były jej (niewystarczające) kompetencje. Najczęściej tę przyczynę wymieniali najwięksi pracodawcy – co trzeci z tej grupy. Jest to dość wysoki wskaźnik, który w świetle wcześniejszych wypowiedzi, wskazujących, że głównie tam kierują się poszukujący pracy w wieku powyżej 45/50 lat, jeszcze raz kaže podkreślić duże trudności z ponownym wejściem na rynek pracy tej kategorii osób.

Pracowników zwalnia się przede wszystkim z powodu restrukturyzacji. Z punktu widzenia interesów pracowniczych każda zmiana organizacyjna niesie z sobą poczucie niepewności, braku bezpieczeństwa, na którym tak bardzo zależy starszym pracownikom. Czy w tych trudnych sytuacjach mogą liczyć na dodatkowe wsparcie swoich pracodawców? Niestety nie – tylko 11,9% pracodawców oferuje jakiegokolwiek wsparcie zwalnianym pracownikom w wieku 45/50+. Są to nieco częściej pracodawcy z sektora publicznego, przede wszystkim zlokalizowani na rynkach pracy typu A, gdzie występuje raczej wysoka stopa bezrobocia ogółem i największy odsetek (35,7%) pracodawców przekonanych o tym, że zwolnieni w wieku 45/50+ zdecydowanie nie mają szans na ponowne znalezienie podobnej pracy.

Na jaką ofertę wsparcia ze strony pracodawców mogą liczyć pracownicy zwalniani po 45./50. roku życia? Najczęściej są to różnego rodzaju odprawy pieniężne, w większości przypadków zgodne z obowiązującym prawem pracy (art. 921k.p.), ale także dodatkowe, wynikające z praktyk przyjętych w danej organizacji – łącznie stosuje je 94,8% pracodawców. Pozostałe formy wsparcia, które mogłyby wzmocnić szanse uzyskania nowej pracy, są niewielkie: pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – 10,9% pracodawców, pośrednictwo pracy – 9,3%, poradnictwo zawodowe – 5,8%, i zupełnie sporadycznie – szkolenia, które jeśli już są oferowane, to przez dużych pracodawców. Ocena pomocy kierowanej do zwalnianych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez pracodawców wypada bardzo niekorzystnie. Nie pomagają także organizacje związkowe, działające w nielicznych podmiotach. Tam, gdzie występowały i podjęły współpracę z kierownictwem, najczęściej w toku dyskusji zwracały uwagę właśnie na kwestie zwolnień pracowników po 45./50. roku życia.

Wypowiedzi Polaków na temat dyskryminacji w procesach rekrutacyjnych udzielone w ramach badań opinii publicznej Eurobarometr 2012 r. wskazują, że wiek powyżej 55 lat kandydata do pracy jest najczęstszą przyczyną jego niekorzystnej sytuacji („gdy firma chce kogoś zatrudnić i musi wybierać między dwoma kandydatami o równych kompetencjach i kwalifikacjach, które kryterium stawia kandydata w niekorzystnej pozycji?”). Choć co drugi badany wyraził taką ocenę, to w porównaniu z innymi krajami Polska jawi się jako kraj stosunkowo przychylny zatrudnianiu osób po 55. roku życia, gdyż w innych krajach większość wypowiedzi wskazywała na barierę zaawansowanego wieku w pomyślnym przebiegu procesu rekrutacyjnego (UE27 – 54%). Dotyczyło to także krajów skandynawskich, które wielokrotnie stawiane są jako przykład przychylnego stosunku do zatrudnienia osób po 50. roku życia, z uwagi na wysoki poziom wskaźników zatrudnienia dla późnych grup wieku, np. w Szwecji – 61%, Finlandii – 57%²⁴⁴.

²⁴³ Więcej na temat dyskryminacji na poziomie mezo i makro oraz ochrony prawnej osób w wieku starszym można znaleźć w: B. Szatur-Jaworska (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich. Materiały, Nr 65, Warszawa 2008, s. 19-36.

²⁴⁴ European Commission, *Discrimination...*, op. cit., s. 88.

3.5.2.2. Środowisko pracy sprzyjające i ograniczające powrót do pracy osób w wieku emerytalnym

Pracodawcy są w stanie zdziałać wiele na rzecz wzrostu aktywności zawodowej osób starszych, także w odniesieniu do grupy, która osiągnęła wiek pozwalający na uzyskanie świadczeń emerytalnych lub przedemerytalnych. Rozważania te mogą być także użyteczne w kontekście wydłużającego się wieku emerytalnego, który obejmuje kolejne lata siódmej dekady życia człowieka.

Wśród wielu czynników decydujących o zainteresowaniu emerytów powrotem do pracy na pierwszym miejscu lokuje się długość i organizacja czasu pracy – łącznie 51,8% wskazań pracodawców, a następnie wymagania pracy, tj. praca mniej stresująca, lżejsza fizycznie, mniej obciążająca umysłowo – łącznie 46,4%. Co czwarty pracodawca stwierdził, że czynnikiem sprzyjającym kontynuowaniu pracy na emeryturze jest organizacja pracy, np. możliwość wykonywania jej czasami, w domu (16%) oraz wyższe wynagrodzenia, połączone z dodatkowymi świadczeniami (14,5%). Tym samym oba czynniki znalazły się na trzecim miejscu listy czynników skłaniających emerytowanych pracowników do powrotu do pracy. Zwraca uwagę bardzo niski udział odpowiedzi pracodawców (5,8%) wskazujących na dostosowanie stanowiska pracy do możliwości starszego pracownika, wyposażenie w urządzenia ułatwiające im pracę. Jest to jeden z najważniejszych obszarów zarządzania wiekiem, uważa się bowiem, że zapewnienie odpowiedniej ergonomii stanowiska pracy w zależności od wieku pozwala na bezpieczną i wydajniejszą pracę²⁴⁵. Dlaczego pracodawcy nie przywiązują do tej kwestii należytej wagi? Być może jest to powiązane z obawą o obciążenie ich kosztami tego typu usprawnień.

W nadchodzących latach wiek emerytalny będzie przesuwiał się na wyższe poziomy (np. we Francji powiązano go z prawdopodobnym wydłużeniem się życia obywateli), dlatego „celem każdego perspektywicznie myślącego przedsiębiorstwa są starania o utrzymanie w zdrowiu pracowników jeszcze gdy są młodzi, aby pozostali zdolnymi do pracy aż do późnego wieku”²⁴⁶.

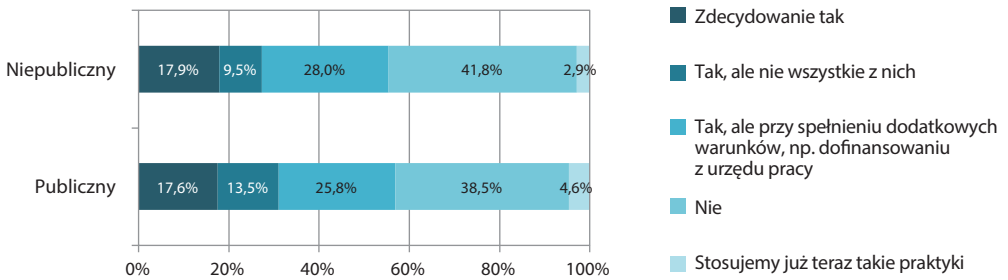
Dla dość znaczącej grupy pracodawców (16,9%) jest dość jasne, że nie ma po co starać się o przywrócenie do pracy osób, które nabyły uprawnienia emerytalne, bo „jeżeli pracownik ma możliwość przejścia na emeryturę, to nic go nie skłoni do pozostania w zatrudnieniu”. Te wypowiedzi dodatkowo wzmocniają niektóre zamieszczone w grupie tzw. innych, np. „nikt by nie chciał wrócić”, „pracownicy, którzy chcą, pozostają w zatrudnieniu”. Zwracano także uwagę na bardziej restrykcyjne sytuacje, które wywołałyby przymus pracy – „jeżeli ma małą emeryturę”, „trudna sytuacja materialna tego emeryta”, ale także na należące do grupy rozwiązań „miękkich” – „możliwość uzyskania satysfakcji”, „rozmowa za pomocą przekonania do pozostania w pracy”, „stworzenie poczucia, że jest potrzebny, łagodne rozstanie się”.

Projekcja możliwych zmian, które miałyby pozytywne następstwa w postaci przyciągnięcia do pracy osób na emeryturze, w konfrontacji z gotowością do ich wprowadzenia wypada mniej optymistycznie, ponieważ aż 41,8% pracodawców z sektora niepublicznego i 38,5% z sektora publicznego w ogóle odrzuciło taką możliwość. Zaledwie 2,9% pracodawców z sektora niepublicznego i 4,6% z publicznego stosuje praktyki pobudzające zainteresowanie pracą zawodową osób w wieku emerytalnym. Tym niemniej, wyraźnie ponad połowa pracodawców jest skłonnych do wprowadzenia pewnych zmian ułatwiających zatrudnienie osób w wieku emerytalnym, niekiedy po spełnieniu dodatkowych warunków, jak np. dofinansowanie z urzędów pracy (wykres 3.19).

²⁴⁵ *Healthy enterprises in a healthy Europe*; <http://www.enterprise-for-health.org/corporate-culture-and-health-policy/demographic-change.html>, stan na dzień 28.09.2012 r.

²⁴⁶ Ibidem.

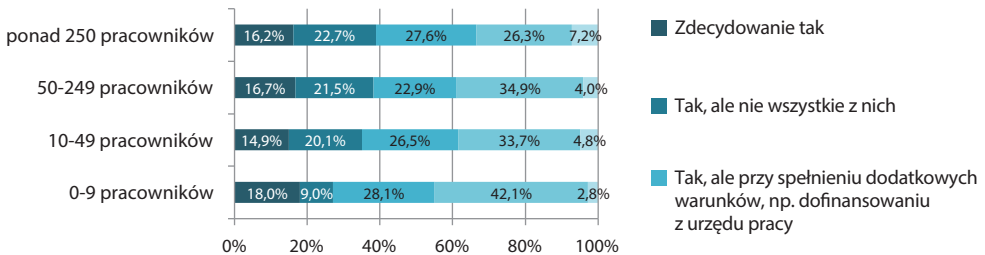
Wykres 3.19. Skłonność pracodawców do wprowadzenia w swoich organizacjach postulowanych zmian w celu umożliwienia zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, według sektora działalności (w %; N = 1011)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Krajewska, *Proponowane przez pracodawców zmiany, motywy i bariery dotyczące pracy w wieku 45+ oraz w wieku emerytalnym*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Skłonność pracodawców do wprowadzania u siebie postulowanych wcześniej zmian wyraźnie zależy od wielkości podmiotu (wykres 3.20). Im większy podmiot, tym większa skłonność, a być może także możliwości dokonania zmian ułatwiających pracę emerytowanym pracownikom.

Wykres 3.20. Skłonność pracodawców do wprowadzenia w swoich organizacjach postulowanych zmian w celu umożliwienia zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, według wielkości organizacji (w %; N = 1011)



Źródło: A. Krajewska, *Proponowane przez pracodawców zmiany, motywy i bariery dotyczące pracy w wieku 45+ oraz w wieku emerytalnym*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Najwięcej praktyk mających na celu ponowne zatrudnienie emerytowanych pracowników stosują największe organizacje (7,2%), w niedużym zakresie – mikrofirmy (2,8%), które jednocześnie w największym stopniu okazały się nieprzychylnie wprowadzaniu jakichkolwiek ułatwień motywujących do podjęcia pracy emerytowanych pracowników (42,1%).

Rozdział IV

Emerytura jako moment przełomowy w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

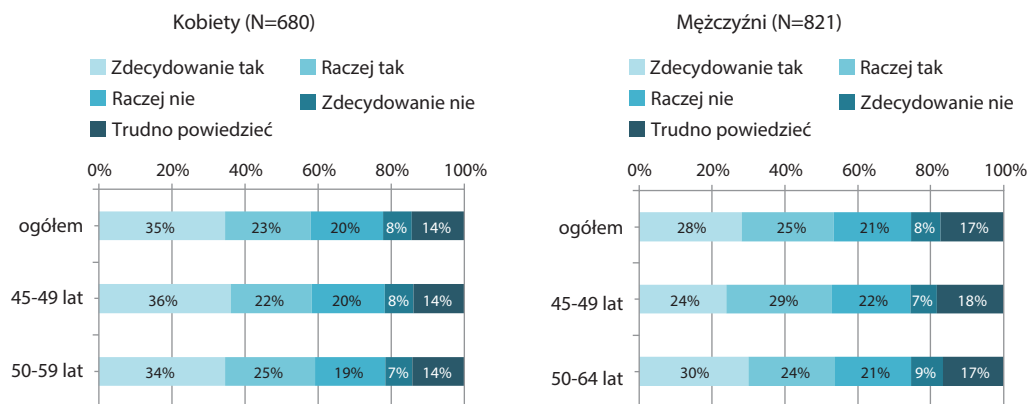
Bogusława Urbaniak

Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie materiałów wewnętrznych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” z badania ilościowego osób w wieku 45+ (moduł 1) oraz z badania ilościowego i jakościowego pracodawców (moduły 2 i 3), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Ponadto wykorzystano opracowanie Rządowej Rady Ludnościowej.

4.1. Stosunek pracujących w wieku 45/50+ wobec dalszego zatrudnienia w perspektywie emerytalnej

Pod presją zmian demograficznych i oczekiwanych wraz z nimi konsekwencji społeczno-ekonomicznych następują zmiany w polityce emerytalnej, zmierzające do podniesienia poziomu efektywnego wieku emerytalnego, tj. rzeczywistego wieku rozpoczynającego pobieranie świadczeń emerytalnych z powszechnego systemu ubezpieczeń w związku z zakończeniem pełnej aktywności zawodowej i spełnieniem warunków ubezpieczeniowych. Przy okazji poddawana jest po dyskusję sama istota emerytury i sposób gromadzenia środków na cele emerytalne. Starsze pokolenia Polaków traktują emeryturę z systemu świadczeń społecznych jako należną w pewnym wieku wypłatę, uwalniającą od konieczności zdobywania środków własną pracą, jako ekwiwalent długoletniej dotychczasowej pracy i wpłacanych składek. W takim podejściu jest oczywiście wiele racji, ale powoduje ono gremialną chęć odejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe (skoro się należy, to w imię jakich racji rezygnować z należności?). Nic dziwnego, że ponad połowa pracujących w wieku 45/50+ chce to zrobić. Jednakże dość liczna (28,5%, czyli częściej niż co czwarta osoba) jest także grupa tych osób, które w sposób mniej lub bardziej stanowczy odrzuciły sugestię szybkiego odejścia na emeryturę. Zwraca uwagę także duża grupa niezdecydowanych (16%). Bliższa analiza stosunku kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do kwestii szybkiego odejścia na emeryturę wskazuje na pewne odmienności preferencji związane z płcią i z kategorią wieku – nieco większą skłonność do wycofania się na emeryturę wykazują kobiety niż mężczyźni (wykres 4.1). Po przekroczeniu, odpowiednio, 60 i 65 lat wyraźnie maleje zainteresowanie szybkim odejściem na emeryturę (zwłaszcza kobiet).

Wykres 4.1. Chęć odejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, u pracujących w wieku 45/50+ (w %)



* Z uwagi na niskie liczebności podrob pracujących w wieku emerytalnym, na wykresie pominięto osoby w wieku 60/65-69 lat.

Źródło: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Zwróćmy uwagę na charakterystyki kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat, którzy chcieliby szybko odejść na emeryturę oraz tych, którzy nie są zainteresowani takim rozwiązaniem (tab. 4.1).

Tabela 4.1. Wybrane charakterystyki osób pracujących w wieku 45-69 lat zainteresowanych i niezainteresowanych szybkim odejściem na emeryturę

Kategoria	Zainteresowani szybkim odejściem na emeryturę	Niezainteresowani szybkim odejściem na emeryturę
Grupa zawodowa <i>p < 0,001*</i>	Rolnicy (68,9%)	Pracujący na własny rachunek (ok. 40%)
Miejsce zamieszkania <i>p < 0,001*</i>	Mieszkańcy wsi lub małych miast (ok. 64%)	Mieszkańcy największych miast (ok. 40%)
Typ rynku pracy <i>p = 0,002*</i>	Mieszkańcy rynku pracy typu A (60,4%) i typu B (57,7%)	Mieszkańcy rynku pracy typu C (49,7%)
Stan zdrowia <i>p < 0,001*</i>	Zły stan zdrowia w ocenie własnej (90%)	Bardzo dobry i dobry stan zdrowia w ocenie własnej (10%)
Obowiązki opiekuńcze w domu <i>p < 0,001*</i>	Sprawujący opiekę nad wnukami i starymi rodzicami (65-75%)	Brak obowiązków opiekuńczych (25-35%)
Stanowisko pracy zatrudnionych <i>p < 0,001*</i>	Robotnicy niewykwalifikowani (69,5%), w tym kobiety – 85% Robotnicy wykwalifikowani (63%)	Specjaliści i pomocnicza kadra administracyjna (ok. 40%) Kierownicy (ok. 32%)
Rodzaj pracy <i>p < 0,001*</i>	Praca związana z wysiłkiem fizycznym, noszeniem ciężkich przedmiotów (ok. 65%)	Praca biurowa i inne związane z lekkim wysiłkiem fizycznym (ok. 58-65%)
Poziom wykształcenia <i>p < 0,001*</i>	Wykształcenie co najwyżej gimnazjalne (ok. 49%)	Wykształcenie wyższe (ok. 19%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Analiza pozytywnych i negatywnych powodów uzasadniających chęci szybkiego „wyzwolenia się” od pracy wskazuje, że tkwią one przede wszystkim w szeroko rozumianych warunkach pracy, a więc sukcesy działań państwa skłaniających ludzi do wydłużenia karier zawodowych w związku z podniesieniem wieku emerytalnego zależą w dużej mierze od pracodawców. Kolejną kwestią jest zdrowie, rozumiane nie tylko jako uzasadnienie wczesnej dezaktywacji, w przypadku jego złego stanu, ale także w powiązaniu ze świadomością pracą jako warunku zachowania dobrej kondycji (tab. 4.2). Praca dla wielu kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ to także wyznacznik własnej wartości („dzięki pracy czuję się potrzebny”, 16% wskazań), chcą pracować jak najdłużej (13,6%), bo czują się jeszcze dość młodo (10%) i nie chcą siedzieć w domu (10,6%). Zmiana rodzaju i warunków pracy z pewnością pozwoliłaby tym i innym osobom kontynuować zatrudnienie.

Tabela 4.2. Najważniejsze powody, dla których pracujący w wieku 45-69 lat pozytywnie lub negatywnie ustosunkowują się wobec planów swojej dalszej aktywności zawodowej (w %)

Powody planowanego dalszego zatrudnienia	Powody planowanej dezaktywacji
Zadowolenie z pracy; lubię to, co robię; spełniam się zawodowo (53,1%)	Zmęczenie pracą, życiem, potrzeba odpoczynku (39,6%)
Warunki ekonomiczne, które daje praca (31,5%)	Zły stan zdrowia (34,2%)
Względy zdrowotne („jestem zdrowy i mogę dalej pracować”, „aby zachować zdrowie”) (18,3%)	Praca zbyt ciężka fizycznie/obciążająca psychicznie (19,7%)
Poziom świadczeń emerytalnych („zbyt niska emerytura”, „chcę zapracować na większą emeryturę”) (18,1%)	Chęć poświęcenia czasu najbliższym, rodzinie, sobie (13,9%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Jak już wskazano, przewagę w populacji mają kobiety i mężczyźni w wieku 45-69 lat, którzy chcieliby szybko zakończyć karierę pracujących na własne utrzymanie i przejść do grupy żyjących z emerytury. W związku z tym zatrzymajmy się na kwestii warunków, które mogłyby zmienić zapatrywania analizowanej kategorii osób – jak już wcześniej zauważono, prawie co piąta aktualnie pracująca osoba (19% zarówno kobiet, jak i mężczyzn) jest absolutnie przekonana, że nic nie jest w stanie zmienić jej negatywnego nastawienia do kontynuowania pracy i jest zdecydowana odejść na emeryturę możliwie szybko. To osoby pracujące pod przymusem, traktujące emeryturę jako wyzwolenie z niechcianej sytuacji, które zapewne zrobią wiele, aby skorzystać z szansy wycofania się do stanu bierności zawodowej. W grupie osób pozytywnie nastawionych do ewentualnej dalszej pracy, jak można było oczekiwać, na pierwszym miejscu pojawiły się względy ekonomiczne – co druga osoba wskazała na wzrost wynagrodzeń jako na czynnik pozostania w aktywności zawodowej. Jednakże realna dostępność tego czynnika jest dość ograniczona nie tylko dlatego, że sytuacja kryzysowa zmusza pracodawców do ogólnie większej dyscypliny płacowej, ale także z tego powodu, że coraz starszy pracownik ma coraz mniejsze możliwości awansów płacowych.

Kolejne kwestie wymieniane przez pracujących w wieku 45-69 lat należą do obszaru elastycznego wymiaru i organizacji czasu pracy²⁴⁷ oraz dopasowania rodzaju wykonywanej pracy do zmieniających się możliwości jej wykonywania ze względu na wiek (tab. 4.3 i 4.4). Obszary te wchodzi w zakres zarządzania wiekiem w organizacji, a więc ich wykorzystanie leży w gestii pracodawców. Dodajmy, że przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego jest ważniejsze dla mieszkańców wsi (16%) niż miast (12%), a także powiatów typu A (16%) niż pozostałych (12%). Nieznacznie częściej na znaczenie dogodniejszych godzin pracy wskazywali mieszkańcy powiatów typu C (6% wobec ok. 4% dla pozostałych), zaś elastyczne godziny pracy – mieszkańcy powiatów typu B (10% wobec ok. 6,5%) Natomiast znaczenie pozostałych instrumentów jest – zdaniem mieszkańców różnych obszarów – analogiczne.

²⁴⁷ Aby zwiększyć zatrudnienie, w Niemczech wprowadzono szereg rozwiązań dotyczących elastyczności czasu pracy, sięgając po dość nowatorskie rozwiązania, jak częściowy/blokowy czas pracy (praca na część etatu, ale również rozłożenie czasu pracy na kilka lat, np. praca na pełen etat przez dwa lata i brak pracy przez kolejne dwa, przy pobieraniu połowy wynagrodzenia przez okres 4 lat), wynagrodzenie składane itd. – por. J. Hryniewicz (red.), *O sytuacji ludzi starszych*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2012, s. 190-195.

Przedstawione w tabelach 4.3 i 4.4 wypowiedzi kobiet i mężczyzn (w przekroju według rodzaju wykonywanej przez nich pracy i zajmowanych stanowisk) w sposób szczegółowy przedstawiają warunki wpływające na ich skłonność do kontynuowania pracy zawodowej. Dodatkowo pracujący w wieku 45/50+ są świadomi, że może dojść do sytuacji, w której ich stan zdrowia ulegnie pogorszeniu przed osiągnięciem wieku emerytalnego (28,6% liczy się poważnie z wystąpieniem takiego ryzyka), co wpłynie na zmianę ich planów.

Tabela 4.3. Najważniejsze instrumenty, których wdrożenie skłoniłoby pracujących w wieku 45/50+ do wydłużenia okresu zatrudnienia, według płci

Kolejność powodów	Kobiety	Mężczyźni
1	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (31%) - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (13%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (25%) - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (14%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (10%)
2	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (15%) - elastyczne godziny pracy (9%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (13%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (9%)
3	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (10%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (5%) - elastyczne godziny pracy (5%) - przystosowanie stanowiska pracy do ograniczonych możliwości starszego pracownika (5%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (7%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (6%) - elastyczne godziny pracy (4%) - przystosowanie stanowiska pracy do ograniczonych możliwości starszego pracownika (4%) - dogodniejsza organizacja pracy (4%)

Źródło: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia* materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Tabela 4.4. Najważniejsze (wskazane na pierwszym miejscu) instrumenty, których wdrożenie skłoniłoby pracujących w wieku 45/50+ do kontynuacji zatrudnienia według grup zawodowych i płci*

Grupa	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)
robotnicy niewykwalifikowani ($N_K = 46$, $N_M = 31$)	<ul style="list-style-type: none"> - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (41%) - wyższe wynagrodzenie (37%) - elastyczne godziny pracy (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (35%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (13%) - elastyczne godziny pracy (13%) - przesunięcie na stanowisko mniej obciążające umysłowo (13%) - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (10%)
robotnicy wykwalifikowani ($N_K = 157$, $N_M = 326$)	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (43%) - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (24%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (33%) - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (21%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (12%) - elastyczne godziny pracy (8%)
specjaliści ($N_K = 161$, $N_M = 107$)	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (38%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (12%) - przesunięcie do pracy mniej stresującej (10%) - elastyczne godziny pracy (9%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (29%) - przesunięcie do pracy mniej stresującej (18%) - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (13%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (11%)
pomocnicza kadra administracyjna ($N_K = 79$, $N_M = 26$)	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (34%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (19%) - przesunięcie do pracy mniej stresującej (10%) - elastyczne godziny pracy (9%) - możliwość wykonywania czasami pracy w domu (9%) - dogodniejsza organizacja pracy (8%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (31%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (19%) - przesunięcie do pracy mniej stresującej (15%) - elastyczne godziny pracy (12%) - możliwość wykonywania pracy czasami w domu (8%) - przystosowanie stanowiska pracy do ograniczonych możliwości starszego pracownika (8%)
kierownicy ($N_K = 32$, $N_M = 30$)	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (41%) - elastyczne godziny pracy (19%) - przesunięcie do pracy mniej stresującej (16%) - możliwość wykonywania pracy czasami w domu (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (43%) - dogodniejsza organizacja pracy (10%) - przesunięcie do pracy mniej stresującej (10%)
pracujący na własny rachunek ($N_K = 36$, $N_M = 87$)	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (33%) - elastyczne godziny pracy (19%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (17%) - przystosowanie stanowiska pracy do ograniczonych możliwości starszego pracownika (8%) 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe wynagrodzenie (24%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (20%) - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (17%) - elastyczne godziny pracy (13%) - dogodniejsza organizacja pracy (9%)
rolnicy ($N_K = 40$, $N_M = 51$)	<ul style="list-style-type: none"> - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (28%) - wyższe wynagrodzenie (28%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (13%) - elastyczne godziny pracy (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> - przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego (29%) - wyższe wynagrodzenie (22%) - przystosowanie stanowiska pracy do ograniczonych możliwości starszego pracownika (10%) - zmniejszenie liczby godzin pracy (10%) - dogodniejsza organizacja pracy (8%)

* Odsetki wyznaczono po pominięciu odp. „nic nie skłoniłoby mnie do pozostania w zatrudnieniu”. Niektóre podpróby są na tyle małe, że zaprezentowane odsetki mogą pełnić jedynie rolę poglądową (liczebności każdej z nich – N – podano w tabeli). W tabeli pominięto te warianty, dla których odsetki są niskie (poniżej 8%).

Źródło: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Pozytywny stosunek do wydłużenia okresów aktywności zawodowej w perspektywie lat życia po jest wyraźnie powiązany z warunkami pracy – dla osób pracujących fizycznie przesunięcie na stanowiska mniej obciążające fizycznie są niemal tak samo ważne jak zachęta w postaci wyższego wynagrodzenia. Istotnym czynnikiem zachęcającym do wydłużenia aktywności zawodowej są elastyczne godziny pracy, niemal tak samo ważne dla robotników, jak i specjalistów, kadry administracyjnej czy pracujących na własny rachunek. Zachętę stanowiłoby także zmniejszenie długości czasu pracy, na które zwracają uwagę zarówno robotnicy, kadra administracyjna oraz pracujący na własny rachunek. Dla kadry kierowniczej i specjalistów obok kwestii wynagrodzeniowych i długości oraz organizacji czasu pracy czynnikiem wspierającym ich decyzje wydłużenia aktywności zawodowej byłaby możliwość przesunięcia na mniej stresujące stanowiska pracy. Podejście rolników – z uwagi na charakter pracy – jest zbliżone do podejścia robotników niewykwalifikowanych, zaś pracujących na własny rachunek – do specjalistów czy pomocniczej kadry kierowniczej.

4.2. Okoliczności zakończenia pracy zawodowej w związku z przejściem na emeryturę i możliwości dalszej aktywności zawodowej

4.2.1. Przyczyny odejścia na wcześniejszą emeryturę

Zakończenie aktywności zawodowej w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych nie przebiega jednakowo u wszystkich osób pracujących. Do niedawna dość znaczącą rolę odgrywały uprawnienia do wcześniejszego odejścia na emeryturę, jak choćby powszechna praktyka wcześniejszych emerytur pięćdziesięciopięcioletnich kobiet z trzydziestoletnim stażem pracy. Duża popularność uprawnień do wcześniejszej emerytury, odziedziczonych po okresie Polski centralnie planowanej, doprowadziła do sytuacji, w której mniej więcej co trzeci emeryt skorzystał z uprawnień do wcześniejszej emerytury. Powody tego były rozmaite, jednak podobne dla kobiet i mężczyzn, i żadna z wymienianych przyczyn nie okazała się charakterystyczna dla którejś płci.

Jak można było przypuszczać, najczęściej podawano – niezależnie od płci – chęć wykorzystania nadarżającej się sposobności, gdyż później nie byłoby to możliwe (ok. 35% wskazań) oraz zły stan własnego zdrowia (ok. 30% odpowiedzi). Pozostałe rodzaje wymienianych przyczyn pozwalają zauważyć, że kobiety częściej niż mężczyźni kierowały się potrzebami opiekuńczymi, chęcią spędzania więcej czasu z rodziną, a więc przyczynami tkwiącymi w najbliższym otoczeniu, natomiast mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety potrzebami natury wewnętrznej – czuli się zmęczeni pracą i wypaleni zawodowo (co czwarty wobec co siódmej kobiety).

Wiek na ogół nie stanowi czynnika istotnie różnicującego powody, dla których kobiety i mężczyźni odchodzili na wcześniejsze emerytury. Można jednak dostrzec wyraźnie większe znaczenie przyczyn związanych z transformacją gospodarki (likwidacja zakładu pracy czy jego zła sytuacja ekonomiczna) dla osób będących obecnie w wieku emerytalnym niż dla ich młodszych kolegów. Zwraca uwagę marginalne znaczenie powodów dyskryminacyjnych przy podejmowaniu decyzji emerytalnych przez starszych pracowników, którzy spotykali się z raczej nielicznymi incydentami gorszego traktowania (w przypadku kobiet ze względu na wiek – przez przełożonych, zaś w przypadku mężczyzn – przez współpracowników).

Łącznie hierarchia przyczyn wczesnego odejścia na emeryturę kobiet i mężczyzn, ustalona na podstawie podawanej przez nich kolejności, ze względu na znaczenie danego powodu przy podejmowaniu decyzji, przedstawiona została w tabeli 4.5.

Dodajmy, że odnośnie głównych przyczyn wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej, wypowiedzi mieszkańców różnych obszarów (miast, wsi, różnych typów lokalnego rynku pracy) są analogiczne. Nieco częściej mieszkańcy wsi i powiatów typu A wskazywali na zły stan swe-

go zdrowia oraz obowiązki opiekuńcze w stosunku do dzieci/wnuków, zaś mieszkańcy miast, zwłaszcza największych (powiaty typu C) – wypalenie zawodowe, zły stan zdrowia członka rodziny, ale także chęć cieszenia się życiem.

Tabela 4.5. Najważniejsze powody przejścia na wcześniejszą emeryturę, według płci

Kolejność powodów	Kobiety	Mężczyźni
1	- zły stan ich zdrowia - chęć wykorzystania takiej możliwości	- chęć wykorzystania takiej możliwości - zły stan ich zdrowia
2	- chęć spędzania czasu z rodziną - zmęczenie, wypalenie zawodowe - chęć wykorzystania takiej możliwości	- zmęczenie, wypalenie zawodowe - zły stan zdrowia
3	- chęć wykorzystania takiej możliwości - zmęczenie, wypalenie zawodowe	- zmęczenie, wypalenie zawodowe - chęć wykorzystania takiej możliwości - chęć spędzania czasu z rodziną

Źródło: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

4.2.2. Szanse wydłużenia pracy zawodowej w optyce obecnych emerytów

Emeryci, którzy pracują zawodowo lub mają pozytywne nastawienie do podjęcia pracy, wypowiedzieli się na temat warunków motywujących do tej decyzji. Wynika z nich, że największe znaczenie odgrywają elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, a wśród nich praca w niepełnym wymiarze, możliwość częściowego wykonywania pracy w domu, elastyczna organizacja godzin pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracownika, dogodna pora pracy. Dla emerytów ważne jest zachowanie uprawnień do dotychczasowych świadczeń, które traktują jako „dobro należne” – praca jest ich uzupełnieniem. Zła sytuacja finansowa, zbyt niskie świadczenie emerytalne nie są wymieniane wśród głównych powodów podjęcia odpłatnej pracy. A zatem to raczej warunki pracy niż rzeczywista potrzeba (sytuacja finansowa) stanowią dla emerytów bodziec do kontynuowania pracy zawodowej.

Nieco odmienne są poglądy na temat powodów aktywności zawodowej na emeryturze tej grupy, która ma doświadczenia w pracy zawodowej w okresie emerytalnym, oraz grupy, która nie miała dotychczas możliwości/chęci/potrzeby odpłatnej pracy. Osoby, które pracują na emeryturze, szczególnie cenią sobie elastyczne zatrudnienie, zwłaszcza w sytuacji zachowania uprawnień do dotychczasowych świadczeń. Natomiast dla osób biernych zawodowo na emeryturze ważne wydają się takie rozwiązania motywujące do pracy, jak zapewnienie opieki instytucjonalnej dla wnuków, rodziców i przewlekle chorych (odsetki również dla tej grupy są niskie, jednak w przeciwieństwie do pozostałych czynników są one wyższe niż dla tych osób, które podejmowały pracę zawodową). Być może w ich przypadku to są właśnie te istotne powody, dla których nie mogą zdecydować się na pracę zawodową. Można wnioskować, że upowszechnienie wiedzy i możliwości na temat elastyczności zatrudnienia – form, wymiaru i organizacji czasu pracy, a także instytucjonalne formy pomocy rodzinom obciążonym opieką nad niesamodzielnymi podopiecznymi, pomogłyby zwiększyć zainteresowanie aktywnością zawodową na emeryturze. Łącznie hierarchię najważniejszych powodów podjęcia odpłatnej pracy na emeryturze, ustaloną na podstawie podawanej kolejności ze względu na siłę znaczenia owych powodów, przedstawia tab. 4.6.

Tabela 4.6. Najważniejsze powody podejmowania odpłatnej pracy zawodowej na emeryturze na podstawie wypowiedzi emerytów, według płci

Kolejność powodów	Kobiety	Mężczyźni
1	<ul style="list-style-type: none"> - możliwość wykonywania pracy w niepełnym wymiarze - możliwość częściowego wykonywania pracy w domu - elastyczne dostosowanie godzin pracy do potrzeb pracownika 	<ul style="list-style-type: none"> - możliwość wykonywania pracy w niepełnym wymiarze - możliwość częściowego wykonywania pracy w domu - elastyczne dostosowanie godzin pracy do potrzeb pracownika
2	<ul style="list-style-type: none"> - możliwość częściowego wykonywania pracy w domu - zachowanie uprawnień do dotychczasowych świadczeń - elastyczne dostosowanie godzin pracy do potrzeb pracownika 	<ul style="list-style-type: none"> - zachowanie uprawnień do dotychczasowych świadczeń - oferta pracy w dogodnych porach - elastyczne dostosowanie godzin pracy do potrzeb pracownika
3	<ul style="list-style-type: none"> - zachowanie uprawnień do dotychczasowych świadczeń - oferta pracy w niedużej odległości od miejsca zamieszkania 	<ul style="list-style-type: none"> - zachowanie uprawnień do dotychczasowych świadczeń - oferta pracy w niedużej odległości od miejsca zamieszkania

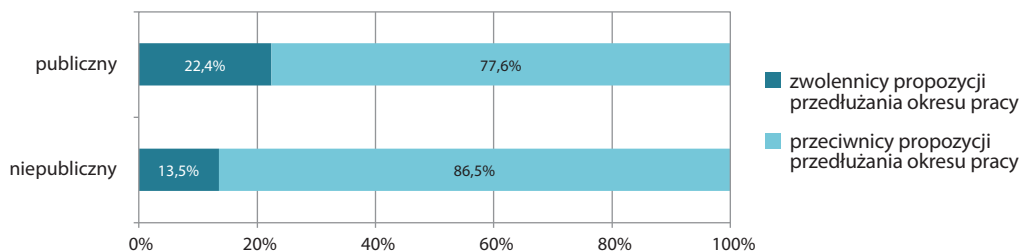
Źródło: J. Wiktorowicz, *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Można zaobserwować pewne różnice między preferencjami mieszkańców różnych typów powiatów, a także wsi i miast. Dla mieszkających na wsi, a także w powiatach słabiej zurbanizowanych (typ A) wyraźnie ważniejsze jest niż dla pozostałych umożliwienie pracy w dogodnych warunkach, a także możliwość częściowego wykonywania pracy w domu. Wiąże się to z pewnością z pełnionymi obowiązkami opiekuńczymi, zwłaszcza nad wnukami, a także z wykonywaniem prac na rzecz gospodarstwa rolnego i domowego. Z kolei dla mieszkańców lokalnych rynków typu B szczególnie ważne jest stworzenie możliwości wykonywania pracy w niepełnym wymiarze (aż 40% wskazań), a także w niewielkiej odległości od miejsca zamieszkania. Potrzebę zapewnienia opieki instytucjonalnej dla małych dzieci, osób starszych i przewlekle chorych jest – jak wspomniano – mniej istotne, choć warto zaznaczyć, że nieco częściej zwracali na nią uwagę reprezentujący obszary najsłabiej i najsilniej zurbanizowane. Powody tego w obu grupach są z pewnością odmienne – niewystarczająca infrastruktura przedszkolna na obszarach wiejskich wobec zbyt małej w stosunku do potrzeb liczby przedszkoli w dużych miastach, inny model rodziny itp.

4.2.3. Szanse dalszej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego w wypowiedziach pracodawców

Nabycie uprawnień emerytalnych przez pracownika nie przesądza automatycznie o jego rozstaniu się z pracodawcą. Niewielka część pracodawców (13,8%) jest skłonna przedłużyć swoje dotychczasowe relacje z pracownikami w wieku emerytalnym na niezmienionych zasadach. Zdarza się to prawie co czwartemu (22,4%) pracodawcy z sektora publicznego, w co drugiej firmie zatrudniającej 250 i więcej pracowników. Jednakże zdecydowana większość pracodawców (86,2%) odrzuca taką możliwość (wykres 4.2).

Wykres 4.2. Pracodawcy – zwolennicy i przeciwnicy propozycji przedłużania pracy osobom zbliżającym się do wieku emerytalnego, według sektorów własności (w %; N = 1011)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: R. Piwowarski, *Ruch zatrudnionych w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Niechęć do utrzymania w zatrudnieniu osób zbliżających się do emerytury potwierdziły wypowiedzi pracodawców w ramach wywiadów pogłębionych – w zasadzie nie podejmują oni żadnych prób w tym względzie. Główną przesłanką takich zachowań jest przeświadczenie, że praca to dobro reglamentowane i skoro jej brakuje, to trzeba dać szansę młodszym.

(...) to znaczy, wie pan co, ja bym wolała, żeby młodzi mieli pracę. Jeśli jest pracownik, który właśnie ma 65 czy 67 i pracuje, a ma na utrzymaniu 40-letniego syna, który nie ma pracy, no to dla mnie to jest bez sensu. Ale to jest powszechne. [przedsiębiorstwo, rynek typu C, lubuskie]

Różne są przesłanki decyzji przedłużenia pracy pracownikom dobiegającym do wieku emerytalnego. Można je podzielić na dwie kategorie: personalne i kompetencyjne. Do przesłanek personalnych zaliczymy takie jak: lojalność pracodawcy wobec długoletniego pracownika (co trzeci pracodawca) oraz związana z nią akceptacja przez pracodawcę oczekiwań pracownika (39,8% pracodawców, którzy przedłużyli pracę zbliżającym się do emerytury). Długoletnie więzi między pracodawcą a stojącym na progu emerytury pracownikiem sprzyjają zatem kontynuacji zatrudnienia, choć praktyka ta nie ma szerszego zasięgu. Przesłanki natury kompetencyjnej odnoszą się do pożytku, jaki pracodawcy osiągną dzięki dalszej pracy osób w wieku emerytalnym. Są to przede wszystkim unikalne kwalifikacje oraz niemożność zastąpienia ich innymi pracownikami o podobnych walorach, na co zwracali uwagę przede wszystkim pracodawcy z sektora publicznego – odpowiednio, 52 i 24% wskazań, oraz podmioty średniej (64,6 i 21,3%) i dużej wielkości (72 i 21,1%).

Pracownicy zbliżający się do emerytury mają różne szanse dalszego przedłużenia umowy z pracodawcą, zależnie od typu rynku pracy, na którym zlokalizowany jest dany podmiot. Najrzadziej możliwość przedłużenia pracy osobom w wieku emerytalnym oferowali pracodawcy zlokalizowani na rynku pracy typu A (obszary nisko zurbanizowane, dość młode demograficznie, na których występowało raczej wysokie bezrobocie) – wskazał tak co dziesiąty. Jeśli już dochodziło do przedłużenia pracy, to przede wszystkim z uwagi na lojalność wobec długoletniego pracownika oraz brak możliwości zastąpienia go innym, podobnie wartościowym pracownikiem. Natomiast na rynkach typu B i C przesłanką decyzji o wydłużeniu pracy osób w wieku emerytalnym były w szczególności ich unikalne kwalifikacje.

Podstawową przyczyną, dla której nie dochodzi do przedłużenia pracy osobom osiągniętym wiek emerytalny, jest brak zainteresowania ze strony samych pracowników. Wśród kolejnych przyczyn można wyodrębnić te, które wskazują na starszy wiek jako swego rodzaju

obciążenie dla organizacji. Są to: (i) polityka firmy, zgodnie z którą wiek emerytalny kończy okres zatrudnienia, oraz (ii) stawianie na młodą załogę i sukcesywne odmładzanie kadry. O wiele częściej przyczyny te występowały w przypadku dużych pracodawców. Polityka firmy odnośnie do wieku emerytalnego przesądzała o braku propozycji wydłużenia zatrudnienia osobom zbliżającym się do emerytury u co szóstego pracodawcy z grupy dużych firm (w mikropodmiotach – u co dwudziestego drugiego – ok. 4%), u co dziesiątego z sektora publicznego (u co dwudziestego pierwszego – ok. 4% – w sektorze niepublicznym). Na młodą załogę i odmładzanie kadry w polityce zatrudnienia stawiali o wiele częściej pracodawcy zatrudniający 250 i więcej osób niż mniejsze organizacje.

Rysunek 4.1. Najczęstsze powody, dla których proponuje się kontynuowanie pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego lub nie przedłuża umowy o pracę, według typu rynku pracy

Rynek pracy typu A

Najczęstsze powody przedłużenia pracy osobom osiągnięciu wieku emerytalny

- lojalność wobec długoletniego pracownika
- brak możliwości zastąpienia innym pracownikiem

Najczęstsze powody nieprzedłużenia pracy osobom osiągnięciu wieku emerytalny

- zmniejszenie stanu liczebnego zatrudnionych (likwidacja/kompresja stanowisk)
- stawianie na młodą załogę i sukcesywne odmłodzenie kadry

Rynek pracy typu B

Najczęstsze powody przedłużenia pracy osobom osiągnięciu wieku emerytalny

- sam pracownik chciał dłużej pracować
- unikalne kwalifikacje

Najczęstsze powody nieprzedłużenia pracy osobom osiągnięciu wieku emerytalny

- polityka firmy, zgodnie z którą wiek emerytalny kończy okres zatrudnienia połączona z chęcią odejścia pracowników na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego
- zmniejszenie stanu liczebnego zatrudnionych (likwidacja/kompresja stanowisk)

Rynek pracy typu B

Najczęstsze powody przedłużenia pracy osobom osiągnięciu wieku emerytalny

- unikalne kwalifikacje
- sam pracownik chciał pracować dłużej połączona z lojalnością wobec długoletniego pracownika

Najczęstsze powody nieprzedłużenia pracy osobom osiągnięciu wieku emerytalny

- chęć odejścia pracowników na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego
- polityka firmy, zgodnie z którą wiek emerytalny kończy okres zatrudnienia

Źródło: R. Piwowarski, *Ruch zatrudnionych w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Co istotne, o braku chęci przedłużenia okresu zatrudnienia osobom w wieku emerytalnym nie decydują ani wyniki pracy („starsi są mniej wydajni” – zaledwie 0,6% odpowiedzi), ani ich ewentualna absencja chorobowa (1,2% odpowiedzi).

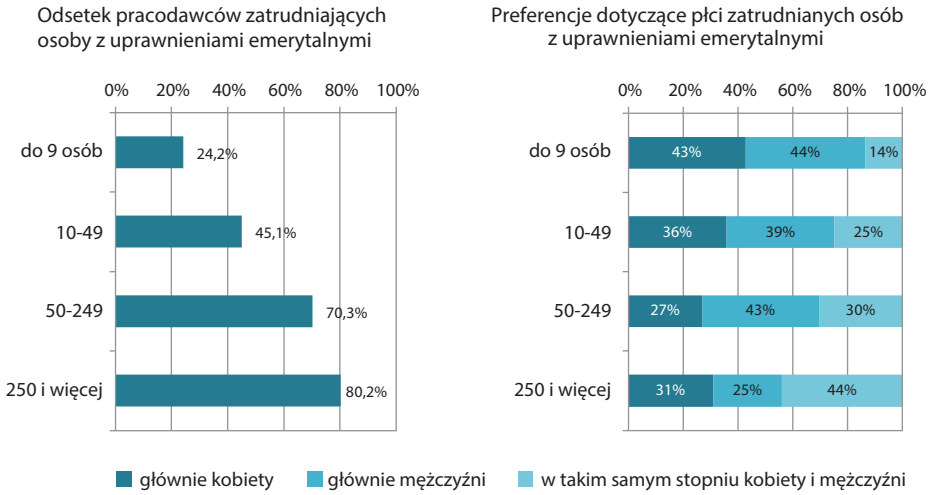
Zróżnicowanie podejścia do kwestii przedłużenia pracy osobie dobiegającej do wieku emerytalnego zauważono wśród pracodawców w zależności od ich ulokowania na rynku pracy. Relatywnie najczęstszą przyczyną podawaną przez pracodawców operujących na rynku typu A było dążenie do zmniejszenia stanu zatrudnienia oraz stawianie na odmłodzenie kadry, zaś na rynkach typu B i C nie przedłużano zatrudnienia osobom dobiegającym do wieku emerytalnego głównie ze względu na brak ich zainteresowania taką opcją oraz na politykę firmy, wykluczającą zatrudnianie po osiągnięciu wieku emerytalnego. Instytucja wieku emerytalnego – nie wyniki pracy czy koszty absencji chorobowej – jawi się więc jako istotna przesłanka ograniczania aktywności zawodowej starzejących się pracowników (rys. 4.1).

4.2.4. Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób posiadających uprawnienia emerytalne

Okres formalnie kończący aktywność zawodową w związku z nabyciem uprawnień do emerytury często zamienia się w czas ponownej pracy zawodowej, rozpoczynając nowy etap kariery starszego pracownika. Może także wystąpić sytuacja, gdy pracownik z różnych powodów nadal kontynuuje pracę i nie korzysta z przysługującego mu prawa do emerytury. O sporej powszechności zjawiska dorabiania do emerytury świadczy fakt że ponad 42% pracodawców z sektora publicznego miało wśród zatrudnionych emerytów. Potwierdza się po raz kolejny, że sektor publiczny jest bardziej przychylny zatrudnianiu osób w wieku 45+ niż niepubliczny, który był zainteresowany zatrudnianiem emerytów znacząco mniej (tylko co czwarty podmiot). Wzrost zainteresowania zatrudnianiem osób z uprawnieniami do emerytury oraz emerytami jest pozostaje w związku z wielkością organizacji (wykres 4.3). Tylko co czwarty mikropracodawca i 70-80% średnich oraz dużych pracodawców zatrudniało w ciągu ostatnich 5 lat osoby, które uzyskały już uprawnienia do emerytury lub są na emeryturze. Nasuwa się wniosek, że organizacje najmniejsze, które potencjalnie mogłyby oferować miejsca pracy dorabiającym emerytom lub utrzymać w zatrudnieniu tych, którzy te uprawnienia nabyli, wybierają pracowników w wieku młodszym. Z kolei organizacje średnie i duże mają większe możliwości i zapotrzebowanie na pracowników doświadczonych i z wysokimi kompetencjami zawodowymi niż mikro i małe. Większe szanse na zatrudnienie w wieku emerytalnym (ponowne lub kontynuowane w związku z odłożeniem emerytury) mają kobiety w sektorze publicznym i mężczyźni w niepublicznym.

Pracodawcy wskazali również na swoje preferencje co do płci zatrudnionych (utrzymanych w zatrudnieniu) w wieku emerytalnym w ciągu ostatnich 5 lat. Im większy pod względem zatrudnienia pracodawca, tym bardziej zrównoważone pod względem płci zatrudnienie osób w wieku emerytalnym – 13,6% wskazań pracodawców w mikropodmiotach i do 44% pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników (wykres 4.3). Większe preferencje wobec zatrudnienia emerytów niż emerytek występują na rynku typu A, czyli w powiatach mniej zurbanizowanych, o niskim udziale osób w wieku 45+ w ogóle ludności i raczej wysokiej stopie bezrobocia.

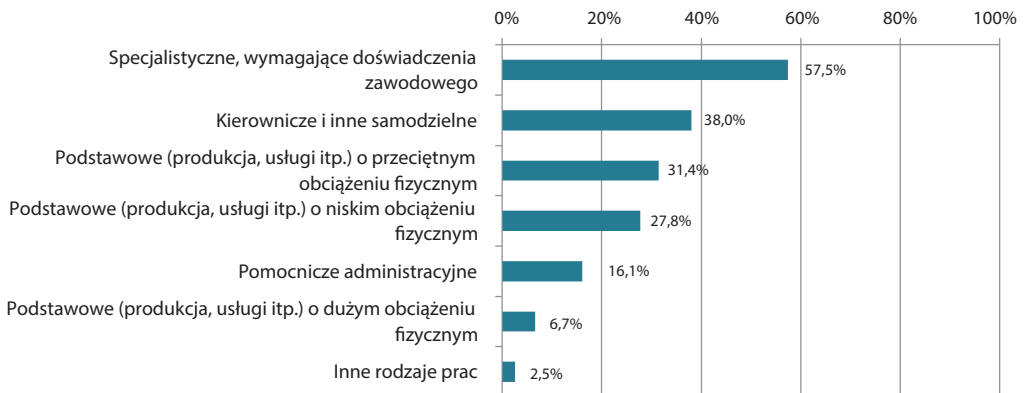
Wykres 4.3. Zatrudnianie osób z uprawnieniami emerytalnymi (emerytów i niekorzystających ze świadczeń mimo posiadanych uprawnień) w ciągu ostatnich 5 lat według wielkości organizacji (w %; N = 258)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Krajewska, *Zatrudnienie osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Przepustką do dalszego zatrudnienia na emeryturze są nadal wysokie kompetencje pracownicze (wykres 4.4).

Wykres 4.4. Rodzaje prac wykonywanych przez pracowników uprawnionych do emerytury (emerytów i osoby niekorzystające ze świadczeń mimo posiadanych uprawnień) – odsetek wskazań pracodawców (w %; N = 258)

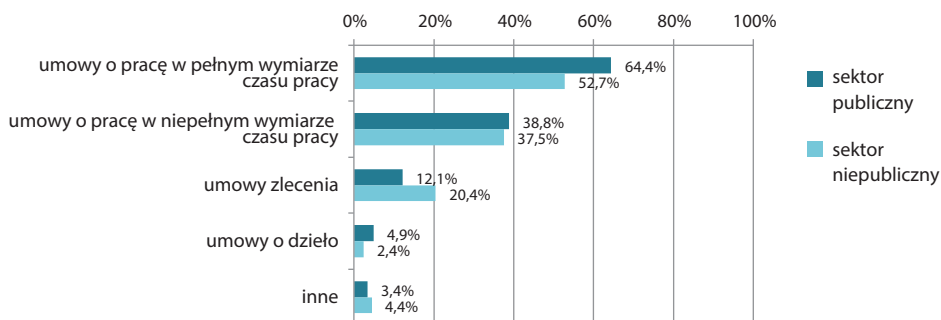


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Krajewska, *Zatrudnienie osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Prace specjalistyczne, wymagające doświadczenia zawodowego, to u ponad 57% pracodawców główny typ prac wykonywanych przez zatrudnionych emerytów. U 38% pracodawców osoby z uprawnieniami emerytalnymi nadal sprawują funkcje kierownicze. Można przypuszczać, że powodem tego są unikalne umiejętności najstarszej grupy pracowników, którzy będąc w wieku emerytalnym nadal sprawdzają się jako specjaliści czy kierownicy. Ale nie tylko ten typ prac wykonuje najstarsza kategoria pracowników. Dość znacząca grupa pracodawców (ok. 30%) wskazała, że zatrudnia osoby uprawnione do emerytury i korzystające z tego statusu na stanowiskach podstawowych, bezpośrednio w produkcji, świadczeniu usług itp. Są to miejsca pracy o przeciętnym (31%) i niskim (28%) obciążeniu fizycznym, lecz można przypuszczać, wymagające bezpośredniego nadzoru i odpowiedniego zabezpieczenia bhp. Znaczące jest to, że 7% pracodawców przyznało, iż najstarsza wiekiem grupa pracowników wykonuje prace o dużym obciążeniu fizycznym, a więc całkowicie nieodpowiednie dla starszych ludzi. Największe szanse dalszej pracy na emeryturze (lub odłożenia jej w czasie, w przypadku osób z uprawnieniami do emerytury) mają osoby pracujące na stanowiskach specjalistycznych w dużych organizacjach zatrudniających ponad 250 pracowników – wskazało na ten fakt 82,1% największych pracodawców wobec mniej więcej połowy mikroprzedsiębiorstw. Piastowanie funkcji kierowniczych na emeryturze w niewielkim stopniu różnicuje sektor (publiczny/niepubliczny), w nieco większym wielkość podmiotów – na niekorzyść mikroprzedsiębiorstw, w których znacznie trudniej o stanowisko kierownicze w wieku emerytalnym.

Zwraca uwagę dość duża powszechność umów o pracę, zarówno w pełnym (53,3% pracodawców), jak i w częściowym wymiarze czasu pracy (37,5%), tak w sektorze publicznym, jak niepublicznym (wykres 4.5), przy czym najczęściej umowy te stosują najwięksi pracodawcy zatrudniający 250 i więcej osób – osoby uprawnione do emerytury są zatrudniane w pełnym wymiarze czasu pracy przez 83,9% największych pracodawców, zaś w niepełnym – przez 52,0% pracodawców tej kategorii. Praca osób z uprawnieniami emerytalnymi na umowę-zlecenie jest dość powszechna wśród mikropracodawców (co piąty) oraz wśród pracodawców największych (częściej niż co czwarty). Można wnioskować, że w organizacjach zatrudniających co najmniej 250 osób starsi pracownicy mogą liczyć na bardziej ustabilizowane warunki zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę niż w mikroorganizacjach; towarzyszy temu dość duże upowszechnienie się pracy na podstawie umów-zleceń.

Wykres 4.5. Pracodawcy, którzy nawiązali w ciągu ostatnich 5 lat współpracę z osobami uprawnionymi do emerytury, według typu zawartej umowy (w %; N = 258)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Krajewska, *Zatrudnienie osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Umowa o pracę na pełny etat jest najczęstszą formą zatrudnienia osób z uprawnieniami emerytalnymi w powiatach zaliczanych do rynku typu A (66,7%), a więc młodych demograficznie, o niskim udziale osób w wieku 45/50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych i słabo zurbanizowanych, a najrzadszą na rynku typu C (40,2%). Z kolei umowę o pracę na część etatu zawiera 47,3% pracodawców na rynku typu C i 25% na rynku typu A. Wynika to stąd, że w regionach młodych demograficznie i mniej zurbanizowanych emeryci i osoby z uprawnieniami emerytalnymi mają stosunkowo lepszą pozycję na rynku pracy i częściej podpisują umowę na pełny etat. Można wnioskować, że ich wiedza i doświadczenie zawodowe jest docenione przez pracodawców. Z drugiej strony może to też oznaczać, że ten typ rynku jest mniej konkurencyjny i osobom starszym łatwiej utrzymać pracę, gdy brakuje wystarczająco kompetentnych młodych osób, które w dużej mierze migrują do większych ośrodków miejskich i/lub za granicę.

Podsumowanie części I

Ocena potencjału zasobów ludzkich w wieku 45 i więcej lat została dokonana na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu w zbiorowości kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat, z uwzględnieniem ich statusu na rynku pracy. Szczególną uwagę zwrócono na osoby po 45. roku życia pozostające w zatrudnieniu. Dokonując oceny ich sytuacji wzięto pod uwagę zarówno wypowiedzi samych zainteresowanych, jak i pracodawców.

Z punktu widzenia potencjału zawodowego, populacja kobiet i mężczyzn wieku 45 i więcej lat, jest zbiorowością głęboko zróżnicowaną, nie tylko ze względu na specyficzne cechy wynikające z przynależności do danej podgrupy wieku, ale przede wszystkim z uwagi na miejsce zamieszkania (typ lokalnego rynku pracy, miasto/wieś). W zależności od typu lokalnego rynku pracy (w ujęciu skrajnym wiejski/małomiasteczkowy oraz wielkomiejski) występują nie tylko inne możliwości pozostania w aktywności zawodowej w miarę starzenia się pracowników, ale także odmienna ich skłonność do zachowania postaw aktywnych wobec pracy wraz z postępującym wiekiem.

Tym niemniej można zauważyć pewne cechy wspólne omawianej populacji, żyjącej średnio skromnie, której dochody wystarczają głównie na zaspokojenie bieżących potrzeb. Wspólną charakterystyką różnych subpopulacji w ramach grupy 45/50+ jest przede wszystkim dość wysoka bierność zarówno zawodowa, jak i niska aktywność społeczna i edukacyjna. Połowa kobiet i częściej niż co trzeci mężczyzna w wieku 45-69 lat pozostają bierni zawodowo. Ci, którzy pracują, mają swoje miejsca pracy przede wszystkim na terenach silnie zurbanizowanych, w małych i średnich organizacjach, częściej w sektorze publicznym niż niepublicznym; stosunkowo rzadko zajmują się działalnością rolniczą. Mieszkańcy wsi (w wieku 45/50+) częściej pracują poza rolnictwem, zwykle dojeżdżając do pracy poza miejscem zamieszkania. Wpływa to negatywnie na dalsze perspektywy ich aktywności zawodowej w miarę upływu lat życia. Jeśli pracują, to najczęściej jako zatrudnieni na czas nieokreślony, co drugi w zawodach robotniczych. Aktualnie tylko niewielki odsetek zarówno kobiet, jak i mężczyzn pracuje po ukończeniu powszechnego wieku emerytalnego, ale to się może zmienić, sądząc z wypowiedzi osób w młodszym grupach wieku – relatywnie znaczący odsetek badanych w wieku 45/50+ chce być aktywny po uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Przeszkadza temu niskie zaangażowanie edukacyjne pokolenia 45/50+ – w ciągu ostatnich dwu lat niewielki odsetek faktycznie kształcił się, ci którzy doceniali znaczenie szkoleń decydowali się na ich prywatne finansowanie.

Wspólna dla generacji 45/50+ jest sytuacja bezrobocia, które jest bardzo często bezrobociem długotrwałym, prowadzącym do wykluczenia z rynku pracy (osoby te pozostają w bezrobociu średnio od ponad trzech lat). Tych, którzy jeszcze pracują łączy w wypowiedziach strach przed utratą pracy i pesymistyczne oceny własnych szans na zmianę sytuacji – w przypadku bezrobocia bez szans na pracę w najbliższej okolicy, która byłaby analogiczna do tej, którą utracono, widzi się co trzeci mężczyzna i co druga kobieta w wieku 45-49 lat. W starszych grupach wieku sytuacja jest jeszcze trudniejsza. Jednak nie ma sytuacji bez wyjścia, gdyż co druga osoba w wieku 45/50+ w przypadku braku pracy w najbliższej okolicy zdecydowałaby się na poszukiwanie jakiegokolwiek innego zajęcia, przede wszystkim blisko miejsca swego zamieszkania.

Występuje duże zróżnicowanie wewnątrzpokoleniowe populacji w wieku 45/50+, szczególnie widoczne wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45-49 lat w odniesieniu do grupy w wieku 50 lat i więcej. Młodsza część tej generacji w odróżnieniu od osób w wieku przedemerytalnym jest wyraźnie lepiej wykształcona, lepiej ocenia posiadane umiejętności informatyczne, a także w zakresie języków obcych, znacząca ich część posiada prawo jazdy. Determinuje to ich znacznie lepszą ocenę własnej pozycji na rynku pracy niż ma to miejsce w przypadku populacji w wieku 50+ – osoby ze starszej grupy wieku wyraźnie odczuwają wzmożone trudności na

rynku pracy w związku ze starzeniem się. Perspektywicznie oceniając szanse na rynku pracy osób będących aktualnie w wieku 45-49 lat, można przypuszczać, że będzie ona lepsza niż obecnych pięćdziesięciolatków.

Zainteresowanie pracą zawodową osób w wieku 45 i więcej lat pozostaje w związku z przejawianą satysfakcją z życia. Szczególnie kobiety reprezentujące aktywne postawy wobec pracy zawodowej w perspektywie dalszego życia odczuwają większą satysfakcję z życia. Tym niemniej to mężczyźni po 45. roku życia wyróżniają się większą satysfakcją z życia niż kobiety.

Poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy można upatrywać w upowszechnieniu zarządzania wiekiem. Pracodawcy dostrzegają bowiem wagę zasobów pracy w wieku 45 i więcej lat i w zasadzie mają pozytywne doświadczenia, jeśli chodzi o stosunek starszych pracowników do udziału w szkoleniach czy nienadużywania zwolnień lekarskich. Tym niemniej w wielu przypadkach manifestują postawy dyskryminacyjne, jeśli chodzi o przyjęcia nowych pracowników w wieku 45 i więcej lat. Utrzymują w zatrudnieniu swoich długoletnich pracowników, a nawet są skłonni nadal ich zatrudniać po nabyciu uprawnień emerytalnych, głównie ze względów lojalnościowych bądź z uwagi na ich unikalne kompetencje zawodowe. Tymczasem ponad połowa kobiet i mężczyzn w wieku 45 i więcej lat najchętniej odeszłaby na emeryturę tak szybko, jak to możliwe.

Podsumowując, wielowymiarowość analizy potencjału zasobów ludzkich w wieku 45 i więcej lat wykazała, że pokolenie 45/50+ mimo wielu cech różnicujących w pewnym stopniu pozostaje do siebie podobne, nie tylko z uwagi na wspólnotę zaszłości historycznych towarzyszących jego życiu, ale także z uwagi na zakres podobnych szans i zagrożeń warunkujących status na rynku pracy. Zauważone, występujące aktualnie niepełne wykorzystanie potencjału osób w wieku 45/50+ może ulec zmianie zarówno w perspektywie teraźniejszej, jak i przyszłej. W pierwszym przypadku jest ono uwarunkowane działaniami aktywizującymi, które powinny uwzględniać odmienną charakterystykę populacji osób w wieku 45 i więcej lat zamieszkującej tereny o różnej charakterystyce lokalnych rynków pracy. W perspektywie długookresowej, wykorzystanie potencjału pracobiorców w wieku 45/50+ warunkowane zmianą jakościową kapitału ludzkiego, która implikuje odmienny stosunek do dalszej aktywności zawodowej, o czym można wnioskować na podstawie różnic występujących między subpopulacją w wieku 45-49 lat, a kolejnymi kohortami.

Część II

**Ocena potencjału zasobów ludzkich
w wieku 45/50+ przez instytucje rynku pracy
oraz jednostki organizacyjne pomocy społecznej
i organizacje pozarządowe**

Uwagi wstępne

Poprzednia część raportu bazowała – jak podkreślano – na wynikach badań ilościowych przeprowadzonych wśród dwóch grup: osób w wieku 45-69 lat (moduł 1) oraz pracodawców (moduł 2). Ilościowy charakter danych determinował przebieg analiz i sposób wnioskowania. W części pierwszej wykorzystano także wyniki badania jakościowego pracodawców (moduł 3), jednak miały one charakter uzupełniający względem dwóch wymienionych wcześniej modułów badawczych. Przeprowadzona analiza pozwoliła na dokonanie diagnozy sytuacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce z perspektywy dwóch głównych aktorów rynku pracy – pracobiorców i pracodawców. Bazując na ilościowych danych na temat funkcjonowania osób w wieku 45-69 lat na rynku pracy, a także ich sytuacji pozazawodowej (w wybranych, związanych z pracą zawodową, aspektach) nakreślono obraz Polaków w wieku 45/50+ w kontekście ich sytuacji na rynku pracy.

Przeprowadzona analiza wymaga jej zobiektywizowania poprzez zaprezentowanie perspektywy instytucji, które w świetle obowiązującego prawa zajmują się wsparciem osób w wieku 45/50+, stanowiąc niejednokrotnie jedno z ogniw pośrednich między pracobiorcą a pracodawcą. Jak podkreślano w rozdziale 1, osiągnięcie tego celu zagwarantowało przeprowadzenie badań jakościowych (IDI) wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy (powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych), jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych. Inna niż w przypadku rozważań prowadzonych w pierwszej części niniejszego raportu, metoda badania decyduje także o odmiennym przebiegu sposobu wnioskowania, a tym samym determinuje inny sposób narracji. Autorzy podjęli próbę syntezy szerokiego materiału merytorycznego, zawartego w poszczególnych raportach cząstkowych z badań przeprowadzonych w ramach modułów (4) – (8), a także wyników Panelu Ekspertów (moduł 9).

Struktura części drugiej niniejszego raportu jest ściśle powiązana z wyróżnionymi grupami interesariuszy, a tym samym – modułami badawczymi. Po pierwsze, scharakteryzowano sytuację osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce w perspektywie wymienionych wcześniej instytucji rynku pracy, następnie – z perspektywy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i – na koniec – z perspektywy organizacji pozarządowych.

Rozdział V

Perspektywa instytucji rynku pracy

Elżbieta Kryńska, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, Katarzyna Wojtaszczyk

Niniejsza część raportu przedstawia syntetyczne wyniki badań dotyczących oceny potencjału zasobów ludzkich w wieku 45/50+ przez instytucje rynku pracy (moduły 3 – 5 oraz moduł 9), przeprowadzonych w *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Badaniem objęto trzy spośród sześciu instytucji rynku pracy²⁴⁸: publiczne służby zatrudnienia, reprezentowane przez powiatowe urzędy pracy (moduł 3), agencje zatrudnienia (moduł 4) oraz instytucje szkoleniowe (moduł 5). Klientami powiatowych urzędów pracy są, jak wiadomo, osoby zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy, podczas gdy z usług agencji zatrudnienia korzystają także poszukujące pracy osoby pracujące. W obu przypadkach klientami instytucji są także pracodawcy poszukujący pracowników. Z kolei odbiorcami oferty edukacyjnej instytucji szkoleniowych są zarówno osoby pracujące, jak i pozostające bez pracy, których część posiada status osoby bezrobotnej i jest zarejestrowana w powiatowych urzędach pracy. Zróżnicowanie to determinuje potrzebę analizy potencjału kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ z perspektywy każdej z tych instytucji odrębnie.

5.1. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ wobec aktywności zawodowej i edukacyjnej

5.1.1. Ocena pracowników powiatowych urzędów pracy

W ocenie pracowników publicznych służb zatrudnienia podstawową potrzebą osób w wieku 45 lat i więcej zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy jest pragnienie zatrudnienia, przy czym charakteryzuje je wysoka motywacja do pracy.

(...) imponująca jest sama motywacja tych osób do podjęcia pracy i chęć zrobienia czegoś więcej, aniżeli to, co jest na chwilę obecną, czyli zdobycia jakichś dodatkowych umiejętności, kwalifikacji – chęć ich podniesienia. [PUP, rynek typu C, podkarpackie]

Osoby te, częściej niż ludzie młodzi, gotowe są podjąć pracę niezgodną ze swoim wykształceniem, czy w szarej strefie rynku pracy. Jednocześnie jednak przejawiają małą skłonność do mobilności zawodowej, a zwłaszcza do kształcenia, efektem którego byłoby pozyskanie umiejętności pożądaných na lokalnym rynku pracy. Bariera w tym przypadku ma charakter mentalny, osoby w wieku 45 i więcej lat często nie wierzą, że mogą zdobyć nowe kwalifikacje, że są w stanie nauczyć się czegoś nowego, co może przydać się jeszcze w ich życiu zawodowym. Ponadto obawiają się, że sam proces kształcenia może okazać się dla nich za trudny, że nie poradzą sobie na zajęciach, bo nie zawsze będą rozumieć to, co jest im na szkoleniu przekazywane.

Generalnie – co trzeba jeszcze raz podkreślić – najlepiej osoby w wieku 45 i więcej lat zarejestrowane w urzędach pracy charakteryzuje silna motywacja do pracy, cechująca zwłaszcza osoby, które po długim okresie zatrudnienia utraciły miejsce pracy i chcą jak najszybciej je odzyskać.

²⁴⁸ Instytucje rynku pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Obok trzech wymienionych należą do nich Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 99 z 2004 r., poz. 1001 z późn. zm.).

Najbardziej zmotywowane są te osoby, które po wieloletniej pracy nagle straciły ją i chcą jak najszybciej wrócić na rynek, bo chcą wykorzystać ten okres, kiedy mogą otrzymać emerytury lub inne świadczenia. [PUP, rynek typu C, podkarpackie]

(...) większość osób w tym wieku chce podjąć jakakolwiek pracę, chce mieć jednak umowę o stałą pracę z opłaconym ZUS-em. [PUP, rynek typu B, lubuskie]

5.1.2. Ocena agencji zatrudnienia

Zbiorowość osób w wieku 45/50+ jest zróżnicowana pod względem skłonności do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej. Wśród nich znajdują się osoby charakteryzujące się wysokim poziomem aktywności zawodowej, chętnie decydujące się na kontynuację zatrudnienia nawet wówczas, gdy pobierają świadczenia emerytalne. Ponadto większość zgłaszających się do agencji zatrudnienia osób w tym wieku rzeczywiście chce pracować.

Skoro przychodzą i szukają pracy, to raczej im zależy. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

Starsze osoby biorą każdą pracę, w porównaniu z młodzieżą, która wybrzydza. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

Osoby, które zgłaszają się do nas do agencji w wieku 45+ to są osoby, które są zdecydowane podjąć jakąkolwiek pracę. Bo z tą pracą z tego, co widzę, na naszym terenie jest niewesoło, więc osoba w wieku 45+, której zależy na pracy, nie będzie wybrzydzała i narzekała. [AZ, rynek typu B, podkarpackie]

Szukają jakiegokolwiek pracy, (...) są zdeterminowani, bo często (...) po prostu mają tylko jakieś tam świadczenia albo w ogóle działali na zasiłku dla bezrobotnych. [AZ, rynek typu C, podkarpackie]

Na zróżnicowanie wewnętrzne zbiorowości osób w wieku 45/50+ i uzależnienie podejmowanych decyzji dotyczących pozostania na rynku pracy lub wyjścia z niego od dotychczasowego doświadczenia zawodowego zwracali również uwagę uczestnicy panelu ekspertów.

(...) zróżnicowanie polega na tym, że te są super aktywne zawodowo, czyli aktywne. I tutaj też widać tą zupełnie inną charakterystykę, jeżeli chodzi o (...). Bo te osoby, które są aktywne, nadal pracują, to one z tymi nowymi technologiami sobie trochę lepiej radzą. Natomiast, jeżeli osoba jest wykluczona z tego rynku pracy przez dość długi okres, tak jak pani tutaj wspomniała, te osoby długoletnio niepracujące, takie, które na początku tej transformacji, to jest okres 5-10 lat, wypadają z tego rynku pracy, no to one w zasadzie nie są przeszkalane (...)²⁴⁹.

Niejednokrotnie, ze względu na trudną sytuację na rynku pracy, decydują się na przyjęcie jakiegokolwiek propozycji agencji. Często decyzja ta jest efektem długiego okresu bezowocnych poszukiwań.

Jeżeli osoby długo poszukują pracy w swojej dziedzinie, po prostu już w pewnej chwili szukają czegokolwiek, żeby zapełnić tę lukę (...). [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

Wpływ na podjęcie takiej decyzji ma również sytuacja ekonomiczna osoby, która nie nabyła jeszcze prawa do otrzymywania świadczeń emerytalnych lub rentowych, a okres pobierania przez nią zasiłku dla bezrobotnych się skończył. Bywają osoby zdeterminowane do tego stopnia, że skłonne są wykonywać pracę w zupełnie innym zawodzie niż wyuczony, nawet wówczas, gdy oznacza to degradację zawodową i społeczną. Ocena ta jest zbieżna z dokonaną przez publiczne służby zatrudnienia.

²⁴⁹ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.)

(...) naprawdę są to ludzie w złej sytuacji i zdeterminowani do tego, żeby szukać pracy. Mamy taką jedną panią, która po 25 latach pracy została zwolniona z jedynej do tej pory miejsca pracy, które podjęła po studiach. I mimo tego, że doświadczenie ma ogromne, bo tyle lat praktycznie prowadziła przedsiębiorstwo, bardzo jej trudno jest znaleźć pracę, biega, załatwia, chodzi, nie ma prawa jazdy, dojeżdżała do tej jednej jedynej pracy autobusem. Teraz została, mimo kontaktów i znajomości, zupełnie sama. Było dla mnie dużym szokiem, naprawdę, że mając wykształcenie wyższe, chce robić cokolwiek. Ja myślałam, że ona pójdzie sprzątać, byleby tylko się załapać. [AZ, rynek typu C, podkarpackie]

(...) bo jeśli nie ma w jego zawodzie, to chce pracować gdziekolwiek. [AZ, rynek typu A, mazowieckie]

W zbiorowości osób w wieku 45/50+ są również i takie, które poszukują pracy jedynie w wyuczonym zawodzie. Z kolei pewna grupa tak naprawdę nie jest zainteresowana znalezieniem pracy, ani też korzystaniem z oferowanych form pomocy. Uczestnictwo takich osób w różnego rodzaju projektach aktywizujących jest pozorne i jako takie – traktowane powinno być jako strata czasu i środków.

Osoby w wieku 45 i więcej lat poszukujące pracy mają znacznie większe doświadczenie – zarówno zawodowe, jak i życiowe – w porównaniu z osobami należącymi do młodszych kategorii wieku. Ponadto są osobami odpowiedzialnymi, na których można polegać. Ich doświadczenie zawodowe pozwala na sprawne i efektywne organizowanie i wykonywanie pracy. Te cechy osób w wieku 45/50+ powodują, że w niektórych branżach, czy zawodach, to właśnie one mają większe szanse na uzyskanie zatrudnienia niż osoby młode z takimi samymi kwalifikacjami zawodowymi – choćby, dlatego że wzbudzają większe zaufanie. Starsi są również nieco bardziej asertywni niż młodszy, częściej pozwalają sobie na formułowanie uwag lub komentarzy w miejscu pracy. Niełatwo ulegają presji i doceniają inne wartości niż kariera zawodowa i wysokie zarobki, co przyczynia się nieraz do wydłużenia okresu negocjacji wysokości wynagrodzenia.

Uczestnicy panelu ekspertów również zwracali uwagę na istnienie różnic w etosie pracy między osobami w wieku 45 i więcej lat a młodymi, większą wydajność pracowników po 45./50. roku życia oraz ich doświadczenie powodujące, że są najlepszymi kandydatami do wykonywania niektórych zawodów czy zadań.

(...) jeżeli ci młodzi ludzie, no mówię o ludziach mniej więcej powiedzmy te 25 lat około, przychodzą do pracy na 9 i siedzą w tej pracy do godziny 20, to w międzyczasie idą na dwugodzinny lunch, o facebooku nie wspomnę, prawda, nasza klasa i wiele innych tam, serfowaniu po Internecie, podczas kiedy pracownicy 45 plus poświęcają ten czas pracy na pracę. I wydajność tej pracy jest zupełnie inna wtedy (...)»²⁵⁰.

(...) Ten starszy pracownik ma większe doświadczenie i jest w stanie lepiej zareagować, podzielić się z tym doświadczeniem niż osoba młoda, ponadto (...) specyfikę też produktów, które dane firmy sprzedają. Czasami taki handlowiec koło pięćdziesiątki jak jest produkt skierowany do starszych osób lepiej będzie go umiał sprzedać niż na przykład osoba młoda. Także, to wszystko też zależy od specyfiki firmy, na jakim ona rynku też będzie działała»²⁵¹.

Kobietom i mężczyznom w wieku 45/50+ (zwłaszcza ze starszych grup) więcej problemów sprawia jednak prawidłowe przygotowanie dokumentów składanych do agencji zatrudnienia i autoprezentacja podczas rozmów prowadzonych z pośrednikiem lub potencjalnym pracodawcą. Podczas takich rozmów niektórzy z nich są bardzo spięci, nie potrafią zaprezentować swoich zalet. Dotyczy to szczególnie osób, które wiele lat przepracowały w jednym przedsiębiorstwie i nie potrafią poruszać się na współczesnym rynku pracy. Respondenci wskazywali

²⁵⁰ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.)

²⁵¹ Ibidem.

również na to, że osoby w wieku 45/50+ mają wyższe wymagania wobec przyszłej pracy niż osoby młode – interesuje je na ogół wyższe wynagrodzenie i stabilne miejsce pracy, najlepiej w pełnym wymiarze czasu. Mają również większe oczekiwania co do zakresu i dokładności informacji udzielanych przez pracowników agencji na temat proponowanego zatrudnienia i wymiaru czasu pracy – chcą wiedzieć, kto jest potencjalnym pracodawcą, ile będzie wynosiło wynagrodzenie. W mniejszym stopniu niż osoby młode są skłonne do podejmowania pracy wymagającej wykonywania obowiązków służbowych dłużej niż 8 godzin dziennie.

Młoda osoba, jak przychodzi to jest jej wszystko jedno, ona chce dostać tylko pracę, a ja jak mówię, że przedstawię warunki pracy to odnoszę wrażenie, że niejednokrotnie nie jest zainteresowana, więc nie wiem, czy ona naprawdę poszukuje pracy przykładowo, jako niania, dlatego że lubi te dzieci i chce z dziećmi spędzać czas, czy jest jej wszystko jedno, jaką pracę będzie wykonywała, byle zarobić pieniądze. Natomiast panie w średnim wieku, czyli te 45+ konkretnie, zawsze wymagają informacji wszelkich na temat przyszłego pracodawcy, na temat pracy, której mają wykonać i gaży, jaką będą otrzymywały miesięcznie. No i młode osoby pracują zdecydowanie dłużej, mogą pracować nawet 12 godzin dziennie, natomiast panie 45+ najchętniej szukają pracy na 8 godzin dziennie, co jest ciężkie do spełnienia, powiem uczciwie – ponieważ teraz standardem jest 10 godzin dziennie praca. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

Osoby starsze cechuje również wysoki poziom nieufności wobec agencji zatrudnienia, a szczególnie agencji pracy tymczasowej i oferowanych przez te podmioty usług. Zdecydowanie preferują usługi i instrumenty proponowane przez publiczne służby zatrudnienia, czyli instytucję uważaną za „państwową”, a więc bardziej pewną i przewidywalną w swoich zachowaniach.

Osoby w wieku 45/50+ z wyższym wykształceniem wykazują większą skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej, zmiany i podnoszenia posiadanych kwalifikacji zawodowych. W przypadku osób w tym wieku posiadających co najwyżej wykształcenie zasadnicze zawodowe, zainteresowanie dalszą edukacją jest znacznie mniejsze. Osoby młodsze, poniżej 45. roku życia, są z kolei silniejsze i bardziej sprawne fizycznie, mają większą wiedzę i umiejętności z zakresu ICT, charakteryzują się również lepszą znajomością języków obcych, skłonnością do mobilności przestrzennej, częstej zmiany pracodawców i kierowania się w ich wyborze wysokością oferowanego wynagrodzenia, otwartością na zmiany w życiu osobistym i organizacji pracy, wyższą wydajnością. Osoby młode są także bardziej roszczeniowe. Doskonale wiedzą, czego chcą, znają prawa pracownicze i konsekwentnie je egzekwują.

Osoby w wieku dojrzałym niejednokrotnie boją się podejmowania pracy. Ten strach przed nieznanym dotyczy przede wszystkim tych, którzy nigdy wcześniej nie musieli szukać pracy. Przez wiele lat zatrudnieni byli u jednego pracodawcy, często na jednym stanowisku pracy. Utrata zatrudnienia powoduje, że znajdują się w zupełnie nowej, całkowicie nieznanym im sytuacji życiowej. Nie potrafią poruszać się na współczesnym rynku pracy, nie znają jego zalet i boją się niebezpieczeństw i pułapek, jakie mogą tam na nich czekać.

(...) wydaje mi się, że też takie osoby są przestraszone, jeśli mają szukać pracę – są to ludzie, którzy pracowali w jednej firmie przez długie lata, po czym nagle z różnych przyczyn pracę stracili, no i oni są przestraszeni tym. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

W zbiorowości osób w wieku 45/50+ poszukujących pracy zaszły w ostatnich latach pewne zmiany. Niektóre różnice pomiędzy młodszymi i starszymi pracobiorcami zaczynają zanikać. Obecnie często poziom kompetencji z zakresu np. ICT osoby mającej ukończone 45 lat i poszukującej pracy nie odbiega od poziomu osoby trzydziestoletniej. Z czasem różnice w tym zakresie będą się zmniejszać, aż do niemal całkowitego zaniku.

5.1.3. Ocena instytucji szkoleniowych

Pewna grupa przedstawicieli instytucji szkoleniowych nie dostrzega granicy wieku, powyżej której spada efektywność procesu uczenia się, zgadzając się, iż zdolność uczenia się jest podstawowym mechanizmem indywidualnego rozwoju człowieka i kształtowania jego reakcji oraz zachowań, i że zdolność tę zachowuje się praktycznie przez całe życie²⁵².

Nie ma takiej granicy. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Nie, myślę, że możliwości uczenia się nie maleją drastycznie wraz z wiekiem. [IS, rynek typu C, świętokrzyskie]

Niektóre wypowiedzi wskazują, że możliwości pozyskiwania nowych informacji przez osoby w wieku 45/50+ zależą od ich indywidualnego podejścia do szkoleń oraz od ich zdolności.

Znam bardzo dobrze jednostki powyżej 50. roku życia, które uczą się nowych rzeczy i w niczym wiek im nie przeszkadza i realizują nowe projekty i sprawdzają się w tym. Wszystko jest kwestią jednostki, nie wieku. Przy czym sama jestem z wykształcenia psychologiem, więc wyobrażam sobie, są pewne dane dotyczące starzenia się mózgu, jego możliwości, aczkolwiek jest to bardzo indywidualne. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Wpływ na efektywność wzbogacania wiedzy i umiejętności może mieć też wykształcenie i pozycja społeczna danej osoby. Generalnie zakłada się, że bardziej efektywny jest proces uczenia się osób posiadających już stosunkowo wysoki poziom wykształcenia i zajmujących relatywnie wysokie pozycje w hierarchii społecznej, a także pełniących określone role społeczne, jak np. kierowanie zespołami ludzkimi, czy zarządzanie procesami gospodarczymi.

Ci, którzy nie zgadzają się z odkryciami neurobiologów²⁵³ dotyczącymi tego, że w starzejącym się mózgu powstają nowe komórki nerwowe, wiążą możliwości przyswajania informacji z wiekiem.

Niestety granica jest i to wynika z biologii. Myślę, że to jest granica po 55. roku życia, taka naprawdę zauważalna. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Tak. To jest po 35. roku życia, i to mówią wszyscy, z którymi pracowałam, i mówią: ucz się póki możesz i jesteś młoda. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Tak naprawdę poziom przyswajania wiedzy może być trochę inny u osób powyżej 50. roku życia niż osób u młodszych. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Według tej grupy badanych, także i zegar społeczny wyznaczający, jakim oczekiwaniom ze strony społeczeństwa podlegamy w kolejnych okresach naszego życia, sprawia, iż ludzie przekroczywszy 50. lub 55. rok życia uczą się wolniej. Po części wynika to z procesów emocjonalnych związanych z wypełnianiem roli babci lub dziadka, ale i opiekunów w stosunku do innych, starszych członków rodziny.

Trudno mówić tylko o biologii człowieka, bo istnieje też obciążenie obowiązkami domowymi. Szczególnie kobiety mają mniej możliwości angażowania się w pracę umysłową, która wymaga rozwoju neuronów. (...) Wiadomo, że osoby po 50. roku życia mają swoich rodziców, którzy są w takim wieku, że potrzebują opieki i jest mniejsza szansa na to, żeby rozwijać się umysłowo. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Co ciekawe, żaden z respondentów nie wskazał na ograniczenia w procesie uczenia się wynikające z braku indywidualizacji technik szkolenia i niedostosowania ich do możliwości osób

²⁵² Z. Korzeniewski, *Jak uczą się osoby w wieku senioralnym?*, <http://kutw.kpswjg.pl/witryna5/jak.htm>, stan na dzień 26.06.2012 r.

²⁵³ *Neurologdy: dobra wiadomość, mózg też może się odnawiać! Warunek: trzeba go ćwiczyć*, http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114885,11982828,Neurologdy__dobra_wiadomosc__mozg_tez_moze_sie_odnawiac_.html, stan na dzień 15.07.2012 r.

dojrzałych, które akcentowane są przez specjalistów w zakresie andragogiki²⁵⁴. Uczenie się przebiega sprawniej wówczas, gdy elementy wiedzy deklaratywnej łączą się z wiedzą proceduralną i wyjaśniającą. Skuteczność i efektywność uczenia się dorosłych zależą też zatem od tego, czy stosuje się zasady nauczania przeznaczone dla danej grupy wiekowej, i od tego, na ile podczas zajęć mogą oni wykorzystać dotychczasowe umiejętności, nawyki i postawy. Ze względu na te uwarunkowania, organizując szkolenie zawodowe należy pamiętać o starannym doborze grup. Zaniechanie tego kroku jest często źródłem klęski organizatorów szkoleń.

Odsetek osób powyżej 45./50. roku życia w ogólnej liczbie uczących się na szkoleniach organizowanych przez badane instytucje szkoleniowe wynosi około 10-30%. Nieco więcej uczących się w wieku 45/50+ to kobiety, przy czym struktura uczestników kursów według płci jest zdeterminowana celem szkolenia i jego tematyką. Uczestnicy szkoleń w wieku 45/50+ najczęściej legitymują się wykształceniem średnim, są absolwentami liceów ogólnokształcących, profilowanych oraz techników. Rzadziej spotyka się osoby posiadające tytuł magistra, chodzi tu zwykle o absolwentów kierunków humanistycznych, takich jak psychologia, pomoc społeczna, pedagogika, czy socjologia. Część uczestników szkoleń w wieku powyżej 45/50 lat ma wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne. Status na rynku pracy także bywa jednym z kryteriów doboru na szkolenia. Dzieje się tak wtedy, gdy kursy przeznaczone są dla specyficznej grupy beneficjentów. Pracujący uczestniczą częściej w szkoleniach komercyjnych, które są odpłatne. Z kolei pozostający bez pracy przedstawiciele generacji 45/50+ zgłaszają się na kursy, które nic ich nie kosztują, ponieważ są finansowane ze środków unijnych bądź z Funduszu Pracy.

Zasadniczymi powodami wzbogacania wiedzy i umiejętności ludzi dojrzałych są:

- w przypadku osób bezrobotnych – znalezienie zatrudnienia,
- w przypadku osób pracujących – umocnienie swojej pozycji zawodowej. Ci, którzy aktualnie pracują, doksztalają się, gdyż obawiają się zwolnienia. Uważają ponadto, że podnoszenie kwalifikacji zwiększa ich przewagę konkurencyjną nad młodszymi.

Szkolenia mają pomóc przede wszystkim w zaspokajaniu potrzeb biologicznych i bezpieczeństwa. Osoby w wieku 45/50+ wierzą, że dzięki podniesieniu kwalifikacji zdobędą pracę (a tym samym dochody) gwarantującą godziwy poziom życia oraz stałe, bezpieczne zatrudnienie, które pozwoli im nie obawiać się o swoją przyszłość. Osoby te poprzez szkolenia zaspokajają nie tylko swoje potrzeby podstawowe, ale i potrzeby wyższego rzędu. Dojrzałe osoby odczuwają silnie potrzeby afiliacyjne, szczególnie te związane z nawiązywaniem przyjaźni i przynależnością do grupy. Bycie członkiem zespołu szkoleniowego pomaga im przezwyciężyć poczucie osamotnienia i alienacji. Dla części kształcących się kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ udział w szkoleniu pomaga także w zaspokajaniu potrzeb o charakterze poznawczym (wiedza, rozumienie, nowości), umieszczonych najwyższej w hierarchii A. Masłowa. Osoby te chcą uczyć się nowych rzeczy i zdobywać nowe umiejętności, które pomogą im swobodnie poruszać się w szybko zmieniającej się rzeczywistości społecznej. Dzięki organizowanym zajęciom dojrzałe osoby pragną lepiej zrozumieć otaczający ich świat, a niekiedy starają się też dorównać umiejętnościami swoim dzieciom czy wnukom. Okres dojrzałości to ponadto dobra sposobność, by zrobić coś, na co wcześniej nie miało się czasu, na przykład opanować jakiś język obcy.

Wśród osób dojrzałych dostrzega się też zjawisko „kolekcjonowania szkoleń”, polegające na uczęszczaniu przez jedną osobę na co najmniej kilka typów zajęć, z reguły darmowych. Skala tego zjawiska jest trudna do określenia. Część badanych wskazuje, że są to jednostkowe przypadki, inni szacują, że dotyczy to nawet 50% wszystkich uczestników. Do możliwych przyczyn kolekcjonowania szkoleń zaliczono: potrzebę kształcenia się, sposób zagospoda-

²⁵⁴ Por. np. D. Jankowski, K. Przyszczykowski, J. Skrzypczak, *Podstawy edukacji dorosłych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2007, s. 123; P. Peszko, *Andragogika – jak uczyć się dorośli?*, <http://blog.2edu.pl/2006/12/jak-ucz-si-doroli.html>, stan na dzień 26.06.2012.

rowania czasu, niesprecyzowane cele zawodowe, chęć spełniania jak największej liczby wymogów potencjalnych pracodawców. Skrajnym przypadkiem jest osoba, wobec której jeden z badanych zastosował określenie „zawód – uczestnik projektu”, mając na myśli bezrobotnego uczestniczącego w szkoleniach nie ze względu na ich tematykę, ale na różnego rodzaju dodatkowe korzyści: wyżywienie, gadżety, dodatek szkoleniowy.

Opinia badanych na temat aktywności kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w wyszukiwaniu ofert szkoleniowych i uczestniczeniu w szkoleniach nie jest jednoznaczna. Część respondentów uważa, że ludzie starsi są mało przedsiębiorczy, a część, że wciąż aktywnie szukają dla siebie ścieżek rozwoju i wiek nie jest tu przeszkodą. Reprezentujący pierwsze z tych stanowisk wskazują, że osoby w wieku 45/50+ bywają zniechęcone i zmęczone swoją niekorzystną sytuacją na rynku pracy (zwłaszcza, gdy są długotrwale bezrobotne), oraz że nie dysponują informacjami o bezpłatnych kursach. Umowną, najczęściej wskazywaną granicą wieku, po której przekroczeniu następuje spadek zainteresowania szkoleniami, jest według badanych 45-50 lat. Zauważana jest też prawidłowość, że większa aktywność wiąże się z wyższym poziomem wykształcenia²⁵⁵. Druga kategoria przedstawicieli instytucji szkoleniowych jest zdania, iż osoby w wieku 45/50+ są rzutkie, wciąż aktywnie szukają możliwości doskonalenia się i uczestniczą w szkoleniach. Niektórzy podkreślają wręcz, że ludzie dojrzały są bardziej energiczni w tych działaniach niż młodzi, i że rośnie zainteresowanie osób starszych ofertą szkoleniową.

Istnieją liczne bariery aktywności edukacyjnej osób dojrzałych, przy czym większość z nich ma charakter przeszkód natury psychologicznej. Według klasyfikacji barier szkoleniowych L. Rae²⁵⁶ i zgodnie z wynikami badań są to:

1. Kłopoty ze zdrowiem. W opinii respondentów problemy uczestników w wieku powyżej 45 lat dotyczą kwestii zdrowotnych, w większości zauważonych (choć nielicznych) przypadków skutkuje to tym, że dana osoba, ze względu na pogarszającą się sprawność fizyczną, nie może brać udziału we wszystkich proponowanych formach zajęć, takich jak kursy samoobrony czy kursy uprawniające do uzyskania licencji ochroniarza.

Raczej nie ma problemów, choć oczywiście zdarzają się problemy zdrowotne. [IS, rynek typu C, małopolskie]

Problemy osób w wieku 45+ związane są z obniżającą się sprawnością fizyczną. Jak są techniki interwencyjne, kandydat na szkolenie musi być zdrowy. Czy samoobrona – taka licencja ochroniarska, zdobycie licencji pierwszego i drugiego stopnia – ktoś musi być zdrowy. A jeżeli nie jest, to badania lekarskie go eliminują. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Na pewno przy wyborze szkoleń zawodowych braliśmy pod uwagę ograniczenia wynikające z kondycji psychofizycznej tych osób. Ponieważ wśród osób 45+ zdarzają się okazy zdrowia, które mają zdecydowanie więcej energii niż np. 30-latkowie, ale z drugiej strony zdarzają się też osoby, które są osobami chorymi nie w pełni sił i nie potrafiłyby wykorzystać 100% swojej energii do wykonywania określonego zawodu. [IS, rynek typu C, podkarpackie]

2. Problemy z koncentracją. Zdaniem badanych niektórzy uczestnicy nie potrafią przez dłuższy czas skupić uwagi na omawianych zagadnieniach. Dzieje się tak zwykle w przypadku osób mających zatrudnienie, które po godzinach pracy mogą czuć się przemęczone.

Jest im trudno pogodzić pracę zawodową i dokończanie się. Jeśli mają wiele zajęć dydaktycznych po godzinach pracy, to nie są w stanie tak długo wysiedzieć i skupić się na jednym temacie. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

²⁵⁵ Prawidłowość ta jest typowa również dla pozostałych grup wieku, co potwierdzają wyniki prowadzonego przez GUS w 2006 r. badania *Kształcenie dorosłych* (GUS, Warszawa 2009).

²⁵⁶ L. Rae, *Efektywne szkolenie. Techniki doskonalenia umiejętności trenerskich*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 202.

3. Problemy wewnętrzne. Jeśli chodzi o stosunek pokolenia w wieku 45+ do szkoleń, respondenci obserwujący uczące się osoby w tym wieku twierdzą, że mają one niewystarczającą motywację wewnętrzną do uczestniczenia w szkoleniu

Przykładowym problemem jest brak wiary we własne siły, brak motywacji do zmiany swojej sytuacji. [IS, rynek typu C, podkarpackie]

Są to osoby, które nie pracowały nigdy, nie umiały się znaleźć w żadnym środowisku, nie umiały nawiązać kontaktu. Są skryte, takie po prostu, które boją się wszystkiego i na każdym kroku. Są to też osoby na przykład zagubione po zwolnieniu przez pracodawcę. [IS, rynek typu C, świętokrzyskie]

i charakteryzuje je niska samoocena – osoby w wieku 45/50+ obawiają się, że nie podołają wymogom stawianym im na zajęciach.

I to są ich główne zazwyczaj troski, że próbują coś zrobić, nie potrafią, boją się, że nie dadzą rady, więc nie przychodzą często na szkolenia. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

4. Opór wobec zmian.

Jedyną rzeczą to jest opór, ponieważ oni pracują w pewnych ramach i staramy się, aby oni wyszli trochę poza te schematy, że można inaczej bo są nowe trendy. Poza tym ci ludzie mają zawsze poczucie, że ja wiem lepiej, bo ja 30 lat pracuję, 30 lat mnie uczono w ten sposób, więc tak jest dobrze i co wy nam będziecie mówić, żeby coś zmieniać. Ludzie w wieku +45 nie lubią zmian. Natomiast jeżeli mówimy o ludziach, którzy nie mają pewnych zasobów, na niższych stanowiskach, no to tam już ta praca jest o połowę wolniejsza. [IS, rynek typu B, zachodniopomorskie]

Inną grupą przeszkód dotyczących osób w wieku 45+ są utrudnienia związane z warunkami, w których realizowane jest szkolenie. Bariery są komplikacje z dojazdem i często ograniczony czas przeznaczony na zajęcia dydaktyczne. Osoby te miewają kłopot z dotarciem na zajęcia, szczególnie gdy instytucja szkoleniowa nie zapewnia (opłaca) środków transportu. Część badanych dodaje, że w opinii osób w wieku 45+ szkolenia są często zbyt krótkie.

Uczestnicy skarżą się, że było zbyt mało godzin danego szkolenia. Że nie zdążyli opanować materiału. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

To zawsze się zdarza, że wszyscy, by chcieli więcej i uważają, że kurs jest za krótki, ale jest jak jest. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Ja myślę, że na pewno trzeba uczącym się poświęcić więcej czasu, jeżeli chodzi o szkolenia mające na celu podnoszenie kompetencji społecznych. Mogą to być przykładowo spotkania z doradcą zawodowym. [IS, rynek typu C, podkarpackie]

Uczestnicy panelu ekspertów zwracali również uwagę na wpływ preferencji osób w wieku 45/50+ dotyczących formy kształcenia i sposobu prowadzenia zajęć na ich skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej.

(...) są to osoby, które w zakresie właśnie edukacji mają takie swoje określone potrzeby, których spełnienie warunkuje w ogóle ich chęć przystąpienia do projektu. Jedną z takich potrzeb polega na tym, że te osoby lubią uczyć się, a nie lubią być uczone (...)²⁵⁷.

²⁵⁷ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.)

5.2. Sytuacja na rynku pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

5.2.1. Ocena pracowników powiatowych urzędów pracy

Generalnie sytuację osób w wieku 45/50+ na rynku pracy pracownicy powiatowych urzędów pracy oceniali jako trudną lub bardzo trudną, przy czym oceny te były skorelowane z ogólną sytuacją na konkretnym lokalnym rynku pracy: im stopa bezrobocia była wyższa, tym gorzej przedstawiała się sytuacja osób po 45. roku życia.

(...) nie tylko w grupie 45+, ale ogólnie na terenie naszego powiatu problemem jest brak miejsc pracy, jest ograniczona bardzo liczba miejsc pracy, nie mamy raczej dużych zakładów pracy, znaczna część prowadzących działalność gospodarczą to są firmy zatrudniające do 9 pracowników, znacznie nam spadła liczba ofert pracy, które wykorzystujemy i w ogóle podjęć pracy na naszym terenie. [PUP, rynek typu B, lubuskie]

Uważam, że jest trudno, dlatego, że miejsc pracy ubywa, a nie przybywa. A jak powstają nowe miejsca pracy, to niestety wymogi kwalifikacyjne są tak wysokie, że te osoby w konkurencyjności z osobą młodą, która obecnie kończy uczelnię – przepadają. [PUP, rynek typu C, mazowieckie]

U nas jest źle, ale są rejony, gdzie jest tragicznie. Myślę tu o rejonach typu warmińsko-mazurskie, gdzie są tereny popegeerowskie, gdzie całe wsie i miasteczka siedzą i nie mają pracy, bo tam nie ma zakładów. A te osoby są właśnie w takim wieku, nawet starsze. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Zwracano również uwagę, że zbiorowość ta jest niejednorodna z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy, ponieważ najpoważniejsze problemy mają osoby zbliżające się do wieku emerytalnego, mniejsze zaś osoby w dolnych przedziałach wieku 45+.

(...) może jeszcze te osoby powyżej 45. roku życia nie mają takiego problemu, co osoby grubo powyżej 50. roku życia. [PUP, rynek typu A, świętokrzyskie]

Trudności na rynku pracy dotyczą nie tylko bezrobotnych w wieku 45/50+, którzy dłużej niż ludzie młodzi muszą poszukiwać pracy (osoby pozostające bez pracy blisko dwa lata i więcej mają znikome szanse powrotu na rynek pracy). Problemy mają również pracujący w wieku 45+, bardziej niż osoby młode zagrożeni zwolnieniem z pracy.

Sytuacja osób w wieku 45 i więcej lat na rynku pracy kształtuje się pod wpływem czynników obiektywnych i subiektywnych. Do czynników obiektywnych zaliczono likwidację miejsc pracy, wywołaną kryzysem gospodarczym, charakter gospodarki danego powiatu (np. monokultura gospodarcza), czy brak dużych zakładów, które oferują zatrudnienie.

Osoby powyżej 45. roku życia w podobnym rejonie jak nasz – typowo rolniczy – mają tą sytuację trudną. Jest im ciężko znaleźć zatrudnienie. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Najważniejszym czynnikiem subiektywnym powodującym niekorzystną sytuację osób w wieku 45 i więcej lat jest niedostosowanie ich umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców. Zdaniem respondentów osoby powyżej 45., a już na pewno powyżej 50. roku życia, nie posiadają kompetencji zawodowych, które pozwoliłyby im w pełni sprostać zadaniom na oferowanych stanowiskach pracy. Problem ten dotyczy nawet najprostszych prac biurowych czy linii technologicznych, do których obsługi wymagane są podstawowe umiejętności informatyczne.

(...) są to osoby starsze, w szkołach nie uczyły się kontaktu z komputerem, to jest bariera komputerowa, a jeżeli chodzi o prace biurowe, to komputer teraz jest podstawą, a nawet przy obsłudze obrabiarek też musi znać podstawy z obsługi komputera. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Kwestia ta jest jeszcze wyraźniej dostrzegana w przypadku kobiet po 45. roku życia. Według respondentów szanse ich powrotu na rynek pracy są mniejsze niż mężczyzn. Związane to jest ze zbyt długą przerwą w zatrudnieniu, wypełnioną najczęściej wychowywaniem dzieci i prowadzeniem domu. Kobiety takie nie posiadają cech zawodowych, które spełniłyby oczekiwania pracodawców – przede wszystkim ich wiedza i umiejętności uległy zbyt dużej deprecjacji²⁵⁸.

Brak kompetencji zawodowych na poziomie, którego oczekują od kandydatów pracodawcy został również uznany przez uczestników panelu ekspertów za barierę utrudniającą osobom 45/50+ znalezienie zatrudnienia. Wskazywali oni również na inny bardzo ważny ich zdaniem czynnik, a mianowicie umiejętności osoby rekrutującej pracowników pozwalające na uzyskanie od kandydatów informacji o ich rzeczywistych kwalifikacjach.

(...) Raczej przeszkody wynikają z klasycznych kompetencji, z tego, co te osoby potrafią albo nie potrafią i czy rekruter potrafi wydobyć od nich rzeczywiście te silne i oczekiwane przez pracodawców mocne strony czy nie²⁵⁹.

Często o niekorzystnej sytuacji osób w wieku 45/50+ decydują dyskryminacyjne praktyki pracodawców, preferujących w procesie rekrutacji osoby młode. Choć formalnie pracodawcy nie powinni kierować się kryterium wieku, praktyka wskazuje, że ma to jednak miejsce.

Sytuacja kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy jest również wynikiem pewnych stereotypów dotyczących osób starszych, które wyrażają się w sposobie myślenia i działania wobec analizowanej kategorii wiekowej. Rozpowszechnione jest na przykład przekonanie o niższej ich produktywności, jako pracowników. Problem ten wiąże się z tzw. wiekiem czynnościowym, określającym samodzielność codziennego funkcjonowania, i z wiekiem społecznym, związanym z wypełnianiem określonych ról. Rzecz dotyczy norm określających zachowania człowieka w poszczególnych fazach życia. Niekiedy przyjmują one formę zapisów prawnych, innym razem wyznaczają standardy kulturowe, zwyczaje i w takiej sytuacji mogą być fundamentem stereotypów np. wobec osób starszych²⁶⁰.

Należy jednak dodać, iż niektórzy respondenci oceniali sytuację osób w wieku 45/50+ na rynku pracy jako stosunkowo dobrą (głównie ze względu na niski ich udział w zbiorowości bezrobotnych) lub poprawiającą się (w wyniku realizacji projektów adresowanych do tej grupy wiekowej). Podkreślano także, że w porównaniu z sytuacją osób młodych (do 25. roku życia) na rynku pracy sytuacja grupy wiekowej 45/50+ jest zdecydowanie lepsza i – rzecz by można – bezproblemowa.

W porównaniu do grupy wiekowej 25+ na pewno jest lepsza. Bo w najgorszej sytuacji jest ta grupa wiekowa do 25. roku życia. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Podobne opinie pojawiły się również podczas panelu ekspertów.

(...) coraz częściej pracodawcy (...) wcale nie chcą młodej, bardzo charyzmatycznej osoby, która może wszędzie chce być, ale tak naprawdę nie wie do końca gdzie wyląduje. I biorą sobie osobę właśnie, która jest jakaś taka statyczna i ma pewne normy, takie wręcz banalne i etyczne (...)²⁶¹.

²⁵⁸ Warto dodać, iż niekiedy wskazywano na aparycję kobiet, podkreślając, że z wiekiem zmniejsza się ich atrakcyjność i nawet w zawodzie ekspedientki, sprzedawcy, jest kłopot z ich zatrudnieniem, a w tym sektorze najczęściej są dla nich kreowane miejsca pracy. *(Bo proszę sobie wyobrazić jakiś elegancki butik, gdzie są ciuchy eleganckie i stoi kobieta ze zmarszczkami, to już wizualnie to odstrasza. A ona może być lepsza niejednokrotnie od tej młodej, ale wizualnie widać już, że gdzieś tam bardziej pasuje obraz osoby młodej, w tym sklepie. [PUP, rynek typu B, małopolskie])*

²⁵⁹ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

²⁶⁰ Por. P. Szukalski, *Ageizm na polskim rynku pracy*, [w:] R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok – Warszawa 2009, s. 155.

²⁶¹ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

(...) ostatnie dane Eurostatu pokazują, że spada wskaźnik stopy bezrobocia w grupie 50, 50 plus. Rośnie dramatycznie wskaźnik bezrobocia wśród ludzi młodych (...)²⁶².

5.2.2. Ocena agencji zatrudnienia

W opinii przedstawiciele agencji zatrudnienia, na polskim rynku pracy znaczne trudności ze znalezieniem pracy mają zarówno osoby w wieku 45/50+, jak i młode. Na złą sytuację tych dwóch zbiorowości i innych grup znajdujących się na rynku pracy zwracali również uwagę niektórzy uczestnicy panelu ekspertów.

(...) Sytuacja na rynku pracy w ogóle jest trudna, w związku z tym trudną mają sytuację ci po 45. roku życia, trudną ma młodzież, trudną mają wszyscy. I ta sytuacja jest bardzo zróżnicowana terytorialnie (...)²⁶³.

Największy wpływ na sytuację osób w wieku 45/50+ na rynku pracy mają zmiany będące wynikiem rozwoju technik i technologii produkcji oraz technologii teleinformatycznych (ICT). Zmiany te powodują, że niektóre zawody przestają być pracodawcom potrzebne i stają się tzw. zawodami schyłkowymi. W ich miejsce natomiast pojawiają się nowe. Sytuacja ta ma również swoje konsekwencje dla rynku pracy i struktury według wieku osób poszukujących pracy poprzez agencje zatrudnienia. W przypadku podmiotów specjalizujących się w pośrednictwie pracy nowych zawodów większość poszukujących pracy to osoby młode. Osoby w wieku 45 i więcej lat znajdujące się na rynku pracy nie miały okazji uzyskania kwalifikacji i umiejętności potrzebnych do ich wykonywania. Wówczas, gdy się kształciły, instytucje edukacyjne nie oferowały tych kierunków kształcenia.

Usługi agencji były głównie skierowane do osób młodszych, dlatego że dotyczyły głównie projektów z branży IT, czyli projektów, gdzie poszukiwaliśmy programistów z ogólnej kategorii informatyków. Tu naturalnie wiek jest zmienną, która dotyczy osób młodszych, dlatego, że ta branża jest branżą młodą i przeważnie są poszukiwane osoby młodsze. W zawodach informatycznych były poszukiwane osoby młode, które są świeżo po studiach, ukończyły kierunki, które powiedzmy dotyczyły technologii, które pokazały się niedawno – funkcjonują od 5, 10 lat na rynku. [AZ, rynek typu B, świętokrzyskie]

Okresy poszukiwania przez agencje zatrudnienia pracy dla osób w wieku 45/50+ i dla młodych są różne. To, jak długo działania takie będą trwały, zależy od zakresu zadań realizowanych przez agencję zatrudnienia i od tego, czy agencja specjalizuje się w świadczeniu usług w ramach jednej konkretnej branży, czy też wielu, oraz od kategorii zawodowych, dla których usługi są świadczone. Okoliczności te mają wpływ na przekrój wiekowy osób poszukujących pracy poprzez agencje zatrudnienia. Są bowiem takie zawody, w których preferuje się zatrudnianie osób starszych, co powoduje, że nie potrzebują one korzystać z usług pośrednictwa pracy ze strony agencji zatrudnienia. Ale w innych zawodach większym zainteresowaniem pracodawców cieszą się osoby młode. Dotyczy to szczególnie tych grup zawodowych, w których przypadku dla pracodawcy liczy się wygląd zewnętrzny, czy sprawność fizyczna pracownika, i wolą oni zatem zatrudniać młodszych. Są jednak i takie agencje pracy tymczasowej, gdzie wiek osoby poszukiwanej do wykonywania prac prostych nie ma większego znaczenia. Liczą się jedynie jej gotowość do podjęcia pracy oraz stan zdrowia. Zdarza się, że wpływ na większe zainteresowanie osobami w wieku 45/50+ ma charakter wykonywanej pracy. Niewątpliwie pracodawcy zaczęli częściej wybierać osoby starsze za sprawą zmian wprowadzonych w systemie szkolnictwa zawodowego w Polsce, związanych z likwidacją zasadniczych szkół zawodowych. Efekty tych zmian dotkliwie już odczuwa obecny rynek pracy, na którym kurczą się zasoby ślusarzy, spawaczy, tokarzy itp. Możliwości zatrudnienia osób młodych spe-

²⁶² Ibidem.

²⁶³ Ibidem.

cializujących się w tych zawodach są nikłe, dlatego też pracodawców coraz bardziej interesują doświadczeni, starsi pracownicy mający uprawnienia do ich wykonywania.

Zdecydowanie najlepiej w zawodach, w których właśnie ludzie po 45. roku życia mieli to szczęście w swoim życiu, że korzystali ze szkolnictwa zawodowego, czyli ślusarz, spawacz, malarz, hydraulik, frezer, tokarz. Wszystkie te zawody, które zostały odsądzone od czci i wiary w latach 90-tych, jak padło w ogóle szkolnictwo zawodowe. I okazało się, że jak jest przedsiębiorstwo, które produkuje śrubki, wałki czy coś w ramach takiej produkcji namacalnej, gdzie będzie potrzeba frezera, tokarza, szlifierza, okazuje się, że nie ma młodych ludzi. Więc i tu jest najłatwiej, bo jak ktoś szuka takiej osoby i wie, że nie znajdzie to 40, 50, 60, 65 lat to oby był sprawny i zdrowy i mógł 8 godzin stać przy maszynie. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

Także rodzaj i charakter pracy, która ma być wykonywana przez kandydata, wpływa na długość poszukiwania pracy. Do wykonywania prac prostych pracodawcy bardziej skłonni są zatrudniać młodych i w takich przypadkach okres poszukiwania pracy przez te osoby jest krótszy. W pozostałych grupach zawodów wiek nie ma wpływu na okres poszukiwania zatrudnienia, decydujące są inne cechy kandydata, takie jak kwalifikacje zawodowe, cechy osobowe itp. Ważne są również kwalifikacje zawodowe posiadane przez osoby poszukujące pracy oraz certyfikaty i dokumenty to potwierdzające. Brak dokumentacji w tym zakresie nie tylko wydłuża okres poszukiwania pracy, ale wręcz może stanowić istotną przeszkodę w jej uzyskaniu.

Większości badanych trudno było wskazać zawody, w których osobom mającym ukończone 45/50 lat najłatwiej jest znaleźć pracę, czego jednym z powodów jest zapewne to, że większość poszukujących pracy przez agencje zatrudnienia to osoby młode. Część agencji biorących udział w badaniu specjalizowała się w obsłudze określonych grup zawodowych, np. prowadziły pośrednictwo pracy dla opiekunek starszych osób, inżynierów itp. lub obsługiwały wybrane branże gospodarki. Bardziej liczyło się dla nich doświadczenie w wykonywaniu określonego zawodu kandydata na pracownika, niż jego wiek czy sam zawód. Niemożność wskazania zawodów, w których najłatwiej znaleźć pracę dla osób w wieku 45/50+, świadczy również o braku rozeznania w rzeczywistej sytuacji na rynku pracy i jego potrzebach. Badane agencje zatrudnienia ograniczały się jedynie do znajomości niewielkiego jego fragmentu – dotyczącego jedynie tych grup zawodowych, do których kierowały swoje usługi. Badani wskazujący zawody, w których najłatwiej znaleźć pracę osobom w wieku 45/50+, wymieniali takie jak: monter instalacji elektrycznej, wentylacyjnej i sanitarnej, tynkarz, dekarz, glazurnik, cieśla konstrukcyjny, cieśla szalunkowy, murarz klinkieru, księgowa, sprzedawca, opiekunka osób starszych, opiekunka do dziecka, asystent osoby niepełnosprawnej, gospośia, logistyk, trener, menedżer, dyrektor generalny lub wykonawczy, oraz należące do trzech dużych grup zawodów – (i) przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni, (ii) kierownicy do spraw zarządzania i handlu, (iii) specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania. Szanse na szybkie znalezienie pracy mają również osoby w wieku 45/50+ wykonujące zawody, w których obecnie młodzież kształci się rzadko, czyli: ślusarz, spawacz, malarz, hydraulik, frezer, tokarz, szlifierz. Niektórzy respondenci nie podawali nazw konkretnych zawodów, a jedynie ogólne określenia. Ich zdaniem najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie osobom w wieku 45/50+ wykonującym zawody techniczne, prace budowlane, biurowe, bądź w reklamie, oraz osobom mającym wyższe wykształcenie.

Na sytuację poszukującego pracy ma wpływ okres pozostawania bez zatrudnienia – im jest on dłuższy, tym trudniej znaleźć pracę dla takiej osoby. Długie pozostawanie bez pracy często dyskwalifikuje kandydata w oczach pracodawcy, ale rodzi i inne trudności. Jak przyznali badani pracownicy agencji, zgłaszające się do nich osoby poszukujące pracy dłużej niż trzy miesiące są dokładniej sprawdzane. Czynnikiem zmniejszającym szanse osób w wieku 45/50+ na uzyskanie zatrudnienia może być nie tylko długi okres poszukiwania pracy, ale

i samo posiadanie statusu osoby bezrobotnej. W agencjach zatrudnienia wyszukujących kandydatów do pracy na wyższych i najwyższych stanowiskach kierowniczych osoby bezrobotne mają bowiem znacznie mniejsze szanse niż pracujące.

Zbiorowość osób w wieku 45/50+ jest wewnętrznie zróżnicowana pod względem oczekiwań wobec potencjalnych pracodawców. Jednakże rodzaj tych oczekiwań uzależniony jest bardziej od charakteru osoby poszukującej pracy niż od posiadanych przez nią kwalifikacji i umiejętności, wieku, czy też od specyfiki regionu. Wpływ na zakres formułowanych przez osoby po 45./50. roku życia wymagań dotyczących poszukiwanej pracy zależy również od okresu jej poszukiwania. Poszukujący pracy od niedawna mają ich więcej. Wraz z wydłużaniem się okresu poszukiwania pracy wymagania maleją.

To też zależy w jakiej sytuacji życiowej się dane osoby znajdują. Jeśli szukają pracy, to ich oczekiwania dużo bardziej są niższe niż na początku, gdy tracą pracę i zaczynają szukać pracy. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

Fakt pobierania zasiłku dla bezrobotnych czy innych świadczeń socjalnych również wpływa na wzrost oczekiwań, głównie płacowych, osoby poszukującej pracy.

Jeżeli dostają jakieś zasiłki to myślą windują tak, że za mniej niż za tyle nie pójdą, bo oni tyle mają z urzędu. [AZ, rynek typu C, lubuskie]

Oczekiwania osób w wieku 45/50+ wobec przyszłej pracy, z jakimi spotkali się pracownicy agencji zatrudnienia, odnosiły się do warunków zamieszkania, odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania i związanych z tym możliwości dojazdu do pracy, oraz warunków zatrudnienia i zakresu obowiązków służbowych, oferowanego w potencjalnym miejscu pracy pakietu socjalnego czy wysokości wynagrodzenia²⁶⁴.

Oczekiwania osób poszukujących pracy za granicą dotyczyły z kolei wyboru konkretnego kraju. Preferencje w tym zakresie są wynikiem wcześniejszych pozytywnych doświadczeń wyniesionych z podejmowanych w tych krajach prac lub też wiążą się z podjęciem decyzji o emigracji do wybranego państwa na stałe.

Dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ bardzo ważny jest także rodzaj umowy o pracę, większość z nich niechętnie godzi się na elastyczne formy zatrudnienia. Cenią sobie bezpieczeństwo i stabilizację, jakie daje umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdarza się również, że osoby powyżej 45. roku życia oczekują od przyszłego pracodawcy dodatkowych świadczeń pozapłacowych w formie np. wyposażonego zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami kandydata samochodu służbowego. Tego rodzaju potrzeby zgłaszają jednak tylko wysoko wykwalifikowani specjaliści, którzy nie czekają na oferty pracy, gdyż ich kwalifikacje pozwalają im na samodzielny ich wybór. Osoby posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe spodziewają się również, że nowa praca da im możliwość dalszego rozwoju zawodowego. W zbiorowości tej znajdują się również osoby, które nie zgłaszają pracownikom agencji swoich oczekiwań wobec przyszłej pracy, czy przyszłego pracodawcy. Interesuje ich jedynie podjęcie pracy, natomiast to, na jakich warunkach i za jakie wynagrodzenie, nie ma dla nich znaczenia.

²⁶⁴ (...) *chcieliby mieć lepsze warunki zamieszkania, dojazdu, mniej pracy. [AZ, rynek typu C, podkarpackie]; Najczęściej chcą mieć stałe godziny pracy i nie chcą zmian: podróży służbowych. Oczekują stabilizacji. [AZ, rynek typu B, mazowieckie]; Oczekują takich ustrukturyzowanych zadań, jakichś jasnych podziałów, co będą robić (...) nieraz padają pytania o pakiet socjalny (...). [AZ, rynek typu C, lubuskie]; (...) żeby pracodawca oferował odpowiednie warunki (...) żeby często były jakieś świadczenia, bonusy. [AZ, rynek typu B, mazowieckie]; (...) tutaj muszą konkretnie wiedzieć, u kogo mają pracować, za jaką kwotę miesięczną i wszystkie socjalne dodatki, które im się będą należały. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]; (...) pracownik starszy szuka takiego stanowiska w pracy, w którym się odnajdzie, czyli takiej można powiedzieć stabilizacji, że będzie wiadomo, co jest od niego oczekiwane, że będzie z tego sprawiedliwie rozliczony, że będzie miał mądrego szefa. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]; Problemem jest w naszym regionie dojazd. Jeśli ktoś ma dojechać powiedzmy 30 km do pracy, a system pracy jest 4 brygadowy, czyli w grę wchodzi praca w niedzielę i święta, to taka osoba nie zawsze ma możliwość dojazdu i czasem takie osoby szukają tylko pracy w systemie jednozmianowym. [AZ, rynek typu B, podkarpackie]; Głównie zwracają uwagę, aby dużo można było zarobić [AZ, rynek typu C, mazowieckie]; (...) wiadomo, że jeśli jest fachowcem i zdaje sobie z tego sprawę, to żąda większych zarobków. [AZ, rynek typu A, mazowieckie].*

Pracodawcy będący klientami agencji zatrudnienia różnią się postawami i preferencjami w zakresie zatrudniania osób w wieku 45/50+. Znajdują się wśród nich zarówno tacy, którzy wolą zatrudniać wyłącznie osoby starsze, i tacy, którzy wybierają osoby młodsze.

Prowadzę rekrutację strictly pod wymogi pracodawców (...) niektórzy pracodawcy sobie zastrzegają, że mają być to jakieś osoby do jakiegoś wieku, więc czasami odrzucam osoby, które są powyżej 50 lat, pracodawcy nie życzą sobie takich pracowników (...) Z drugiej strony pracodawcy czasami mówią, że chcą osoby, którym brakuje do emerytury na rok zatrudnić. [AZ, rynek typu C, lubuskie]

Bardzo często preferencje te zależą od stanowiska pracy i zakresu obowiązków oraz okresu, na jaki pracownik ma zostać zatrudniony, a także od funkcjonujących wśród pracodawców stereotypów dotyczących zachowania i cech osobowych zarówno osób młodych, jak i w wieku 45/50+. Pracodawcy poszukujący chętnych do wykonywania prac fizycznych często wolą zatrudniać młodych. Uważają, że starsi nie będą w stanie podołać pracy wymagającej wytrzymałości i sprawności fizycznej. Zdarzają się też przypadki poszukiwania do prac fizycznych głównie osób starszych. Dotyczy to przede wszystkim specjalistów wykonujących zawody deficytowe. Preferencje pracodawców, co do wieku pracownika zależą również od okresu planowanego zatrudnienia. Jeśli zatrudnienie nowego pracownika jest związane z sezonowością produkcji lub kontraktem podpisywanym na krótki czas, wówczas zdarza się, że pracodawcy wolą zatrudnić kogoś starszego. Osoby w wieku 45/50+ mają również znacznie większe szanse na uzyskanie pracy wówczas, gdy pracodawca powierza pracownikowi swoje mienie. Pracodawcy chętniej decydują się na zatrudnienie kandydata po 45./50. roku życia w charakterze opiekuna osoby starszej, ze względu na jego doświadczenie życiowe i możliwość wykonywania pracy w dogodnych dla klienta godzinach, wymiarze czasu, miejscu, zakresie pracy. Osoby powyżej 45. roku życia wzbudzają również większe zaufanie u tych, którymi się opiekują. Osoby w wieku 45/50+ łatwiej otrzymują też stanowisko zaopatrzeniowca. Pracodawcy poszukują do wykonywania tego rodzaju prac osób odpowiedzialnych i uczciwych, a za takie właśnie uważają osoby starsze. Również pracodawcy potrzebujący wysokiej klasy specjalistów wolą zatrudniać osoby starsze, mające duże doświadczenie w pracy na równorzędnym lub podobnym stanowisku w innej firmie. Dzięki większemu bagażowi doświadczeń życiowych i zawodowych ich wiedza praktyczna jest znacznie bogatsza niż osób młodych. Podkreślano również, że starsi pracownicy są emocjonalnie stabilniejsi. Problemów ze znalezieniem pracy nie mają również na ogół osoby w wieku 45/50+ wykonujące zawody wymagające posiadania wiedzy, kwalifikacji i umiejętności technicznych, a w niektórych są wręcz niezastąpione.

Szanse osób w wieku 45/50+ na znalezienie zatrudnienia zależą także od tego, kto szuka specjalisty. Badani stwierdzali, że co prawda wysokiej klasy specjalistom łatwiej jest znaleźć pracę, lecz jednak mimo wszystko są pracodawcy, którzy mając do wyboru dwóch kandydatów z porównywalnymi kwalifikacjami i umiejętnościami, ale różniących się wiekiem, zdecydują się raczej na młodszego.

Osoby młode preferują zwłaszcza pracodawcy prowadzący działalność usługową. Dotyczy to szczególnie sprzedawców. Pracodawcy uważają, że młodzi będą bardziej otwarci na potrzeby klientów i lepiej zorientowani w trendach związanych z oferowanym asortymentem czy zakresem usług. W sektorze usług znaczenie ma również wygląd zewnętrzny i prezencja kandydata. Niektórzy pracodawcy, bez względu na zakres i rodzaj prowadzonej działalności, nie zatrudniają w ogóle osób w wieku 45/50+, a szczególnie kobiet, gdyż uważają je za nieatrakcyjne. Respondenci zwrócili jednak uwagę na to, że obecnie coraz trudniej jest określić wiek kandydata jedynie na podstawie jego wyglądu zewnętrznego. Postęp w medycynie estetycznej, farmaceutyce, kosmetologii oraz zmiany postaw wobec dbałości o wygląd zewnętrzny zacierają różnice pomiędzy osobami z innych roczników.

Niektórzy rozmówcy niechętnie przyznawali, że pracodawcy poszukujący za ich pośrednictwem osób do pracy wprowadzali ograniczenia wiekowe. Niechęć ta podyktowana była

strachem przed konsekwencjami, gdyż przyjęcie takiej oferty jest niezgodne z obowiązującymi regulacjami antydyskryminacyjnymi. Agencje zatrudnienia są karane za ich nieprzestrzeganie²⁶⁵. Wprowadzanie przez pracodawców ograniczeń wiekowych dla kandydatów do pracy ma charakter nieformalny i polega na ustnym przekazywaniu oczekiwań w tym zakresie podczas wizyty u pośrednika lub rozmowy telefonicznej, bądź też na odrzucaniu z listy kandydatów osób starszych bez zapoznawania się z informacjami na ich temat.

Oficjalnie nie, nieoficjalnie tak. (...) dostaję informacje telefoniczne, że bariera to 35 lat. [AZ, rynek typu B, mazowieckie]

(...) ostatnio miałem projekt, gdzie klient powiedział, że najlepiej, żeby była to osoba około 30 lat. [AZ, rynek typu A, mazowieckie]

Niejednokrotnie, jak rekomendujemy starsze osoby, to one są odrzucone na samym początku rekrutacji ze względu na wiek, nikt nawet nie wnika w ich umiejętności, możliwości, tylko informacja wiek. [AZ, rynek typu B, mazowieckie]

Czasem takie postawy dyskryminacyjne wynikają z chęci posiadania zgranego zespołu pracowników, co zdaniem pracodawców zapewnić może ujednoczenie jego składu pod względem wieku. Wśród badanych były również osoby, które twierdziły, że nigdy nie otrzymały od pracodawców sygnałów mówiących o istnieniu jakichkolwiek przeszkód w zatrudnieniu osób w wieku 45/50+ czy też świadczących o szczególnym zainteresowaniu ich zatrudnieniem. Wskazywali na to między innymi pracownicy agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy za granicą, u zagranicznego pracodawcy. W krajach, w których firmy te działają, istnieje bezwzględny zakaz dyskryminowania pracowników. Tym, którzy się mu nie podporządkują, grożą wysokie kary.

Tak czy inaczej, niezależnie od wszelkich deklaracji i wyjątków, obserwuje się odmienny stosunek pracodawców do młodszych i do starszych kandydatów do pracy, co ma swoje podstawy:

- Wraz z upływem czasu organizm człowieka starzeje się, obniża się sprawność fizyczna i zaczynają pojawiać się różnego rodzaju schorzenia. Niektóre z nich to schorzenia zawodowe, będące efektem wykonywanej przez wiele lat pracy, inne są wynikiem doznanych urazów lub starzenia się organizmu. Pracodawcy obawiają się częstszej nieobecności w pracy osób w wieku 45/50+z powodu pogorszenia się ich stanu zdrowia lub wykonywania przez nich pracy wolniej i mniej dokładnie. W celu zapobieżenia tego rodzaju sytuacjom wolą zatrudniać osoby młodsze.
- Pracodawcy uważają, że osoby w wieku 45/50+, znające swoją wartość, będą również oczekiwać odpowiednio wysokiego wynagrodzenia. Dlatego też wybierają osoby młodsze, posiadające porównywalne kwalifikacje i umiejętności zawodowe, którym będzie można za wykonanie tej samej pracy zapłacić znacznie mniej.
- Bariery w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ są ich ukształtowane postawy pracownicze, często niezgodne z oczekiwaniami pracodawców. Zinternalizowane przez długi okres życia zawodowego postawy starszych są bardzo odporne na zmiany. Z kolei młodszego pracownika łatwo jest ukształtować według oczekiwań i potrzeb pracodawcy. Dlatego też pracodawcy wolą zatrudnić osobę młodą, nawet wówczas, gdy wymaga to poniesienia dodatkowych nakładów czasu i kosztów związanych z uzupełnieniem brakujących jej umiejętności.
- Dla pracodawców przeszkodą jest standardowy i przestarzały sposób wypełniania obowiązków zawodowych przez osoby w wieku 45/50+. Obecnie mamy do czynienia z „zachodnim” wzorem pracownika i zarządzania przedsiębiorstwem, których często starsi nie akceptują lub do których nie potrafią się przystosować.

²⁶⁵ Art. 121 p. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na agencje zatrudnienia dyskryminujące osoby poszukujące pracy między innymi ze względu na wiek lub płeć karę grzywny w wysokości minimum 3000 zł.

- Pracodawcy obawiają się, że osoby w wieku 45/50+ będą mniej twórcze, mało energiczne i niechętnie wprowadzaniu zmian, oraz będą zbyt wolno reagować na zmienność rynku. Ich obawy dotyczą również przypisywanej starszym małej elastyczności wobec zmian i niechęci do inicjowania i podejmowania działań edukacyjnych mających na celu uzupełnienie posiadanej wiedzy i umiejętności bądź przekwalifikowanie. Niektórzy pracodawcy uważają osoby starsze za pracowników mniej wydajnych, nieprzykładających się tak starannie jak młodzi do wykonywanych obowiązków zawodowych.
- Charakterystyczną cechą zbiorowości osób w wieku 45/50+, która w dalszym ciągu bywa przeszkodą w ich zatrudnianiu, jest słaba znajomość języków obcych, nieumiejętność posługiwania się ICT oraz mała skłonność do mobilności przestrzennej wynikająca głównie z niechęci do rozłąki z najbliższą rodziną.
- W firmach o rozbudowanej strukturze decyzje dotyczące zatrudnienia nowych pracowników podejmują menedżerowie, którzy mogą bać się utraty stanowisk z powodu przyjęcia do pracy osób starszych posiadających wysokie kwalifikacje zawodowe.
- Czynnikiem zniechęcającym niektórych pracodawców do zatrudniania osób w wieku 45/50+ jest posiadanie przez nich obowiązków rodzinnych. Obawiają się, że pracownik taki będzie przedkładał obowiązki domowe nad pracę zawodową, przy czym stanowi to barierę przede wszystkim w zatrudnianiu kobiet.
- Przeszkodą w zatrudnianiu osób starszych (powyżej 50. roku życia) są regulacje prawne, których celem była obrona interesy tej zbiorowości na rynku pracy, czyli zapisy chroniące osoby w wieku przedemerytalnym przed zwolnieniem. Pracodawcy boją się tego rodzaju sytuacji, gdyż ogranicza to im dostosowywanie zatrudnienia do zmieniających się potrzeb rynku dóbr, w tym liczby klientów, popytu czy obowiązujących trendów. Dlatego też mają opory przed zatrudnianiem osób w wieku przedemerytalnym.

Uczestnicy wywiadów wskazywali na istnienie nieprzekraczalnej granicy wieku, powyżej której pracodawcy nie chcą zatrudniać. Zwracali również uwagę na to, że pracodawcy otwarcie o niej nie mówią. To, której grupy wieku ta granica dotyczy, zależy od charakteru pracy, posiadanych kwalifikacji zawodowych i od zawodu. Wpływ na to mają również wspomniane wyżej regulacje prawne, które miały chronić interesy tej grupy społecznej, a w rzeczywistości przyczyniają się do stworzenia bariery wieku kandydatów, po której przekroczeniu respondenci nie decydują się na zatrudnienie. Najczęściej wskazywano, że górną granicą wieku jest 50 lat, choć zdarzały się wskazania na 45 lat, a nawet wiek między 30. a 40. rokiem życia.

W razie pojawienia się problemów w firmie osoby w wieku 45/50+ są zwalniane w pierwszej kolejności. Praktykuje się to głównie w firmach o rozbudowanej strukturze, które podczas restrukturyzacji polegającej na redukcji zatrudnienia najpierw pozbywają się pracowników starszych. To oni, ze względu na wysługę lat i posiadane doświadczenie zawodowe, pobierają wyższe wynagrodzenia. Pozostawiając na równorzędnych stanowiskach młodszych pracowników, otrzymujących za tę samą pracę niższe wynagrodzenie, firma stara się oszczędzać. Zagrożeni zwolnieniami są również starsi pracownicy sprawujący równorzędne z osobami młodszymi funkcje w łączących się firmach. W takich sytuacjach redukuje się liczbę pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach w obu firmach, na ogół zaczynając od starszych wiekiem.

Sposób realizacji strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach korzystających z usług agencji zatrudnienia zależy od ich wielkości i rodzaju prowadzonej polityki personalnej. W małych firmach działania w tym zakresie polegają głównie na przesuwaniu z zajmowanych stanowisk starszych pracowników, których wydajność z różnych powodów spadła, na takie, na których będą mogli efektywnie realizować powierzone im zadania zawodowe. Jednakże są również przedsiębiorstwa, które w ramach prowadzonej strategii zarządzania wiekiem przygotowują i realizują specjalne programy. Działania tego rodzaju są jednak przede wszystkim podejmowane przez przedsiębiorstwa duże, mające rozbudowaną struk-

ture. Polegają one między innymi na mentoringu – starsi pracownicy biorą pod opiekę osoby młode. Ich zadaniem jest przekazanie młodszym kolegom wiedzy dotyczącej zakresu zadań i sposobów ich realizacji na dotychczas zajmowanym przez starszego pracownika stanowisku. Programy takie niejednokrotnie są opracowywane i wdrażane przez osoby starsze zatrudnione w działach personalnych tych firm.

5.2.3. Ocena instytucji szkoleniowych

Przedstawiciele instytucji szkoleniowych mają zróżnicowane poglądy na temat występowania granicy wieku, powyżej której pracownicy stają się niepożądani dla pracodawcy. Według części badanych taka granica w ogóle nie istnieje.

Podobno jest coś takiego, wiem to chociażby z mediów, natomiast sama się z tym nie spotkałam. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Wydaje mi się, że granicy wieku nie ma. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Podobnego zdania byli niektórzy uczestnicy panelu ekspertów. Zwracali oni uwagę na to, że obecnie obserwuje się przesunięcie granic wieku, co powoduje poszerzenie zbiorowości osób jeszcze do niedawna zaliczanych do kategorii „osób młodych”.

(...) Ja uczestniczę w różnych spotkaniach i okazuje się, że tak, młodzież ma upośledzenie na rynku pracy, bo mają bardzo trudno. Tym bardziej, że granica wieku młodości zaczyna się niebezpiecznie wydłużać, w tej chwili już programy dla młodych to do 30 roku życia. Także już za moment młody będzie ten 40 letni (...) ²⁶⁶.

Wśród przedstawicieli agencji zatrudnienia znalazły się również osoby, które uważały, że nie można obiektywnie wskazać limitu lat, bowiem w znacznej mierze o byciu atrakcyjnym, bądź nieatrakcyjnym dla podmiotów zatrudniających decydują indywidualne cechy i postawy, a nie wiek metrykalny.

Liczą się cechy osobowościowe. Są osoby, które mają 50-60 lat i uczą się, i są aktywne, i są 40-latkowie zamknięci na cokolwiek. [IS, rynek typu C, lubuskie]

Uważam że wszystko zależy od inicjatywy oraz podejścia do pracy i zadań. Przyjmujemy na staż osoby świeżo po studiach i u nich można zauważyć syndrom wypalenia. Także ja nie różnicowałbym wiekiem – to nie od tego zależy. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Myślę, że nie widzę takiej granicy, bo generalnie nie o wiek chodzi tylko o postawę. [IS, rynek typu A, podkarpackie]

Nie ma granicy wieku. Wszystko zależy od indywidualnych predyspozycji. [IS, rynek typu B, zachodniopomorskie]

Kolejna grupa respondentów uzależnia istnienie granicy wieku atrakcyjności na rynku pracy od istoty wykonywanego zawodu lub charakteru zadań na konkretnym stanowisku. Odnosząc się do stereotypów związanych ze stanem zdrowia osób starszych, możliwościami organizmu i atrakcyjnością fizyczną, stwierdzają, że niektóre prace wymagają dobrej kondycji fizycznej i reprezentacyjnego wyglądu.

Zależy jaki charakter pracy. Jeśli jest to firma produkcyjna i praca wymaga dużego wysiłku fizycznego, to podejrzewam, że górna granica wieku przydatności zawodowej się zmniejsza. Jeżeli chodzi o pracowników sfery urzędniczej, to ten wiek zdecydowanie przesuwają się w górę. [IS, rynek typu B, świętokrzyskie]

Generalnie jednak największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby, które przekroczyły już 50. rok życia. Istnieje co najmniej kilka powodów takiego stanu rzeczy. Są to

²⁶⁶ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

między innymi: zbyt duże wymagania finansowe 50-latków, którzy oczekują od pracodawców „zapłaty” za ich długoletnie doświadczenie zawodowe; niechęć, szczególnie dużych korporacji, do zatrudniania starszych i jednocześnie nastawienie na pozyskiwanie młodych stażystów i praktykantów; obawy przedsiębiorców związane z okresem ochronnym osób zbliżających się do wieku przedemerytalnego²⁶⁷.

Institucje szkoleniowe nie zajmują się oceną sytuacji na rynku pracy, ani ogólnej, ani w odniesieniu do poszczególnych grup wieku. Interesują się głównie analizą potrzeb szkoleniowych. Określając potrzeby szkoleniowe kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, badane instytucje korzystają głównie z informacji dotyczących stanu rynku pracy i zachodzących na nim zmian. Zasadnicze znaczenie mają tu szeroko rozumiane techniki analizy statystycznych danych zastanych. Firmy szkoleniowe sięgają do danych dotyczących ogólnopolskiego i lokalnego rynku pracy. Stosunkowo najczęściej posiłkują się informacjami publikowanymi (także w Internecie) przez Główny Urząd Statystyczny i jego regionalne ośrodki. Biorą pod uwagę udostępniane dane ilościowe o sytuacji społecznej, demograficznej i ekonomicznej, analizują też rankingi powstałe w oparciu o monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych²⁶⁸.

Podkreślić trzeba, że tak jak rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych, tak i diagnoza sytuacji osób po 45./50. roku życia przeprowadzana jest w zasadzie tylko wtedy, gdy wymaga tego procedura związana ze składaniem wniosku o dofinansowanie projektu szkoleniowego. Fakt ten potwierdzają kolejne wypowiedzi respondentów.

Na podstawie diagnozy sytuacji ludzi 45+ planuje się te kursy, które chce się realizować w ramach unijnych projektów. [IS, rynek typu C, małopolskie]

Diagnoza była konieczna, ponieważ to był projekt konkursowy i bez przeprowadzenia diagnozy nie można napisać projektu. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Trzeba przedstawić argumenty, dlaczego chcemy realizować projekt. (...) Musi być udowodnione, że przykładowo powiat radomski wymaga, aby były tu realizowane projekty dla osób 45+. [IS, rynek typu C, mazowieckie]

Więc jeżeli piszemy projekty, to z reguły jednym z podstawowych elementów projektu jest ocena istniejącego rynku i uzasadnienie realizacji projektu. [IS, rynek typu B, lubuskie]

Diagnozę prowadzimy, jeżeli chcemy przygotować projekt dla określonej grupy osób. Wtedy się zastanawiamy, patrzymy, co się dzieje na rynku, co by było najlepsze. Ale to jest tak naprawdę pod projekt. [IS, rynek typu B, zachodniopomorskie]

Opierając się na swoim doświadczeniu zawodowym i obserwacji uczących się osób dojrzałych, badani wskazują jednak na szkolenia, które ze względu na tematykę cieszą się największym zainteresowaniem grupy w wieku 45/50+. Lista takich tematów jest dość długa i (zgodnie z nomenklaturą stosowaną przez respondentów) obejmuje: szkolenia językowe, szkolenia kosmetyczne, szkolenia fryzjerskie, szkolenia kadrowo-płacowe, szkolenia z opieki nad osobami starszymi, szkolenia na pracownika ochrony, szkolenia z wyceny nieruchomości, szkolenia z zarządzania nieruchomościami, szkolenia z umiejętności ITC, szkolenia na operatorów maszyn budowlanych i drogowych, szkolenia z obsługi wózka widłowego, szkolenia z obsługi przyjęć okolicznościowych, szkolenia na kucharza, szkolenia na kelnera, szkolenia na magazyniera, szkolenia florystyczne, szkolenia z księgowości, szkolenia na sprzedawcę, obsługa kasy fiskalnej, szkolenia z pracy głosem, szkolenia z pracy z mikrofonem, szkolenia

²⁶⁷ Jednocześnie, na co należy zwrócić uwagę, rozmówcy z firm szkoleniowych dostrzegają również dyskryminację młodszych na rynku pracy. Wskazują zatem na niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, które mogą mieć plany związane z powiększeniem rodziny, oraz obawy przed przyciąganiem do organizacji ludzi 30-letnich, którzy legitymują się już określonym stażem pracy.

²⁶⁸ Zawód deficytowy to taki, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż wynosi liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć taki, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż wynosi liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

komputerowe, szkolenia z technik relaksacyjnych i radzenia sobie ze stresem, kursy gastronomiczne, kursy spawania, szkolenia na przedstawiciela handlowego, szkolenia na pracownika bhp, kursy prawne, szkolenia na opiekunkę środowiskową, szkolenia na opiekunkę dziecięcą, szkolenia na opiekuna medycznego, szkolenia na pracownika ochrony.

Z kolei najmniej chętnie osoby po 45. roku życia korzystają z proponowanych szkoleń dotyczących: przedsiębiorczości, zarządzania jakością, grafiki komputerowej, tworzenia stron WWW, marketingu internetowego, pracy biurowej.

5.3. Mocne i słabe strony osób w wieku 45/50+

W opinii pracowników badanych instytucji rynku pracy (powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych) kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ posiadają tak mocne, jak i słabe strony z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, przy czym strony słabe niestety przeważają. Należy tutaj zwrócić uwagę na to, że opinie respondentów dotyczące pracowników po 45./50. roku życia były zgodne z wynikami wcześniejszych badań empirycznych²⁶⁹ dotyczących tej grupy osób. Ponadto w ocenie przedstawicieli badanych instytucji rynku pracy niektóre cechy osób w wieku 45/50+ zostały uznane za ich zarówno mocną, jak i słabą stronę. Jest to wynik wewnętrznego zróżnicowania tej grupy, którą charakteryzują w identycznych obszarach i cechy pozytywne (np. gotowość do edukacji) i negatywne (brak takiej gotowości).

Przedstawiciele badanych instytucji rynku pracy do mocnych stron osób w wieku 45/50+ zaliczyli przede wszystkim doświadczenie zawodowe, traktowane jako zasadnicza część kapitału ludzkiego tej grupy. Uczestniczący w wywiadach pracownicy PUP podkreślali, że oświadczenia tego brakuje osobom młodym – uczniowie, absolwenci, nie zdobywają go w ramach edukacji szkolnej, nawet w przypadku, gdy kończą szkoły zawodowe, bowiem w większości szkół zajęcia praktyczne są ograniczane do minimum ze względu na oszczędności i brak współpracy z przedsiębiorstwami. Oczywiście mocna strona w postaci doświadczenia była definiowana u osób, które pracowały i nie miały zbyt długiej przerwy w aktywności zatrudnieniowej. Podkreślano, że osoby w wieku 45/50+ – właśnie ze względu na wiek – cechuje dobre przygotowanie do wykonywania wielu zawodów i co ważne, w każdym z nich zdobyli jakieś doświadczenie zawodowe. Doświadczenie zawodowe znajduje następnie odzwierciedlenie w jakości pracy osób starszych i ich skuteczności w działaniu.

Te, które pracowały mają bardzo bogate doświadczenie i w bardzo wielu przypadkach cechuje je taka elastyczność zawodowa polegająca na tym, że te osoby często posiadają wielostronne kwalifikacje zawodowe tzn. są zdolne do realizacji czy do kontynuowania swojej kariery zawodowej w różnych zawodach, w kilku zawodach. [PUP, rynek typu A, podkarpackie]

Osoby, które są aktywne zawodowo, są na pewno bardziej doświadczone i więcej wiedzą. [IS, rynek typu C, podkarpackie]

Wiedza ogólna takich osób jest dużo większa, są dużo lepiej przygotowani. [IS, rynek typu B, zachodniopomorskie]

Na pewno mocną stroną jest doświadczenie życiowe tych osób, którym niejednokrotnie mogliby się podzielić z pracownikami młodszymi. [IS, rynek typu C, podkarpackie]

Paradoksalnie, pracownicy PUP za mocną stronę osób w wieku 45/50+ uznali to, iż znaczna ich część legitymuje się kwalifikacjami zawodowymi niższymi niż osoby młode. Osoby z tej grupy są bowiem często absolwentami średnich i zasadniczych szkół zawodowych, reprezentującymi zawody, które nie są obecnie przedmiotem zainteresowania młodzieży. Przeciwnie-

²⁶⁹ P. Szukalski, *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” nr 9/2006, s. 9.

go zdania byli przedstawiciele agencji zatrudnienia, którzy uważali tę cechę za słabą stronę zbiorowości osób po 45./50. roku życia.

Pozostałe mocne strony wskazywane przez przedstawicieli instytucji rynku pracy częściej dotyczyły cech osobowościowych. Najczęściej wymieniano pracowitość, dokładność, odpowiedzialność i obowiązkowość, a także dojrzałość psychiczną. Takie cechy zdaniem pracowników PUP najprawdopodobniej wynikają także ze świadomości osób w wieku 45/50+, iż utrata pracy w ich wieku może wiązać się z długim okresem jej poszukiwania, pogorszeniem sytuacji materialnej i mniejszą emeryturą w przyszłości²⁷⁰. Tego rodzaju zagrożenia i dojrzałość życiowa osób w wieku 45 i więcej lat wywala w nich inne zachowania i postawy wobec pracy niż u osób młodszych.

(...) otwarte na prace, bardziej solidne, bardziej im zależy na utrzymaniu pracy, obowiązkowe. [PUP, rynek typu B, lubuskie]

(...) przywiązują się do miejsca pracy i tym sposobem wkładają więcej uczucia w pracę niż ludzie młodzi. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Z kolei pracownicy instytucji szkoleniowych uważali, że te cechy osobowościowe są wynikiem postaw charakterystycznych dla generacji X oraz pokoleń wcześniejszych. W większości przypadków, osoby po 45./50. roku życia wykonują powierzone im obowiązki zawodowe rzetelnie²⁷¹ i mogą wnieść wiele do organizacji, których są członkami²⁷². Są to jednostki, na których można polegać. Ludzie, którzy przekroczyli już 45./50. rok życia, są zaangażowani w realizację powierzonych im zadań. Zgodnie z definicją postawa zaangażowana jest względnie trwałym zachowaniem, które wyróżnia nie tylko odpowiedzialność, ale i pozytywny stan umysłu, sprawiający, że człowiek charakteryzuje się wigorem, poświęceniem i oddaniem²⁷³. Obserwacje przedstawicieli firm szkoleniowych dowodzą gotowości do działania starszych pracowników, widocznej między innymi w zachowaniu podczas zajęć dydaktycznych. Osoby w wieku 45/50+ częściej niż młodsze kształcą się z powodów o charakterze autotelicznym, to znaczy uczą się dla siebie, traktując edukację, jako wartość samą w sobie.

Ludzie starsi są rzeczywiście zaangażowanymi pracownikami. Wspierają innych i, podejmując dodatkowy wysiłek, uzupełniają swoje luki kompetencyjne. Czynnikiem, który pomaga starszym w rozwoju, jest silna motywacja wewnętrzna. Spostrzeżenia reprezentantów badanych instytucji szkoleniowych zdają się zatem przeczyć funkcjonującym w społeczeństwie stereotypom, zgodnie z którymi ludzie w dojrzałym wieku to pracownicy wysokiego ryzyka²⁷⁴ lub „zużyty moralnie” kapitał ludzki²⁷⁵, który nie gwarantuje wymaganego zaangażowania w działalność firmy.

Do najważniejszych umiejętności starszych pracowników przedstawiciele instytucji szkoleniowych zaliczyli umiejętność pracy w zespole i umiejętność kierowania ludźmi, w tym także wypełniania roli mentora wobec do osób młodszych.

Bardzo duży atut to umiejętność pracy w zespole, gdzie trzeba umieć pogodzić się ze zdaniem drugiego człowieka i dobrze pokierować wspólną pracą. [IS, rynek typu B, świętokrzyskie]

²⁷⁰ Por. A. Giza-Poleszczuk, *Przyczyny i konsekwencje dezaktywizacji z punktu widzenia osób starszych*, [w:] A. Giza-Poleszczuk, M. Góra, J. Liwiński, U. Sztanderska, *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*. Raport z badań, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Analiz Ekonomicznych i prognoz, Warszawa 2008, s. 127.

²⁷¹ P. Szukalski, *Zagrożenie...*, op. cit., s. 9.

²⁷² *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Raport ekspercki Manpower 2008, s. 10.

²⁷³ W.B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzales-Roma, A.B. Bakker, *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach*, „Journal of Happiness Studies”, vol. 3/2002, s. 71-92, [za:] M. Juchnowicz, *Zaangażowanie pracowników poprzez zaufanie*, [w:] M. Gableta, A. Pietroń-Pyszczek (red.), *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji*, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2009, s. 35.

²⁷⁴ E. Kryńska (red.), *Otoczenie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 72.

²⁷⁵ H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa 2006, s. 114.

Zdaniem pracowników agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych dojrzałość pracowników w wieku 45/50+ wyraża się także w inteligencji emocjonalnej. Są oni świadomi własnych możliwości, potrafią określać swoje potrzeby, również te w zakresie szkolenia, i formułować cele. Są empatyczni, mają większe wyczucie niż osoby młode, co pozwala im współpracować z ludźmi w młodszym wieku.

Osoby młodsze bardziej stawiają na siłę, wydajność, a osoby w wieku powyżej 45. lat, a szczególnie powyżej 50. lat stawiają na rozwój, na robienie czegoś bardziej z głową niż na siłę, szybko. Najlepszym rozwiązaniem jest łączenie w zespoły ludzi młodych i starszych. Młodzi uczą się od starszych, a starsi korzystają z siły fizycznej tych młodych. [IS, rynek typu C, świętokrzyskie]

Pracownicy agencji zatrudnienia do mocnych stron osób, które ukończyły 45. rok życia zaliczyli również: opanowanie, wysoki poziom kultury, wzbudzanie większego zaufania, wysoką wydajność pracy oraz odporność na sytuacje stresowe.

Mocna strona osób w wieku 45/50+ wskazana przez pracowników PUP i agencji zatrudnienia to również ich większa decyzyjność. Cecha ta wiąże się z wiekiem, ponieważ aby być zdolnym do podejmowania odpowiednich decyzji, trzeba dysponować niezbędną wiedzą, umiejętnościami, a te nabywa się i rozwija poprzez wykonywanie różnych zadań zawodowych. Istotny może być sam staż pracy – im jest dłuższy, tym lepiej zna się określone mechanizmy czy procedury działania. Oczywiście musi być spełniony warunek, że w miarę zwiększania się stażu następuje rozwój umiejętności.

Inną mocną stroną osób w wieku 45/50+ jest, zdaniem pracowników PUP i agencji zatrudnienia, większa stabilizacja życiowa. Ustabilizowane życie rodzinne pozwala na poświęcanie więcej uwagi życiu zawodowemu i wykonywanej pracy. Osoby te posiadają już swoje mieszkanie, które jest urządzone, sprawy rodzinne są uregulowane. Z kwestią tą wiąże się też większa ich dyspozycyjność – nie mają małych dzieci, zatem mniejsze jest ryzyko korzystania ze zwolnień lekarskich, czy pójsia na urlopy wychowawcze. Całkowicie odmiennego zdania byli natomiast pracownicy instytucji szkoleniowych. Ich zdaniem związki i zobowiązania rodzinne stanowią przyczynę niskiej dyspozycyjności kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Dojrzałe ludzie są zaangażowani nie tylko w pracę zawodową, ale i obowiązki domowe, co stwarza jedno z zagrożeń dla ich rozwoju. Konieczność pomagania członkom rodziny (zwłaszcza dzieciom i rodzicom) sprawia, że trudniej jest im znaleźć czas i siłę na wzbogacanie własnych kompetencji. Przywiązanie do wartości rodzinnych i przestrzeganie relacji z bliskimi, jako najważniejszego źródła realizacji potrzeb psychospołecznych jednostki, może utrudniać pełnienie innych ról społecznych oraz powodować, że osoby mające więcej niż 45 lat są mniej konkurencyjne na rynku pracy.

Jako i mocną, i słabą stroną osób w wieku 45/50+ na rynku pracy pracownicy PUP i agencji zatrudnienia wskazywali mniejszą niż wśród ludzi młodych mobilność międzyzakładową, czyli skłonność do zmiany miejsca pracy. Jest stroną mocną, ponieważ dzięki niej osoby w tym wieku są bardziej lojalne wobec pracodawcy, co wiąże się z mniejszymi ich stratami w przypadku np. ponoszenia nakładów na edukację pracowników – mniejsze jest bowiem zagrożenie, że osoby takie odejdą do innej firmy. Mała mobilność jest też stroną słabą, ponieważ utrudnia dostosowanie osób w wieku 45/50+ do zmian na rynku pracy.

(...) są bardziej stabilni ci ludzie, bardziej lojalni. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

(...) nie są skore do emigracji, więc może pracodawcy nie uciekną. [PUP, rynek typu B, podkarpackie]

Niską mobilność przestrzenną osób po 45./50. roku życia pracownicy instytucji szkoleniowych zaliczyli jedynie do cech negatywnych tej zbiorowości. Mimo że, co wynika między innymi z badania przeprowadzonego na zlecenie Work Service S.A. (maj 2012 roku), rośnie

mobilność zawodowa Polaków²⁷⁶, którzy gotowi są do zmiany miejsca zatrudnienia i wykonywanego zawodu oraz migracji w celach zarobkowych, to rzadko zauważa się podobne zachowania u kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Starsze pokolenie nie zgadza się na zmianę jakiegokolwiek ze zmiennych warunków życiowych. Jego reprezentanci nie chcą zatem ani innego miejsca pracy, ani nowego miejsca zamieszkania – ze względu na silne zakorzenienie w miejscu dotychczasowym ich mobilność przestrzenna jest ograniczona.

Zdaniem uczestniczących w badaniu przedstawiciele instytucji rynku pracy słabą stroną osób w wieku 45/50+ jest ich zmniejszona sprawność organizmu będąca naturalną konsekwencją starzenia się lub dotychczasowej pracy, przyczyniająca się do obniżenia efektywności wykonywanych przez takich pracowników zadań służbowych, a w skrajnych przypadkach nawet uniemożliwiająca ich wykonywanie (zwłaszcza jako pracownicy fizyczni, np. w budownictwie). Występują u nich ubytki o charakterze biologicznym, co powoduje, że nie mogą wykonywać każdej pracy. Ponadto pojawiają się przewlekłe choroby, co powoduje, że pracodawcy obawiają się o wysoką absencję chorobową starszego pracownika, która może niekorzystnie wpływać na pracę przedsiębiorstwa.

Pokutuje przekonanie, że jest on pracownikiem mniej produktywnym, a są branże, w których ta osoba jest rzeczywiście mniej produktywna, np. cała gałąź budownictwa, jest oczywiste, że praca polega na wydolności fizycznej i z wiekiem tej siły fizycznej nam wszystkim ubywa. [PUP, rynek typu B, lubuskie]

(...) zdarzają się osoby mniej sprawne w pracach, gdzie ta sprawność jest wymagana. [AZ, rynek typu B, mazowieckie]

(...) w przypadku monterów na pewno są bardzo podatni na choroby, mniej już może odporni na większe obciążenia, na pewno nie są tak szybcy (...). [AZ, rynek typu C, podkarpackie]

Wypowiedzi uczestniczących w wywiadach przedstawiciele PUP wskazują na konieczność przygotowania dla starszych pracowników zmodernizowanych, dostosowanych do potrzeb, stanowisk pracy, a nie każdy pracodawca może ponieść tego typu koszty. Niekiedy modyfikacja stanowiska oznacza konieczność uzupełnienia kwalifikacji, zdobycia nowych umiejętności, a ta grupa wiekowa cechuje się mniejszą skłonnością do kształcenia. Chodzi tu głównie o problemy natury mentalnej. Osoby w wieku 45/50+ obawiają się, że nie poradzą sobie z opanowaniem programu przedstawianego na zajęciach, i często uważają, że szkolenie niewiele im pomoże w utrzymaniu miejsca pracy, czy powrocie na rynek pracy. Są świadome, że wiek może być przeszkodą w ich ponownej aktywizacji. W takiej sytuacji niepotrzebnie tracą czas na edukację.

(...) generalnie ich kwalifikacje są niedostosowane do potrzeb rynku pracy, z drugiej strony można też zauważyć ich niechęć do zmiany tych kwalifikacji zawodowych. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Zdaniem pracowników PUP osoby w wieku 45/50+ byłyby skłonne do uczestniczenia w kształceniu, jeśli zapewniono by im zatrudnienie po skończonym szkoleniu. Brak takiej perspektywy nie stymuluje ich do pozyskiwania wiedzy i rozwijania swoich umiejętności. Z drugiej jednak strony uczestniczący w wywiadach pracownicy agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych zwracali uwagę na to, że w zbiorowości kobiet i mężczyzn po 45./50. roku życia są osoby, które chętnie godzą się na uczestnictwo w różnych formach kształcenia zawodowego.

Jako słabą stroną osób w wieku 45/50 i więcej lat pracownicy PUP i agencji zatrudnienia wymieniali też regulacje prawne mające chronić osoby ze starszych grup wiekowych. Istnieje tu ryzyko odwrotnego działania przepisów w praktyce, bowiem pracodawcy chcąc uniknąć

²⁷⁶ *Rosnie mobilność zawodowa Polaków*, <http://www.egospodarka.pl/81340,Rosnie-mobilnosc-zawodowa-Polakow,1,39,1.html>, stan na dzień 15.06.2012 r.

kosztów i problemów ze zwolnieniem osób powyżej 55. roku życia starają się je eliminować wcześniej²⁷⁷.

Słabą stroną osób po 45./50. roku życia na rynku pracy okazało się też przesiąknięcie utrwalonymi nawykami nabytymi w poprzednim systemie, takimi jak np. pasywność, roszczeniowość, rutyna, konserwatyzm i strach przed zmianami. Tę grupę na ogół postrzega się jako mało kreatywną, nieprzystosowaną do funkcjonowania w gospodarce rynkowej, mimo iż nowy system funkcjonuje od ponad 20 lat. Cechy te zaliczyli do słabości osób starszych wszyscy uczestniczący w wywiadach przedstawiciele instytucji rynku pracy.

(...) jak mantrę mają zakodowane, że chcieliby, żeby było tak jak kiedyś, są przyzwyczajeni do tego, że pracowali przez dwadzieścia parę lat w jednym zakładzie i teraz chcieliby dostać się do pracodawcy, u którego by pracowali następne piętnaście lat, najlepiej na takich samych zasadach finansowych i na takich samych zasadach zabezpieczenia socjalnego. [IS, rynek typu C, podkarpackie]

(...) nie wykazują chęci do zmiany nastawienia, do zmieniających się warunków, przepisów, tkwią w tym, jak kiedyś pracowali, a nowości i nowe technologie są przez nich negowane i uważane za złe. [IS, rynek typu B, zachodniopomorskie]

(...) płynności w poruszaniu się w zmieniającym świecie – to czasami osoby starsze działają często rutynowo a świat i rynek się zmienia, dlatego taka elastyczność (...). [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

Przywiązanie do minionych czasów skutkuje też nieumiejętnością poruszania się po współczesnym rynku pracy. Słabą stroną osób w wieku 45/50+ jest dezorientacja i zagubienie na tym rynku. Bezrobotni w tym wieku nie wiedzą zatem, na jakie zawody jest zapotrzebowanie i w jakim kierunku powinni poszerzać swoje kwalifikacje.

Pracownicy PUP szczególnie wiele słabych stron przypisywali osobom długotrwale bezrobotnym – ze względu na długi okres pozostawania bez pracy. Nawet jeśli miały one wcześniej jakieś kwalifikacje zawodowe, to uległy one deprecjacji. Ponadto długotrwale bezrobotni są najczęściej pozbawieni nawyku wykonywania pracy, a brak zatrudnienia u wielu z nich wywołał zmiany w psychice powodujące bardzo niską samoocenę, co niejednokrotnie przeszkadza w realizacji różnych zadań.

Często osoby w tym wieku mogą być, że tak powiem już niewierzące w siebie, że mogą znaleźć pracę przy takim bezrobociu jakie w tej chwili jest. [PUP, rynek typu A, małopolskie]

Na brak wiary we własne siły, pesymizm i przekonanie o byciu gorszym częścią osób w wieku 45/50+ wskazują również uczestniczący w wywiadach pracownicy instytucji szkoleniowych.

Za słabą stronę kobiet i mężczyzn w wieku ponad 45 lat respondenci z firm szkoleniowych uznają też wypalenie zawodowe. Wypalenie jest zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi. To stan zmęczenia oraz frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, które nie przyniosło oczekiwanej nagrody. Starsi ludzie, jako pracujący dłużej, są znacznie bardziej narażeni na *burnout* niż te, których staż pracy jest krótki. Cechą zawodowego wypalania się jest to, iż dotknięci nim pracownicy mają mniej energii i w mniejszym stopniu interesują się swoją pracą. Są wyczerpani emocjonalnie, apatyczni, depresyjnie usposobieni, poirytowani i znudzeni. Mają skłonność doszukiwania się złych stron we wszystkich aspektach pracy, łącznie ze współpracownikami, i reagują negatywnie na sugestie innych²⁷⁸. Z wypowiedzi respondentów można wnosić, że przyczyny wypalania się osób w wieku 45+ mają charakter podmiotowy²⁷⁹ i związane są ze sztywnością ich postaw. Zwrócić tu należy

²⁷⁷ Zob. też A. Giza-Poleszczuk i in., *Dezaktywizacja ...*, op. cit.

²⁷⁸ D.P. Schultz, S.E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa 2002.

²⁷⁹ A. Senejko, *Wypalenie zawodowe jako zagrożenie dla pracownika socjalnego*, MOPS, Wrocław 2000.

uwagę na nieposzukiwanie nowych możliwości realizacji zadań, pragnienie zachowania *status quo* i ograniczoną zdolność do nabywania wiedzy, która przejawia się niezrozumieniem, że konieczność ciągłego uczenia się wynika głównie z szybkiego tempa postępu techniczno-cywilizacyjnego.

Wśród wypowiedzi przedstawicieli instytucji szkoleniowych pojawiły się też pojedyncze wskazania innych wad osób dojrzałych i starszych. Pracownicy po 45./50. roku życia doświadczają trudności w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych, mając w bliskiej perspektywie emeryturę stają się coraz mniej aktywni, zmagają z problemami alkoholowymi.

Z kolei wśród wymienianych przez uczestniczących w wywiadach pracowników agencji zatrudnienia słabych stron kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ pojawiły się następujące:

- wygórowane oczekiwania płacowe, mała skłonność do podejmowania aktywności zawodowej;
- niski poziom znajomości języków obcych, który znacznie ogranicza możliwości podjęcia pracy – zarówno u pracodawców krajowych, jak i zagranicznych – nawet wśród wysokiej klasy specjalistów;
- niski poziom umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technikami i technologiami, głównie z zakresu technologii teleinformatycznych;
- ostrożność w podejmowaniu decyzji oraz nieufność wobec pracodawców, co znacznie wydłuża okres podejmowania decyzji i zniechęca pracodawców;
- brak wiedzy pozwalającej na prawidłowe przygotowanie dokumentów aplikacyjnych potrzebnych agencjom zatrudnienia do sporządzenia oferty;
- brak umiejętności autoprezentacji (nie potrafią zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej), dotyczy to szczególnie osób, które po długim okresie pracy w jednym przedsiębiorstwie zostały zwolnione i zmuszone do poszukiwania pracy;
- brak uprawnień do prowadzenia samochodu;
- niechęć do pracy na niższym stanowisku.

Syntetyczne zestawienie mocnych i słabych stron zbiorowości zasobów pracy w wieku 45/50+ w ocenie przedstawicieli instytucji rynku pracy zawiera tab. 5.1.

Tabela 5.1. Mocne i słabe strony zbiorowości zasobów pracy w wieku 45/50+ w ocenie przedstawicieli instytucji rynku pracy

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • Doświadczenie zawodowe • Dobre przygotowanie do wykonywania wielu zawodów • Niższe kwalifikacje zawodowe (często poszukiwane na rynku pracy) niż osób młodych • Cechy osobowościowe: pracowitość, dokładność, rzetelność, odpowiedzialność, obowiązkowość, zaangażowanie w pracę zawodową – poświęcenie i oddanie, gotowość do działania, silna motywacja wewnętrzna, dojrzałość psychiczna i życiowa, inteligencja emocjonalna • Świadomość zagrożeń wiążących się z utratą miejsca pracy • Niska skłonność do zmiany miejsca pracy – lojalność wobec pracodawcy • Stabilizacja życiowa (rodzina) • Umiejętność pracy w zespole i umiejętność kierowania zespołami ludzkimi • Zdolności mentorskie 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaangażowanie w obowiązki rodzinno-domowe • Mała kreatywność, aktywność i inicjatywność • Nieprzystosowanie do funkcjonowania w gospodarce rynkowej, nieumiejętność poruszania się na współczesnym rynku pracy – zagubienie i dezorientacja • Wygórowane oczekiwania płacowe, niechęć do pracy na niższym stanowisku • Cechy osobowościowe: brak wiary we własne siły, niska samoocena, pesymizm, frustracje na tle nieosiągnięcia zakładanych celów, trudności w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych, ostrożność w podejmowaniu decyzji • Wypalenie zawodowe i wyczerpanie emocjonalne • Luki w wiedzy i umiejętnościach – niski poziom znajomości języków obcych, technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT), brak uprawnień do prowadzenia samochodu, nieumiejętność autoprezentacji • Słaba skłonność do zmiany miejsca pracy uniemożliwiająca dostosowywanie się do zmian na rynku pracy • Niska mobilność przestrzenna

Mocne strony	Słabe strony
	<ul style="list-style-type: none"> • Zmniejszona sprawność organizmu (w tym ubytki o charakterze biologicznym) prowadząca do obniżenia efektywności pracy • Zagrożenie przewlekłymi chorobami i absencją z tego tytułu • Konieczność dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób starszych • Niska na ogół skłonność do kształcenia - podnoszenia/zmiany kwalifikacji zawodowych • Regulacje prawne mające (z założenia) chronić osoby ze starszych grup wiekowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań IDI wśród instytucji rynku pracy (moduły 4-6).

Rozdział VI

Perspektywa jednostek organizacyjnych pomocy społecznej

Jolanta Lisek-Michalska

W niniejszym rozdziale wykorzystano wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (moduł 7), a także wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*.

Na wstępie należy zaznaczyć, że w przypadku klientów jednostek organizacyjnych pomocy społecznej mamy do czynienia ze zdecydowanie inną od omawianych w poprzednim rozdziale grupą zasobów pracy. Oznacza to, że prezentowana w tym rozdziale grupa wymaga specyficznych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej.

6.1. Cechy społeczno-demograficzne klientów w wieku 45/50+ oraz próba ich typologizacji

Rekonstrukcja obrazu klientów pomocy społecznej w interesującym nas wieku 45/50+ jest trudna, ponieważ jednostki organizacyjne pomocy społecznej nie gromadzą danych pozwalających na precyzyjną charakterystykę ze względu na wiek, płeć czy poziom wykształcenia. Szacunki dokonywane przez pracowników socjalnych w tym zakresie są niezwykle rozbieżne, bowiem udział kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w ogóle klientów pomocy społecznej jest określany wielkościami od 30% do 70%. Gdyby przyjąć cytowane szacunki za wiarygodne, wskazać należałoby, że interesująca nas kategoria wieku stanowi istotną liczbowo grupę klientów jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Tym bardziej dziwić musi brak precyzyjnych danych w tym zakresie; stanowi to istotny przyczynek do wiedzy o kompetencjach pomocy społecznej w zakresie aktywizacji osób w wieku 45/50+. Cechą wyraźnie dystynktywną dla badanej populacji jest większy udział kobiet niż mężczyzn w tej grupie oraz relatywnie niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji zawodowych beneficjentów opieki społecznej po 45. roku życia. Ujemnie wyróżnia grupę klientów w tym wieku szczególnie wysoki udział osób z problemem alkoholowym oraz długotrwale chorych i niepełnosprawnych. Duży odsetek kobiet, osób słabo wykształconych, bez żadnego przygotowania zawodowego oraz uzależnionych i niepełnosprawnych powinien być uwzględniony w tworzeniu strategii aktywizacyjnych.

Analiza pozwoliła na wyodrębnienie pewnych prawidłowości występujących w charakterystyce klientów pomocy społecznej w interesującym nas wieku. Niemal powszechnym atrybutem tej zbiorowości jest brak pracy, co potwierdzają poniższe cytaty.

Pierwsze skojarzenie, że są to osoby długotrwale bezrobotne (...). [ROPS, rynek typu C]

Większość naszych podopiecznych są to osoby w wieku poprodukcyjnym, ale są też i osoby w wieku młodszym, są to z reguły osoby bezrobotne. [MOPS, rynek typu C, maziowieckie]

Przyczyn bezrobocia badani upatrują przede wszystkim w zmienionej sytuacji na rynku pracy, czyli zarówno w braku miejsc pracy, jak i w niedostosowaniu kompetencyjnym i mentalnym klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+.

Niezwykle interesujących konkluzji dostarcza także charakterystyka psychologiczna badanej kategorii klientów jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Pozwala ona wyróżnić wśród osób w wieku 45/50+ pewne typy.

Typ 1. Osoby wycofujące się

Ich wyróżnikiem jest obniżenie wiary we własne siły i utrata nadziei na zmianę obecnej sytuacji, co czyni powrót do pracy jeszcze mniej prawdopodobnym. Poziom mobilizacji spada wraz z wydłużaniem się okresu bezrobocia.

Z reguły są to osoby, które dosyć długo nie pracują, nierzadko legitymują się ponad 12, 14, 15 letnim stażem bezrobocia w związku z czym są zniechęcone, apatyczne, bierne. [MOPS, rynek typu B, lubuskie]

(...) te osoby są bardziej przerażone, bardziej wstydlive, czy mniej wierzą we własne możliwości. [MOPS, rynek typu A, mazowieckie]

Szansa na powrót na rynek pracy maleje więc wraz ze wzrostem stażu osoby bezrobotnej. Jest to tendencja, na którą szczególnie warto zwrócić uwagę w działaniach animacyjnych skierowanych do tej kategorii klientów pomocy społecznej. Utrwaleniu tych negatywnych nastawień sprzyja naturalne zmniejszenie możliwości intelektualnych i wypracowane przez lata nawyki pracownicze, wśród których istotne znaczenie ma ograniczona zdolność do modyfikacji zachowań i umiejętności.

W wieku 45+ nie chcą się uczyć i szkolić, a jest to związane z chłonnością umysłu, przyzwyczajeniem, z trudnościami w przekwalifikowaniu oraz z obawą o dostęp do kolejnych miejsc pracy. [MGOPS, rynek typu A, podkarpackie]

Rola doradcy zawodowego czy psychologa wydaje się być w tej sytuacji nie do przecenienia. W większości przypadków są to osoby, które wielokrotnie doświadczyły utraty pracy lub pozostają długotrwale bezrobotne, a wiele z nich osiągnęło stan bezrobocia trwałego. Gromadzone doświadczenia osobiste, wzmocnione oglądem podobnej sytuacji ludzi z najbliższego otoczenia (szczególnie na wsiach i w małych miejscowościach), potęgują poczucie beznadziejności i prowadzą do negatywnych konsekwencji w innych obszarach życia. Bezrobociu towarzyszy zwykle fatalna sytuacja finansowa, problemy rodzinne, mieszkaniowe, społeczne, lokujące tych klientów i ich rodziny coraz bliżej granicy wykluczenia społecznego. Naturalna w tym kontekście staje się przyjmowana przez wiele osób strategia ucieczkowa – w nadużywanie alkoholu, w niepełnosprawność, w długotrwałe choroby.

Najczęściej, z racji tego, że jest to ucieczka w niepełnosprawność bardzo duży procent, są to schorzenia somatyczne związane z nadużywaniem alkoholu. [MOPS, rynek typu B, lubuskie]

Możemy powiedzieć, że często z długotrwałym bezrobociem sprzymierzona jest faktycznie ta niepełnosprawność, jak również długotrwała lub ciężka choroba, która też może być konsekwencją alkoholizmu i bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych. To powiodła się z najczęstszymi powodami udzielania pomocy. [MOPS, rynek typu B, lubuskie]

Stosunkowo łatwy dostęp do renty czy orzeczenia o niepełnosprawności sprzyja w miarę godnemu wycofaniu się z wcześniejszych stylów aktywności.

Typ 2. Osoby przystosowujące się do swojej sytuacji i uruchamiające rozmaite strategie przetrwania

Cechuje je mniejszy niż w poprzedniej kategorii poziom pesymizmu, co sprawia, że są aktywne zawodowo, choć pracują „na czarno”

Jest też grupa osób, które były zwalniane w trakcie przemian w latach 90-tych, kiedy (...) sporo zakładów pracy było likwidowanych i te osoby były zwalniane na zasadach zwolnień grupowych. Te osoby najczęściej dobrze radzą sobie na rynku pracy. Wchodzą niekiedy do projektu. Ale najczęściej te osoby pracują „na czarno”. [MOPS, rynek typu B, małopolskie]

– najczęściej dlatego, że jest to jedyna dostępna możliwość zatrudnienia, bowiem nie ma żadnej atrakcyjnej z ich punktu widzenia oferty ze strony publicznych służb zatrudnienia, a nie są w stanie samodzielnie znaleźć stałej pracy. Jeśli już znajdują zatrudnienie, to o charakterze sezonowym, niestabilnym i niepewnym. W okresie, kiedy mają możliwość zarobkowania, nie wykazują zainteresowania uczestnictwem w programach czy projektach szkoleniowych. Rezygnują z perspektywicznej oceny tego stanu rzeczy, z okresów składkowych, ubezpieczenia chorobowego czy związanego z wypadkiem przy pracy. Jest to niestety strategia krótkoterminowa; mogą ją realizować wyłącznie dopóty, dopóki pozwoli im na to ich stan zdrowia i dopóki pracodawca będzie chciał ich w takiej formie zatrudnić. Często pracę na czarno łączą z pobieraniem zasiłków z pomocy społecznej. Niewykluczone, że tego rodzaju zaradność spotyka się z uznaniem ze strony ich najbliższego otoczenia, że podnosi ich prestiż społeczny.

Typ 3. Osoby świadomie pragnące podnieść/zmienić swoje kwalifikacje w celu dostosowania ich do wymogów współczesnego rynku pracy

Często są to ludzie, którzy stosunkowo niedawno utracili pracę, którzy nie doznali wyraźnych deficytów w innych obszarach życia i nie zdążyli poddać się poczuciu beznadziejności i apatii ani popaść w uzależnienia.

Jeżeli ktoś trafił do nas całkiem niedawno, dosyć krótko boryka się z mianem bezrobocia, to muszą powiedzieć, że są to osoby, które chcą coś zrobić i wiedzą, że wkraczają w taki dosyć niebezpieczny wiek, gdzie może być im znacznie trudniej niż innym osobom na rynku pracy. I wtedy te osoby jak najbardziej chcą, przychodzą do nas sami, wnioskują o to, żeby objąć ich różnymi formami wsparcia, zwłaszcza tymi formami aktywizującymi. Natomiast te osoby, które długo borykają się z tym problemem, niestety nie za wiele z tym chcą zrobić. [MOPS, rynek typu B, lubuskie]

W rezultacie mają oni stosunkowo największe szanse na reaktywację zawodową. Sprzyja temu zarówno postawa tych osób, jak i ich relatywnie aktualne kompetencje zawodowe. Klienci pomocy społecznej w wieku 45/50+, którzy wykonywali pracę zawodową i utracili ją w ostatnim czasie, posiadają znaczące i wartościowe doświadczenie zawodowe oraz cenne nawyki pracownicze.

Typ 4. Kobiety dotąd nieaktywne zawodowo, których dzieci nie potrzebują już stałej troski i opieki

Są to osoby w pełni sił, gotowe mentalnie do zmierzenia się z pracą zawodową, jednak pozbawione odpowiednich kompetencji. Ich szanse na wejście na rynek pracy można ocenić jako znikome uwzględniając fakt, iż udział stanowisk przy pracach prostych (jedynych potencjalnie dla nich możliwych) w całej puli nowo powstałych miejsc pracy jest bardzo mały. Jednakże kobiety te cechuje silna determinacja w poszukiwaniu zatrudnienia. Tkwi w nich ogromny potencjał pracowniczy i społeczny, którego zmarnowanie stanowi nieodwracalną stratę.

To przede wszystkim kobiety, które długo, długo zajmowały się domem, dziećmi, prowadzeniem gospodarstwa domowego, a potem z różnych przyczyn własnych nie podejmowały zatrudnienia. [GOPS, rynek typu B, zachodniopomorskie]

(...) najczęściej są bez pracy, zajmują się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci, są to osoby z wykształceniem nieodpowiednim na obecnym rynku pracy. [GOPS, rynek typu A, podkarpackie]

(...) bo to już jest wiek 45 + i mają gorszy start, ponieważ są to osoby, które z reguły nigdy wcześniej nie pracowały, formalnie, są to przeważnie panie, które wychowywały dzieci, a w tej chwili niestety nie mają szans na zatrudnienie. [MOPS, rynek typu A, mazowieckie]

6.2. Stosunek do pracy i skłonność do aktywizacji klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+

Podstawowa konkluzja dotycząca kwestii stosunku klientów w wieku 45/50+ do działań w zakresie aktywizacji sprowadza się do konstatacji, że w tej kategorii wiekowej zainteresowanie aktywizacją (szczególnie zawodową) jest wyraźnie mniejsze niż wśród młodszych klientów pomocy społecznej. Inny (niższy) jest także ich poziom motywacji. Wśród klientów w wieku 45+ wyraźnie większe zainteresowanie aktywizacją zawodową przejawiają kobiety. Kobiety cechuje inny niż mężczyźni rodzaj motywacji, związany przede wszystkim z poczuciem odpowiedzialności za dorastające lub dorosłe już dzieci i z chęcią zaspokojenia ich potrzeb, także materialnych. Fakt, że dzieci nie potrzebują już ich stałej, codziennej troski, otwiera przed nimi szanse i ochotę na odzyskanie niezależności i samodzielności. Mimo niekorzystnych zmian fizjologicznych i podatności na depresję, kobiety dowodzą, że nie czują się zbyt stare, aby podejmować nowe (a przypadku tych, które nigdy wcześniej nie pracowały zawodowo – zupełnie nowe) wyzwania.

Generalnie kobiety są bardziej aktywne, dużo bardziej i też wiedzą, czego chcą i potrafią wykorzystać też bardziej to, czego się nauczyły i zdobyły. [OPS, rynek typu B, mazowieckie]

Kobiety w wieku 45/50+ znajdują się w gorszej sytuacji na rynku pracy niż mężczyźni z tego samego przedziału wiekowego. W ich przypadku poza barierą wieku bardzo silny i negatywny efekt wywołują stereotypy ról związanych z płcią. To od kobiet w każdym wieku oczekuje się koncentracji aktywności na domu i w rodzinie, gotowości do opieki nad innymi członkami rodziny. Ich aktywizacja powinna skupiać się nie tylko na problemie *ageizmu*, ale obejmować także kontekst płci.

Znaczna część klientów pomocy społecznej powyżej 45. roku życia wykazuje niechętny stosunek do uczestniczenia w działaniach zmierzających do aktywizacji zawodowej. Ich pasywna postawa jest rezultatem splotu wielu okoliczności, o których częściowo pisano wyżej. Ten opór może przyjąć na tyle radykalną postać, że czasami jedynym sposobem na nakłonienie do udziału jest skorzystanie przez pracowników socjalnych z różnych form dyscyplinowania klientów.

(...) w zasadzie tam nie ma jakichś szczególnych artykułów, które by wskazywały na to, że my możemy ich w jakiś sposób aktywizować. W tym momencie ratują nas projekty unijne, z których korzystamy i to jest dla nas jakąś taką deską ratunku, ale jeżeli mamy takie osoby, a mamy, które kwalifikowałyby się do pracy, a rękami i nogami zapierają się, żeby do tej pracy nie iść, to wtedy korzystamy z niektórych zapisów w ustawie, dotyczących braku współpracy, w takiej sytuacji możemy odmówić przyznania pomocy finansowej. Choć nie zawsze to skutkuje, wolą zrezygnować. [GOPS, rynek typu A, małopolskie]

Ten niechętny stosunek do działań w zakresie aktywizacji zawodowej nie jest powszechny. Są bowiem i tacy beneficjenci, którzy sami wykazują inicjatywę w tym kierunku, bądź bez oporów akceptują formułę kontraktu socjalnego. Szczególnie często taką postawę prezentują osoby stosunkowo krótko posiadające status bezrobotnego, u których nie zaszły jeszcze negatywne procesy psychiczne i u których pozostałe obszary życia nie zostały jeszcze zdevastowane.

Opinie respondentów na temat oczekiwań, jakie scharakteryzowane wcześniej grupy wiekowe klientów kierują pod adresem pomocy społecznej, są podzielone. Według niektórych badanych, oczekiwania klientów są takie same, bez względu na to, w jakim są oni wieku. Inni natomiast dostrzegają wyraźne różnice w tym względzie. Ich zdaniem oczekiwania klientów w wieku 45/50+ wobec działań aktywizujących są bardzo konkretne. Ich priorytety w tym zakresie to przede wszystkim jak najszybsze uzyskanie zatrudnienia,

którego podjęcie nie będzie wiązało się z koniecznością odbywania dodatkowych szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Jeżeli już wykazują zainteresowanie uczestnictwem w dodatkowych kursach zawodowych, to mają wobec nich także bardzo sprecyzowane oczekiwania. Atrakcyjne są dla nich propozycje nabycia umiejętności niekoniecznie bezpośrednio i natychmiast przekładających się na możliwość uzyskania pracy, ale takich, które mogą znaleźć zastosowanie w dalszej perspektywie czasowej (na przykład kurs na prawo jazdy, kursy komputerowe). Natomiast starsi oczekują takich szkoleń, których ukończenie wprost przeloży się na zdobycie zatrudnienia. Młodszy wykazują zainteresowanie zdobywaniem umiejętności w nieznanym wcześniej zawodach, a osoby starsze są bardziej tradycyjne i praktyczne pod tym względem. Wydaje się, że takie nastawienie jest pragmatyczne i zdroworozsądkowe. Osoby przeszło czterdziestopięcioletnie nie chcą inwestować w bliżej niesprecyzowaną i niepewną przyszłość, zależy im na jak najszybszym unormowaniu teraźniejszości. Cechuje je także mniejsza niż u młodych gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Skutkuje to zdystansowanym nastawieniem wobec szkoleń, szczególnie takich, które oferują umiejętności nowe, oceniane jako przewyższające ich możliwości percepcyjne, albo uznawane za nieprzydatne w konkretnej sytuacji. Jako uczestnicy kursów cechują się, w porównaniu z młodszymi klientami, większą wytrwałością, cierpliwością i konsekwencją. Badani wskazali także, iż trudniej zdiagnozować i zdefiniować oczekiwania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, bowiem klienci w tym przedziale wiekowym są mniej otwarci i chętni do ich precyzyjnego artykułowania. Są wycofani, lękliwi, nieufni, dlatego proces ustalania ich deficytów wymaga większego nakładu energii ze strony pracowników socjalnych.

Trudno to powiedzieć, ale jak się z nimi pracuje, to oni są na wstępie zamknięci, trudno im się otworzyć. Gdy się otwierają, to mówi o swoich potrzebach. Tak, więc – mówię, jeżeli się otworzą to chcą, aby ich aktywizować. Tylko to trzeba z nimi pomalutku pracować, jak nie drzwiami to oknem. [OPS, rynek typu B, lubuskie]

Najczęściej oczekiwane jest uzyskanie wsparcia materialnego. Inne potrzeby i oczekiwania wyłaniają się co najwyżej w pracy socjalnej z klientem. Różne oczekiwania tych dwóch kategorii wiekowych (poniżej i powyżej 45. roku życia) klientów pomocy społecznej są efektem zarówno prezentowanych postaw, jak i ich diametralnie odmiennych sytuacji życiowej. Osoby młodsze są na zupełnie innym etapie życia rodzinnego, dopiero wychowują małe dzieci lub się o nie starają. Wachlarz ich potrzeb i oczekiwań dotyczy także spraw partnerskich, mieszkaniowych itd., zatem aktywizacja powinna obejmować szerszy wymiar społeczny. Beneficjenci powyżej 45. roku życia zwykle mają już ustabilizowaną (cokolwiek by to znaczyło) sytuację rodzinną, zatem ich oczekiwania bezpośrednio odnoszą się przede wszystkim do kwestii finansowych i zatrudnienia. Te cechy zresztą wyraźnie oddzielają podmiotową kategorię wiekową od starszych beneficjentów, szczególnie tych z długim stażem klienta pomocy społecznej. Wieloletni status beneficjenta prowadzi do wytworzenia postawy bierności i roszczeniowości, szczególnie widocznej u tych klientów, którzy przyzwyczaili się do wcześniej obowiązujących zasad udzielania wsparcia przez instytucje pomocy społecznej.

(...) ale są i tacy, którzy nie pracowali, nie pracują i nigdy pracować nie będą. Ich rola to żerowanie na systemie pomocy społecznej, znajdowanie luk w przepisach, wyklócanie się, pisanie odwołań do różnych instytucji, a nawet wyludzanie pieniędzy na egzystencję. [MOPS, rynek typu B, małopolskie]

Kryterium poziomu formalnego wykształcenia nie różnicuje poziomu zainteresowania uczestnictwem w działaniach aktywizacyjnych, natomiast zainteresowanie aktywizacją zawodową maleje, co rozumiałe, z wiekiem oraz w miarę pogarszania się kondycji zdrowotnej beneficjenta. Znaczna liczba respondentów dostrzega wzrost zainteresowania beneficjentów w wieku 45/50+ różnymi formami aktywizacji zawodowej. Przewidują także, że w niedalekiej przyszłości tendencja ta stanie się jeszcze bardziej wyraźna. Nie wydaje się jednak, że jest to wyłącznie efekt skuteczności i promocji działań aktywizacyjnych. Często jest to po prostu

rezultat zawiązywania kontraktów socjalnych, które uzależniają różne formy wsparcia od zaangażowania samego beneficjenta.

Sytuacja psychofizyczno-społeczna bezrobotnych po 45./50. roku życia różni się od sytuacji klientów młodszych. Posiadają oni określone zasoby i określony potencjał. Formy aktywizacyjne, jakimi dysponują jednostki pomocy społecznej, nie są jednak zróżnicowane ze względu na kryterium wieku, na przykład oferowane kursy zawodowe dotyczą kwalifikacji pozostających całkowicie poza obszarem zainteresowania podmiotowej kategorii beneficjentów. Jedną z najpoważniejszych barier, utrudniających skuteczność działań aktywizacyjnych adresowanych do klientów w wieku 45/50+ jest ich bierna postawa życiowa, wycofanie, apatia, a nawet stany depresyjne.

Wobec braku innych alternatyw zjawiskiem powszechnym wśród bezrobotnych klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+ stało się podejmowanie pracy „na czarno”. Poza czasową poprawą sytuacji ekonomicznej, praktyka taka rodzi wiele niekorzystnych konsekwencji. Jej skutki nie ograniczają się do (ewentualnego) nieujawnienia prawdziwych dochodów i korzystania z nienależnych zasiłków, ale mają wymiar znacznie poważniejszy, bowiem ten typ pracy nie przyczynia się do zwiększania liczby okresów składkowych tych osób. Poza tym częste są przypadki wykorzystywania pracowników, którzy nie mają formalnej umowy z pracodawcą.

6.3. Słabe i mocne strony klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+

Jak starano się wykazać wyżej, klienci pomocy społecznej w wieku 45/50+ nie stanowią kategorii wewnątrznie jednorodnej. Tabela 6.1 stanowi próbę podsumowania przeprowadzonej w tym rozdziale oceny tej grupy beneficjentów wsparcia pomocy społecznej.

Tabela 6.1. Atuty i słabości klientów w wieku 45/50+ w kontekście ich sytuacji zawodowej w opinii przedstawicieli JOPS

ATUTY	SŁABOŚCI
<ul style="list-style-type: none"> • Wysoki poziom motywacji • Znaczna świadomość trudności ze znalezieniem pracy dla takiej kategorii wiekowej • Duża determinacja • Inicjatywa • Relatywnie aktualne kompetencje zawodowe • Cenne nawyki pracownicze (odpowiedzialność, lojalność wobec pracodawcy, zdyscyplinowanie) • Wieloletnie doświadczenie zawodowe • Znaczna dyspozycyjność wynikająca z ustabilizowanej sytuacji rodzinnej • Świadomość dysponowania określonym potencjałem pracowniczym (poczucie wartości) • Gotowość do korzystania z propozycji wspierania oferowanych przez JOPS • Znaczna wytrwałość i konsekwencja w nabywaniu umiejętności nabywanych na kursach i szkoleniach 	<ul style="list-style-type: none"> • Niski poziom mobilizacji • Apatia, bierność, zniechęcenie • Brak otwartości • Lękliwość, nieufność • Obniżenie wiary we własne siły i utrata nadziei na zmianę obecnej sytuacji • Rzeczywiste obniżenie kondycji psychofizycznej i intelektualnej • Ograniczona zdolność do modyfikacji zachowań i umiejętności • Przyjmowanie strategii ucieczkowej (alkoholizm, choroby, niepełnosprawność) • Skomplikowana sytuacja życiowa (bieda, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych) • Krótkowzroczność, brak myślenia perspektywicznego (rezygnacja z okresów składkowych, ubezpieczenia zdrowotnego, z uczestnictwa w projektach szkoleniowych w okresie wykonywania pracy zarobkowej „na czarno”) • Brak atrakcyjnych na rynku pracy kompetencji • Brak dobrych nawyków pracowniczych • Małe zainteresowanie aktywizacją zawodową • Niski poziom motywacji • Podzielanie stereotypów genderowych, ograniczające aktywność zawodową kobiet

ATUTY	SŁABOŚCI
	<ul style="list-style-type: none"> • Oczekiwanie na pracę, która nie wiąże się z koniecznością podniesienia kwalifikacji zawodowych • Niechęć wobec szkoleń oferujących nabycie umiejętności postrzeganych jako nieprzydatne w krótkiej perspektywie czasowej • Brak zainteresowania nabyciem umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii (komputer, Internet) • Podejmowanie pracy „na czarno”, często na niesprawiedliwych zasadach; brak możliwości i umiejętności dochodzenia swoich racji • Wyuczona bierność i roszczeniowość • Uzależnienie od świadczeń socjalnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Lisek-Michalska, *Raport z badania jakościowego jednostek organizacji pomocy społecznej w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź 2012.

Wykazane w powyższym zestawieniu atuty osób w wieku 45/50+ cechują przede wszystkim tych beneficjentów jednostek pomocy społecznej, którzy stosunkowo niedawno utracili pracę, natomiast słabości są typowe dla osób dłużej pozostających bez zatrudnienia.

Rozdział VII

Perspektywa organizacji pozarządowych

Justyna Przywojska

W niniejszym rozdziale wykorzystano wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych (moduł 8), a także wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Osoby w wieku 45/50+ oceniane były tu zarówno jako pracownicy organizacji pozarządowych czy wolontariusze w tych organizacjach, jak i szerzej jako uczestnicy rynku pracy w Polsce.

7.1. Słabe i mocne strony pracowników w wieku 45/50+

Wiele organizacji pozarządowych zatrudnia osoby w wieku 45/50+ lub z nimi współpracuje. Osoby te często piastują w organizacjach funkcje kierownicze, zasiadają w ich zarządach, czy też stanowią znaczący odsetek stale współpracujących wolontariuszy. Jest to bardzo interesująca obserwacja, z której wynika, że osoby w tym wieku zainteresowane są zarówno działalnością zawodową (kierownicy, pracownicy organizacji), jak i obywatelską (członkowie stowarzyszeń, wolontariusze). Szczególnie ciekawa wydaje się być druga kategoria zaangażowania, tj. działalność obywatelska, zwłaszcza nieodpłatna. Wbrew obiegowej opinii, że wolontariat i działalność charytatywna stanowią w tej chwili domenę ludzi młodych, pragnących zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe, niezbędne w momencie wkroczenia na rynek pracy, osoby starsze również wykazują zaangażowanie w tym obszarze. Można przyjąć założenie, że w grupie tej znajdują się zarówno seniorzy, często kompensujący sobie w ten sposób brak aktywności zawodowej, zaspokajający niezrealizowane do tej pory potrzeby, oczekiwania czy też aktualizujący swoją wiedzę na temat świata współczesnego, jak i osoby młodsze, realizujące własne ambicje zawodowe, czy życiowe pasje.

Tę grupę wiekową charakteryzuje ogromne zróżnicowanie co do reprezentowanych postaw życiowych, doświadczenia, wiedzy i możliwości jej przyswajania, jak również nastawienia i podejścia do pracy zawodowej. Przedstawiciele NGO zostali poproszeni o opinię na temat atutów i słabości kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w dwóch ujęciach: węższym – jako pracowników i wolontariuszy w organizacjach, oraz szerszym – jako uczestników rynku pracy w Polsce, czy po prostu członków wspólnot lokalnych, do których kierują swoje działania organizacje pozarządowe. Opinie przedstawicieli trzeciego sektora na temat potencjału osób w wieku 45/50+ okazały się zbieżne niezależnie od przyjętej perspektywy oceny. Jednak dokonując przeglądu cech pracowników z badanej grupy wiekowej w szerszym kontekście (lokalnego środowiska), rozmówcy dodatkowo wskazywali na obiegowe poglądy i stereotypy dotyczące pracowników 45/50+. Syntetyczne zestawienie wskazywanych przez respondentów stron mocnych i słabych pracowników w wieku 45/50+ prezentuje tab. 7.1.

Tabela 7.1. Atuty i słabości starszych pracowników w opinii przedstawicieli NGO

ATUTY	SŁABOŚCI
<ul style="list-style-type: none"> • Wieleletnie doświadczenie zawodowe • Doświadczenie życiowe („mądrość życiowa”) • Odpowiedzialność i sumienność • Chęć bycia aktywnym, potrzebnym, docenionym • Szacunek do pracy • Lojalność wobec pracodawcy • Większa determinacja i orientacja na realizację celów rozwojowych niż w przypadku osób młodych • Większa „elastyczność” wynikająca z ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, zwłaszcza dojrzałości i samodzielności dzieci • Otwarta postawa wobec dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem z młodszymi osobami 	<ul style="list-style-type: none"> • Dość duże oczekiwania finansowe (wynikające z przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej) • Niska motywacja długotrwale bezrobotnych w wieku 45+, której towarzyszy niechęć do przekwalifikowania i uzależnienie od świadczeń socjalnych oraz postawa roszczeniowa wobec instytucji państwowych • Zwiększona zachorowalność w tej grupie pracowników • Mniejsza sprawność fizyczna • Wydłużony proces uczenia się • Mniejsza efektywność przyswajania informacji • Brak wiary we własne możliwości • Niezrozumienie tendencji występujących na współczesnym rynku pracy i strach przed nim • Brak podstawowych umiejętności w zakresie obsługi komputera i korzystania z Internetu (znacząco utrudnia poszukiwanie ofert pracy i uzyskanie zatrudnienia) • Strach przed nowymi technologiami • Nadmierne przywiązanie do tradycyjnych form zatrudnienia (umów o pracę i związanych z nimi świadczeń) • Nadmierna wiara we własne doświadczenie skutkująca oporem wobec zmian i nowatorskich rozwiązań • Wypalenie zawodowe

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Przywojska, *Raport z badania jakościowego organizacji pozarządowych w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź 2012.

Zdecydowanie najczęściej respondenci wskazywali wieloletnie doświadczenie osób w wieku 45/50+ zgromadzone przez wiele lat aktywności zawodowej i stanowiące zarazem istotną przewagę konkurencyjną pracowników z tej grupy wiekowej.

Sam reprezentuję tą grupę i muszę powiedzieć, że jest to podstawa w organizacji. Młodzi pracują jako wolontariusze, jako stażyści, do nabycia im jeszcze daleka droga. Wiadomo, że oni muszą się od kogoś uczyć, ale jest to troszkę inne spojrzenie młodych na pracę i nie są w stanie na dzień dzisiejszy zastąpić. Bo to jednak jest i doświadczenie i wiele lat pracy, kompetencji, innego wychowania, podejścia do swoich obowiązków itd. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Jednak z drugiej strony zwracano uwagę na fakt, że bogate doświadczenie zawodowe kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ może powodować większe zrutynizowanie ich pracy. Tym samym sprawia, że osoby te są bardziej odporne i niechętnie wobec rozwiązań innowacyjnych, czy zmiany podejścia do wykonywanych zadań, w tym wykorzystania nowych technologii.

Na pewno osoby 45+ mają duże doświadczenie zawodowe, które wykorzystują. Są bardziej elastyczni czasowo, bo nie mają takich zobowiązań rodzinnych. Natomiast mają swoje przyzwyczajenia. Czasami z tymi przyzwyczajeniami trudno jest walczyć. Są trochę niechętnie nastawieni na wszelkiego rodzaju innowacje typu zmiany organizacji pracy, dodatkowe wymagania, które czasami są potrzebne. [NGO, rynek typu B, świętokrzyskie]

Równocześnie podkreślano także duże zaangażowanie i odpowiedzialność starszych pracowników, stwierdzając wręcz, że w tym aspekcie mają oni przewagę nad osobami młodszymi.

Obserwuję, że jest większe zaangażowanie, osób 45+ niż osób bardzo młodych, dużo większa odpowiedzialność w zadaniach, zaangażowanie, to też chęć do pracy – same chcą, pytają: cóż jeszcze można by było zrobić. Albo same próbują pisać projekty, które potem są w jakimś sensie sprawdzane, korygowane, same aplikują o dodatkowe środki na działalność. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

Wśród wielu barier aktywizacji społecznej czy zawodowej osób w wieku 45/50+ często wymienia się ich nadmierne obciążenie rolami wychowawczymi, występowanie w podwójnej roli opiekunów: własnych dzieci lub wnuków i seniorów, własnych rodziców. Tymczasem część respondentów wyrażała bardzo ciekawy i równocześnie sprzeczny z obiegowymi opiniami pogląd, charakteryzując starszych pracowników jako mobilnych, elastycznych, nie obciążonych obowiązkami rodzinnymi, a tym samym bardziej efektywnych niż młodszy.

Mają trochę więcej czasu, bo już nie mają małych dzieci. Takie osoby są bardzo dla takich stowarzyszeń potrzebne, bo mają czas. W zasadzie nie na cały dzień, ale na godzinę, w miarę potrzeb, bo takie dyżury godzinne, czy dwugodzinne wprowadzaliśmy. Na przykład zbierając żywność tutaj w supermarkecie w Sierpcu to musieliśmy dojeżdżać i na te kilka godzin te osoby, dlatego że nie mają dzieci, to mogły dojechać. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Najbardziej zróżnicowane, wręcz rozbieżne opinie rozmówców dotyczyły wiedzy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ i ich postaw wobec jej pogłębiania, weryfikowania czy uzupełniania. Pojawiały się głosy świadczące o pozytywnym nastawieniu pracowników z tej kategorii wieku wobec nabywania nowych umiejętności, czy podwyższania posiadanych kwalifikacji. Wskazywano wówczas na takie cechy jak entuzjazm i otwarte podejście do nowych wyzwań.

Obowiązkowe są bardziej starsze, chętnie do nauczania się, to my mamy takie, które są bardzo chętne. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

(...) te panie się tak angażują, że te, które są zrzeszone, naprawdę dają z siebie wszystko młodsze czy starsze. Te starsze są pełne humoru i energii i te młodsze też myślę, że się zupełnie wzajemnie uzupełniają. Więc ta różnica jakby się zacierała. [NGO, rynek typu A, podkarpackie]

Jednak występowały też oceny negatywne, w których świetle pracownicy w wieku 45/50+ jawią się jako oporni wobec konieczności uzupełniania wiedzy, przekonani, że zgromadzone przez nich doświadczenie jest wystarczającym warunkiem właściwego wykonywania obowiązków zawodowych.

Starsi nie chcą się rozwijać. Młodzi są tacy aktywni, mobilni, w pełni siły. [NGO, rynek typu B, zachodniopomorskie]

Takie podejście zdecydowanie spowalnia proces aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+, wywiera także niekorzystny wpływ na wizerunek tej grupy wiekowej na rynku pracy, jak również może komplikować i utrudniać relacje interpersonalne w miejscu pracy, zwłaszcza współdziałanie z młodszymi, bardziej mobilnymi i otwartymi na zmiany pracownikami.

Pewną wypadkową tych opinii jest wypowiedź przedstawicielki organizacji pozarządowej w trakcie Panelu Ekspertów²⁸⁰:

Jedną z takich potrzeb polega na tym, że te osoby lubią uczyć się, a nie lubią być uczone. W związku z tym trenerzy muszą być w specjalny sposób przygotowani do pracy z 50+. I jest takim warunkiem wymaganym albo pożądanym, tak, powiedzmy, żeby trener, że doradca, który prowadzi zajęcia był w wieku zbliżonym. Wtedy dużo łatwiej tym osobom mówić.

²⁸⁰ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

Dodatkowo podkreślano, że w zbiorowości osób w wieku 45/50+ można wyodrębnić dwie skrajne postawy wobec uczenia się. Decydującym czynnikiem wpływającym na kształtowanie się obu postaw jest okres pozostawania bez zatrudnienia. Czynniki te zdaje się mieć kluczowe znaczenie dla efektywności działań aktywizacyjnych. U osób, które od dłuższego czasu znajdują się poza rynkiem pracy, dominuje postawa wycofania i braku wiary we własne możliwości, podczas gdy osoby do niedawna aktywne są pełne energii i prezentują postawę otwartą.

Osoby powyżej 45. roku życia są to osoby czasem wycofane, które po prostu już jakby odchodzą i z rynku pracy i z życia społecznego. Ale są też osoby, które są otwarte, mają już – powiedzmy w skrócie – wychowane dzieci, mają więcej czasu dla siebie i często, albo chcą się czegoś nauczyć dla samych siebie. Czasem po prostu chcą gdzieś być atrakcyjniejszymi na rynku pracy. [NGO, rynek typu A, małopolskie]

Różnie można ocenić, w zależności od tego, czy są to osoby aktywne zawodowo – z tymi nie ma żadnych problemów. Natomiast jeżeli są to osoby, które wypadły z rynku pracy, bo i takie się zdarzają, to takich jeśli chodzi o uczenie się czegoś nowego to raczej im to trudniej przychodzi. Ale nie można powiedzieć, że są niechętnie. Z oporami to robią, ale robią – i przystępują do różnych zadań i działań. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Zdecydowanie negatywnie oceniano zdolność przyswajania wiedzy przez osoby starsze. W opinii respondentów kobiety i mężczyźni po 45./50. roku życia uczą się wolniej, nie są w stanie zapamiętać i wykorzystać wielu przekazywanych im informacji. Jednak podkreślano również, że wiele cech pozytywnych charakteryzujących osoby w tym wieku rekompensuje obniżoną skuteczność procesów uczenia się. Zaliczyć można do nich między innymi: odpowiedzialność, sumienność, dokładność i duże doświadczenie zawodowe starszych pracowników.

(...) obowiązkowość jest nieporównywalnie lepsza, niż młodych. Ale jeśli chodzi o szybkość uczenia się, to jest nieporównywalnie gorsza. (...) Osoby starsze już pewnych rzeczy, nie to, że nie rozumieją, ale nie pamiętają. [NGO, rynek typu A, lubuskie]

Tak, są to osoby mniej nowoczesne, ale z tych pań, które mamy i osób, które tutaj z nami pracują, są to osoby, które bardzo chętnie się nowych rzeczy uczą, co prawda wolniej, ale nauczą się. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Na pewno osobom w wieku poważniejszym sprawy związane z nauką przychodzą ciężiej, ale wykazują się większym doświadczeniem. [NGO, rynek typu C, mazowieckie]

Przedstawiciele organizacji pozarządowych wyrażali również ogólne opinie na temat sytuacji osób w wieku dojrzałym na rynku pracy, identyfikując ich mocne i słabe strony w kontekście szerszym niż praca w organizacjach pozarządowych. Po raz kolejny zdania były bardzo zróżnicowane; pierwsze skojarzenia rozmówców pytanych o obraz pracowników w wieku powyżej 45/50 lat miały zarówno pozytywny, jak i negatywny charakter. W badanej grupie dominowały opinie pozytywne. Większość rozmówców uważała, że wiek 45/50+ to korzystny etap życia, sprzyjający aktywności zawodowej.

Uważam, że jest to bardzo dobry wiek, żeby nie powiedzieć, że to jest najlepszy wiek do pracy, jeżeli człowiek chce pracować. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

To są osoby w sile wieku, z jasnym umysłem, już z doświadczeniem zawodowym (...) Są to osoby, które jeszcze świetnie by się odnajdywały na rynku pracy. [NGO, rynek typu C, podkarpackie]

Podatność na działania aktywizacyjne dotyczy zwłaszcza tych osób, które mają już za sobą różne etapy kariery, zdobyły wiedzę i kwalifikacje. Respondenci nie mieliby oporów przed zatrudnianiem pracowników w wieku 45/50+, wręcz przeciwnie, uważają, że jest to bardzo dobry typ stabilnego pracownika, nadający się do obsadzania trwałych, zaprojektowanych

na dłuższy okres stanowisk pracy. Interesująca nas kategoria wiekowa to pracownicy lojalni, oddani swojemu pracodawcy, nie przyzwyczajeni do częstych zmian zatrudnienia.

Ale bagaż doświadczeń życiowych powoduje, że Ci ludzie są bardziej stabilni i mniej nastawieni na szukanie ciągle nowej pracy. To powoduje, że jeżeli planujemy stanowisko, które ma być dość trwałe, to myślę, że akurat tego typu pracownik jest do tego bardziej przygotowany i przystosowany, bo jest to inne podejście do pracy. [NGO, rynek typu C, mazowieckie]

Pierwsze skojarzenia to osoby wydają mi się bardzo dojrzałe, poważne i poważnie traktujące swoją profesję. [NGO, rynek typu A, małopolskie]

Inną pozytywną cechą pracowników po 45./50. roku życia jest duże zaangażowanie w pracę, wynikające z potrzeby bycia nadal przydatnym i aktywnym. Jednak według respondentów nie należy tej opinii nadmiernie uogólniać. Podobnie jak przy ocenie pozycji i postaw starszych pracowników, zatrudnionych lub udzielających się w organizacjach pozarządowych, rozmówcy wskazywali, że wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy są długotrwale bezrobotni, którzy tracą wiarę w znalezienie zatrudnienia, często uzależniając się wręcz od świadczeń socjalnych. Ich poziom motywacji do wykonywania pracy uznano za bardzo niski. Wśród cech negatywnych wskazywano także zniechęcenie, apatię i pesymizm charakteryzujące starszych pracowników. Według respondentów, ludzie, którzy przekroczyli 45./50. rok życia są już zmęczeni, niekiedy sfrustrowani przebiegiem dotychczasowego zatrudnienia, niezadowoleni ze swojej obecnej sytuacji ekonomicznej i zawodowej, pozbawieni wiary w możliwość jej poprawy.

Innym zidentyfikowanym problemem jest niechęć do zmian i innowacji, zmniejszająca w optyce badanych efektywność pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Szczególnie silnie akcentowano lęk starszych pracowników wobec nowych technologii i niechęć do poprawy kwalifikacji w zakresie umiejętności ich wykorzystania w pracy zawodowej.

Są to osoby doświadczone i odpowiedzialne. Natomiast jeżeli chodzi o słabe strony, to nie są tak bardzo zaznajomione z nowoczesną technologią i dostępem do nowoczesnych rozwiązań. Być może pracując nie są zbyt obeznane z nowinkami. [NGO, rynek typu C, podkarpackie]

(...) to jest niechęć do uczenia się nowych rzeczy, bo są osoby, które chcą się uczyć, chociażby tych nowinek związanych z komputerami, a są tacy takie osoby, które nie chcą, bo się boją, albo nie chcą bo myślą, że się nie nauczą więc to może być ta słabsza strona. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Z badania wynika, że osoby starsze często są ofiarami wykluczenia cyfrowego, niestety pomimo sprzyjających okoliczności, nie chcą przeciwdziałać takiej sytuacji. Możliwość wzbogacenia kwalifikacji o umiejętność obsługi komputera, korzystania z Internetu i poczty elektronicznej napotyka często na duży opór ze strony starszych pracowników. Zjawisko to można rozpatrywać jako jeden z czynników osłabiających pozycję tych osób na rynku pracy. Pojawiały się również opinie, że starsi pracownicy generalnie nie są dobrze nastawieni do przekwalifikowania się i doskonalenia swoich umiejętności.

No właśnie ten brak kwalifikacji, brak chęci do podnoszenia kwalifikacji, nawet korzystania z takich szkoleń dla osób pracujących. Gdzie zauważam, że jest mnóstwo osób chcących podnosić kwalifikacje, ale młodych. Starsi się tym jednak nie interesują, wydaje im się, że mają pewną pracę i nie starają się o jakiś wzrost kwalifikacji. [NGO, rynek typu A, świętokrzyskie]

Czasami w ogóle kwestionowano występowanie u osób starszych (60+) zdolności prawidłowej percepcji otaczającego świata i możliwości uczenia się.

Człowiek od 60. roku życia, jak gdyby uwstecznia się, jego komórki zaczynają się już nie regenerować, tylko obumierać. Więc jego percepcja myślenia, jego percepcja postrzegania

świata, percepcja też poznawania, jest troszeczkę inna niż u człowieka zarówno młodego, który ma 18 lat, 45 jest bardziej kreatywny, on już chce w tej chwili chce mieć spokój, stabilizację. A jeśli my w tej chwili podniesiemy do 67 lat, to będziemy musieli chyba naprawdę kamieniami do siebie rzucać, żeby się zrozumieć. [NGO, rynek typu B, zachodniopomorskie]

Poza niechęcią i lękiem wobec wykorzystywania w pracy ICT, osoby w wieku 45/50+ trudno tolerują proces wprowadzania zmian organizacyjnych związanych z ich stanowiskiem pracy i zakresem obowiązków. Wymienione powyżej postawy wzmacnia kolejna często wskazywana cecha starszych pracowników: upór i nadmierna rutyna w pracy zawodowej. Respondenci z jednej strony podkreślają, że bogate doświadczenie zawodowe to zaleta, z drugiej jednak zauważają, że nadmierna wiara w sprawdzone, stosowane przez lata aktywności zawodowej metody i utrwalone nawyki czynią te osoby odpornymi na rozwiązania innowacyjne, czy chociaż przystające do wymogów świata współczesnego i ułatwiające realizację zadań.

Myślę, że dzisiaj osoby 45 plus posiadają jakiś багаż doświadczeń i nie zawsze dają się już ukształtować pracodawcy. To już jest człowiek z pewnymi nawykami, to już jest człowiek, tak jak mówię, w pewien sposób ukształtowany jako pracownik (...). [NGO, rynek typu A, małopolskie]

Jako cechy negatywnie wpływające na możliwości aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ stosunkowo często wskazywano obniżoną sprawność fizyczną i problemy zdrowotne. Są to szczególnie istotne uwarunkowania aktywności zawodowej pracowników niewykwalifikowanych, wykonujących pracę fizyczną. W przypadku pracowników umysłowych respondenci wskazywali raczej na konieczność zmniejszania tempa pracy osób starszych, co w ich przekonaniu można rekompensować większą dokładnością i precyzją jej wykonywania.

(...) ja bardzo chętnie korzystam z usług takich ludzi. Są może czasami, nie zawsze, powolniejsi, ale tym brakiem fizycznej może sprawności, bo to z tym się wiąże, rutyną i wiadomościami nadganiają. [NGO, rynek typu A, lubuskie]

Słabe strony, zależy kto na jakim stanowisku pracuje, można powiedzieć, że starszy człowiek szybciej się zmęczy, może pewne zadania wykonuje wolniej, ale wolniej to też nie znaczy, że gorzej, tylko bardziej skrupulatnie i mamy większą pewność, że to jest dobrze zrobione. Można to uznać z jednej strony za minus, z drugiej strony jest to plusem, bo mam pewność, że to jest zrobione dobrze. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

Sporadycznie wymieniano także konsekwencję i determinację w dążeniu do założonych celów, w tym znalezienia zatrudnienia. Podkreślano, że potrzeba wykazania się, czy wręcz rywalizowania z młodszymi, powodowana jest chęcią udowodnienia, iż wiek nie ma wpływu na produktywność kobiet i mężczyzn po 45./50. roku życia.

Chcą się starać – pokazać, że dorównują młodszym. To jest taki wyścig – jak ja to nazywam – szczurów. Chcą pokazać, że oni nie są gorsi. Nie wiem dlaczego chcą pokazać, tak do końca, bo każdy jest równym pracownikiem, prawda? Młodszy – wiadomo – ma trochę więcej werwy, ale starszy ma doświadczenie. I on nie musi tego szybkiego robić, bo szybkość powoduje dużą ilość błędów. Młodszy może sobie pozwolić – starszy sobie nie może pozwolić (...). [NGO, rynek typu A, małopolskie]

7.2. Stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Respondenci na ogół twierdzili, że nie znają żadnych stereotypów związanych z osobami w wieku 45/50+ na rynku pracy, lub podkreślali, że z żadnymi się nie utożsamiają. Ci, którzy wskazywali przykłady stereotypowych opinii odnoszących się do starszych pracowników, najczęściej wymieniali postępujące wraz z wiekiem trudności z przyswajaniem wiedzy.

(...) osoby 45+ to są stare osoby, które się niczego nie nauczą i z którymi się ciężko pracuje, bo mają oczekiwania, wymagania. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

Sporadycznie wskazywano także:

a) zły stan zdrowia

Myślę, że tak jak we wszystkim są. Stereotypy się kształtują, niekoniecznie są prawdziwe, ale mogą być, że mniej wydajny, może bardziej chorowity, ale myślę że funkcjonują. Myślę, że każdy pracodawca, jeżeli by miał wybierać, to myślę że od razu już wie, z której grupy może zatrudnić ludzi. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

b) brak znajomości języków obcych

Nie znają języków, nie są mobilni (...) komputerów nie znają. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

c) niechęć do komputerów i brak umiejętności w zakresie wykorzystania nowych technologii

(...) wie pan, no nie wiem, może to być taka opinia, że ten pracownik zamiast pracować przy komputerze, przy użyciu komputera, to on nadal z ołówkiem w rękę na tej kartce wypisuje i jak się coś nie zgadza to gumką wyciera. W Internecie chociażby można znaleźć mnóstwo takich zdjęć, że starsza osoba coś przy użyciu korektora poprawia, coś na monitorze komputera. To wiadomo, że to jest jakaś tam krzywdząca opinia i niekoniecznie prawdziwa. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

d) wypalenie zawodowe

Na pewno się mówi, że jest mniej szybki. Mówi się też o wypalaniu zawodowym. [NGO, rynek typu C, zachodniopomorskie]

e) „trudne” cechy charakteru

Chyba to, że są takie marudne. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

W tym miejscu należy wyraźnie podkreślić, że powyższy zbiór stereotypów dotyczących kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy pokrywa się z listą ich słabości zidentyfikowanych przez respondentów na wcześniejszym etapie wywiadu. Zatem choć rozmówcy podkreślali, że nie podzielają obiegowych opinii na temat starszych pracowników, w dużej mierze sami są ich wyrazicielami, a pewno i kolporterami.

7.3. Wiek jako bariera aktywizacji zawodowej: czy istnieją granice?

W odpowiedzi na pytanie o granicę wieku, powyżej której pracodawcy nie chcą już zatrudniać starszych pracowników, respondenci wyrazili trzy główne grupy poglądów. Po pierwsze, precyzyjnie określano wiek, po którego przekroczeniu szanse na zatrudnienie radykalnie się zmniejszają. Wskazywana granica wieku była zaskakująco niska i mieściła się w przedziale 40-55 lat, przy czym przeważała opinia, że prawdopodobieństwo znalezienia pracy maleje po przekroczeniu 50. roku życia.

Po drugie, podkreślano, że wiek nie ma znaczenia, a szanse na zatrudnienie zależą od indywidualnych predyspozycji i kwalifikacji pracowników, ale również od stanu ich zdrowia, wyglądu, kondycji i chęci pozostawania aktywnym. Pojawiały się także opinie, że wieloletnie doświadczenie w zawodach deficytowych, czy wysoko wyspecjalizowanych branżach, znacząco zwiększa atrakcyjność pięćdziesięciolatków na rynku pracy.

Nie ma żadnej granicy dlatego, że dużo zależy od branży i pracownika. Im dłużej osoba pracuje tym ma większe doświadczenie i jest bardziej obeznaną. Takiej granicy nie ma i nie powinno być tak, że uznaje się tą osobę za nie przydatną. [NGO, rynek typu C, podkarpackie]

Myślę, że to nie zależy od wieku, tak naprawdę, jeśli chodzi o pracodawców. Jeśli jest zapotrzebowanie na specjalistów w danej branży to nie jest ważne, czy ta osoba ma 20-30 lat czy 45+ – ona znajdzie zatrudnienie. [NGO, rynek typu B, podkarpackie]

Poza wymienionymi wyżej indywidualnymi cechami pracowników w wieku 45/50+ wskazywano także wygląd jako jeden z czynników determinujących możliwości aktywizacji zawodowej osób starszych. Według respondentów czasami trudno określić, ile lat ma osoba poszukująca pracy; jeżeli jest zadbana i wygląda młodo, szanse na zatrudnienie rosną.

Czasami (...) są osoby dobrze zakonserwowane, że się tak tutaj kolokwialnie wyrażę, czasami nawet pracodawcy nie wiedzą, ile. Mamy takiego pracownika, który jest byłym emerytowanym wojskowym, on ma 63 lata, wygląda na czterdzieści kilka, jest strasznie wysportowany i w ogóle. Ale czasami jest osoba sześćdziesięcioletnia, która ma wygląd starszej faktycznie osoby, to nawet nieprzyjemnie jest posadzić kogoś gdzieś na takim stanowisku ochrony, bo to też niepoważnie wygląda. Zależy, zależy. [NGO, rynek typu C, świętokrzyskie]

Jak jakiś czas temu sama poszukiwałam pracy to czwórka z przodu już była granicą, myślę sobie, że nie ma czarodziejskiej liczby „od”, bardziej chodzi o zaangażowanie ludzi, wygląd, dbałość o siebie, dbałość o relacje, niż o jakąś czarodziejską liczbę. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

Po trzecie, zauważano, że często to nie decyzje pracodawców, ale nastawienie i postawa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec zatrudnienia mają kluczowe znaczenie dla możliwości ich aktywizacji, czy nawet dla kształtowania ogólnego wizerunku starszych pracowników. Wedle tych opinii bezrobotne osoby po 45./50. roku życia nie wierzą w swoje szanse na znalezienie zatrudnienia, są słabo zmotywowane, a często bezpodstawnie tłumaczą ewentualne zwolnienie z pracy dyskryminacją ze względu na wiek.

Nie, pracodawcy nie, od pracodawców to nie, natomiast od osób poszukujących pracy, że 50tka to, po 50tce to nikomu nie są potrzebni, znalezienie pracy graniczy z cudem, takie jest powszechne, ale wśród beneficjentów, ale w drugą stronę nie bardzo mam kontakt, nie mogę powiedzieć. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

Tak, osoby bezrobotne w tym wieku są właśnie zrażone tym, że straciły pracę i często sobie to tłumaczą, że straciły pracę przez wiek, a w wielu wypadkach to jest tylko pretekstem do zwalniania, a przyczyny są zupełnie inne. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

Dodatkowo, pracownicy z grupy 45/50+ mogą być negatywnie oceniani przez pracodawców z uwagi na ich stosunek do wykonywanej pracy. Zaangażowanie może maleć z wiekiem, zdarza się, że osoby po 45./50. roku życia unikają w pracy obowiązków zastępując się metryką i złym stanem zdrowia.

To jest też źródło postrzegania przez pracodawców osoby jako nie atrakcyjnej zawodowo ze względu na wiek, leży też w dużej mierze po stronie samych tych osób. W dużej mierze zastępują się chorobami, zaświadczeniami. [NGO, rynek typu C, podkarpackie]

Jeden z respondentów wyraził szczególną i kontrowersyjną opinię, że to funkcjonujące w Polsce rozwiązania prawne wyznaczają granicę wieku, po której przekroczeniu trudno jest znaleźć pracę. W jego przekonaniu preferencyjne warunki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 50+ mogą wywoływać lęk i obawy pracodawców, a w konsekwencji niechęć do zatrudniania pracowników z tej grupy wiekowej.

Dla mnie nie ma takiej granicy, ale przepisy prawne powodują taką nieatrakcyjność, kiedy pojawia się okres ochronny. I pracodawcy zaczynają się bać, że gdyby cokolwiek wyszło, ze strachu, że pracodawcy może coś nie wyjść. To taki pracownik jest inaczej traktowany, nie można go zwolnić i zupełnie inaczej jest rozwiązywana umowa o pracę, więc ja myślę, że to też jest strach i nie wiem, czy to nie jest sztuczna bariera, powodująca, że to co

miało chronić te osoby przed zwalnianiem, emeryturą – powoduje, że niektórzy boją się zatrudniać innych i trzeba zupełnie na to inaczej patrzeć, bo nie będzie go można zwolnić. [NGO, rynek typu C, mazowieckie]

7.4. Oczekiwania i postawy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec działań aktywizujących

Przedstawiciele organizacji pozarządowych wskazywali na bardzo różne potrzeby i oczekiwania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec działań aktywizujących realizowanych w środowisku lokalnym. Formułując swoje opinie, rozmówcy posługiwali się w głównej mierze własnymi doświadczeniami, wynikającymi z prowadzenia działalności przez badane NGO. Najczęściej wymienianą potrzebą (brak zróżnicowań terytorialnych w tym zakresie) była aktywizacja zawodowa, przybierająca następujące formy:

- a) ogólna pomoc w znalezieniu jakiegokolwiek pracy („załatwieniu” pracy przez organizację),
- b) zatrudnienie w organizacji pozarządowej,
- c) pomoc w znalezieniu legalnego zatrudnienia, dającego możliwość wykorzystania umiejętności i doświadczenia,
- d) pomoc w założeniu własnej firmy, w tym w uzyskaniu pożyczki na uruchomienie własnej działalności gospodarczej,
- e) pomoc w wypełnianiu dokumentów aplikacyjnych,
- f) pomoc w przekwalifikowaniu zawodowym.

Respondenci wskazywali również, że oczekiwania osób w wieku 45+ dotyczą działań o charakterze integracyjnym, jak: organizacja imprez, spotkań, wyjazdów, warsztatów integracji społecznej. Jednak ich zdaniem tego typu preferencje charakteryzują przeważnie osoby starsze, tj. wieku 60+.

W udzielanych odpowiedziach pojawiały się także inne kategorie pomocy, której oczekują osoby starsze:

- **większa efektywność zatrudnieniowa projektów NGO**

Część osób korzysta z projektów szkoleniowych, a część osób z projektów korzysta noto-rycznie, co później nic do ich życia nie wnosi. [NGO, rynek typu B, podkarpackie]

Mają dość szkoleń, one by chciały, żeby po tym szkoleniu mogły znaleźć zatrudnienie. [NGO, rynek typu A, podkarpackie]

Starsi nie widzą szans, żeby to miało jakieś przełożenie w znalezieniu tej pracy. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

- **potrzeba doradztwa, pomocy w pokonaniu barier psychologicznych i różnych trudności życiowych**

Tu naprawdę trzeba takiego wsparcia również psychologicznego i jakiegoś takiego emocjonalnego żeby pokazać, że my w naszym wieku powinniśmy jeszcze coś dla siebie zrobić. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

- **rozwój spółdzielczości socjalnej**

Ja teraz np. napisałam dwa takie wnioski, one przeszły, to będzie spółdzielnia socjalna „Calineczka”, czyli punkt opieki przedszkolnej dla dzieci i spółdzielnia socjalna „Bar pod Kogutkiem” i takie osoby 45+ i właśnie doświadczających jeszcze przemocy w rodzinie są w tej spółdzielni, które będą prowadziły bar mleczny, no i mam nadzieję, że to wyjdzie i ja widzę w spółdzielczości socjalnej właśnie dużą nadzieję w tym, żeby te osoby mogły znaleźć zatrudnienie. [NGO, rynek typu A, podkarpackie]

- **potrzeba przynależności, poważnego traktowania i przydzielania zadań do wykonania**

Z tymi co ja się spotkałem, jeżeli przychodzą, chcą się zaangażować, oczekują poważnego potraktowania od organizacji, nikt nie oczekuje jakiś wynagrodzeń, jakiś grantów, każdy chce, żeby być poważnie traktowanym, dostać jakieś zadanie do wykonania, i myślę, że na tym kończą się oczekiwania, albo przynajmniej powinny się kończyć. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

Opisując preferencje i oczekiwania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec form ich aktywizacji, wielu respondentów podkreślało, że zdecydowanie bardziej aktywne i zdeterminowane są kobiety. Takie zróżnicowanie ze względu na płeć może wynikać z faktu, że oferta pracy dla kobiet jest węższa niż dla mężczyzn, tym samym mają one mniejsze szanse na zatrudnienie i potrzebują dodatkowego wsparcia.

W naszym rejonie praktycznie nie ma (możliwości uzyskania pracy). Kobiety szczególnie, a mężczyźni to do (...) wyjeżdżają, do Warszawy, innych dużych metropolii. A tu dla kobiet pracy w ogóle nie ma, nawet w usługach, typu sprzątanie itd. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

W opinii rozmówców osoby w wieku 45/50+ chętnie korzystają z działań aktywizujących zarówno w obszarze społecznym, jak i zawodowym. Wielokrotnie akcentowano przy tym, że nie istnieje konkretna granica wieku, po której osiągnięciu to zainteresowanie maleje. Jest to kwestia bardzo indywidualna, zależna od predyspozycji poszczególnych osób.

To jest trudne do określenia, bo to też moim zdaniem zależy od indywidualnej osoby, 45latek może się zrazić po pół roku szukania pracy, a 50latki chodzą już 3-4 rok i się nie poddają, i szukają tej pracy i to też jest jakaś metoda, bo są aktywne, poznają nowych ludzi, nabierają nowych doświadczeń i myślę, że w końcu osiągną swój cel i znajdą pracę. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

Wymienianym powodem zainteresowania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ działaniami aktywizującymi była m.in. determinacja wynikająca z biedy (niskie świadczenia kompensujące brak dochodu z pracy, drogie leki).

Ludzie ci chcą pracować bo przede wszystkim muszą. Bo przede wszystkim chodzi o ich zaplecze materialne. Praca to pieniądze. No i jeśli by nie musieli, jeśli by zostali, jeśli by mieli wystarczające zaplecze finansowe w postaci renty, emerytury, nie musieliby się po prostu biegać o pracę. [NGO, rynek typu A, małopolskie]

Jako jedną z częściej występujących postaw wobec aktywizacji wskazywano zainteresowanie, któremu towarzyszy niepewność wynikająca z niedostosowania kompetencji społecznych i kwalifikacji zawodowych do wymogów współczesności.

Są zainteresowani, tylko niekoniecznie potrafią znaleźć pracę, dlatego dziś potrzebna jest znajomość komputera, znajomość aplikacji przy pomocy Internetu elektronicznie. Spotkaliśmy się, że nie umiał napisać listu motywacyjnego czy cv odręcznie, a co mówi w formie komputerowej. Jest część zakładów, że tylko posługują się formą elektroniczną, gdzie trzeba tą pocztę odebrać, wysłać itp. Wszystkiego się można nauczyć. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Wielu rozmówców dostrzegало jednak negatywne nastawienie bezrobotnych w wieku 45/50+ do aktywizacji zawodowej. Jako przyczynę podawano: brak wiary w siebie, pesymizm.

Respondenci zwracali uwagę na fakt, że w wielu przypadkach etap aktywizacji zawodowej powinna poprzedzać aktywizacja społeczna. W ich przekonaniu kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ doświadczają zjawiska dyskryminacji na rynku pracy, często stanowią grupę długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach. Czynniki te powodują, że ich motywacja i samoocena są niskie, co wymaga podjęcia działań aktywizacyjnych. Dopiero po zakończe-

niu etapu aktywizacji społecznej działania na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ mogą być efektywne. Dodatkowo istotny jest fakt, że zainteresowanie aktywizacją zawodową maleje wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy.

Te osoby, które już wyszły z domu, które zaczęły bardziej angażować się społecznie, które zaczęły bardziej wierzyć siebie, to zaczynają szukać pracy i znajdują tę pracę. Natomiast jest to długi i nie wiem czy to nazwać procesem, ale żmudna droga pracy, żeby osoba uwierzyła w siebie. Wcześniej mi to umknęło, ale ten brak wiary i te stereotypy, bardzo ograniczają, same osoby się ograniczają tymi stereotypami. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

No szukają, tylko jak mówię, jak długo ktoś jest bezrobotny, to traci takie chęci i możliwości, traci wiarę w to, że znajdzie. Trzeba tym ludziom w jakiś sposób pomóc. Bo sami, im też jest ciężko, bo tak jak mówię, stają się bardziej wykluczeni z rynku pracy poprzez to, że nie znajdują jej długo, więc zniechęcają się do pracy. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

Część bezrobotnych w wieku 45/50+ pozostaje obojętna wobec działań aktywizujących, ponieważ z czasem uzależnia się od świadczeń z systemu pomocy społecznej.

Jest grupa osób, które robią wszystko, żeby znaleźć pracę. I powiedzmy lepszą, lub gorszą pracę to zawsze znajdą. Jeżeli ktoś szuka to zawsze znajdzie. Natomiast są osoby, które korzystają z pomocy społecznej i chociażby miały ofertę propozycji – to zawsze coś na przeszkodzie stoi, żeby podjąć tą pracę, czy usamodzielnic się. Natomiast tą aktywnością zawodową, jeśli chodzi o takie większe grupy osób, to tutaj w tym kierunku raczej nasze społeczeństwo nie jest takie aktywne, żeby wziąć sprawy w swoje ręce. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Podsumowanie części II

W części drugiej raportu *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* podjęto próbę oceny potencjału zasobów ludzkich w wieku 45/50+ przez instytucje rynku pracy oraz jednostki organizacyjne pomocy społecznej i organizacje pozarządowe. Synteza ocen mocnych i słabych stron zbiorowości zasobów pracy w wieku 45/50+ dokonanych przez przedstawicieli instytucji rynku pracy skłania do smutnej refleksji. Zestawienie atutów i deficytów ocenianej grupy wskazuje, że badani zdecydowanie częściej wymieniali słabe strony pracowników w wieku 45/50+ niż ich atuty. Do deficytów i braków zasobów pracy w wieku 45/50+ zaliczano zarówno cechy wewnętrzne, osobowościowe badanych, jak i ich sytuację rodzinną oraz bariery zatrudnieniowe na rynku pracy. Jako bariery wewnętrzne wskazywano małą kreatywność, wypalenie zawodowe i emocjonalne i zły stan zdrowia oraz luki w wiedzy i umiejętnościach osób w interesującym nas wieku. Do głównych ograniczeń środowiskowych zaliczono obowiązki rodzinno-domowe. Do atutów zasobów pracy w wieku 45/50+ badani przedstawiciele instytucji rynku pracy zaliczyli z kolei m.in. dojrzałość psychiczną i życiową oraz doświadczenie zawodowe, ale także lojalność wobec pracodawcy i poszanowanie pracy.

W przypadku klientów jednostek organizacyjnych pomocy społecznej mamy do czynienia ze zdecydowanie inną grupą zasobów pracy. Oznacza to, że prezentowana grupa wymaga specyficznych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej. Także w przypadku badanych pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej lista wymienianych słabych stron ich klientów w wieku 45/50+ zdecydowanie przewyższa liczebnie wymienione przez pracowników pomocy społecznej atuty. Jako deficyty klientów pomocy społecznej w interesującym nas wieku wskazywano głównie ich słabą kondycję psychofizyczną, wyrażającą się apatią, biernością, lękliwością i nieufnością oraz brak wiary we własne siły, a w efekcie przyjmowanie strategii ucieczkowej. Dodatkową barierą jest ograniczona zdolność do modyfikacji zachowań i umiejętności połączona z brakiem atrakcyjnych na rynku pracy kompetencji oraz niechęcią do nabycia nowych umiejętności poprzez uczestnictwo w szkoleniach. Pracownicy pomocy społecznej są przekonani o małym zainteresowaniu aktywizacją zawodową swoich podopiecznych w wieku 45/50+. Charakterystyczne jest, że wymieniane atuty klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+ były podobne do tych wskazanych przez pracowników instytucji rynku pracy – wskazywano na doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność wynikająca ze stabilizacji życiowej i rodzinnej oraz cenne nawyki pracownicze, tj. odpowiedzialność oraz lojalność wobec pracodawcy.

W przypadku organizacji pozarządowych o atuty i słabości pracowników w wieku 45/50+ pytano zarówno pracowników organizacji pozarządowych, jak i wolontariuszy działających w tych organizacjach. Również w tym przypadku liczba słabości oraz deficytów pracowników w opiniach przedstawicieli NGO zdecydowanie przewyższała atuty tej grupy wieku. Tutaj także dostrzeżono niską motywację bezrobotnych w wieku 45/50+ do podjęcia pracy oraz niechęć do przekwalifikowania, połączone z uzależnieniem od świadczeń socjalnych, a także z postawą roszczeniową wobec instytucji państwowych. Przedstawiciele trzeciego sektora, podobnie jak respondenci z instytucji rynku pracy oraz z jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, wskazywali na liczne bariery wewnętrzne osób w wieku 45/50+, utrudniające ich aktywizację zawodową. Do takich ograniczeń zaliczyli: brak wiary we własne siły, strach przed współczesnym rynkiem pracy oraz wypalenie zawodowe. Jak wynika z opinii przedstawicieli III sektora, szczególną cechą utrudniającą aktywizację zawodową osób w wieku 45/50+ jest strach przed nowymi technologiami oraz brak umiejętności w zakresie obsługi komputera oraz korzystania z Internetu, co utrudnia poszukiwanie ofert pracy i uzyskanie zatrudnienia. W przypadku atutów osób w wieku 45/50+ przedstawiciele NGO, podobnie jak reprezentanci instytucji rynku pracy oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, wskazywali na wieloletnie doświadczenie zawodowe oraz dojrzałość życiową i stabilizację rodzinną. Wśród

pozytywnych cech osobowości wymieniano takie cechy jak lojalność wobec pracodawcy oraz odpowiedzialność i sumienność, a także szacunek do pracy.

Reasumując oceny osób w wieku 45/50+ przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, jednostek organizacyjnych oraz organizacji pozarządowych, wskazać trzeba jeszcze raz na liczne podobieństwa w ocenach atutów i deficytów tej grupy wiekowej. Ta sytuacja powinna ułatwiać działania aktywizujące interesującej nas grupy wiekowej. Czy działania wspierające aktywizację społeczno-zawodową osób 45/50+ są adekwatne do ich potrzeb, wskażą wyniki analiz empirycznych zawarte w następnej części raportu.

Część III

Wsparcie aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+ – stan obecny

Rozdział VIII

Stosunek pracodawców oraz kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej po 45./50. roku życia

Bogusława Urbaniak

Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie materiałów wewnętrznych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” z badania ilościowego osób w wieku 45+ (moduł 1) oraz z badania ilościowego i jakościowego pracodawców (moduły 2 i 3), a także wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*.

8.1. Znajomość dostępnych form wsparcia aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Rozważania na temat skuteczności form instytucjonalnego wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w oparciu o rozpoznanie tematu wśród bezpośrednio zainteresowanych rozpoczynamy od badań znajomości dostępnych form wśród osób, do których są kierowane. Zakres zagadnień ujęto w cztery pytania sondujące znajomość istniejących rozwiązań prawnych mających istotne znaczenie dla sytuacji zatrudnieniowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ – chodziło o potwierdzenie lub zaprzeczenie podanej wersji, ewentualnie wybór odpowiedzi „trudno powiedzieć”, tak naprawdę wskazującej na brak orientacji respondenta w danym temacie.

Pierwsze pytanie dotyczyło stwierdzenia: „Pracownik w wieku 45/50+, który znajduje się w okresie wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, może korzystać z różnych programów specjalnych oferowanych przez urząd pracy”²⁸¹. Odpowiedzi poprawnych udzieliło 49% osób w wieku 45/50+, co piąty podał błędną odpowiedź, pozostali uchylili się od odpowiedzi.

W drugim pytaniu poproszono o wypowiedź, czy prawdą jest, że „koszty szkolenia pracownika w wieku 45/50+ zagrożonego zwolnieniem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy mogą być refundowane przez państwo w większym stopniu niż koszty szkolenia

²⁸¹ Por. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), art. 66a, art. 49a i art. 43 ust. 3, za: M. Włodarczyk, M. Paluszkiwicz, *Formy prawne wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce* [w:] B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Łódź, 2011, s. 40. Osoby w wieku 45+, które zarejestrowały się w charakterze poszukujących pracy, a są w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub zatrudnione są u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, albo też pobierają świadczenie szkoleniowe od pracodawcy w okresie po rozwiązaniu stosunku pracy – mogą być objęte programami specjalnymi. Celem programu specjalnego, zgodnie z art. 66a ust. 1, jest aktywizacja zawodowa osób nim objętych (w tym pracowników powyżej 45. roku życia) poprzez dostosowanie posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych lub zdobycie nowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących miejsc pracy. Uprawnienie to weszło w życie 1 lutego 2009 r.

młodszych pracowników²⁸². Orientacją w tym temacie wyróżniło się 40% osób, pozostali albo udzielili błędnej odpowiedzi (26%), albo wskazali bezpieczną „trudno powiedzieć” (34%).

Kolejne pytanie dotyczyło ulg podatkowych dla pracodawcy – „pracodawca zatrudniający osoby w wieku 45/50+ może uzyskać ulgi w zobowiązaniach podatkowych²⁸³ – w tym przypadku poprawnej odpowiedzi udzieliło tylko 37% badanych.

Ostatnie, czwarte pytanie – „pracodawca zatrudniający osoby w wieku 45/50+ może uzyskać zwolnienie z obowiązku odprowadzania składki na Fundusz Pracy” – sprawiło największą trudność respondentom, z których zaledwie 35% odpowiedziało poprawnie²⁸⁴.

Wnioski z przeprowadzonych badań są dość pesymistyczne; kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ wykazali się słabą znajomością rozwiązań mających na celu wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy. Najwięcej odpowiedzi prawidłowych uzyskano na pytanie dotyczące możliwości korzystania ze specjalnych programów przez zatrudnionych w wieku 45/50+ zagrożonych utratą pracy (blisko co drugi respondent). Lepszą orientacją wykazały się kobiety (52%), przede wszystkim w wieku 45-49 lat (55,3%), niż mężczyźni, a także osoby pracujące na własny rachunek (57,2%), osoby z wyższym wykształceniem (57,1%) oraz zamieszkujące powiaty należące do rynków pracy typu C (55,2%).

Niewielka znajomość wybranych aspektów aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ może przekładać się na mniejsze zainteresowanie planujących podjęcie zatrudnienia i realne wykorzystanie dostępnych aktywnych form wsparcia osób w tym wieku

²⁸² Ibidem, art. 69. Zachętą dla pracodawców inwestujących w edukację starszych pracowników jest możliwość uzyskania częściowej refundacji z Funduszu Pracy kosztów szkolenia, uzupełniającej finansowanie szkolenia z funduszu szkoleniowego utworzonego przez pracodawcę – w większej wysokości dla pracowników po 45. roku życia niż w przypadku młodszych pracowników objętych szkoleniem (art. 69 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Generalnie rzecz biorąc, z Funduszu Pracy mogą być refundowane koszty szkoleń do wysokości 50% (jednak nie więcej niż do wysokości przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę), zaś w przypadku osób w wieku 45+ – do wysokości 80% (nie więcej niż do wysokości potrójnego przeciętnego wynagrodzenia na 1 osobę). Jeżeli szkolenie trwa co najmniej 22 dni robocze, pracodawca udzielił płatnego urlopu szkoleniowego, a na okres szkolenia zatrudnił osobę bezrobotną skierowaną przez powiatowy urząd pracy, refundacji podlega również wynagrodzenie skierowanej osoby bezrobotnej, wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, do wysokości 40% przeciętnego wynagrodzenia.

²⁸³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 października 2009 r. w sprawie udzielania niektórych ulg w spłacie zobowiązań podatkowych stanowiących pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji i na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r. nr 183, poz. 1426) i inne za: M. Włodarczyk, M. Paluszkiwicz, op. cit., s. 47. Rozporządzenie przewiduje ulgi w spłacie zobowiązań podatkowych stanowiących pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji (więc także w wieku 45/50+). Uprawnienie polega na możliwości odroczenia terminu płatności podatku, rozłożenia podatku na raty, odroczenia zapłaty lub rozłożenia na raty zaległości podatkowej wraz z odsetkami za zwłokę lub odsetek za zwłokę, umorzenia w całości lub części zaległości podatkowych, odsetek za zwłokę lub opłaty prolongacyjnej. Do ogółu pracowników (a więc również tych w wieku 45/50+) odnoszą się też zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych. Zgodnie z ustawą z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U. z 2010 r. nr 51, poz. 307), zwolniona z podatku jest wartość świadczeń przyznanych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy oraz za czas urlopu szkoleniowego (art. 21 ust. 1 pkt 90 o podatku dochodowym). Osobom w wieku 50+ dedykowana jest ulga związana z opłacaniem wynagrodzenia za czas choroby (art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, tekst jedn., Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Za czas niezdolności do pracy pracownika po 50. roku życia wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi po 50. roku życia przysługują zasiłek chorobowy wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a nie pracodawcę. Stanowi to więc kolejną, parapatkowaną ulgę dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku 50+.

²⁸⁴ Należy uściślić, że zgodnie z art. 104b ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 9b ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w ramach niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. nr 158, poz. 1121 z późn. zm.), przewiduje się dla pracodawców dwa rodzaje zwolnień: (1) czasowe zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 12 miesięcy za zatrudnione osoby, które ukończyły 50 lat i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w rejestrze bezrobotnych, z którymi to zawarto umowę o pracę; (2) trwałe zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników, którzy przekroczyli wiek 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn. Pytanie zadane respondentom miało więc charakter bardziej ogólny, co mogło jednak sprawić pewne kłopoty interpretacyjne, wynikające zwłaszcza z rozróżnienia zwolnienia czasowego i trwałego.

na rynku pracy. Powinno się w większym stopniu propagować korzyści, jakie oferuje państwo interesariuszom rynku pracy w celu ich zachęcenia do zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

8.2. Bezrobotni w wieku 45/50+ wykorzystujący dostępne formy aktywizacji zawodowej

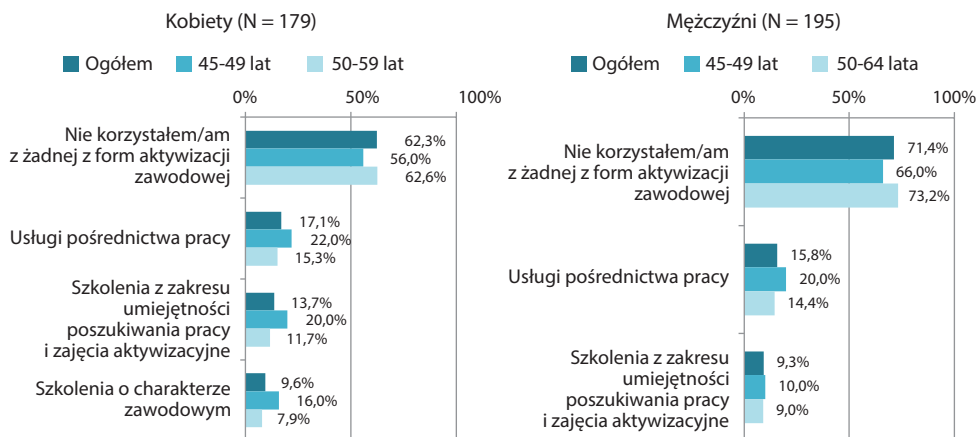
Aktywna polityka rynku pracy ukierunkowana na wsparcie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ realizowana jest z wykorzystaniem wielu wyspecyfikowanych narzędzi. Publiczne służby zatrudnienia, wywiązując się z powierzonych im funkcji (pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego, itd.), są miejscem kontaktów rzeszy osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Dzięki aktywnym instrumentom rynku pracy, które są w dyspozycji urzędów pracy, udaje im się – z mniejszym lub większym sukcesem – wejść ponownie do grupy zatrudnionych. Istotne jest to, jak osoby bezrobotne, będące w wieku 45/50+, oceniają skuteczność istniejących narzędzi wsparcia, które z założenia mają wzmocnić ich pozycję na rynku pracy. Wypowiedzi osób, które doświadczyły bezrobocia w ciągu 24 miesięcy (przed momentem badania), w tym aktualnie bezrobotnych w wieku 45-69 lat (12% badanej populacji) nie pozostawiają złudzeń – prawie dwie trzecie osób z tej grupy nie korzystało z żadnych form aktywizacji zawodowej w ciągu ostatnich dwu lat, częściej byli to bezrobotni mężczyźni (71%) niż kobiety (62%) – wykres 8.1.

Dość oczywiste jest to, że najczęściej wymienianą aktywnością, najbardziej dostępną dla bezrobotnych, są usługi pośrednictwa pracy (skorzystało z nich 16% bezrobotnych w wieku 45-69 lat), a następnie szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne, w których uczestniczył (zaledwie) nieco częściej niż co dziesiąty bezrobotny, w tym co piąta bezrobotna kobieta w wieku 45-49 lat. Pozostałe instrumenty rynku pracy miały ograniczony zasięg wykorzystania (wykres 8.1).

Wśród osób, które nie brały udziału w żadnej z omawianych form aktywizacji zawodowej, dominują te ze starszych grup wieku: mężczyźni w wieku 50-64 lata oraz kobiety w wieku 50-59 lat²⁸⁵. Warto przy tym zauważyć, że odsetek niekorzystających z różnych form aktywizacji zawodowej wyraźnie maleje w okresie bezpośrednio poprzedzającym wiek emerytalny (mniej więcej co czwarta bezrobotna kobieta w wieku 55-59 lat i co czwarty bezrobotny mężczyzna w wieku 60-64 lata nie korzystali z żadnej z oferowanych przez urząd pracy form aktywizacji zawodowej, podczas gdy w przypadku kobiet w wieku 45-54 lata odsetek ten przekraczał 40%, a w przypadku mężczyzn w wieku 45-59 lat wynosił ok. 30%). Z drugiej strony, biorąc pod uwagę, że w tej grupie wieku (na pięć lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego) znaczna część kobiet i mężczyzn wybiera możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, można wnioskować, że nie jest to wyłącznie kwestia większej motywacji do znalezienia zatrudnienia, ale także konieczność dopełnienia warunków pozwalających na uzyskanie świadczenia.

²⁸⁵ Różnice są istotne w sensie statystycznym ($p < 0,001$).

Wykres 8.1. Korzystanie z form aktywizacji zawodowej przez bezrobotnych w wieku 45/50+ w ciągu ostatnich 24 miesięcy według płci i wieku (w %)*



* Pozostałe formy aktywizacji zawodowej zostały pominięte z uwagi na niski odsetek wskazań (poniżej 5%).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Lendzion, *Wsparcie instytucjonalne aktywności zawodowej osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Uczestnictwo w różnych formach instytucjonalnego wsparcia dotyczy głównie rynku pracy typu C, który charakteryzuje się wysokim stopniem zurbanizowania i silną konkurencją (nie korzystało z żadnych form aktywizacji 57,7% bezrobotnych). Na tym rynku pracy szczególnie popularne są usługi pośrednictwa pracy – wskazuje na nie prawie co czwarty bezrobotny – odsetek ten jest ponad dwukrotnie wyższy niż w powiatach mniej zurbanizowanych, ale o niższym udziale kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych²⁸⁶. Z kolei prace interwencyjne i staże zawodowe relatywnie częściej stosowane są w powiatach typu A i B niż C, roboty publiczne zaś – najczęściej w powiatach typu C.

Niestety, niska jest skuteczność instrumentów rynku pracy w przywracaniu bezrobotnych do zatrudnienia. Wskaźnik efektywności mierzony jako odsetek osób, które podjęły pracę w okresie trzech miesięcy od zakończenia udziału w programie aktywizacji zawodowej (liczony w stosunku do ogółu uczestników danego programu w danej grupie wieku) jest raczej niski i wynosi jedynie ok. 14%, tzn. tylu badanych zadeklarowało podjęcie zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy od zakończenia swojego uczestnictwa w programie²⁸⁷. Dane potwierdzają niską efektywność zatrudnieniową szkoleń – zarówno zawodowych, jak i aktywizacyjnych. Celem tych ostatnich jest rzecz jasna przede wszystkim przełamanie bierności i wyposażenie w umiejętności poruszania się po rynku pracy, a tym samym trudno oczekiwać ich dużej efektywności zatrudnieniowej; tym samym, jej brak nie podważa celowości tego typu działań, zwłaszcza w stosunku do starszych wiekiem kobiet i mężczyzn z grupy 45/50+, w szczególności długotrwale bezrobotnych. Efektywność zatrudnieniowa w przypadku kobiet jest wyższa

²⁸⁶ Różnice są istotne w sensie statystycznym ($p = 0,009$).

²⁸⁷ Dla porównania: stopa efektywności zatrudnieniowej brutto programów aktywnej polityki rynku pracy w Szwecji w 2004 r. po 3 miesiącach wyniosła 36,4%; zagadnienie ewaluacji aktywnej polityki rynku pracy zostało dość obszernie przedstawione przez M. Maksim w pracy pod red. Z. Wiśniewskiego i K. Zawadzkiego, *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 109-127,186.

w młodszych grupach wiekowych, zaś w przypadku mężczyzn – w starszych. Dodatkowo, jest ona zbliżona na terenach prezentujących różne typy rynku pracy²⁸⁸, choć warto zauważyć nieznacznie lepsze efekty prac interwencyjnych w powiatach typu A (w odniesieniu do mieszkających na wsiach) oraz usług pośrednictwa pracy w powiatach typu C.

Bezrobotni mają własne preferencje w zakresie metod aktywnego wsparcia na rynku pracy, które ich zdaniem w największym stopniu przyczyniłyby się do poprawy ich sytuacji. Są to te same formy aktywizacji zawodowej, z których najczęściej korzystali bezrobotni respondenci w wieku 45/50+, a więc usługi pośrednictwa pracy (ok. 37%), szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne (ok. 23%) oraz szkolenia o charakterze zawodowym (ok. 17%). Z drugiej jednak strony, korzystający dotychczas ze stażu, pośrednictwa pracy, prac interwencyjnych, szkoleń zawodowych oraz robót publicznych, w tych właśnie formach chcieliby ponownie uczestniczyć w sytuacji ewentualnego ponownego bezrobocia. Potwierdza to po raz kolejny wysoką – na tle innych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy – ocenę pośrednictwa pracy, szkoleń zawodowych, a przede wszystkim form zatrudnienia subsydiowanego (roboty publiczne, prace interwencyjne, staże). Potwierdza to tym samym wysoką ocenę tych działań przez przedstawicieli instytucji realizujących politykę rynku pracy.

Usługi pośrednictwa pracy są szczególnie wysoko oceniane przez kobiety (41%) i mężczyzn (53%) w wieku 45-49 lat, a więc przez grupę, która najczęściej z nich korzysta. Kobiety z grupy wiekowej 45-49 lat za przydatne uznały także szkolenia o charakterze zawodowym (36%) i staże zawodowe (18%). Znamienne jest to, że ok. 40% badanych w wieku 45/50+ nie deklaruje chęci uczestnictwa w jakimkolwiek aktywnym programie rynku pracy. Na przyczyny takiego stanu rzecz wskazywali przedstawiciele powiatowych urzędów pracy i jednostek organizacyjnych pomocy społecznej – najważniejszym powodem jest niska efektywność zatrudnieniowa tych programów, tylko niewielka część uczestników działań aktywizujących znajduje zatrudnienie. Dotyczy to szczególnie mężczyzn w wieku 50-64 lata (45%). Pozostali najchętniej skorzystaliby ze szkoleń o charakterze zawodowym (ok. 20%), usług pośrednictwa pracy (ok. 18%), szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęć aktywizacyjnych (ok. 14%) oraz prac interwencyjnych w pełnym wymiarze godzin (ok. 14%). Jedynie ok. 10% osób w wieku 45-49 lat zadeklarowało chęć wzięcia dotacji na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej (w tym w ramach spółdzielni socjalnej). Wśród kobiet największe zainteresowanie programami aktywizacji obserwuje się u osób w wieku 50-59 lat, a więc u tych, które najczęściej doświadczają trudności w wyjściu z bezrobocia. W grupie mężczyzn największą chęć przystąpienia do działań aktywizujących wykazują ci w wieku 45-49 lat, mający spore szanse na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy. Natomiast najrzadziej respondenci wskazywali pożyczkę na sfinansowanie kosztów szkolenia jako tę formę aktywizacji, którą byłiby zainteresowani. Nie ma tu istotnych w sensie statystycznym różnic.

Podsumowując wyniki badań na temat stopnia upowszechnienia oferowanych przez urzędy pracy form wsparcia oraz form postulowanych przez bezrobotnych w wieku 45/50+ oceniamy istniejący stan jako poniżej przeciętnego. Bezrobotni w małym stopniu interesują się przedkładanymi im ofertami wsparcia, nie korzystają z nich, a wśród najczęściej wymienianych występują tradycyjne usługi pośrednictwa pracy oraz szkolenia. Niewielkie znaczenie dla osób bezrobotnych mają takie metody aktywizacji jak staże zawodowe (zaledwie 9% kobiet i 6% mężczyzn chciałoby z nich skorzystać) czy przygotowanie zawodowe dorosłych (3% dla obu płci), relatywnie największe zaś – prace interwencyjne w pełnym wymiarze czasu pracy (14% kobiet i 10% mężczyzn), choć należy podkreślić, że uczestniczący w nich oceniają je dobrze. Instrumenty wpisujące się w działania jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, tj. prace społecznie użyteczne i kontrakty socjalne, nie cieszą się pozytywną opinią ich uczestników – żadna z osób z nich korzystających nie wyraziła zainteresowania nimi w przyszłości. Z drugiej strony, mogłoby to świadczyć o tym, że spełniły one swoje zadanie, jednak ich efektywność

²⁸⁸ Ocena efektywności zatrudnieniowej konkretnych form aktywizacji zawodowej nie jest możliwa z uwagi na małe liczebności uniemożliwiające generalizację wyników.

zatrudnieniowa jest w badanej grupie zerowa. Instrumenty te przez żadnego z respondentów nie zostały wskazane jako przydatna osobom w wieku 45/50+ forma wsparcia.

8.3. Rola związków zawodowych i agencji zatrudnienia w aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Wśród podmiotów rynku pracy istotną rolę odgrywają związki zawodowe, których podstawowym zadaniem jest obrona interesów ludzi pracy oraz działanie na rzecz poprawy ich sytuacji ekonomicznej i społecznej. W centrum ich uwagi pozostają sprawy pracownicze, a więc przeciwdziałanie zwolnieniom z pracy, kontrola przestrzegania kodeksu pracy przez pracodawców, a przede wszystkim zabieganie o podwyższenie wynagrodzeń i lepsze warunki pracy dla zatrudnionych. Często prowadzą również działalność samopomocową, edukacyjną i oświatową. Czy w obszarze ich zainteresowania w równym stopniu co sprawy pracownicze pozostają także problemy osób bezrobotnych i ich starania o pozyskanie pracy, trudno przesądzać. Z istoty rzeczy powinno tak być, lecz jak się wydaje, ich zaangażowanie na rzecz osób bezrobotnych, w tym w wieku 45/50+, jest znacząco mniejsze. Związki zawodowe skupione są przede wszystkim na funkcji ochronnej materialnych i socjalnych interesów pracowników, natomiast ich udział w pobudzaniu aktywności jest bez wątpienia niewystarczający. Stan ten wynika przede wszystkim z malejącego poziomu uzwiązkowienia, które według danych OECD wyniosło w Polsce w 2010 r. zaledwie 15% (w 1999 – 26%)²⁸⁹. Łącznie można szacować, że do związków zawodowych należy 2,2 mln Polaków²⁹⁰. Fakt tak niskiego uzwiązkowienia potwierdziły wyniki *Diagnozy*, ponieważ blisko co trzeci pracownik w wieku 45/50+ pracuje w firmie/instytucji, w której działają związki zawodowe²⁹¹, a należy do związków zawodowych ok. 13% pracowników w wieku 45/50+, częściej są to kobiety (14,4%) niż mężczyźni (12,3%)²⁹². Stopień zaangażowania w pewnym stopniu maleje z wiekiem (jednak zmiana ta nie jest istotna w sensie statystycznym). Stopień przynależności związkowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ jest najwyższy w powiatach na rynkach pracy typu A (14,2%) i C (14%), niższy – w powiatach typu B (10,5%). Różnice terytorialne prawdopodobnie wynikają ze struktury działalności gospodarczej, charakteryzującej się wysoką lub niską ogólną przynależnością związkową. Potwierdzają to różnice między kobietami i mężczyznami – największy jest udział kobiet należących do związków zawodowych w powiatach typu C (15,3%), o dużym znaczeniu zatrudnienia kobiet w wieku 45/50+ w silnie uzwiązkowionej służbie zdrowia i edukacji oraz mężczyzn w powiatach typu A (15,7%), o dużym znaczeniu transportu i gospodarki magazynowej oraz górnictwa i hutnictwa, w których (jak wynika chociażby z badań *Diagnozy*) również stopień uzwiązkowienia jest wysoki.

Wypowiedzi badanych w wieku 45/50+ wskazują, że związki zawodowe niezbyt angażują się w sprawy istotne dla tej grupy osób (wykres 8.2). Przeciętnie jedna trzecia nie ma w tym względzie orientacji (29-36%), kolejna grupa, stanowiąca od 33 do 39% ogółu, jest zdania, że związki zawodowe nigdy nie zajmują się sprawami kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ lub czynią to rzadko. Pozostali respondenci (od 27 do 38%) uważają, że związki interesują się tym sprawami „często” i „bardzo często”. Najczęściej bronią pracowników w wieku 45/50+ przed zwolnieniem z pracy, najrzadziej wykazują się dbałością o to, aby pracodawca pomógł zwalnianym

²⁸⁹ OECD Employment and Labour Market Statistics, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics_ifs-data-en, stan na dzień 16.07.2012 r.

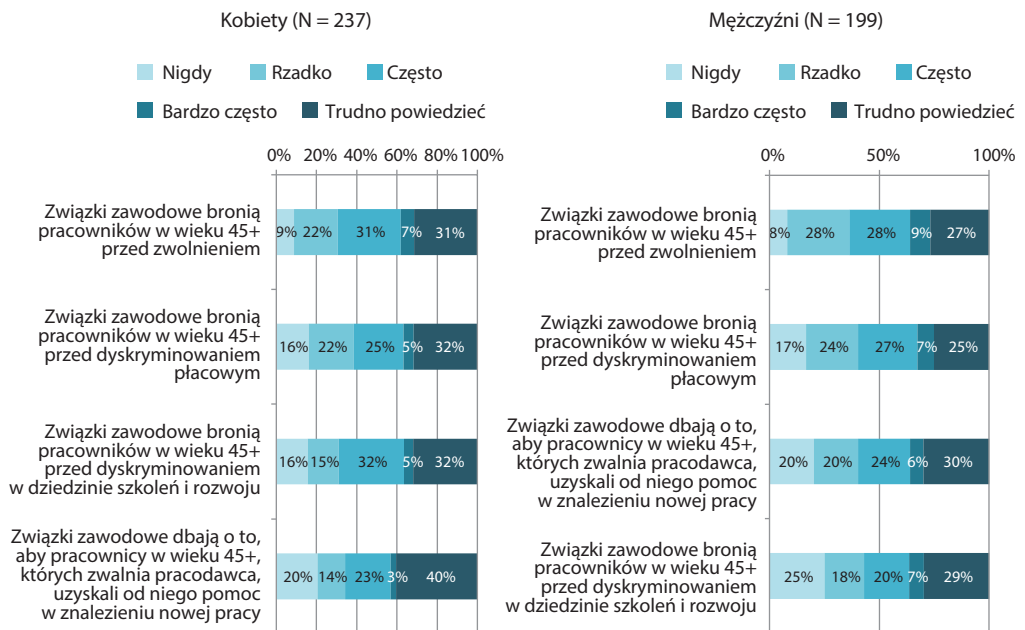
²⁹⁰ http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/370212,polacy_znow_chca_nalezec_do_zwiazkow_zawodowych.html, stan na dzień 27.06.2012 r. oraz B. Urbaniak, *Związki zawodowe wobec polityki senioralnej na rynku pracy w Norwegii i Francji* [w:] F. Byłok (red.), *Związki zawodowe w procesie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, monografia przyjęta do druku.

²⁹¹ Różnice są istotne w sensie statystycznym ($p < 0,001$).

²⁹² Różnice są istotne w sensie statystycznym ($p = 0,047$).

pracownikom w ponownym znalezieniu pracy. Wnioski te są analogiczne dla obu płci, w różnych grupach wieku. Tylko kobiety są lepszego zdania o aktywności związków zawodowych, jeśli chodzi o obronę przed dyskryminowaniem w dziedzinie szkoleń i rozwoju pracowników w wieku 45/50+ (odpowiedzi „często” i „bardzo często” podaje 37% badanych kobiet i 27% mężczyzn – wykres 8.2). Jest to prawdopodobnie związane z poziomem wykształcenia i rodzajem pracy wykonywanej (obecnie lub w przeszłości) przez kobiety i mężczyzn. Jak wynika z wcześniej przedstawionych wyników badań, wśród mężczyzn w wieku 45/50+ dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe, natomiast wśród kobiet najbardziej popularne jest wykształcenie średnie, co z kolei w istotnym stopniu implikuje pracę na stanowiskach robotniczych mężczyzn i na nierobotniczych – kobiet. Zgodnie z ocenami dokonanyymi przez kobiety w wieku 45/50+, związki zawodowe bronią pracowników w starszym wieku przed dyskryminowaniem w dziedzinie szkoleń i rozwoju równie często jak przed zwolnieniami z pracy.

Wykres 8.2. Tematyka i zakres wsparcia pracowników w wieku 45/50+ przez związki zawodowe (w %; N = 436)*



* Dotyczy osób, w których miejscu pracy funkcjonują związki zawodowe.

Źródło: J. Lenzion, *Wsparcie instytucjonalne aktywności zawodowej osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Generalnie zwraca uwagę okoliczność, że badane kobiety słabiej niż mężczyźni zorientowane są w tym, czy i w jakim zakresie związki zawodowe angażują się w obronę pracowników w starszym wieku – odpowiedzi „trudno powiedzieć” wahały się od 31 do 40% w przypadku kobiet i od 25 do 30% wśród mężczyzn.

Jeśli chodzi o pośrednictwo pracy, komplementarne względem publicznych służb zatrudnienia są prywatne agencje zatrudnienia. Korzystają z ich usług podmioty poszukujące kandydatów do pracy, osoby bezrobotne oraz te, które są zainteresowane zmianą dotychczasowego

miejsca pracy. Jest kilka rodzajów agencji zatrudnienia: agencje pracy tymczasowej, pośrednictwa pracy (w kraju i zagranicą), doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. Agencje powinny służyć pomocą pracodawcom poszukującym odpowiednich kandydatów do pracy. Z ich bogatego doświadczenia mogą także korzystać kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+. Jednak w praktyce ich znaczenie przy poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby po 45./50. roku życia jest niewielkie – z ich usług skorzystało zaledwie 8% kobiet i 9% mężczyzn w tym wieku, którzy w ciągu ostatnich 24 miesięcy (do momentu badania) mieli status bezrobotnych. Byli to głównie mieszkańcy miast liczących ponad 200 tys. obywateli, najczęściej mężczyźni w wieku 45-49 lat oraz kobiety w wieku 50-59 lat. Z punktu widzenia potrzeb kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ agencje zatrudnienia odgrywają więc nieznaczną rolę (co potwierdza wcześniejsze spostrzeżenia przedstawicieli agencji zatrudnienia).

8.4. Ocena instytucjonalnego wsparcia aktywności zawodowej osób po 45./50. roku życia w kontekście zwiększania ich szans na rynku pracy, wyrażona przez pracodawców oraz kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+

Przedstawione w rozdziale 8.2 formy instytucjonalnego wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, mające na celu zwiększenie szans ich zatrudnienia, charakteryzują się różną skutecznością. O jej ocenę poproszono m.in. najważniejszych interesariuszy, tj. pracodawców i osoby należące do tej kategorii wieku. Po analizie uzyskanych wyników należy podkreślić, że od 12 do 24% badanych reprezentujących kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”, co można zinterpretować jako brak wiedzy, zdecydowania, orientacji co do stosowanych rozwiązań legislacyjnych, a nawet jako ich swoistą bezradność. Pracodawcy wykazali się w tym zakresie większym zdecydowaniem, co świadczy o lepszej znajomości tego tematu (odsetek odpowiedzi niezdecydowanych nie przekraczał zwykle 10%, choć w przypadku niektórych z analizowanych rozwiązań również – jak u kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ – nieco przekraczał 20%). Charakterystyczne dla struktury ocen wyrażanych zarówno przez pracodawców, jak i osoby po 45./50. roku życia, jest dominowanie w odniesieniu do rozwiązań legislacyjnych odpowiedzi pozytywnej – uśrednionej: „raczej sprzyja” (33-47% wskazań wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ i zwykle ok. 30-40% wśród pracodawców).

Interesujące są wyniki analiz ukazujące nie tylko najbardziej skuteczne, zdaniem pracodawców oraz kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+, rozwiązania, ale także ich wypowiedzi w układzie porównawczym. Chodziło o rozpoznanie, czy pozytywne oceny skuteczności instrumentów wsparcia dotyczą tych samych rozwiązań, czy też – biorąc pod uwagę specyfikę interesów obu tych grup – ukierunkowane są na nieco inne mechanizmy wsparcia. W tym celu dokonano porównań czynników wpływających na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn po 45./50. roku życia na rynku pracy wymienianych przez pracodawców i respondentów należących do tej grupy wiekowej. Posłużono się odsetkiem odpowiedzi przypadających łącznie na wskazania pozytywne – „zdecydowanie sprzyjają” i „raczej sprzyjają”. Na podstawie skali ocen pozytywnych wyodrębniono trzy grupy czynników ocenianych jako:

1. najbardziej wpływowe (odsetek odpowiedzi pozytywnych sięgający co najmniej 70% w przypadku kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ i 75% w przypadku pracodawców),
2. mające średni wpływ na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy (odsetek odpowiedzi pozytywnych zawierający się w przedziale 50-69,9% dla udzielonych przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ i 50-74,9% dla odpowiedzi pracodawców), oraz
3. o najśłabszym wpływie na wzrost szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Zwraca uwagę zbieżność ocen dotyczących najbardziej skutecznych narzędzi poprawy sytuacji na rynku pracy, wyrażonych przez pracodawców i osoby bezpośrednio zainteresowa-

ne kierowanym do nich wsparciem. Najlepiej ocenione rozwiązania aktywnej polityki rynku pracy, którymi dysponują publiczne służby zatrudnienia, to dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego w wieku 50+ do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia oraz bezpłatne szkolenia dla osób w tym wieku.

Zdaniem pracodawców duży wpływ na poprawę sytuacji mają także staże połączone ze stypendium oraz możliwość dorabiania w ramach dopuszczalnych limitów przez osoby na wcześniejszych emeryturach (sądzą tak przede wszystkim pracodawcy z sektora niepublicznego) – tab. 8.1. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ plasują te rozwiązania niżej niż pracodawcy (tab. 8.2). Najwięcej zwolenniczek dorabiania przez „wcześniejszych” emerytów jest wśród kobiet w wieku 50-59 lat, natomiast zainteresowanie mężczyzn dorabianiem występuje równie często w grupie do 64. roku życia.

Tabela 8.1. Rozwiązania wywierające największy wpływ na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy według wypowiedzi pracodawców i osób z tej grupy wieku (odsetek wskazań pozytywnych)*

Rozwiązania najlepiej oceniane przez pracodawców				
75% i więcej wskazań pracodawców		Ogółem	Sektor publiczny	Sektor niepubliczny
1	Dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego w wieku 50+ do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia (p = 0,451)	82,1	81,1	82,5
2	Staż pracy połączony ze stypendium finansowym ze środków publicznych (p = 0,779)	76,3	76,7	73,8
3	Możliwość dorabiania do wcześniejszych emerytur w ramach dopuszczalnych limitów (p = 0,678)	76,3	72,0	76,7
4	Bezpłatne szkolenia dla osób w wieku 50+ (p = 0,981)	72,7	77,1	72,9
Rozwiązania najlepiej oceniane przez osoby w wieku 45-69 lat				
70% i więcej wskazań osób w wieku 45-69 lat		Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
1	Bezpłatne szkolenia dla osób w wieku 50+ (p = 0,536)	72,3	73,3	71,4
2	Dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia (p = 0,057)	72,1	73,3	71,0

* W celu uproszczenia analizy wyników w tabeli podano łączny odsetek wskazań pozytywnych, obejmujących odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Z drugiej strony, dla lepszego zobrazowania rozbieżności odpowiedzi pracodawców test niezależności chi-kwadrat (lub, alternatywnie, dokładny test Fishera) zastosowano w stosunku do oryginalnej postaci pytania (przy uwzględnieniu wariantów: zdecydowanie tak/nie, raczej tak/nie, trudno powiedzieć).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Borkowska, *Ocena zakresu wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 45+*, na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, oraz E. Jędrych, *Uwarunkowania systemowe wyrównywania szans osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce*, na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012; materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” oraz własne obliczenia.

Tabela 8.2. Rozwiązania wywierające umiarkowany wpływ na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy według wypowiedzi pracodawców i osób z tej grupy wieku (% wskazań pozytywnych)*

Rozwiązania przeciętnie oceniane przez pracodawców				
50% do 74,9% wskazań pracodawców		Ogółem	Sektor publiczny	Sektor niepubliczny
1	Przygotowanie zawodowe dorosłych połączone ze stypendium finansowanym ze środków publicznych (p = 0,963)	73,9	72,9	74,0
2	Krótszy (dla pracodawców) okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby pracowników w wieku 50+ (p = 0,001*)	73,2	46,8	74,3
3	Ułatwienie w zakładaniu żłobków i klubów dziecięcych oraz dofinansowanie opieki przez dziennego opiekuna i nianię (p = 0,484)	72,8	68,3	73,2
4	Zwolnienie pracodawców z opłat na Fundusz Pracy i FGŚP od nowo zatrudnionych pracowników w wieku 50+ (p = 0,673)	72,8	71,7	72,9
5	Finansowanie ze środków publicznych kosztów egzaminów i uzyskania licencji przez osoby w wieku 50+ (p = 0,822)	72,3	74,7	72,5
6	Dopuszczenie finansowania przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych (p = 0,299)	67,6	61,1	68,4
7	Zatrudnianie bezrobotnych w wieku 50+ w ramach robót publicznych (p = 0,732)	65,7	70,1	65,7
8.	Możliwość dorabiania do emerytury bez żadnych limitów – po przekroczeniu wieku emerytalnego (p = 0,678)	65,7	59,5	66,6
9	Nieoprocentowane pożyczki na opłacanie kosztów szkolenia osób w wieku 50+ finansowane ze środków publicznych (p = 0,749)	65,1	60,5	65,4
10	Wydłużenie do 4 lat okresu zatrudnienia bezrobotnych w wieku 50+ w ramach prac interwencyjnych (p = 0,274)	62,3	63,5	62,3
11	Sfinansowanie ze środków publicznych kosztów studiów podyplomowych zainteresowanym tym osobom w wieku 50+ (p = 0,887)	58,5	68,2	58,3
Rozwiązania przeciętnie oceniane przez osoby w wieku 45-69 lat				
50% do 69,9% wskazań osób w wieku 45-69 lat		Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
1	Finansowanie ze środków publicznych kosztów egzaminów i uzyskania licencji przez osoby w wieku 50+ (p = 0,644)	68,2	68,9	67,5
2	Zwolnienie pracodawców z opłat na Fundusz Pracy i FGŚP od nowo zatrudnionych pracowników w wieku 50+ (p = 0,004*)	67,9	70,9	65,3
3	Staż pracy połączone ze stypendium finansowanym ze środków publicznych (p = 0,414)	67,3	67,0	67,5
4	4-letni okres ochronny przed zwolnieniem pracownika z pracy przed przejściem na emeryturę (p = 0,296)	66,8	66,9	66,8

Rozwiązania przeciętnie oceniane przez osoby w wieku 45-69 lat				
50% do 69,9% wskazań osób w wieku 45-69 lat		Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
5	Przygotowanie zawodowe dorosłych połączone ze stypendium finansowanym ze środków publicznych (p = 0,911)	66,7	67,3	66,1
6	Zatrudnianie bezrobotnych w wieku 50+ w ramach robót publicznych (p = 0,002*)	64,6	67,4	62,0
7	Dopuszczenie finansowania przedszkoli przykładowych z funduszu świadczeń socjalnych (p = 0,039*)	64,4	61,8	66,8
8.	Ułatwienie w zakładaniu żłobków i klubów dziecięcych oraz dofinansowanie opieki przez dziennego opiekuna i nianię (p = 0,002*)	63,1	59,5	66,4
9	Wydłużenie do 4 lat okresu zatrudnienia bezrobotnych w wieku 50+ w ramach prac interwencyjnych (p = 0,193)	62,7	64,3	61,2
10	Nieoprocentowane pożyczki na opłacanie kosztów szkolenia osób w wieku 50+ finansowane ze środków publicznych (p = 0,321)	62,0	62,7	61,4
11	Możliwość dorabiania do wcześniejszej emerytury – w ramach dopuszczalnych limitów (p = 0,704)	61,9	61,3	62,4
12	Sfinansowanie ze środków publicznych kosztów studiów podyplomowych zainteresowanym tym osobom w wieku 50+ (p = 0,558)	59,0	58,3	59,6
13	Możliwość dorabiania do emerytury – bez żadnych limitów – po przekroczeniu wieku emerytalnego (p = 0,496)	57,6	57,0	58,1
14	Krótszy (dla pracodawcy) okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby pracowników w wieku 50+ (p < 0,001*)	53,3	58,4	48,6

* Uwaga – jak w tab. 8.1. * przy wartości prawdopodobieństwa testowego (p) oznacza, że różnice między grupami są istotne statystycznie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Borkowska, *Ocena zakresu wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 45+*, na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, oraz E. Jędrych, *Uwarunkowania systemowe wyrównywania szans osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce*, na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012; materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” oraz własne obliczenia.

Dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego w wieku 50+ wysoko ocenia 71% kobiet i 74% mężczyzn. Wśród osób wysoko oceniających ten instrument dominują kobiety w wieku 45-59 lat, w przypadku mężczyzn – 45-49-letni (wiek nie różnicuje przy tym tej oceny w sposób istotny statystycznie). Bardzo dobrze wypowiadają się o nim bezrobotni (77,5%) oraz pracujący na własny rachunek (85%). Przeważają osoby z wykształceniem wyższym, z rynków pracy typu C i B, mieszkający w miastach²⁹³.

²⁹³ Różnice są istotne statystycznie (prawdopodobieństwa testowe wynoszą – odpowiednio – według płci: p = 0,057, według statusu na rynku pracy, wykształcenia, typu rynku pracy i w przekroju miasto/wieś: p < 0,001).

Najlepiej oceniane przez osoby w wieku 45/50+ bezpłatne szkolenia skierowane do osób po 50. roku życia miały w zasadzie tyle samo zwolenników wśród kobiet, co wśród mężczyzn, głównie w wieku 45-49 lat. W grupie badanych oceniających pozytywnie ten instrument przeważały osoby bezrobotne (76,1%) i badani prowadzący działalność na własny rachunek (78,4%). Działanie to preferowały osoby z wykształceniem wyższym i średnim oraz mieszkańcy powiatów zaliczonych do rynków pracy typu B i C oraz miast²⁹⁴.

Generalnie najwięcej wypowiedzi pozytywnych na temat ofert wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy pochodzi od zainteresowanych z terenów powiatów zaliczonych do rynków pracy typu B i C, co jest uzasadnione charakterystyką tych obszarów. Rozwinięte pod względem urbanizacyjnym obszary, mimo występującego tam bezrobocia, dają większe szanse pracy osobom, które ukończyły 45/50 lat, niż obszary zaliczone do rynku pracy typu A. Pracodawcy w większym stopniu znają możliwe oferty wsparcia i mają doświadczenie w ich wykorzystywaniu, co być może przekłada się na pozytywne oceny. Podobnie, bardziej pozytywnie wypowiadają się mieszkańcy miast niż wsi.

Dwa narzędzia mające na celu wzmocnienie szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy uzyskały najniższe oceny zarówno w wypowiedziach pracodawców, jak i osób w tym wieku, przy czym zauważono dużą zgodność obu podmiotów w wyrażanych poglądach. Są to ograniczenia możliwości łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury do takiej sytuacji, w której zostanie rozwiązany stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą, oraz ograniczenie uprawnień do tzw. emerytur pomostowych.

Obie regulacje – jak się wydaje – w większym stopniu zostały podyktowane względami natury ubezpieczeniowej (oszczędności w systemie ubezpieczeń społecznych – część osób nie zdecyduje się na ryzyko rozwiązania umowy o pracę obawiając się możliwej zmiany na gorsze nowych warunków zatrudnienia) niż potrzebami wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy, wręcz przeciwnie, mogą nawet kojarzyć się respondentom ze zmniejszeniem ich szans w utrzymaniu w dotychczasowym zatrudnieniu.

Kwestią w pewnym stopniu odmiennie postrzeganą przez pracodawców i respondentów w wieku 45/50+ jest względna korzyść z 4-letniego okresu ochronnego przed zwolnieniem pracownika z pracy w okresie przedemerytalnym.

Pracodawcy wypowiedzieli się negatywnie o tym rozwiązaniu, szczególnie pracodawcy z sektora niepublicznego – zaledwie co czwarty z nich uznał to narzędzie jako sprzyjające poprawie sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy (tab. 8.3).

²⁹⁴ Różnice są istotne statystycznie (w każdym z omawianych przekrojów, $p < 0,001$).

Tabela 8.3. Rozwiązania wywierające najmniejszy wpływ na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy według wypowiedzi pracodawców i osób z tej grupy wieku (odsetek wskazań pozytywnych)

Rozwiązania najgorzej oceniane przez pracodawców				
25% do 49% wskazań pracodawców		Ogółem	Sektor publiczny	Sektor niepubliczny
1	Ograniczenie możliwości łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury do takiej sytuacji, w której zostanie rozwiązany stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą (p = 0,516)	49,7	45,1	49,9
2	Ograniczenie uprawnień do tzw. emerytur pomostowych (p = 0,577)	44,1	34,5	44,9
3	4-letni okres ochronny przed zwolnieniem pracownika z pracy przed przejściem na emeryturę (p = 0,001*)	27,5	43,2	26,7
Rozwiązania najgorzej oceniane przez osoby w wieku 45-69 lat				
30% do 49% wskazań osób w wieku 45-69 lat		Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
1	Ograniczenie możliwości łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury do takiej sytuacji, w której zostanie rozwiązany stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą (p = 0,104)	44,3	45,9	42,9
2	Ograniczenie uprawnień do tzw. emerytur pomostowych (p = 0,001*)	35,8	38,6	33,3

* Uwaga – jak w tab. 8.1.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Borkowska, *Ocena zakresu wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 45+*, na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, oraz E. Jędrych, *Uwarunkowania systemowe wyrównywania szans osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce*, na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012; materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” oraz własne obliczenia.

Odmienne stanowisko wyrazili ci, których to rozwiązanie dotyczy bezpośrednio – 67% osób w wieku 45+ uznało, że narzędzie to skutecznie wzmacnia ich szanse na rynku pracy (przeciwnego zdania było 20% badanych). Ta odmienność poglądów nie jest zaskakująca, odzwierciedla obawy obu stron stosunku pracy. Pracownicy wierzą, że dzięki tej ochronie prawnej będą w stanie uniknąć zwolnień, zaś pracodawcy podważają to przekonanie, decydując się niekiedy na zwolnienia przed rozpoczęciem okresu ochronnego. Czasami głos pracodawców zabarwiony troską o sytuację osób w wieku przedemerytalnym popiera istniejące rozwiązanie w imię racji pracowniczych.

(...) dobrze jest chronić takiego człowieka, który spędził 20, 30 lat przy wydajnej pracy i dobrze byłoby ochronić go i żeby przeszedł sobie spokojnie na emeryturę. Natomiast dla pracodawcy no to tutaj na pewno będą tu różne problemy. Dla mnie wydaje się, że to nie stanowi. Dlatego, że ja mam tyle różnych stanowisk pracy, że ja jestem w stanie te starsze osoby zagospodarować powiedzmy no, dać im taką pracę, że powiedzmy mniej zarobią, będą wykonywać nie tak odpowiedzialną pracę, ale u mnie jest to do pogodzenia. Natomiast wyobrażam sobie, że w wielu zakładach to będzie nie do pogodzenia. [przedsiębiorstwo, rynek typu B, mazowieckie]

Można powiedzieć, że pracodawcy mniej negują 4-letni okres ochronny w odniesieniu do swoich długoletnich pracowników, których cenią za lojalność i zaangażowanie, natomiast obawiają się nawiązywania nowych stosunków pracy z osobami, które z racji wieku niedługo to rozwiązanie obejmie.

Ograniczenie uprawnień do tzw. emerytur pomostowych jest oceniane negatywnie przez większość badanych w wieku 45/50+ („raczej niesprzyjające” – 24% i „zdecydowanie niesprzyjające” – 17%); występują istotne różnice statystyczne ze względu na płeć badanych. Wśród kobiet wypowiadających się niechętnie o tej regulacji dominują te wieku 50-59 lat. W grupie osób, które preferują to rozwiązanie (36% badanych), przeważają pracujący „w innej formie” – 45,4%, badani z wykształceniem średnim i wyższym, mieszkańcy powiatów rynku pracy typu B i miast²⁹⁵.

Ograniczenie możliwości łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury do takiej sytuacji, w której zostanie rozwiązany stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą, także nie znajduje dużego uznania wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ jako narzędzie wsparcia ich szans na rynku pracy – 20% badanych uważa, że jest to rozwiązanie „raczej niesprzyjające”, 13%, że „zdecydowanie niesprzyjające”. Za sprzyjające w większym stopniu uznają to rozwiązanie bezrobotni (47,4%) oraz nieaktywni zawodowo – 50,4%. Dominują badani z wykształceniem wyższym oraz mieszkańcy powiatów zaliczonych do rynku pracy typu B i miast²⁹⁶.

Generalnie, do narzędzi aktywnych programów rynku pracy, które zdaniem większości respondentów w wieku 45/50+ zwiększają ich szanse na tym rynku, należą:

- szkolenia pracowników, w tym: (i) skierowania na bezpłatne szkolenia, (ii) finansowanie kosztów egzaminów i licencji, (iii) skierowanie na staż, przygotowanie zawodowe, w trakcie którego przysługuje stypendium;
- działania skierowane bezpośrednio do pracodawców, tj. (i) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego w wieku 50+, (ii) zwolnienie pracodawców z opłat na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od nowo zatrudnionych osób w wieku 50+.

W przypadku rozwiązań legislacyjnych związanych z opieką nad dziećmi, mających wesprzeć aktywność zawodową osób w wieku 45/50+, ich znaczenie oceniano jako umiarkowane; ułatwienia w zakładaniu żłobków i klubów dziecięcych oraz dofinansowanie opieki przez dziennego opiekuna i nianię oraz dopuszczenie finansowania przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych otrzymały więcej ocen pozytywnych wśród pracodawców niż wśród osób w wieku 45/50+; zwolenniczkami tych ułatwień były o wiele częściej kobiety (niż mężczyźni), głównie w wieku 45-49 lat, przede wszystkim z grupy bezrobotnych.

Natomiast zainteresowanie pracodawców wykorzystaniem narzędzi ukierunkowanych na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy jest nieco zróżnicowane w zależności od sektora własności oraz wielkości organizacji. Pracodawcy w sektorze publicznym większe znaczenie przywiązują do narzędzi zwiększających wiedzę i umiejętności pracowników, głównie poprzez bezpłatne szkolenia oraz dofinansowanie studiów czy finansowanie staży. Z kolei pracodawcy z sektora niepublicznego bardziej skłaniają się ku skuteczności narzędzi wspierających działania o charakterze socjalnym oraz mobilizujących pracowników do aktywności zawodowej (np. krótszy okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby, możliwość dorabiania do wcześniejszej emerytury, nieoprocentowane pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia osób w wieku 50+ ze środków publicznych, ograniczenie tzw. emerytur pomostowych czy możliwości łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury).

²⁹⁵ Różnice są istotne statystycznie (prawdopodobieństwa testowe wynoszą – odpowiednio – według płci, grup wieku i typu rynku pracy: $p = 0,001$, według statusu na rynku pracy: $p = 0,003$, według wykształcenia i w przekroju miasto/wieś: $p < 0,001$).

²⁹⁶ Różnice są istotne statystycznie (prawdopodobieństwa testowe wynoszą – odpowiednio – według statusu na rynku pracy: $p = 0,002$, według płci, typu rynku pracy, poziomu wykształcenia i w przekroju miasto/wieś: $p < 0,001$).

Nie wszystkie zmiany ukierunkowane na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50 lat i więcej na rynku pracy okazują się w jednakowym stopniu atrakcyjne w firmach różniących się wielkością zatrudnienia. Istotnie różny jest ranking skuteczności narzędzi wpływu na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy, mierzonej odsetkiem wskazań respondentów w każdym z czterech typów podmiotów wyodrębnionych ze względu na wielkość zatrudnienia (mikro, małe, średnie i duże) – tab. 8.4.

Tabela 8.4. Ranking pięciu najwyżej ocenionych narzędzi wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy (opinie pracodawców, według wielkości zatrudnienia)

Rodzaj narzędzia	Pozycja w rankingu			
	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie	Podmioty duże
Dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia	1	1	5	1
Możliwość dorabiania do wcześniejszej emerytury – w ramach dopuszczalnych limitów	2	5	6	6
Skierowanie osób w wieku 50+ na staż powiązany ze stypendium finansowanym ze środków publicznych	3	4	3	3
Krótszy (dla pracodawcy) okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby pracowników w wieku 50+	4	11	8	10
Skierowanie osoby w wieku 50+ do odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, w trakcie którego przysługuje stypendium finansowane ze środków publicznych	5	6	5	4

Źródło: S. Borkowska, *Ocena zakresu wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 45+*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, opracowane na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Podmioty różnej wielkości najbardziej zgodnie sytuują na najwyższej pozycji w rankingu ważności omawianych wyżej narzędzi dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego i skierowanie osób w wieku 50+ na staż powiązany ze stypendium finansowanym ze środków publicznych (najczęściej pozycja 1 i 3). Drugą pozycję pod względem owej zgodności zajmuje możliwość dorabiania do wcześniejszej emerytury, a trzecią – skierowanie osoby w wieku 50+ do odbycia przygotowania zawodowego. Brakuje natomiast zgodności opinii co do pozytywnego wpływu skróconego okresu wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za czas choroby pracownika – cenią je sobie podmioty mikro i średniej wielkości.

Wypowiedzi pracodawców zlokalizowanych na odmiennych typach rynku pracy nie wskazują na istotne różnice między pracodawcami. Generalizując, najmniej skuteczne spośród zmian finansowych wprowadzonych od 1 lipca 2009 r., które miały zachęcać do zatrudniania dodatkowych pracowników po 50. roku życia, okazały się w wypowiedziach pracodawców trzy rodzaje narzędzi:

- 1) nikły pozytywny wpływ krótszego okresu wypłaty wynagrodzenia za czas choroby w sektorze publicznym (najprawdopodobniej z uwagi na małą rolę rachunku ekonomicznego w tym sektorze),

2) ograniczenie uprawnień do tzw. emerytur pomostowych (w sektorze publicznym aż 48,8% wskazań),

3) ograniczenie łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury.

Istotne zróżnicowanie atrakcyjności stosowanych narzędzi wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w ocenach pracodawców w zależności od typu rynku pracy, sektorów gospodarki, jak i ze względu na wielkość jednostki mierzoną liczbą pracujących, wskazuje na potrzebę lepszego dopasowania tych narzędzi do specyfiki sektorowej i zróżnicowanej wielkości firm. Zachodzi też potrzeba rozważenia celowości stosowania narzędzi relatywnie mało skutecznych.

Rozdział IX

Wsparcie oferowane przez instytucje rynku pracy

Elżbieta Kryńska, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, Katarzyna Wojtaszczyk

Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie wyników badania jakościowego *Diagnozy*, przeprowadzonego wśród przedstawicieli trzech instytucji rynku pracy: publicznych służb zatrudnienia (moduł 4), agencji zatrudnienia (moduł 5) oraz instytucji szkoleniowych (moduł 6). Wykorzystano także wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9).

9.1. Publiczne służby zatrudnienia

Powiatowe urzędy pracy na ogół nie zajmują się odrębnymi badaniami sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy. Obserwacje prowadzone są dla ogółu bezrobotnych, co oznacza, że diagnoza osób pracujących i bezrobotnych powyżej 45. roku życia w ogóle nie jest przedmiotem zainteresowania tej instytucji rynku pracy. Obserwacja jest wynikiem obowiązującej sprawozdawczości, przygotowywanej przez powiatowe urzędy pracy. Uwzględniani są w niej klienci PUP, czyli poszukujący pracy i bezrobotni, w tym osoby powyżej 50. roku życia²⁹⁷. W statystykach bieżących brakuje danych o osobach między 45. a 50. rokiem życia. Innym źródłem informacji są wywiady bezpośrednie z bezrobotnymi i karty rejestracyjne.

W kilku badanych urzędach pracy prowadzono diagnozowanie w przekroju wieku, ale dotyczyło ono na ogół sytuacji osób młodych. Tylko w pojedynczych przypadkach stwierdzono, że realizowano badania ankietowe wśród pracodawców w celu poznania ich postaw wobec osób po 50. roku życia. Przedmiotem badań była skłonność pracodawców do zatrudniania osób w tym wieku w kontekście wykorzystania instrumentów rynku pracy. Badania te urzędy wykonywały we własnym zakresie.

Klienci urzędów pracy (niezależnie od wieku) oczekują przede wszystkim pomocy w znalezieniu pracy.

Najbardziej pożądane, nie tylko przez te osoby, ale przez wszystkie jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. To pierwsze podstawowe oczekiwanie i żądanie tych osób. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Na pewno to zasadnicze oczekiwanie, żeby im znaleźć pracę (...). [PUP, rynek typu B, mazowieckie]

Jeśli jednak PUP nie jest w stanie przedstawić im oferty pracy, to chętnie decydują się na uczestniczenie w programie, którego celem jest ich aktywizacja zawodowa. W opinii przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, oczekiwanym najczęściej wsparciem są prace interwencyjne i roboty publiczne. Dłuższe zatrudnienie w ramach tych form pracy subsydiowanej jest postrzegane pozytywnie, bowiem po jego zakończeniu przyjmujący ponownie status bezrobotnego mogą ubiegać się o zasiłek z tytułu bezrobocia. Natomiast o wiele rzadziej wymieniano szkolenia jako formę pomocy oczekiwanej przez osoby w wieku 45/50+.

Osoby 50+ zaliczają się do ostatniej kategorii osób, które korzystałyby ze szkoleń. Jeśli już ze szkoleń to raczej one są na ostatnim miejscu co do tych form aktywizacji. Usługi typu,

²⁹⁷ Przygotowywane przez powiatowe urzędy pracy comiesięczne Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS – 01 w części Struktura bezrobotnych zawiera informacje na temat zbiorowości bezrobotnych powyżej 50. roku życia.

poradnictwo zawodowe, klub pracy – też niezbyt chętnie z tego korzystają, bo jednak uważają, że mają takie doświadczenie na rynku i znają ten rynek – więc niechętnie. Jeśli już, to po kilku latach bycia osobą bezrobotną. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Generalnie osoby w wieku 45/50+ cechują się mniejszą skłonnością do podjęcia edukacji, a szkolenia są bardzo często traktowane przez bezrobotnych jako ostateczność (chętnie decydują się na nie jedynie osoby w wieku 45-49 lat, czyli najmłodsze z grupy 45+). W opinii przedstawicieli PUP, osoby w wieku 45/50+ nie są także zainteresowane stażami, bowiem panuje wśród nich przekonanie, iż ten instrument jest przeznaczony dla młodzieży, która nie ma doświadczenia zawodowego.

(...) w przypadku staży łatwiej jest przekonać pracodawców, natomiast osoby powyżej 45 r. ż. uważają, że mają na tyle doświadczenie, nie są chętne, żeby iść na staż. To są niewielkie pieniądze i uważają, że to w jakiś sposób może im uwłaczać. Uważają, że to nie jest odpowiednia dla nich forma. [PUP, rynek typu C, zachodniopomorskie]

Również usługi lidera klubu pracy są wymieniane rzadziej jako spodziewana forma wsparcia. Zainteresowane są nimi osoby po 50., czy 55. roku życia, które nie mają odpowiedniego przygotowania w zakresie opracowania dokumentów aplikacyjnych, czy prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej.

Duże znaczenie dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ ma forma wsparcia ze strony PUP w postaci dofinansowania do działalności gospodarczej. Rozpoczęcie tego typu działalności najczęściej jest traktowane jako alternatywa wobec subsydiowanego zatrudnienia na rzecz innego pracodawcy. O tę formę wsparcia najczęściej ubiegają się osoby, które wcześniej były zatrudnione w mikrofirmie.

Osoby te chętnie, myślą o działalności gospodarczej, by jednak coś na własny rachunek próbować i zacząć działać we własnym zakresie prowadząc własną firmę. [PUP, rynek typu B, mazowieckie]

(...) niejednokrotnie takie osoby potrzebują ze strony urzędu wsparcia finansowego, czyli jeśli chcą rozpocząć działalność gospodarczą, brak środków uniemożliwia im rozpoczęcie tej działalności, więc szukają wsparcia ze strony urzędu. [PUP, rynek typu A, mazowieckie]

Sporo osób chce też otworzyć, otrzymać środki na własną działalność gospodarczą, doświadczyli zarówno na takie, takie, takie, obserwacje rynku bardzo duże, i wiedzą już, są zdecydowane, będą robić to i to, jestem pewny, że to mi pójdzie, że będę miał na to rynek zbytu, sporo jest osób, które chcą coś otworzyć, otrzymać środki na rozpoczęcie działalności, dofinansowanie. [PUP, rynek typu B, mazowieckie]

Warto dodać, iż pewna grupa respondentów wprost stwierdziła, że kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ nie mają żadnych oczekiwań wobec PUP w zakresie ich aktywizacji. Kontaktują się oni z urzędem pracy tylko w celu nabycia praw do bezpłatnej opieki zdrowotnej i uzyskania prawa do zasiłku z tytułu bezrobocia. Dotyczyło to przede wszystkim osób, które skończyły 55 lat, rzadziej tych między 45. a 50. rokiem życia. Na istnienie wśród osób w wieku 45/50+ tego rodzaju postaw wskazywali również uczestnicy panelu ekspertów.

(...) urzędnicy urzędów pracy bardzo często mają do czynienia z ludźmi, którzy tylko przyszli, żeby mieć ubezpieczenie zdrowotne (...)²⁹⁸.

Proces aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ w badanych urzędach najczęściej determinowały zapisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁹⁹, rzadziej był

²⁹⁸ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

²⁹⁹ Art. 49. tej ustawy bezrobotnych powyżej 50. roku życia zalicza do kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Tym bezrobotnym powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

on wynikiem realizacji odrębnych projektów. W pierwszym przypadku można obserwować dwa stanowiska respondentów. Jedni uważali, że nie ma potrzeby działania w oparciu o odrębne projekty, bowiem same zapisy wspomnianej ustawy obejmują rozległy obszar funkcji i zadań, jakie powinny realizować urzędy pracy. Druga grupa badanych zwracała uwagę na artykuł 49 ustawy o promocji zatrudnienia, który dopuszcza specjalny zestaw działań na rzecz opisywanej grupy wiekowej.

Respondenci dość często podkreślali, że rynki pracy w przekroju terytorialnym są nierównoważone, a na wielu z nich nierównowaga jest dość głęboka, co oznacza, że wsparcia i pomocy potrzebuje jednocześnie wiele grup społecznych. W takiej sytuacji nie można poprzez projekty faworyzować jednej grupy, a pomijać innych w dostępie do środków publicznych czy też usług rynku pracy.

Ponadto stwierdzano, iż na wielu rynkach pracy sytuacja osób w wieku dojrzałym nie jest aż tak zła w porównaniu do możliwości zatrudnienia osób młodych, którym powinno poświęcać się więcej uwagi i dla nich uruchamiać pewne działania. Problem ten dotyczy przede wszystkim młodzieży z wyższym wykształceniem. Ta grupa społeczna wymaga dziś większego wsparcia niż osoby po 45./50. roku życia, bowiem to dla niej generalnie brakuje propozycji pracy, co powoduje eskalację zjawiska bezrobocia. Inaczej kwestia ta wygląda w przypadku osób powyżej 45./50. roku życia, które na wielu rynkach mogą być szybciej aktywizowane za pośrednictwem urzędów pracy. Osoby te, zdaniem pracowników PUP, cechują się niższym poziomem wykształcenia, a w rejestrach urzędów pracy znajdują się propozycje głównie dla osób o niższych kwalifikacjach.

W innych wypowiedziach podkreślono natomiast, że nie ma potrzeby organizowania specjalnych programów dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, bowiem dla tej grupy są zarezerwowane specjalne działania, co oznacza, że każdy PUP podejmuje jakieś inicjatywy na rzecz tych osób i można je rozpatrywać jako specjalne projekty. W tym przypadku każde działanie jest projektem.

Odnotowano pojedyncze opinie, że jeśli urzędy nie prowadziły specjalnych programów adresowanych do osób ze starszych grup wiekowych, to podejmowały działania wspierające realizację takich projektów przez inne instytucje rynku pracy.

Mała grupa urzędów pracy aktywizowała kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w oparciu o specjalne programy, możliwe do realizacji z wykorzystaniem środków finansowych pochodzących z dwóch źródeł: Funduszu Pracy z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Urzędy pracy najczęściej korzystały z pierwszego źródła, z drugiego znacznie rzadziej, nie traktując go jako źródła uzupełniającego ich potrzeby finansowe. Należy jednak zaznaczyć, że w niektórych urzędach drugie ze źródeł pokrywało około 70% wydatków przeznaczonych na aktywizację lokalnego rynku pracy. Wyniki badań wskazują na dość silne zróżnicowanie udziału środków z EFS w finansowaniu działań urzędów pracy.

Możliwość opracowania i wdrożenia projektu finansowanego z rezerwy Funduszu Pracy zależy od decyzji Ministra Pracy i Polityki Społecznej co do ogłoszenia odpowiedniego konkursu, w ramach którego istnieje możliwość składania stosownych aplikacji, w tym odnoszących się do osób w wieku 45/50+. Występowały tu jednak pewne problemy, które ograniczały aktywność urzędów w tym zakresie. Po pierwsze, nie zawsze znany był termin ogłoszenia konkursu. Nie jest łatwo, zdaniem respondentów, przewidzieć, kiedy takie inicjatywy ze strony ministerstwa będą podejmowane, a to utrudnia opracowanie dobrego projektu, który będzie następnie wybierany w drodze konkursu. Po drugie, jeśli nawet projekt zostanie pozytywnie oceniony i urząd dostanie odpowiednie środki w wyniku procedury konkursowej, to powinien je wydać w danym roku kalendarzowym. Wydłużenie okresu realizacji projektu na następny rok wiąże się z ryzykiem otrzymania mniejszej ilości środków w kolejnym roku. Dlatego urzędy starają się zakończyć projekty w tym roku kalendarzowym, w którym środki zostały do nich skierowane. Warto zauważyć, że stosowanie takiej praktyki może obniżać sku-

teczność inicjowanych działań, bowiem nie uwzględniany jest w pełni ich cel, tylko moment zakończenia projektu. Krótszy czas ich trwania może oznaczać mniejszą liczbę osób powracających na rynek pracy w dłuższej perspektywie.

Projekty finansowane z EFS realizowane są w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Respondenci najczęściej wymieniali Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1. Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych w regionie.

Bardzo rzadko wspomniano o budżetach samorządowych³⁰⁰ jako źródle zasilania badanej instytucji rynku pracy. Należy dodać, iż wszystkie obecne zadania powiatowych urzędów pracy są zadaniami własnymi odpowiednich jednostek samorządu terytorialnego. Oznacza to, że decyzje o poziomie ich finansowania uzależnione są głównie od autonomicznych decyzji organów stanowiących samorządu powiatu i miast na prawach powiatu. One natomiast zależą od ogólnej sytuacji finansowej jednostki samorządu terytorialnego i od oceny ważności problemu bezrobocia, w tym pozycji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy, dokonanej przez władze wykonawcze i radnych.

Zadania znajdujące się w projektach realizowanych na rzecz aktywizacji osób po 45./50. roku życia pokrywały się z dopuszczonymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które traktowane są jako usługi czy instrumenty rynku pracy. Oczywiście zakres i natężenie każdego z nich były zróżnicowane.

Bez względu na to, z jakich źródeł finansowano wsparcie na rynku pracy osób w wieku 45+, można wyróżnić stałe grupy działań do nich kierowane, tj. prace interwencyjne, roboty publiczne oraz szkolenia i staże.

Urzędy pracy przygotowując projekty kierowały się potrzebami bezrobotnych, a te dotyczyły – jak wcześniej wspomniano – przede wszystkim zatrudnienia subsydiowanego. Dlatego w projektach adresowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ najczęściej pojawiały się prace interwencyjne i roboty publiczne. Warto w tym miejscu wspomnieć o inicjatywie jednego z urzędów, dotyczącej uruchomienia prac interwencyjnych. Podjął on mianowicie współpracę z organami gmin zlokalizowanych na terenie powiatu i przy ich wsparciu nawiązał kontakt z pracodawcami, którzy organizowali ten rodzaj miejsc pracy.

(...) objęliśmy mężczyzn 45+ i tutaj z gminami nawiąaliśmy współpracę i wszystkie gminy bardzo chętnie podjęły te współpracę. [PUP, rynek typu B, mazowieckiej]

Następnym działaniem obejmującym osoby w wieku 45/50+ były roboty publiczne. Z wielu wypowiedzi respondentów wynika, że o popularności tej formy zadecydowały pewne zdarzenia losowe w postaci klęsk żywiołowych (powódzie w 2010 r.). W ich wyniku zamknięto wiele zakładów pracy, co powodowało bezrobocie, które dotknęło również osoby powyżej 45./50. roku życia. W takiej sytuacji władze lokalne decydowały się na uruchomienie robót publicznych, które z jednej strony umożliwiały naprawę uszkodzonych elementów infrastruktury, a z drugiej – dawały możliwość podjęcia pracy wielu osobom.

Na innych lokalnych rynkach pracy roboty publiczne i prace społecznie użyteczne (te rzadziej), były adresowane głównie do osób długotrwale bezrobotnych. Realizowano je wspólnie z ośrodkami pomocy społecznej w celu eliminacji zjawiska wykluczenia społecznego w tej grupie wiekowej.

W ramach projektów dość często jako formy wsparcia dla osób w wieku 45/50 lat i więcej stosowano dotacje dla pracodawcy na dofinansowanie stanowiska pracy oraz na rozpoczęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnego. Liczba beneficjentów objętych tymi instrumentami nie była duża ze względu na wysoki koszt. Należy jednak zauważyć, że o ich popularności decydowała efektywność zatrudnieniowa, która na ogół wynosi 100%. Osoby

³⁰⁰ W. Misiąg, M. Tomalak, *Finansowanie zadań publicznych służb zatrudnienia [w:] Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008, s. 95.

korzystające z tego rodzaju wsparcia najczęściej znajdowały zatrudnienie w okresie od jednego roku do dwóch lat. Czasami jednak w ramach dofinansowania doposażenia stanowiska pracy pojawiały się pewne problemy. Były one wynikiem rezygnacji bezrobotnych z pracy i w takich okolicznościach PUP musiał wypełnić wakat poprzez skierowanie kolejnego bezrobotnego na stanowisko objęte dotacją.

W kilku tylko programach realizowanych przez badane PUP-y wykorzystano szkolenia i staże jako formy aktywizacji osób po 45. roku życia.

W dwóch przypadkach w ramach projektów kierowanych tylko do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ uwzględniono usługi z zakresu doradztwa zawodowego. Zadaniem doradców było zdiagnozowanie cech i predyspozycji zawodowych osób w tym wieku będących w rejestrach PUP. Następnie diagnozy były wykorzystane do ustalenia właściwych dla nich usług i instrumentów rynku pracy, umożliwiających aktywizację zawodową.

Generalnie jednak w większości urzędów pracy nie zajmowano się odrębnym programowaniem działań na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Jako przyczynę tego stanu rzeczy na ogół wymieniano artykuł 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który zalicza do kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy osoby powyżej 50. roku życia. Artykuł ten określa działania, jakie mają być podejmowane w celu aktywizacji zawodowej tej grupy w ciągu 6 miesięcy od ich rejestracji w urzędzie. Pisanie odrębnych programów respondenci uważali za zbędne, bowiem byłyby one powieleniem przedsięwzięć, które określa ustawa i do których wykonania urzędy są zobligowane. Inni jako powód braku specjalnych programów wskazywali gorszą sytuację na rynku pracy osób młodych, co powodowało, że tej kategorii poświęcano więcej uwagi.

Należy przy tym podkreślić, iż pomoc dla osób starszych ze strony powiatowych urzędów pracy nie dotyczyła całej populacji w wieku 45/50+. Była ona oferowana, po pierwsze, bezrobotnym, po drugie, osobom powyżej 50. roku życia (w dwóch tylko przypadkach zaproponowano ją osobom w wieku 45/50+). Oznacza to, że poza jej zasięgiem pozostawały osoby między 45. i 50. rokiem życia, a wsparciem w ogóle nie były obejmowane osoby pracujące. Tymczasem zapisy w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dopuszczają oferowanie przez PUP różnych form wsparcia dla pracujących po 45./50. roku życia czy osób zarejestrowanych w urzędzie jako poszukujące pracy.

9.2. Agencje zatrudnienia

We wszystkich wywiadach przeprowadzanych z przedstawicielami agencji zatrudnienia podkreślano, że wiek ich klientów nie jest w ogóle brany pod uwagę. Czynnikiem decydującymi są doświadczenie, kwalifikacje zawodowe i cechy osobowościowe kandydata na pracownika³⁰¹. Zakres usług i sposób ich świadczenia przez agencje zatrudnienia, jeśli chodzi o osoby w wieku 45/50+, jest taki sam, jak w przypadku pozostałych klientów indywidualnych. Dyskryminowania klientów ze względu na wiek czy płeć zabraniają im zapisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednakże pracownicy agencji przyznali również, że zdarza im się podczas naboru (na prośbę pracodawcy) pomijać osoby w wieku 45/50+ podczas selekcji kandydatów. Dobór i zakres wykorzystanych

³⁰¹ *Muszą mieć doświadczenie i spełniać wymagania klienta (...) jeżeli ktoś ma 50 lat i spełnia wymagania klienta, to nie ma znaczenia, ile ma lat.* [AZ, rynek typu C, mazowieckie]; (...) *szczerze mówiąc, często nie zwracamy uwagi na wiek, tylko po kryteriach, jakie mamy w ogłoszeniu, czy oni je spełniają.* [AZ, rynek typu C, mazowieckie]; *Dla nas wiek nie jest istotny. Bardzo często nasi partnerzy cenią sobie bardziej fachowość i doświadczenie a to nabywa się z wiekiem.* [AZ, rynek typu B, mazowieckie]; *Bardzo dobry elektryk ma na przykład 53 lata. Drugi Pan ma 58 lat. To są bardzo dobrzy fachowcy ze znajomością językową. Mam przykładowo Pana K. w wieku 65 lat z tego 20 lat spędził w Stanach i Kanadzie z bardzo dobrym angielskim. To specjalista od wentylacji, klimatyzacji, pracował we wszystkich rodzajach rurek, materiałach. Teraz to on przebiera w ofertach.* [AZ, rynek typu C, świętokrzyskie]; *Dla mnie to nie wiek jest problemem. Problemem jest nastawienie do pracy (...)* czy to, do czego jest przyjęty do pracy, to zna się na tym, nie wiek. [AZ, rynek typu C, mazowieckie]

metod świadczenia usług przez agencję zatrudnienia różnicuje wykształcenie i sytuacja materialna osób poszukujących pracy oraz odległość ich miejsca zamieszkania od miejscowości, w której zlokalizowana jest agencja. Wpływ na to mają również oczekiwania i postawy pracodawców, którzy mogą decydować o tym, jak ma przebiegać realizacja ich zlecenia, oraz to, czy jest to pracodawca polski, czy też zagraniczny.

Stosowane przez agencje zatrudnienia metody rekrutacji i selekcji są takie same dla wszystkich kategorii wieku. Badania wykazały, że jedyną różnicą, jaka może pojawić się w sposobie realizacji usługi dla klientów indywidualnych, to sposób przeprowadzania rozmowy ze starszą osobą podczas dokonywania rekrutacji i selekcji kandydatów, polegający na większej wyrozumiałości okazywanej kandydatowi oraz na podjęciu próby zmiany jego ewentualnego negatywnego nastawienia do dalszego poszukiwania pracy. Przeprowadzane wówczas wywiady trwają dłużej, obejmują szerszy zakres tematyczny. Zabieg ten jest niekiedy konieczny z powodu wysokiego wśród osób w wieku 45/50+ poziomu zniechęcenia często długotrwałym i bezskutecznym poszukiwaniem pracy. Jednakże tego rodzaju zróżnicowanie stosowane jest jedynie w nielicznych agencjach. Agencje zatrudnienia nie zajmują się również aktywizacją zawodową osób po 45./50. roku życia.

9.3. Instytucje szkoleniowe

W blisko połowie badanych instytucji realizowane były szkolenia skierowane wyłącznie do kobiet i mężczyzn w wieku powyżej 45./50. roku życia. Ich tematyka była bardzo zróżnicowana. Zgodnie z zasadami wyodrębniania obszarów szkolenia na potrzeby Rejestru Instytucji Szkoleniowych³⁰², szkolenia te zaliczyć należy do następujących obszarów: sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne; języki obce; sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami; rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna; zarządzanie i administrowanie; prace sekretarskie i biurowe; informatyka i wykorzystanie komputerów; technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów; architektura i budownictwo; opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat; usługi gastronomiczne; usługi fryzjerskie i kosmetyczne; usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy i inne.

Osoby w wieku 45/50+ uczestniczyły także w innych szkoleniach, które nie były adresowane wyłącznie do tej grupy wiekowej. Zgodnie z wypowiedziami respondentów, poza wskazanymi wyżej obszarami osoby w wieku dojrzałym rozwijały swoje umiejętności w zakresie:

- szkolenia nauczycieli i nauki o kształceniu: instruktor praktycznej nauki zawodu i wykładowca, innowacje w pedagogice;
- rozwój osobowości i kariery zawodowej: konstrukcja CV, autoprezentacja, rozwój umiejętności interpersonalnych;
- ochrona własności i osób: pracownik ochrony.

Szkolenia nastawione są na zmianę stanu wiedzy, umiejętności lub postaw człowieka. Odnosząc się do tej klasyfikacji celów szkoleniowych oraz zaprezentowanych wyżej tematów kursów, wnioskować należy, że badane instytucje proponują kobietom i mężczyznom w wieku 45/50+ kursy mające na celu w zasadzie tylko kształtowanie wiedzy i umiejętności. Jedynym wymienianym przez badanych szkoleniem, którego zadaniem jest zmiana lub wzbogacenie postaw i zachowań osób dojrzałych, jest szkolenie dotyczące przedsiębiorczości.

Wszystkie szkolenia skierowane do odbiorców w wieku powyżej 45/50 lat miały charakter

³⁰² *Obszary szkolenia w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych – Komentarz*; Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Edukacji Ustawicznej, http://www.wup.lublin.pl/wup/download/ciz/ris/obszary_szkolenia_w_ris.pdfhttp://www.wup.lublin.pl/wup/download/ciz/ris/obszary_szkolenia_w_ris.pdf, stan na dzień 15.07.2012.

otwarty, udział w nich był dobrowolny, a nabór polegał na tym, że zgłaszać się mogły wszystkie osoby zainteresowane.

Jednakże nie wszystkie badane firmy szkoleniowe organizowały w ciągu ostatnich lat zajęcia przeznaczone specjalnie dla osób w wieku 45/50+. Te, które szkoleń takich nie miały w ofercie, wymieniały przyczyny niepodejmowania się ich organizacji. Można wskazać na pięć powodów, które decydują o tym, że dana instytucja nie prowadzi projektów skierowanych wyłącznie do osób w wieku powyżej 45/50 lat:

1. Oferta kierowana jest do szerszego grona odbiorców; osoby po 45./50. roku życia, jeśli chcą, mogą w tych szkoleniach uczestniczyć;
2. Istnieją ważniejsze kryteria rekrutacji niż wiek, np. wykształcenie;
3. Nieuzyskanie/brak środków finansowych na realizację szkoleń;
4. Zbyt młoda kadra trenerska zatrudniona w instytucji szkoleniowej;
5. Trudności z rekrutacją na szkolenia osób starszych.

Projekty skierowane do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ realizowane przez badane instytucje szkoleniowe w ciągu ostatnich dwóch lat miały trzy zasadnicze źródła finansowania. Najczęściej wymienianym był Europejski Fundusz Społeczny. Rzadziej projekty realizowano na zlecenie publicznych służb zatrudnienia lub na zasadach komercyjnych.

Specyficzne wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania rozwoju osób dorosłych sprawiają, iż instytucje szkoleniowe napotykać na różnego rodzaju problemy związane z rekrutacją na szkolenia osób w wieku 45/50+. Ludzie dojrzałe często nie są zainteresowani udziałem w zajęciach dydaktycznych. Taka postawa może się wiązać z niską samooceną, wypaleniem zawodowym, trudnościami z odnalezieniem się na rynku pracy lub z powrotem na ten rynek po długoletniej przerwie. Inna grupa barier, które ograniczają osobom w wieku 45/50+ dostęp do szkoleń, to przeszkody natury finansowej. Ponieważ występują one w przypadku uczestnictwa w kursach odpłatnych, osoby w wieku 45/50+, szczególnie bezrobotne, często poszukują szkoleń finansowanych przez państwo lub ze środków Unii Europejskiej. Bogatszy niż w przypadku dziecka czy młodzieńca zestaw ról społecznych pełnionych przez osobę w wieku dojrzałym³⁰³ powoduje, że częściej doświadcza ona kolizji pomiędzy wypełnianymi zadaniami. Starsi pogodzić zatem muszą rolę współmałżonka, rodzica czy dziadka z faktem bycia pracownikiem. Być może dlatego trudno jest im czasem znaleźć czas i zapał, by zadbać o własny rozwój. Jak zauważają badani przedstawiciele instytucji szkoleniowych, niektóre osoby w wieku 45/50+ cechuje dość niska dyspozycyjność.

Instytucje szkoleniowe oferują osobom po 45./50. roku życia szkolenia realizowane głównie technikami aktywnymi. Ludzie w tym wieku mają często niechęć do nauki wyniesioną jeszcze ze szkoły, dlatego też należy przekazywać im wiedzę w sposób bardziej atrakcyjny. Stosuje się więc przede wszystkim grupowe formy zajęć: ćwiczenia, warsztaty i seminaria. Ze względu na konieczność kontaktu z uczącymi się, którzy pracują daleko od siedziby instytucji szkoleniowej, jedna z badanych instytucji wzbogaca zajęcia o *e-learning*, powiedzieć zatem można, iż organizuje szkolenia w formie *blended learningu*.

Zajęcia praktyczne uzupełniane są często wsparciem psychologicznym, z którego korzystanie jest dobrowolne. Prowadzi się indywidualne spotkania z doradcami zawodowymi oraz psychologami innych specjalności. Pomoc psychologiczna kierowana jest do tych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, które mają problemy ze uzyskaniem zatrudnienia, czy odnalezieniem się na rynku pracy, lub poszukują pracy po zmianie zawodu.

Instytucje szkoleniowe zwracają uwagę na konieczność dostosowywania formy kształcenia do wieku uczestników szkolenia, ponieważ kobiety i mężczyźni powyżej 45./50. roku życia oczekują przede wszystkim wiedzy bardzo konkretnej, praktycznej, i potwierdzonej uprawnieniami, certyfikatami itp. Niekiedy uwzględnić należy także spadek zdolności przyswajania

³⁰³ D. Jankowski i in., *Podstawy edukacji ...*, op. cit., s. 21.

wiedzy. Prowadzący mówią wówczas wolniej i starannie tłumaczą, zaś po zajęciach są często dostępni dla uczestników na wypadek konieczności ponownego wyjaśnienia jakiegoś zagadnienia. Istotnym czynnikiem okazuje się też czasami wiek prowadzącego zajęcia. Zbyt młoda osoba może nie mieć wystarczającego autorytetu potrzebnego do skutecznego poprowadzenia szkolenia. Dodać trzeba, iż – jak wynika z badań – osoby w wieku 45/50+ preferują naukę w grupach rówieśniczych.

Część przedstawicieli instytucji szkoleniowych mówi także o specyfice szkoleń komputerowych, w których uczestniczą osoby w wieku dojrzałym. Biorąc pod uwagę, że w przeciwieństwie do młodszych pokoleń, określanych jako *digital natives*, które nie muszą się uczyć korzystania z nowych technologii (gdyż, jak dowodzą neurologicy z UCLA³⁰⁴, obwody nerwowe w ich mózgach są skonstruowane tak, że technologię traktują jak szósty zmysł – narzędzie poznawania świata i pozostawania z nim w ciągłej interakcji), osoby w wieku 45/50+ potrzebują często nauki od podstaw w zakresie obsługi komputera. Dlatego też opracowując programy szkoleń komputerowych, instytucje szkoleniowe zwracają na to szczególną uwagę.

Znaczna część badanych instytucji szkoleniowych nie planuje organizowania w przyszłości szkoleń przeznaczonych specjalnie dla osób w wieku 45/50+. Podmioty, które mają takie zamierzenia, chcą realizować je na różne sposoby. Zakładają między innymi prowadzenie szeroko rozumianych działań mających na celu wydłużenie aktywności zawodowej ludzi dojrzałych. Respondenci wskazują na przykład na doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne oraz szkolenia przygotowujące osoby po 45./50. roku życia do założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Jeden z badanych mówił o projekcie zwiększającym świadomość roli, jaką w organizacjach pełnią dojrzały i starsi pracownicy (zarządzanie wiekiem). Inne instytucje szkoleniowe planują z kolei kursy języków obcych (angielski i rosyjski, którego podstawy są często znane w zbiorowości kobiet i mężczyzn w wieku 45+/50), zajęcia wzbogacające umiejętności obsługi komputera oraz kursy typowo zawodowe. Planowane szkolenia dla osób powyżej 45./50. roku życia, o zasięgu regionalnym, będą finansowane głównie ze środków unijnych.

Część badanych planuje również dokładniejszą diagnozę potrzeb szkoleniowych ludzi w wieku dojrzałym oraz dogłębniejsze rozpoznanie wiedzy i umiejętności kandydatów na szkolenia. Ich zdaniem, analiza taka pozwoli utworzyć grupy szkoleniowe o różnym stopniu zaawansowania, co zapobiegnie z kolei wpadaniu w pułapkę uśredniania poziomu kształcenia.

Rolą instytucji szkoleniowych, które działają jako organizacje rynku pracy, jest także pomoc osobom uczącym się w znalezieniu zatrudnienia. Jedną z form takiej pomocy jest wsparcie doradców zawodowych i psychologów innych specjalności. Zadaniem tych specjalistów jest często budowanie motywacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do poszukiwania pracy, indywidualne diagnozowanie słabych i mocnych stron, pomoc przy konstruowaniu dokumentów aplikacyjnych.

Niektóre z badanych instytucji szkoleniowych wspierają też uczących się dojrzałych ludzi w inny sposób, a mianowicie pomagając w poszukiwaniu zatrudnienia. Zakres i forma wsparcia uzależnione są od charakteru projektu dla osób w wieku 45/50+, który jest realizowany. Pomaganie bezrobotnym przybiera postać sformalizowaną, kiedy projekt przewiduje takie działania i instytucja szkoleniowa po prostu nie może się z nich nie wywiązać. Niekiedy wsparcie jest niesformalizowane – pracownicy instytucji wykorzystują swoje zawodowe kontakty z pracodawcami, polecając im absolwentów szkoleń i udzielając potrzebnych referencji. Kilka badanych organizacji zajmujących się szkoleniami szuka dla swoich kursantów miejsc, w których mogliby pracować jako stażyści lub praktykanci. W jednej z firm zatrudniany jest czasowo pośrednik, którego zadaniem jest poszukiwanie informacji o wakatach oraz wolontariacie i przekazywanie ich zainteresowanym.

³⁰⁴ G. Small, G. Vorgan, I. Brain, *Surviving the Technological Alteration of the Modern Mind*, Harper Collins Publishers, Nowy Jork 2008.

Poszukując zatrudnienia dla beneficjentów szkoleń w wieku 45/50+ instytucje szkoleniowe współpracują z wieloma innymi organizacjami. Badani wymieniali: urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, samorządy terytorialne, konkurencyjne instytucje szkoleniowe, instytucje wspierające rozwój gospodarczy, organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, przedsiębiorstwa, Kościół katolicki, centra integracji społecznej, centra pomocy rodzinie.

Zauważyć daje się jednak, że pomaganie w znajdowaniu pracy nie jest priorytetem instytucji szkoleniowych, nastawione są one głównie na realizację zajęć dydaktycznych.

Rozdział X

Wsparcie oferowane przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej

Jerzy Krzyszkowski

Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie wyników badania jakościowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (moduł 7), a także wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*.

10.1. Charakterystyka i ocena działań realizowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej skierowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Najbardziej istotna – w kontekście zagadnień określonych w tytule podrozdziału – konstatacja sprowadza się do stwierdzenia, że instytucje pomocy społecznej nie mają ofert przeznaczonych wyłącznie dla klientów w wieku 45/50+. Zdecydowana większość prowadzonych przez nie działań jest skierowana do wszystkich beneficjentów, bez względu na wiek. W nielicznych przypadkach prowadzone są projekty adresowane do konkretnej (młodszej) kategorii wiekowej klientów. Dlatego też opisane niżej usługi obejmują także, a nie wyłącznie kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+. Najpierw warto jednak przyjrzeć się systemowi rekrutacji beneficjentów różnych form usług. Cechą kryterialną jest najczęściej kategorycznie wskazana w przepisach wysokość dochodów beneficjenta. Posługiwanie się tym warunkiem jest w wielu przypadkach krzywdzące dla klientów. Po pierwsze tajemnicą poliszynela jest częste nieujawnianie przez nich prawdziwych danych na temat uzyskiwanych dochodów. Instytucje pomocy społecznej nie dysponują instrumentami, które pozwoliłyby na realną diagnozę sytuacji materialnej beneficjentów, a jeśli posiadają taką wiedzę z innych źródeł niż ich oświadczenia, nie są w stanie jej praktycznie wykorzystać. Po drugie zaś, przekroczenie choćby w niewielkim zakresie obowiązującego poziomu dochodu automatycznie eliminuje klienta z możliwości aplikowania o udział w określonych formach usług. Nie dość, że jest to niesprawiedliwe, to jeszcze taka sytuacja aż prosi się – z perspektywy osoby zainteresowanej uzyskaniem jakiejś usługi – o fałszowanie danych dotyczących posiadanych dochodów. Warto byłoby zatem rozważyć możliwość zwiększenia samodzielności JOPS-ów w tym zakresie, bowiem dysponują one absolutnie unikatową wiedzą o swoich podopiecznych, a obecnie niejednokrotnie odmawiają usługi ludziom, którzy jej naprawdę bardzo potrzebują, przyznając ją tym, którzy skorzystają z niej znacznie mniej efektywnie. Być może warto byłoby rozważyć sensowność uelastycznienia kryteriów rekrutacji do różnych form aktywizacji zawodowej, na przykład wprowadzenie prawa do łączenia dochodu pochodzącego ze świadczeń z dochodem uzyskiwanym z pracy do określonej wysokości. Może perspektywicznie należy przemyśleć w pewnych sytuacjach możliwość całkowitego zniesienia kryteriów dochodowych jako decydujących o objęciu klienta działaniami aktywizującymi, a zastąpić je jakąś formą monitoringu jego aktywności?

Oferta usług pomocy społecznej oferowanych kobietom i mężczyznom w wieku 45/50+ w zakresie ich wsparcia na rynku pracy bezpośrednio zależy od kondycji finansowej ośrodka, a ta z kolei w znacznym stopniu jest pochodną poziomu zaangażowania, wysiłku i determinacji pracowników, którzy podjęli wysiłek realizacji określonych programów lub projektów unij-

nych. Reprezentanci badanych JOPS-ów w opisie form pomocy udzielanej osobom po 45./50. roku życia odwoływali się do działań realizowanych w ramach projektów systemowych, ponieważ przed ich wdrożeniem ośrodki nie dysponowały koniecznym zapleczem finansowym. Jeśli ośrodek prowadzi takie przedsięwzięcie, jego możliwości działania i tym samym oferta kierowana do klienta są wyraźnie bardziej rozbudowane. Jeśli ośrodek nie jest dofinansowany z zewnątrz, ogranicza się do takich form pomocowych, które są w zasięgu jego możliwości, czyli głównie do pracy socjalnej z klientem i obsługiwanego systemu wsparcia finansowego.

W badanych JOPS-ach pomoc kobietom i mężczyznom w wieku 45/50+ w zakresie ich wsparcia na rynku pracy prowadzona jest w sposób bardziej i mniej bezpośredni. Rozróżniane jest wsparcie „miękkie” i „twarde”. Celem wsparcia „miękkiego” jest ustabilizowanie kondycji psycho-społeczno-fizycznej klienta pomocy społecznej, czyli najczęściej przywrócenie mu poczucia własnej wartości, wiary w możliwość zmiany sytuacji życiowej, zwiększenie jego poczucia podmiotowości, terapia uzależnień oraz rozwiązanie problemów rodzinnych i społecznych. W tym obszarze najczęściej wykorzystuje się kursy i szkolenia aktywizujące oraz doradztwo/orzecznictwo/poradnictwo/pracę socjalną z klientem (i często z jego rodziną).

Posiadamy punkt informacji obywatelskiej, w tym punkcie mamy, zatrudniamy pedagoga i prawnika, który udziela wsparcia merytorycznego w zakresie czy prawa pracy, czy uprawnień osób niepełnosprawnych bądź osób, które są długotrwale bezrobotne. [PCPR, rynek typu A, mazowieckie]

(...) osoby te miały inne wsparcie właśnie doradcy zawodowego, psychologa, to było wszystko w ramach naszego uniwersytetu 3 wieku. To były wykłady z różnymi specjalistami, profesorami. Też widzimy ogromny rezultat dlatego, że rok się skończył, a uniwersytet dalej trwa i działania są dalej prowadzone. To nie poszło na marne. To się nie zakończyło wraz z zakończeniem projektu. [OPS, rynek typu B, mazowieckie]

W ośrodkach, które nie dysponują w tym celu własnymi specjalistami (psychologami, pedagogami, prawnikami itp.), respondenci dostrzegają potrzebę zatrudnienia profesjonalisty lub zrobienia specjalizacji we własnym zakresie. Podkreśla się także znaczenie możliwości kontaktu beneficjentów z doradcą zawodowym, którego rola polega między innymi na realnej ocenie potencjału zawodowego klienta i wskazaniu mu potencjalnych ścieżek rozwoju.

Wsparcie „twarde” natomiast prowadzi bezpośrednio do rozwoju kompetencji zawodowych i tym samym wzrostu atrakcyjności kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy. Do „twardych” form wsparcia osób z tej grupy wiekowej na rynku pracy zaliczono przede wszystkim kursy zawodowe oraz wszelkiego rodzaju dofinansowanie, czyli pomoc materialną (rzeczową i/lub finansową). Ta ostatnia często obejmuje, w różnej postaci, członków rodziny beneficjenta, co ma istotne znaczenie dla przywrócenia mu poczucia spokoju i bezpieczeństwa, koniecznych do efektywnego nabywania nowych umiejętności. Uczestnictwo w projektach unijnych zwykle umożliwia beneficjentom realizację obu grup celów, czyli zarówno stwarzają one możliwość nabycia przez nich nowych kompetencji zawodowych, jak i prowadzą do poprawy ich stanu społeczno-emocjonalnego.

Prace społecznie użyteczne organizowane dla osób długotrwale bezrobotnych przez wiele badanych ośrodków we współpracy z innymi instytucjami także spełniają podwójną rolę. Z jednej strony bowiem dostarczają klientom jakiś dochodów (także w postaci prawa do półrocznego zasiłku po ich zakończeniu), z drugiej zaś korzystnie wpływają na ich postrzeganie siebie i swoich perspektyw, co z kolei skutkować może wzrostem aktywności w poszukiwaniu innego zatrudnienia.

Jednak ich skuteczność bywa czasem ograniczona ze względu na brak właściwych nawyków i dyscypliny pracowniczej beneficjentów. Dodatkowo systematycznie zmniejsza się oferta takich prac. Ponadto warto byłoby ocenić ich faktyczną funkcję. Czy rzeczywiście są formą aktywizacji zawodowej i społecznej, czy też może pełnią jedynie rolę czasowej przerwy

w permanentnym bezrobociu? Być może należy zmienić zasady rekrutacji do tego typu zajęć i ograniczyć je do precyzyjnie określonych przypadków.

Podobne funkcje spełniają działania, których celem jest poprawa jakości otoczenia społeczno-materialnego klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+, czyli na przykład podejmowane przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej prace remontowe w budynkach mieszkalnych i w ich otoczeniu, wykonywane samodzielnie przez klientów – mieszkańców.

Mieliśmy takie projekty socjalne, które koncentrowały się bardziej na aktywizacji socjalnej naszych klientów, czyli modernizacja ich domów, w tej części publicznej, klatek schodowych w blokach socjalnych, takich zaniedbanych. Te projekty miały na celu integrację społeczną i łączenie odpowiedzialności i połączenie (mienia), w którym żyją. Mieliśmy projekt socjalny skierowany do rodzin z dziećmi, czyli kształtowanie umiejętności wychowawczych. Czyli takie pośrednie niezwiązane z rynkiem pracy, ale podnoszące umiejętności społeczne naszych klientów. [MOPS, rynek typu B, mazowieckie]

Większość tych działań nie byłaby możliwa do zrealizowania siłami wyłącznie pomocy społecznej, dlatego respondenci podkreślają znaczenie współpracy z innymi instytucjami i traktują tę współpracę jako jedną z form pomocy oferowanych klientom w wieku 45/50+ w ramach ich wsparcia na rynku pracy. Wskazują, że pewne działania organizowane przez partnerów bezpośrednio zwiększają poziom aktywizacji klientów (na przykład funkcjonowanie klubów pracy uruchomionych wspólnie z powiatowymi urzędami pracy, które prowadzą szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy).

Ocena skuteczności oferowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej form wsparcia dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy jest ambiwalentna. Z jednej strony bowiem, czasami jest więcej zainteresowanych niż można przyjąć, a z drugiej – w sytuacji, gdy nie ma realnych szans na zatrudnienie osób, które ukończyły programy aktywizujące, sensowność takich form wsparcia jest wątpliwa lub ograniczona.

Trzeba się skupić na stworzeniu miejsc pracy, bo w mojej ocenie konstruowanie kolejnych programów, które mają swoje życie od swojego początku do zakończenia i później nic się nie dzieje nie mają najmniejszego sensu. Bez faktycznego miejsca zatrudnienia tych osób nie mamy co liczyć na jakikolwiek sukces. Bo są różne programy osłonowe, wspierające, aktywizujące, jakkolwiek by ich nie nazwać, ale jeżeli nie mamy realnie gdzie tych osób zatrudnić, to jest w ogóle bez sensu. Jeśli pan oczekuje konkretnej, jasnej odpowiedzi to ściągnięcie inwestora, wybudowanie zakładu pracy, który zatrudni naszych klientów, ale i również mieszkańców bezrobotnych. [MOPS, rynek typu B, lubuskie]

Najmniej wątpliwości budzi w badanych udzielanie wsparcia o charakterze psychologicznym i opiekuńczym. Wsparcie psychologiczne, szeroko rozumiane doradztwo, konsultacje, terapia to działania, które respondenci postrzegają jako zgodne z misją pomocy społecznej i skuteczne, jeśli chodzi o aktywizację. Badani podkreślali, że rezultaty ich pracy są wymierne bardziej w aspekcie psychologicznym i społecznym niż zawodowym, ponieważ znalezienie dla osób po 45., a zwłaszcza po 50. roku życia miejsc pracy jest poza kompetencjami instytucji, które reprezentują. Uczestnictwo w kursach zawodowych i innych działaniach aktywizacyjnych oceniane jest co prawda jako korzystne z perspektywy klienta, ale w bardzo ograniczonym zakresie skutkuje jego zatrudnieniem, z powodu powszechnego braku miejsc pracy (szczególnie dla osób w wieku 45/50+). Korzyści te właściwie ograniczają się do jego stanu psychicznego i, częściowo, relacji społecznych. Konkluzje takie wprost świadczą o konieczności uruchomienia zintegrowanych działań pracodawców, instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, które udostępniłyby absolwentom kursów i programów miejsca pracy. Może rozwiązaniem, choćby częściowym, byłaby tu większa promocja samozatrudnienia? W opiniach wielu przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej rozbudzone nadzieje beneficjentów, którym udało się znaleźć zatrudnienie, często konfrontowane są w twardych realiach rynku pracy z nieetycznym (bezprawnym) postępowaniem pracodaw-

ców (wykorzystywanie pracowników, niewypłacanie wynagrodzenia). W takich okolicznościach prowadzenie działalności aktywizującej jest zadaniem szczególnie skomplikowanym, bowiem klienci są świadomi realiów i zmiana ich nastawienia, spowodowanie, żeby „zaczęli czegoś chcieć” jest procesem trudnym, długotrwałym – a przecież czas trwania projektów jest ograniczony. Dlatego należy rozważyć możliwość kontynuowania pomocy i monitorowania aktywności uczestników po zakończeniu projektu czy programu. Wydaje się, że warto byłoby przyrzeć się bliżej tej kwestii w kontekście pracowników JOPS, bowiem jeśli często są oni tak samo jak ich klienci przekonani o braku możliwości znalezienia dla nich zatrudnienia (o czym świadczą materiały empiryczne), prowadzenie przez nich pracy aktywizującej może wywoływać silny stres i zwiększać prawdopodobieństwo wypalenia zawodowego.

Spoczywający na pracownikach pomocy społecznej obowiązek obsługi systemu zasiłków jest traktowany jako zło konieczne co najmniej z trzech powodów. Po pierwsze, stanowi ogromne obciążenie dla pracowników, którzy ten czas mogliby poświęcić na bardziej z ich punktu widzenia przydatną i wartościową pracę socjalną. Po drugie, utrwała wizerunek instytucji pomocowych jako dystrybutorów zasiłków, po trzecie wreszcie, wzmacnia w beneficjentach postawy bierności.

Myślę, że z racji tego, że niestety w dalszym ciągu pokutuje takie a nie inne podejście do pomocy społecznej, czyli jako do podmiotu, który tylko ma wypłacać zasiłki w różnej formie myślę, że większość w dalszym ciągu nie oczekuje od nas takich działań aktywizujących. Bardziej jeżeli chodzi o aktywizację zawodową to myślę, że swoje oczekiwania formułują względem urzędów pracy. Naszą rolą jest zmiana podejścia, zmiana ich mentalności, natomiast to będzie wymagało upływu czasu zanim to się zmieni. Bywały nawet sytuacje takie, kiedy my mieliśmy potencjalnie jakieś możliwości, chociażby wynikające z projektu systemowego, kiedy mogliśmy zaktywizować jakąś osobę, to nierzadko ta osoba wyrażała zdziwienie, czemu my się zamieniamy w urząd pracy, że to nie nasza rola i nie tego od nas oczekuje. [MOPS, rynek typu B, lubuskie]

Naturalnie respondenci dostrzegają, że w wielu przypadkach udzielanie pomocy finansowej w postaci zasiłków stanowi o „być albo nie być” klienta. Warto przez chwilę zastanowić się nad wspomnianym funkcjonującym społecznie stereotypem pomocy społecznej. Wydaje się, że pokutujące przekonanie o przyznawaniu zasiłków ludziom bardzo biednym jako głównej misji pomocy społecznej utrudnia tym instytucjom prowadzenie aktywizacji zawodowej. Ten fałszywy stereotyp bez wątpienia musi budzić niechęć ze strony potencjalnych klientów, najprawdopodobniej uruchamia takie reakcje u osób dotychczas radzących sobie w życiu samodzielnie i nienajgorzej, czyli u tych, którzy są relatywnie młodzi, mają niewiele ponad 45 czy 50 lat i stosunkowo niedawno utracili pracę. Z ich punktu widzenia korzystanie ze wsparcia tak postrzeganej instytucji może być świadectwem życiowej porażki i przyczyną drastycznej zmiany statusu i prestiżu społecznego. Dlatego należy sądzić, iż z wielką korzyścią dla działalności aktywizacyjnej byłoby promowanie innego wizerunku pomocy społecznej. Zmiana tego stereotypu mogłaby spowodować zresztą wiele korzystnych zmian także w innych obszarach, chociażby w samoocenie pracowników.

Skuteczność działań pomocowych w znacznym stopniu zależy od postawy samego beneficjenta, poziomu jego motywacji i determinacji. Tymczasem, jak zauważono podczas Panelu Ekspertów³⁰⁵:

(...) pomoc społeczna, urząd pracy to są takie instytucje, gdzie ludzie niekoniecznie przychodzą po to, żeby im pomóc w znalezieniu pracy. (...) Do pomocy społecznej z reguły przychodzą osoby, które chcą mieć konkretne świadczenia i będą na różne sposoby udowadniać, że do pracy się nie nadają.

³⁰⁵ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

Wiele zależy także od realizowanej przez instytucje taktyki wspierania. Przypadkowe, jednorazowe lub jednokierunkowe formy wsparcia, niewkomponowane w długofalową, planową i przemyślaną dokładnie strategię postępowania, nie są skuteczne, w tym sensie, że nie przyczyniają się do jednoczesnego wzrostu kompetencji psychologiczno-społeczno-zawodowych i tym samym nie poprawiają znacząco sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy. Jak trafnie opisał to jeden z pracowników socjalnych:

Na początku trzeba postawić na miękkie działania, czyli działania integracyjne, dopiero potem należy przechodzić do działań twardych, czyli podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez kursy zawodowe, czy ewentualnie dalszego kształcenia. Wsparcie tego etapu edukacyjnego w podjętej nauce. Jeżeli jest to robione, poprzez rozpoczęcie działań na etapie społecznym to bardzo wysoko oceniam takie działanie – najpierw lecą miękkie, czyli społeczne, zdrowotne, integracja, wspieranie, a dopiero potem przechodzimy do tych twardych, więc zdobywanie certyfikatów, uprawnień i tak dalej. Oni potem widzą tą potrzebę rozwijania umiejętności, jak nawet jest kurs zawodowy – już są nastawieni, że na tym kursie mają zdobyć wiedzę, a nie, że go przesiedzieć. Wiedza daje im pewność, umiejętność. Więc samo potem nastawienie jest zupełnie inne. Uruchamiają się procesy wewnątrzgrupowe, czyli integracja. Wtedy już osoby same tak naprawdę wymuszają na sobie mówiąc – odpowiedzialność, potem się też wspierają, żeby być na zajęciach, także jak ktoś nie może, bo ma chore dziecko, to już koleżanka z grupy mówi – to zmień wizytę, umów się inaczej. [MOPS, rynek typu C, mazowieckie]

Warunkiem wzrostu efektywności aktywizacyjnych i jest zatem podejście bardziej systemowe, działanie wydłużone w czasie, obejmujące pracę nad różnymi deficytami klienta, zakładające kooperację z pracodawcami i uwzględniające realia lokalnych rynków pracy.

Rozwój usług społecznych o charakterze opiekuńczym i pielęgnacyjnym (opieka długoterminowa dla osób starszych, niepełnosprawnych i chorych, w postaci domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, domów pomocy i usług opiekuńczych w domu klienta/pacjenta) jest niezbędnym warunkiem osiągnięcia wzrostu zatrudnienia i zwiększenia aktywizacji zawodowej osób 45/50+. Jednak wymagać to będzie wielu działań o charakterze prawnym, administracyjnym, finansowym, edukacyjnym. W badanych lokalizacjach słabo rozbudowany jest system opieki półstacjonarnej i stacjonarnej. Domy samopomocy, kluby seniora, świetlice terapeutyczne, kluby integracji społecznej, centra aktywności lokalnej należą do rzadkości. Jest to rezultat niepokojący; zważywszy na postępujący proces starzenia się społeczeństwa należy oczekiwać, że w niedalekiej przyszłości zapotrzebowanie na ten rodzaj usług będzie dynamicznie wzrastać. Bezwzględną koniecznością staje się dostosowanie systemu opieki do wyraźnych wskazań trendów demograficznych (spadek przyrostu naturalnego i wydłużanie się życia). System rodzinnej opieki pokoleniowej występuje coraz rzadziej i tej tendencji już pewnie nie uda się zatrzymać. Szczególnie dramatycznie może to wyglądać na wsiach i w małych miejscowościach, które opuszczają ludzie młodzi. Jest to obszar, w którym musi wcześniej czy później nastąpić integracja działań opieki zdrowotnej z pomocą społeczną, organizacjami pozarządowymi i władzami samorządowymi oraz wolontariatem.

Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ stanowią obecnie istotny odsetek beneficjentów projektów systemowych realizowanych w ośrodkach pomocy społecznej. Ich udział w poszczególnych przedsięwzięciach waha się od 20 do 50%. Adresatami tych projektów są zwykle jednocześnie wszystkie grupy wiekowe beneficjentów pomocy społecznej, ponieważ kryterium przyjęcia do projektu stanowi długotrwałe korzystanie z pomocy społecznej, a nie wiek kandydata. Jeśli zdarzają się projekty skierowane do konkretnej grupy wiekowej, to nie dotyczą one osób w wieku 45/50+. Zwykle w jednym projekcie łączy się kształcenie różnych kompetencji, potencjalnie poprawiających sytuację beneficjentów na rynku pracy. Podobnie jak w przypadku innych działań aktywizacyjnych, często także projekty pozbawione są

aspektu indywidualizacji i specjalizacji. Prawdą jest, że praktyka pomocy społecznej w tym zakresie jest stosunkowo krótka, większość badanych ośrodków ma dopiero za sobą pierwsze doświadczenia tego rodzaju lub jest w ich trakcie. Jednocześnie obsługa projektów od momentu ich konceptualizacji do rozliczenia stanowi nie lada wyzwanie dla pracowników instytucji pomocy społecznej. Czasem można odnieść wrażenie, że więcej ich uwagi pochłania zabieganie o formalną poprawność dokumentacji niż działania merytoryczne. Braki kadrowe instytucji pomocy społecznej dają się we znaki także w tym aspekcie. Przydatne byłoby uruchomienie specjalistycznego systemu informacji i doradztwa przynajmniej dla tych jednostek, które po raz pierwszy zmagają się z konstruowaniem i rozliczaniem projektu. Jest to tym bardziej celowe, że przepisy regulujące projekty są, zdaniem badanych, częstokroć niejasne, sprzeczne i wymagają dodatkowej wykładni. Poziom zainteresowania klienta pomocy społecznej projektem jest uzależniony zarówno od typu projektu i korzyści, jakie może odnieść jego beneficjent, jak i od kondycji psychicznej i postaw osób, do których projekt jest skierowany. Najbardziej pożądanym przez wielu uczestników rezultatem byłaby gwarancja zatrudnienia po zakończeniu projektu. Niestety, szybkie uzyskanie pracy zdarza się stosunkowo rzadko. Wyjaśnia to ograniczony entuzjazm beneficjentów wobec uczestniczenia w realizacji projektów. Zainteresowanie proponowanymi formami pomocy zależy także od tego, w jakim stopniu ludzie akceptują potrzebę realizowania określonych celów, jak mocno się z nimi identyfikują, utożsamiają z celami własnymi.

Dodatkową komplikację w realizacji projektów stanowią zbyt sztywne kryteria rekrutacji uczestników. Kolejny raz formalne przepisy uniemożliwiają indywidualne podejście do klienta. Można sobie wyobrazić, że sytuacja materialna osób, które stosunkowo niedawno utraciły pracę, jest relatywnie lepsza; przekroczone, są, choćby nieznacznie, obowiązujące parametry dochodowe. Taki klient automatycznie traci możliwość przystąpienia do projektu. A niewykluczone, że właśnie on odniósłby z niego największe korzyści. Wygląda na to, że trzeba odczekać, aż jego sytuacja pogorszy się na tyle, żeby nabył prawa do szkolenia. Tylko że wtedy może być już za późno, gdyż dotkną go – poza wymiarem materialnym – wszystkie pozostałe negatywne skutki bezrobocia, czyli apatia, zniechęcenie, depresja, problemy rodzinne i społeczne. Wydaje się, że dobrym rozwiązaniem byłoby uelastycznienie kryteriów rekrutacji do projektów, pozostawienie większej decyzyjności instytucjom pomocy społecznej, które jak nikt inny znają sytuację i postawy swoich klientów.

Ktoś, kto wykorzystał możliwość udziału w projekcie i komu nie udało się podjąć pracy, w zasadzie jest pozostawiony samemu sobie. Projekty nie przewidują bowiem prowadzenia kontynuacji pracy z takim klientem. Instytucje rynku pracy nie mają mu niczego do zaoferowania. Ta sytuacja powinna ulec zmianie. Poniesione bowiem zostały już pewne koszty, zarówno organizacyjne, finansowe, jak i emocjonalne samego uczestnika i w przypadku, kiedy nie prowadzi się z nim dalszej pracy, nakłady te można uznać za stracone. Wobec konkretnej sytuacji na rynku pracy i ograniczonych możliwości urzędów pracy przydatne byłoby stworzenie wieloetapowego systemu aktywizacji osób bezrobotnych w wieku 45+, podbudowanego różnymi formami wsparcia, jak np. dofinansowanie dojazdów, rekompensata kosztów zatrudnienia dla pracodawców.

Wspomniany wyżej brak diagnozowania sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w badanych jednostkach owocuje czasem uruchamianiem projektów, do których trudno zrekrutować zadekretowaną liczbę uczestników, ale są i takie, na które zapotrzebowanie jest większe, niż wynosi liczba miejsc przewidzianych dla uczestników. W pierwszym przypadku pracownicy JOPS-ów dokonują cudów, żeby nakłonić swoich klientów do udziału w tych pracach, w drugim – są zmuszeni stosować dodatkowe kryteria selekcji, nieuwzględnione w przepisach. I jedna, i druga sytuacja jest niedobra. Sposobem na uniknięcie tych trudności jest rzetelna analiza potrzeb i możliwości klientów na obszarze działania poszczególnych jednostek.

Konkludując, realizowane aktualnie rozmaite formy aktywizacji zawodowej mają ograniczoną skuteczność z powodów opisanych wyżej. Warunkiem poprawienia tego bilansu byłoby prowadzenie długofalowych, skoordynowanych działań, w których uczestniczyliby miejscowi pracodawcy (odpowiednio zachęceni i zmotywowani do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym), a także lepiej finansowane i bardziej samodzielnie funkcjonujące instytucje pomocy społecznej oraz instytucje szkoleniowe (niekoniecznie urzędy pracy; ich rola mogłaby ograniczać się do pośrednictwa oraz diagnozowania potrzeb i możliwości zatrudnieniowych, do konstruowania propozycji perspektywicznych). Punktem wyjścia działalności tych podmiotów powinna być rzetelna diagnoza sytuacji ludzi bezrobotnych w różnych kategoriach wiekowych, która umożliwiłaby opracowanie projektów bardziej dostosowanych do konkretnych adresatów.

Konieczna jest także identyfikacja i ocena przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej, zwłaszcza ukierunkowanych na wsparcie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Nadzieje na to, że ekonomia społeczna wypełni przestrzeń pomiędzy rynkiem pracy a pomocą społeczną, stanowiąc instrument zatrudnienia grup szczególnie zagrożonych na rynku i generując proces integracji społecznej, wydają się jak dotąd niespełnione. W znacznej liczbie jednostek pomocy społecznej nie prowadzi się żadnych działań w zakresie ekonomii społecznej. Podstawowy powód tego stanu rzeczy to brak zainteresowania klientów pomocy społecznej taką formą aktywności i niepromowanie ekonomii społecznej wśród nich. Lokalne środowiska cierpią na brak odpowiednio kompetentnego i zdeteminowanego lidera, który zainicjowałby takie działania.

Ja myślę, że nie znalazł się lider, który pociągnął. Spółdzielnię socjalną zakładają same osoby bezrobotne i być może nie znalazł się nikt, kto byłby na tyle rzutki, na tyle energiczny, aby był w stanie wziąć na swoje barki ciężar odpowiedzialności utworzenia takiej spółdzielni, aczkolwiek jestem przekonana, że gdyby taka osoba się znalazła i trafiłaby, czy do nas, czy do urzędu pracy, na pewno została by objęta wsparciem i na pewno byłby ktoś, kto pomógłby takiej osobie i taką spółdzielnię założył. [MOPS, rynek typu B, lubuskie]

Potrzebni są animatorzy, którzy mając świadomość, że wydajność pracowników podmiotu ekonomii społecznej nie ma szans osiągnąć standardów powszechnych na rynku pracy, będą akceptować zasadniczy cel funkcjonowania takiego podmiotu, czyli możliwość zdobywania przez pracowników kompetencji umożliwiających im osiągnięcie samodzielnej pozycji na rynku pracy, ale jednocześnie – będą w stanie koordynować działalność biznesową.

Wykaz powodów małej powszechności podmiotów ekonomii społecznej warto uzupełnić występowaniem ograniczeń infrastrukturalnych, brakiem długofalowego wsparcia ze strony kompetentnego personelu, trudnościami organizacyjnymi i integracyjnymi cechującymi samych zainteresowanych. Pomimo tych barier, kilka badanych ośrodków prowadzi prace nad uruchomieniem działań w zakresie ekonomii społecznej, a w nielicznych funkcjonują już podmioty tej ekonomii.

Tak, mamy nawet klub integracji społecznej. Tutaj w ośrodku i poprzez ten klub rejestrujemy osoby chętne do prac społecznie użytecznych. I on się naprawdę bardzo cieszy popularnością wśród osób bezrobotnych. [MOPS, rynek typu A, mazowieckie]

To jest centrum integracyjno-animacyjne, to jest stowarzyszenie, które zajmuje się tym. [MOPS, rynek typu A, mazowieckie]

W takim kontekście przestaje zdumiewać fakt, iż jedno z nielicznych w obecnej sytuacji rynkowej narzędzi stymulujących aktywizację, a wręcz podmiotowość rynkową, dające wszelkie szanse na wzmocnienie integracji społecznej, jest tak sporadycznie wykorzystywane. Organizacja podmiotów ekonomii społecznej nie powinna pozostawać w sferze działania jednostek pomocy społecznej. Doświadczenia lat poprzednich wskazują niezbicie, że stosowane wcześniej pasywne formy pomocy społecznej prowadzą do większej zależności

i bezradności ludzi, którzy z różnych powodów przestali aktywnie kierować swoim życiem. Sytuację tę miały zmienić aktywne formy wspierania, czyli takie, w których klient staje się także animatorem zmian. Ich celem jest reaktywacja beneficjenta w aspekcie zawodowym, w rezultacie – także społecznym. Formy te wpisały się w obszar ekonomii społecznej. Jedną z osi konstytutywnych dla idei ekonomii społecznej jest jej funkcja integracyjna; nazywana bywa ona bowiem „lokalną ekonomią solidarności” lub „ekonomią wzmacniającą więzi społeczne”. W tym wymiarze cele ekonomii społecznej pokrywają się z misją pracy socjalnej, pełniącej rolę pośrednika pomiędzy klientem, lokalną społecznością, a instytucjami publicznymi i rynkowymi. Należy jednak postawić pytanie, czy pracownicy instytucji pomocy społecznej mają wystarczające kompetencje (i dość czasu) na realizowanie działań koniecznych do zaistnienia podmiotów ekonomii społecznej. Tutaj bowiem nie wystarczy przeprowadzenie odpowiednich szkoleń i umożliwienie kontaktu z doradcą czy specjalistą, a nawet zorganizowanie właściwej promocji. Konieczne wydaje się wypracowanie wśród klientów zdolności do wzajemnego wspierania się, do współdziałania, samopomocy, lojalności i solidarności. Do tego potrzeba naprawę znacznych kompetencji.

Promocja tej formy samozatrudnienia jest najpewniej niewystarczająca. Kiedy weźmie się pod uwagę, z jednej strony, specyfikę potencjału mentalno-emocjonalnego klientów pomocy społecznej, a z drugiej – twarde realia rynkowe, oczywiste staje się, że perspektywa samodzielnego funkcjonowania na rynku może wywoływać przerażenie zamiast entuzjazmu. Niewykluczone, że dla większości klientów pomocy społecznej działalność podejmowana dobrowolnie, bez nacisków związanych z przymusem aktywizacyjnym, jawi się jako coś zupełnie egzotycznego. Z pewnością niedostateczny jest poziom wiedzy na temat możliwości tkwiących w ekonomii społecznej. Wiedza ta przydałaby się zarówno beneficjentom pomocy społecznej, jak i samym pracownikom. Być może cieniem kładzie się tu także uwarunkowany historycznie negatywny obraz jednej z form ekonomii społecznej, mianowicie spółdzielczości. I nie zmienia tego wizerunku dodanie określenia „socjalna”.

Potrzeba zatem co najmniej trzech elementów – intensywnej promocji samozatrudnienia, szkoleń w tym zakresie oraz kompetentnego wspierania takich inicjatyw. Oczywiście takie działanie nie może się odbyć bez współpracy, koordynacji i monitorowania ze strony właściwych instytucji (urzędów pracy, partnerów lokalnych, służb publicznych, agencji zatrudnienia i innych). Po raz kolejny pojawia się zatem potrzeba utworzenia wspólnej bazy danych dla różnych podmiotów zaangażowanych w takie przedsięwzięcie, a to implikuje konieczność nowych rozwiązań legislacyjnych. Może jest to obszar do zagospodarowania przez organizacje pozarządowe? Pomoc społeczna przy jej obecnym stanie kadrowym, finansowym i poziomie obłożenia obowiązkami nie jest w stanie spełnić funkcji motoru w tej dziedzinie.

Materiał badawczy skłania do stwierdzenia, że instytucje pomocy społecznej nie przygotowują ofert skierowanych bezpośrednio do klientów w wieku 45/50+. Zdecydowana większość prowadzonych przez nie działań jest skierowana do wszystkich beneficjentów, bez względu na wiek. Ponadto w większości przypadków nie opierają swoich propozycji na rzetelnej diagnozie potrzeb swoich podopiecznych.

W takim kontekście przykładem instytucji, której działalność można uznać za przykład „dobrych praktyk” w kategorii JOPS-ów, jest jedna z badanych jednostek miejsko-gminnych, zlokalizowana na Mazowszu, administracyjnie włączona do województwa mazowieckiego. Ośrodek funkcjonuje od 1990 roku, zatrudnia pięciu specjalistów z pierwszym stopniem specjalizacji. Żaden z pracowników jeszcze nie ukończył II stopnia specjalizacji.

Jednostka jest w swoich działaniach wspierana przez czterech specjalistów dodatkowych: psychologa, doradcę zawodowego, prawnika, trenera umiejętności poznawczych, co także wyróżnia ją pozytywnie wobec często formułowanego braku pomocy ze strony specjalistów w wielu innych badanych JOPS-ach.

Poza tym – co także nie jest zjawiskiem powszechnym – pracownicy oceniają, że aktualny poziom wsparcia finansowego z dwóch źródeł (EFS i inne fundusze UE) jest wystarczający, a nadmierne obciążenie pracą dotyczy w tym ośrodku jedynie personelu zaangażowanego w realizację projektów; większy w ich przypadku wymiar pracy niż ten zgodny z kodeksem. Niestety ta pozytywna ocena odnosi się wyłącznie do sytuacji aktualnej, bowiem nieczytelne zasady finansowania działalności JOPS-ów uniemożliwiają sensowne długoterminowe planowanie.

Jednostka realizuje projekt systemowy oraz inne projekty, także partnerskie, z różnymi organizacjami pozarządowymi. Od 2008 roku zaangażowani byli w projekt z działania 7.3. *Partnerstwo dla pomocy*. Następnie podjęli się realizacji projektu *Razem łatwiej*, skierowanego do rodziców samotnie wychowujących dzieci i, jako partner, wraz ze stowarzyszeniem *Nadzieja*, projektu z obszaru ekonomii społecznej, polegającego na uruchomieniu przedszkola integracyjnego.

Ich działania przyciągają licznych beneficjentów pomocy społecznej w wieku 45/50+.

Właśnie projekt „Wyzwólmy w sobie energię” przez cały ubiegły rok był skierowany do aktywności lokalnej do seniorów naszych. Tam 80 % to były osoby po 45. roku życia, nawet po 50. [OPS, mazowieckie]

Projekty te cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem.

Problem był taki, że więcej osób chciało niż mogliśmy przyjąć. [OPS, mazowieckie]

Na terenie działania JOPS-u w rozpatrywanej tu kategorii wiekowej dominują osoby z wykształceniem zawodowym i średnim (to głównie kobiety). Nie ma natomiast nikogo bez jakiegokolwiek wykształcenia. Bezrobocie dotyka zarówno kobiet, jak i mężczyzn – w ich przypadku wynika z likwidacji typowo męskich miejsc pracy (stolarska i inne), dlatego też realizowany projekt jest skierowany do mężczyzn w wieku 45+.

Od niedawna na swoim terenie mają klub integracji społecznej, który oferuje kompleksowe wsparcie dla takich osób. Uruchomienie na obszarze funkcjonowania JOPS-u klubu integracji społecznej umożliwiło otoczenie beneficjentów kompleksową pomocą. Zaoferowano uczestnikom:

- doradztwo psychologiczne,
- doradztwo zawodowe,
- porady prawne.

Ponadto:

(...) było prowadzone takie spotkanie psychoedukacyjne i grup samopomocowych też i dodatkowo wyszliśmy z ofertą takich kursów zawodowych, dzięki którym osoby, które uczestniczyły w takim projekcie mogły podnieść swoje kwalifikacje, były też kursy zawodowe, kurs komputerowy, masażu. [OPS, mazowieckie]

Ofertę kursów zawodowych dostosowano do zapotrzebowania zgłoszonego przez beneficjentów, a liczba uczestników znacznie przekroczyła zaplanowany limit.

Dla seniorów, czyli osób powyżej 50. roku życia zaproponowaliśmy kurs bukicjarstwa – na konkretne życzenie, zapotrzebowanie tych osób, czyli kurs bukicjarstwa, masażu terapeutycznego I stopnia i kurs komputerowy. I z tego wsparcia skorzystało blisko 60 osób. Tzn. projekt zakładał 60 osób, a skorzystało ponad 100. [OPS, mazowieckie]

Na terenie działalności JOPS-u uruchomiono uniwersytet III wieku. Dzięki tej inicjatywie

(...) te osoby miały inne wsparcie właśnie doradcy zawodowego, psychologa, to było wszystko w ramach naszego uniwersytetu III wieku. To były wykłady z różnymi specjalistami, profesorami. [OPS, mazowieckie]

Przedstawiciele ośrodka uczestniczyli w kongresie uniwersytetów III wieku, aby wzbogacić swoją wiedzę w zakresie funkcjonowania takich instytucji.

Wysoko oceniają skuteczność podjętych działań.

Też widzimy ogromny rezultat, dlatego że rok się skończył, a uniwersytet dalej trwa i działania są dalej prowadzone. To nie poszło na marne. To się nie zakończyło wraz z zakończeniem projektu. (...) To znaczy ja widzę chyba największe efekty teraz pod koniec tego okresu realizacji projektu, bo widać, że te osoby się zintegrowały ze sobą, podjęły staże, podjęły prace społecznie użyteczne, które między innymi dzięki nam udało się zrealizować. Ja myślę, że efekty są, a dużo zależy od podejścia tych osób, tego jak one pokierują swoim życiem. My zrobiliśmy wszystko, co się dało, co mogliśmy zrobić, a to już zależy od poszczególnych jednostek, jak one tam potem to wykorzystają. [OPS, mazowieckie]

Przedstawiciele JOPS-u twierdzą, że w gminie istnieje możliwość zatrudnienia dla osób w wieku 45+, co:

(...) udowodniono realizacją staży i prac społecznie użytecznych, które się nam udało tutaj zrealizować. [OPS, mazowieckie]

Mimo że gmina nie przeprowadziła diagnozy sytuacji osób w wieku 45+ lub 50+ na lokalnym rynku pracy w ciągu ostatnich dwóch lat, omawiana instytucja dokonała własnej analizy na swój użytek.

Tylko tak się zastanawiam, czy nie należy potraktować tej diagnozy, jaką prowadzimy na tej próbie na tych naszych seniorach. To były badania, diagnoza. (...) Wszystkie działania, jakie planowaliśmy dla tej grupy były pod kątem, po wcześniejszej analizie potrzeb. [OPS, mazowieckie]

Na podstawie uzyskanych rezultatów opracowano działania, kontynuowane w formule uniwersytetu III wieku.

W opinii badanych przedstawicieli tego JOPS-u proponowana przez nich oferta jest rozbudowana i zróżnicowana, jednak dostrzegają potrzebę i korzyści działań długoplanowych.

Jeśli chodzi o nasz teren, to chyba wszystkie możliwe zostały wykorzystane, tak myślę. Nasza oferta jest tak bogata i tak naprawdę brakuje nam narzędzi do tego, żeby tych ludzi zmobilizować, to chyba jedyna rzecz. Bo takie narzędzia zawodowe kursy, warsztaty mamy. Ale na przykład na pewno ważną rzeczą jest to, fajnie by było, gdyby było takie finansowanie, aby był to długofalowy etap. Bo po KIS-ie widzimy, że dopiero na koniec tego projektu widać jest efekt. [OPS, mazowieckie]

JOPS jest mocno osadzony w lokalnej sieci powiązań instytucjonalnych i dostrzega płynące z tego faktu korzyści dla beneficjentów. JOPS współpracuje z KIS-em, co gwarantuje mu na mocy porozumienia priorytetowe traktowanie jego podopiecznych. Beneficjenci korzystają z tej współpracy.

Myślę, że ta współpraca jest owocna, ja nie widzę żadnych negatywnych stron. Udało nam się zorganizować między innymi staże. Sam nabór do tego projektu, do klubu integracji społecznej, nabór organizował między innymi urząd pracy. Prowadził nabór, informował, tak więc mamy tutaj wsparcie, jeśli chodzi o urząd pracy. Ale to też wynika z naszych osobistych relacji dobrych z pracownikami. [OPS, mazowieckie]

Ponadto ośrodek współpracuje z organizacją pożytku publicznego, Stowarzyszeniem „Nadzieja”, skupiającym rodziców i przyjaciół dzieci niepełnosprawnych. Na bazie własnych doświadczeń powołano do życia nowe stowarzyszenie, „Potok serc”,

(...) które w tej chwili jest pierwszym przedsięwzięciem społecznym, prowadzi klubokawiarnię, na terenie, więc też współpracujemy. [OPS, mazowieckie]

Współpraca JOPS-u ze stowarzyszeniem przynosi nawet wymierne, materialne rezultaty.

(...) pomoc wolontariuszy, bo stowarzyszenie prowadzi koło wolontariatu i 15 wolontariuszy pomagała nam przy remoncie KIS-u. To była wymierna, taka namacalna pomoc stowarzyszenia. A w tej chwili obsługują nas już odpłatnie i przy naszych różnych imprezach robią catering, obsługę. [OPS, mazowieckie]

JOPS współpracuje także ze szkołami.

(...) chociażby dlatego, że realizujemy taki program rządowy pomoc państwa w zakresie dożywiania od wielu lat już, i finansujemy oprócz tego, że dożywianie w tych szkołach dla dzieciaków, to doposażamy te szkoły, punkty wydawania posiłków. [OPS, mazowieckie]

Mimo realnych efektów swojej działalności, przedstawiciele tego ośrodka dostrzegają potrzebę dalszego rozwoju współpracy pomiędzy samorządem a organizacjami pozarządowymi.

Zdaniem przedstawicieli opisywanego JOPS-u niezwykle istotne jest prowadzenie na szeroką skalę kampanii medialnych poświęconych problematyce osób starszych. W ich opinii przydatne byłoby także rozpropagowanie wiedzy o faktycznej działalności pomocy społecznej, aby osłabić obecny w społecznej świadomości negatywny stereotyp tej instytucji.

Ja myślę, że to pokazuje ten rok, te kampanie promocyjne wszystkie na rzecz osób starszych. Generalnie przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej była prowadzona kampania informacyjna o ośrodkach pomocy społecznej, żeby trochę rozpropagować to, czym my się zajmujemy i ja uważam też, że jest jeszcze dużo pracy przed nami, aby w mediach mówić o tym, czym zajmują się ośrodki pomocy społecznej, że to nie są tylko zasiłki, patologia, alkoholizm, narkomania, bezdomność, że to nie jest tylko to. [OPS, mazowieckie]

Według pracowników tego JOPS-u, największą bolączką utrudniającą konsekwentne długoplanowe działania instytucji pomocy społecznej jest brak czytelnego, długoterminowego systemu finansowania.

Myślę, że długie finansowanie, bo zawsze brakuje środków, zawsze wszystko jest spychane, nawet teraz ta ustawa o opiece zastępczej i wsparcie dziecka i rodziny są zepchnięte na pomoc społeczną bez grosza, zespoły interdyscyplinarne, sprawy pomocowe, pomoc społeczna bez grosza, po prostu to jest karygodne, to trzeba śmiało powiedzieć, że to jest karygodne, żeby tak wyglądała nasza pomoc społeczna w naszym kraju. Mnożenie zadań, stawianie nowych celów, aktywizacji, a ja pytam za co. Samorządy tego po prostu zwyczajnie nie udźwigną. [OPS, mazowieckie]

10.2. Perspektywy reform systemu pomocy społecznej a działania na rzecz klientów w wieku 45/50+

Przedstawiona w rozdziale jakość wsparcia oferowanego przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej na rzecz klientów w wieku 45/50+ pozostawia wiele do życzenia i wskazuje na pilną potrzebę wprowadzenia nowych rozwiązań wobec wyzwań i oczekiwań związanych ze starzeniem się naszego społeczeństwa. Potrzebę takich zmian dostrzega także kierownictwo resortowe pomocy społecznej. Krytykując aktualny system dyrektor Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej K. Wyrwicka wskazuje na zbyt słabo rozwinięte działania profilaktyczne, brak instrumentów służących aktywizacji społecznej osób korzystających z pomocy społecznej oraz nieadekwatną do potrzeb ofertę szeroko pojętych usług społecznych adresowaną do różnych kategorii odbiorców³⁰⁶. Instytucje pomocy społecznej stały się nadmiernie biurokratyzowane, z przewagą funkcji administracyjnych nad pracą socjalną, nie ma także dostatecznej koordynacji i współdziałania pomiędzy jednostkami organizacyjnymi systemu. Przyczyny problemów tkwią również w otoczeniu, bowiem władze samorządowe nie rozumieją, że warunkiem rozwoju lokalnego jest realizacja celów społecznych. Ten stan rzeczy tłumaczy po części brak wiedzy i świadomości decydentów o kosztach zaniechań w dziedzinie rozwoju usług społecznych.

³⁰⁶ K. Wyrwicka, *Propozycje do zmian w systemie pomocy społecznej*, referat przedstawiony w czasie konferencji podsumowującej projekt 1.45 „Kształcenie kadry zarządzającej instytucji pomocy i integracji społecznej w formie studiów podyplomowych”, zorganizowanej przez Centrum Zasobów Ludzkich w Warszawie w dn. 29-30 października 2012 r.

W celu poprawy systemu pomocy społecznej wprowadzono w ostatnim okresie kilka istotnych zmian, do których zaliczyć trzeba:

- aktywizujący charakter zasiłku okresowego celowego,
- ocenę zasobów pomocy społecznej,
- mobilizację dla osób bezrobotnych – odmowa przyznania świadczeń, jeśli ktoś zrezygnuje ze stażu, szkolenia lub przerwie uczestnictwo,
- przywrócenie zapisów ustawowych, które wskazują, że tylko pracownik socjalny OPS lub PCPR może zawierać kontrakt socjalny,
- przywrócenie swobody OPS co do stosowania bądź nie procedury określonej w art. 50 ust. 2 pkt 2 w zakresie zawierania kontraktów,
- wprowadzenie dodatkowego minimalnego standardu zatrudnienia: 1 pracownik – 50 rodzin i osób,
- doprecyzowanie wskaźnika minimalnego poziomu zatrudnienia: nie mniej niż 3 pracowników socjalnych i zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy,
- wprowadzenie możliwości tworzenia zespołów realizujących zadania w zakresie pracy socjalnej i integracji społecznej.

W proponowanych zmianach sposobu funkcjonowania systemu pomocy społecznej uwzględnia się trzy obszary zmian: tj. obszar usług środowiskowych, obszar interwencji – gdzie planuje się zmianę modelu instytucji oraz zmianę formuły świadczeń, a także obszar pomocy instytucjonalnej.

W obszarze usług środowiskowych planowany jest rozwój usług środowiskowych, w tym: grup samopomocowych, dziennych form aktywizujących, dziennych form opiekuńczych, pomocy sąsiedzkiej. Narzędziami wykorzystywanymi przy tak zaplanowanych usługach mają być: kontrakt socjalny, kontrakt „pomoc sąsiedzka” oraz kontrakt aktywizacji lokalnej.

W sferze integracji społecznej przewiduje się rozwój form aktywnej integracji, takich jak podmioty ekonomii społecznej, tj. centra oraz kluby integracji społecznej, a także prace społecznie użyteczne. W tym zakresie planowane jest również opracowanie standardów klubów integracji społecznej.

W obszarze pomocy instytucjonalnej zamierza się rozwinąć usługi instytucjonalne, obejmujące m.in.: domy dla samotnych matek i kobiet w ciąży, schroniska dla bezdomnych, ośrodki interwencji kryzysowej, hostele oraz mieszkania chronione. W planach są także zmiany w zakresie funkcjonowania domów pomocy społecznej.

Działaniami wspomagającymi i kompatybilnymi z planowanymi zmianami powinny być projekty realizowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Interesującym z naszego punktu widzenia może być projekt „Tworzenie i rozwijanie standardów jakości usług instytucji pomocy i integracji społecznej”. Jego celem jest opracowanie i wdrożenie standardów usług pomocy i integracji społecznej, m.in. dla osób starszych i osób pozostających bez pracy – nowych metod pracy socjalnej: animator – mediator – lokalny polityk społeczny, a także modeli instytucji (OPS, MOPR, PCPR, CIS). Efektem końcowym mają być projekty uregulowań prawnych w zakresie standardów usług.

Oczekiwane przez Departament Pomocy i Integracji Społecznej skutki społeczne proponowanych zmian systemu pomocy społecznej to głównie zwiększenie bezpieczeństwa socjalnego obywateli, którzy znalazłszy się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej nie są w stanie jej przezwyciężyć wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Celem zmian jest także:

- wzrost motywacji osób korzystających z systemu pomocy i wsparcia społecznego do wyjścia z trudnej sytuacji życiowej,
- rozwój środowiskowych form wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także dla osób korzystających z instytucjonalnych form pomocy,
- uporządkowanie rynku usług socjalnych,
- zwiększenie roli pracownika socjalnego jako osoby pomagającej rodzinie – poprzez wykorzystanie pracy socjalnej,

- zmniejszenie liczby osób stale korzystających z systemu pomocy i wsparcia społecznego,
- poprawa wykorzystania zasobów przeznaczonych na pomoc społeczną,
- lepsze współdziałanie podmiotów zaangażowanych w pomoc rodzinie,
- bardziej efektywny system pomocy społecznej skoordynowany z innymi systemami wsparcia.

Lektura propozycji reform systemu zgłaszanych przez władze centralne instytucji pomocy społecznej wskazuje jednoznacznie, że nie została w nich wyodrębniona jako grupa docelowa kategoria klientów w wieku 45/50+, ale wiele z proponowanych działań dotyczy bezpośrednio lub pośrednio interesującej nas grupy wiekowej. Otwartym pozostaje pytanie, jak zmiany struktury organizacyjnej obecnego systemu poprzez oddzielenie zadań administracyjnych od funkcji wsparcia społecznego wpłyną na jego funkcjonowanie, szczególnie z punktu widzenia zaspokojenia potrzeb i aktywizacji klientów w wieku 45/50+.

Rozdział XI

Wsparcie oferowane przez organizacje pozarządowe

Jerzy Krzyszkowski

Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie wyników badania jakościowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych (moduł 8), a także wypowiedzi ekspertów biorących udział w Panelu Ekspertów (moduł 9), stanowiących elementy składowe *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*.

11.1. Charakterystyka i ocena projektów realizowanych przez NGO skierowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Jak wcześniej wspomniano, zgodnie z założeniami doboru próby do badań jakościowych, badania przeprowadzono w wytypowanych powiatach 6 województw, przy czym powiaty te były zróżnicowane pod względem sytuacji demograficznej, bezrobocia, stopnia urbanizacji. Wzięto więc pod uwagę zarówno środowiska dużych miast, ale też małe, w większości rolnicze tereny, co rzecz jasna rzutowało na strukturę badanych organizacji pozarządowych, działających na tychże obszarach. Specyfika zwłaszcza małych społeczności lokalnych ma swoje odzwierciedlenie w tym, że wytypowane do badań organizacje pozarządowe nie są podmiotami wyspecjalizowanymi w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+. Część NGO-sów prowadzi intensywne działania ukierunkowane na integrację i aktywizację społeczną osób starszych, inne świadczą usługi z zakresu aktywizacji bądź reintegracji zawodowej, jednak nie kierują ich wyłącznie do beneficjentów w wieku 45/50+. Badaniu zostały poddane na ogół niewielkie organizacje, które najczęściej adresują swe działania do ogółu członków wspólnoty lokalnej potrzebujących wsparcia, przy czym osoby starsze w większości przypadków z niego korzystały – w mniejszym lub większym stopniu.

Zestawienie wszystkich działań aktywizujących i integrujących kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ realizowanych przez badane NGO prezentuje tab. 11.1.

Tabela 11.1. Projekty na rzecz aktywizacji i integracji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Typ projektu	Beneficjenci	Wykorzystane narzędzia	Liczba zrealizowanych projektów
Aktywizacja zawodowa	Różne kategorie bezrobotnych, w tym: niepełnosprawni, kobiety, młodzież, bezrobotni w wieku 45/50+	Szkolenia komputerowe, warsztaty w zakresie komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji, szkolenia zawodowe, staże, przyuczenie do zawodu, doradztwo w obszarze uruchamiania własnej działalności gospodarczej, dotacje na uruchomienie własnej działalności gospodarczej, coaching, wsparcie psychologa i doradcy zawodowego, indywidualne karty rozwoju, reintegracja zawodowa w ramach spółdzielni socjalnej	18
	Wyłącznie bezrobotni w wieku 45/50+	Szkolenia komputerowe, warsztaty w zakresie autoprezentacji i metod poszukiwania pracy, szkolenia zawodowe (w zawodzie ochroniarza), reintegracja zawodowa w ramach KIS	9
Aktywizacja i integracja społeczna	Różne kategorie beneficjentów, w tym: ogół członków wspólnoty lokalnej, niepełnosprawni, kobiety, wykluczeni społecznie i zagrożeni wykluczeniem społecznym	Wsparcie psychologiczne, kursy językowe, konferencje, wykłady, kursy komputerowe (w ramach UTW), wycieczki, wydarzenia kulturalne	8
	Wyłącznie kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ (projekty kierowano głównie do seniorów)	Kursy językowe, konferencje, wykłady, kursy komputerowe, integracja międzypokoleniowa (transfer wiedzy między młodzieżą a seniorami), organizacja zawodów rodzinnych, wycieczki, wydarzenia kulturalne, nauka tańca, gimnastyka dla seniorów (organizowane w ramach UTW), poradnictwo obywatelskie i prawne, chór seniorów	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Przywojska, *Raport z badania jakościowego organizacji pozarządowych w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

Z powyższego zestawienia wynika, że niewiele spośród badanych organizacji pozarządowych podejmowało działania skierowane *stricte* do beneficjentów w wieku 45/50+ oraz nastawione na aktywizację zawodową tej grupy. Znaczną część działań należy zaliczyć raczej do ogólnych przedsięwzięć aktywizacji i integracji społecznej, przeznaczonych dla różnych kategorii wiekowych odbiorców. Oznacza to, że podobnie jak w przypadku innych omawianych wcześniej instytucji wsparcia, grupa kobiet i mężczyzn po 45./50. roku życia korzystała z ogólnodostępnej oferty organizacji pozarządowych, a nie wyspecjalizowanej pod kątem jej szczególnych potrzeb, czy oczekiwań. Częściej niż kryterium wieku pojawiały się inne kryteria kwalifikujące do projektów, jak: płeć, status bezrobotnego czy niepełnosprawność. Wśród działań przewidzianych konkretnie dla rozpatrywanej grupy wiekowej znalazły się: szkolenia zawodowe, kursy komputerowe, działania wspierające powrót na rynek pracy realizowane przy klubach pracy i klubach integracji społecznej oraz jeden projekt mający na celu poprawę współpracy międzypokoleniowej w zakładach pracy, skierowany do pracowników powyżej 50. i poniżej 35. roku życia. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ stanowiły grupę strategiczną w projektach obejmujących: szkolenia, staże, doradztwo zawodowe, spotkania aktywizujące, dotacje na uruchomienie własnej działalności gospodarczej.

Na szczególną uwagę zasługują projekty zrealizowane przez jedną z badanych organizacji. Jest to organizacja pozarządowa o statusie prawnym stowarzyszenia, zlokalizowana

w województwie mazowieckim, działająca od 2002 roku. Stowarzyszenie funkcjonuje również jako lokalna grupa działania na terenie 3 gmin (2 wiejskich i 1 miejskiej). Realizuje projekty skierowane do społeczności lokalnych, między innymi dzieci, młodzieży, jak też osób starszych.

Organizacja zatrudnia 4 etatowych pracowników, natomiast współpracuje (forma umowy o dzieło) z ok. 50 osobami. Prowadząc swoją działalność korzysta również z pracy wolontariuszy, których znaczny odsetek stanowią emerytowani nauczyciele. Obszar działania organizacji to powiat typowo rolniczy (rynek pracy typu A). Respondent wyraźnie podkreślił, że lokalny rynek pracy nie sprzyja zatrudnianiu kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

*Jedyny duży zakład produkcyjny oferuje zatrudnienie młodym pracownikom, których kondycja i stan zdrowia umożliwia pracę fizyczną, głównie przy linii produkcyjnej i w magazynach. Tutaj na terenie powiatu jest chyba dość ciężko znaleźć pracę osobie, która ma 45+. To jest jednak głównie powiat rolniczy. Takim może nie jedynym, ale większym zakładem, który tutaj oferuje pracę, jest fabryka AVON. Oni raczej tam preferują osoby młodsze. **Dlaczego?** To jest praca przede wszystkim na linii. To jest taka produkcja, nie wiem, pakowanie czy zakręcanie opakowań z kosmetykami, pakowanie tych kosmetyków do pudełek. To jest też praca stojąca, 8 godzin stać przy linii, dla osoby starszej to jest spore obciążenie. Pracują tam przede wszystkim ludzie młodzi, którzy kończą szkoły średnie, albo idą na studia zaoczne i tam pracują albo dalej już się nie edukują i idą tam do pracy. Na terenie naszego powiatu tam jest najłatwiej o pracę. [NGO, mazowieckie, rynek typu A]*

Stowarzyszenie nie przeprowadziło diagnozy sytuacji osób w wieku 45/50+ na lokalnym rynku pracy, jednak realizując projekty aktywizujące korzysta z aktualnych danych i statystyk powiatowego urzędu pracy.

Ta organizacja pozarządowa zrealizowała 3 projekty skierowane wyłącznie do osób w wieku 45/50+, finansowane z PO KL (wartość jednego projektu: około 50 000 PLN): „Z komputerem na Ty” i 2 edycje projektu „50 plus z komputerem”, w ramach których zaoferowano szeroki wachlarz działań. Głównym elementem były warsztaty komputerowe, przewidziane dla uczestników, którzy nie mają żadnego doświadczenia i wiedzy z zakresu obsługi komputera. Dodatkowo, osoby w wieku 45+ uczestniczyły w warsztatach przygotowujących do samodzielnego poszukiwania zatrudnienia, w trakcie których zdobywały umiejętności w zakresie przygotowania dokumentów aplikacyjnych (profesjonalne CV i listy motywacyjne), a także rozwijały kompetencje „miękkie” w obszarze komunikacji i autoprezentacji.

Poza opisanymi powyżej projektami szkoleniowymi, organizacja zrealizowała dwie edycje projektu „Uniwersytet Trzeciego Wieku”, którego głównym celem była aktywizacja społeczna osób starszych. Również w tym przypadku zaoferowano warsztaty komputerowe, dodatkowo zorganizowano kursy językowe dla osób w wieku 50+. Istotnym elementem tego przedsięwzięcia były również zajęcia o charakterze integracyjnym: wyjazdy na basen i warsztaty taneczne. Właśnie ten projekt respondent ocenił jako najbardziej udany, podkreślając, że liczba osób zainteresowanych uczestnictwem w UTW znacznie przewyższa założony limit miejsc.

To jest projekt, który w założeniach jest skierowany do 50 osób, natomiast osób chętnych czy osób, które wyraziłyby chęć udziału w tym projekcie jest rok rocznie 3 razy więcej, około 3 razy więcej. Powstała grupa osób, które się ze sobą, może nie zaprzyjaźniły, ale w jakiś sposób zintegrowały. Te osoby jakoś tam znajdują się. Powstała swego rodzaju instytucja tutaj, ten uniwersytet trzeciego wieku jest, jest grupa osób, które naprawdę... widać, że jakby brakowało tej inicjatywy, że to było taka inicjatywa trafiona w potrzeby tych ludzi. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Niestety brakuje informacji na temat efektywności zrealizowanych działań aktywizujących. Jedynie w przypadku projektów szkoleniowych przeprowadzono ich ewaluację (zgodnie z wymogami EFS), która ograniczała się do badania poziomu przyswojonej wiedzy.

Uczestnicy zostali poddani testom weryfikującym nabyte w trakcie szkolenia umiejętności obsługi komputera. Badanie ewaluacyjne wykazało, że beneficjenci po 50. roku życia nauczyli się korzystać z poczty elektronicznej, wyszukiwać w Internecie oferty pracy i aplikować drogą elektroniczną, a także używać prostych aplikacji biurowych, jak Word czy Excel.

Zgromadzony materiał badawczy nie umożliwia przeprowadzenia ilościowej oceny efektów działalności aktywizującej badanego NGO. Wywiady miały charakter jakościowy, procedury badawcze nie uwzględniały analizy treści dokumentów, w tym sprawozdań z realizowanych projektów. Można jednak wyodrębnić kluczowe obserwacje i opinie, wskazujące na pozytywne, jak i negatywne tendencje związane z aktywizacją osób w wieku 45/50+. Do pozytywnych efektów działań NGO należy zaliczyć: zadowolenie beneficjentów, korzyści gospodarcze oraz korzyści społeczne.

Według przedstawicieli organizacji pozarządowych beneficjenci, którzy skorzystali już z działań aktywizujących, podtrzymują swoje zaangażowanie i zainteresowanie ofertą NGO.

Osoby bardzo często nas odwiedzają bądź dzwonią, pytają o kolejne szkolenia z tego zakresu. [NGO, rynek typu A, świętokrzyskie]

Dodatkowo, wykorzystanie instrumentów integracji społecznej odbudowuje w nich wiarę w siebie, przełamując bariery natury psychologicznej, wynikające z faktu długookresowego pozostawania poza rynkiem pracy.

Skuteczne są te projekty, które włączają samodzielność człowieka. [NGO, rynek typu C, zachodniopomorskie]

Podjęcie przez NGO działań z zakresu reintegracji społecznej stanowi zatem bardzo istotny etap poprzedzający właściwą aktywizację zawodową beneficjentów. Działania z zakresu reintegracji społecznej obejmują szerokie spektrum przedsięwzięć zarówno natury psychospołecznej, jak i przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. Temu pierwszemu służą warsztaty psychologiczne obejmujące zarówno kształtowanie właściwej samowiedzy i samooceny, jak i podnoszenie umiejętności komunikacyjnych, potrzebnych do nawiązywania i rozwijania odpowiednich kontaktów społecznych (kapitał społeczny) niezbędnych do reintegracji.

(...) te osoby rzeczywiście przychodziły, były pewniejsze siebie, zaczynały, no były komunikatywne po takich warsztatach, czy z psychologiem, czy z doradcą zawodowym, wiedziały o co pytać. No i szkolenia oczywiście podnosiły kwalifikacje uczestników. I ostatnia forma wsparcia, czyli staże zawodowe, uaktywniły te osoby. [NGO, rynek typu A, świętokrzyskie]

Prowadzone działania mogą też umożliwić beneficjentom powrót do dawnych zainteresowań, obudzenie uspiętych talentów, odkrycie nowych pasji.

Działalność trzeciego sektora wywołuje w sposób bezpośredni korzystne tendencje w gospodarce lokalnej. W jej wyniku powstają zupełnie nowe podmioty gospodarcze, zakładane przez uczestników zrealizowanych projektów. Na szczególną uwagę zasługują inicjatywy z obszaru ekonomii społecznej, dla których naturalnym inkubatorem jest sektor organizacji pozarządowych. Jednak analiza materiału badawczego umożliwia sformułować wniosek, że część respondentów nie do końca trafnie identyfikuje podmioty ekonomii społecznej, lub wręcz nie zna tego pojęcia. Dla przykładu, w województwie lubuskim jedynie jeden rozmówca potwierdził, że korzystał z pomocy spółdzielni socjalnej funkcjonującej w sąsiedniej gminie. Pozostali przedstawiciele organizacji pozarządowych nie słyszeli o podmiotach ekonomii społecznej działających w najbliższym otoczeniu, ale wypowiadają się pozytywnie na temat roli takich przedsięwzięć w aktywizacji zawodowej mieszkańców. Jednak zwracają uwagę na fakt, że ciągle jeszcze występuje deficyt wiedzy i umiejętności niezbędnych, by uruchamiać i prowadzić działalność w sektorze ekonomii społecznej. Dodatkowo, dostrzegają problem braku liderów lokalnych, którzy mogliby zmobilizować osoby wykluczone społecznie do działań aktywizujących.

Osiąga się także realne efekty w postaci zatrudnienia osób biorących udział w projektach NGO i korzystających z instrumentów aktywizacji zawodowej. Dowodem na efektywność działań organizacji pozarządowych w zakresie aktywizacji zawodowej, może być wskazywany przez respondentów odsetek osób znajdujących zatrudnienie w ciągu roku od ukończenia szkolenia.

Tak orientacyjnie to 80% osób, które kończą program, znajduje pracę w ciągu roku od skończenia. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Wśród korzyści społecznych można wymienić przeciwdziałanie dyskryminacji grup defaworyzowanych na rynku pracy ze względu na wiek, płeć czy miejsce zamieszkania. Na szczególne uznanie zasługuje łamanie barier społecznych i przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet i mężczyzn w interesującym nas wieku 45/50+ na rynku pracy.

Uważam, że w naszym kraju panuje duży ageizm, czyli dyskryminacja ze względu na wiek i dotyka to już niestety kobiety po 45. roku życia, mężczyzn po 45., tak że nie ma dla nich oferty, nie ma dla nich miejsc, do których mogliby się zgłosić, nie ma dla nich ofert pracy, dlatego bardzo duży nacisk kładziemy na to, aby przez projekty takie aktywności stworzyć. [NGO, rynek typu A, podkarpackie]

Z drugiej jednak strony, biorąc pod uwagę starsze grupy wieku 45/50+ i ich zaangażowanie w Uniwersytety III Wieku, zwracano uwagę na to, że ich ocena wcale nie jest jednoznaczna:

Zaczynając od Uniwersytetów Trzeciego Wieku, które są cudowne, ale to nie na tym rzecz polega, żeby tych ludzi integrować poprzez segregację, czyli poprzez dedykowanie im specjalnych rozwiązań, tylko poprzez zapewnienie dostępności szerokiej oferty edukacyjnej³⁰⁷.

Jednoznacznie, skutkiem pozytywnym prowadzonych działań edukacyjnych (również w ramach Uniwersytetów III Wieku) jest przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu starszych pracowników i osób poszukujących zatrudnienia. Edukacja cyfrowa osób w wieku 45/50+ pozwala na wyrównywanie szans na rynku pracy pracowników, którzy zarówno w fazie edukacji, jak i w okresie aktywności zawodowej, nie mieli możliwości zdobycia niezbędnych kompetencji w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Kolejną konsekwencją działania organizacji pozarządowych w zakresie integracji i aktywizacji osób starszych jest szeroko rozumiany rozwój społeczności lokalnych, wyrażający się między innymi poprawą jakości kapitału społecznego, budową i wzmocnieniem społeczeństwa obywatelskiego, integracją wspólnoty lokalnej, a tym samym przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu.

11.2. Uwarunkowania poprawy działalności NGO na rzecz aktywizacji osób w wieku 45/50+

Analiza wyników badań *Diagnozy* umożliwiła także wyodrębnienie słabych stron działalności organizacji pozarządowych. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim brak racjonalnej koncepcji działań, a tym samym oferty usług realizowanych przez NGO na rzecz interesującej nas grupy 45/50+. Jedną z cech funkcjonowania organizacji trzeciego sektora w Polsce jest fakt, że formułując podstawowe zadania i cele swej statutowej działalności, starają się maksymalnie rozszerzyć zakres prowadzonych działań. Można to rozpatrywać jako próbę zapewnienia sobie różnych źródeł dochodów, w zależności od aktualnych wyzwań i priorytetów polityk krajowych, ale i unijnych, które znajdują odzwierciedlenie w strategiach i programach stanowiących podstawy finansowania projektów wdrażanych przez organizacje sektora obywatelskiego. Jednak taka strategia może generować także efekty negatywne. Istotnym zagro-

³⁰⁷ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

zeniem jest brak specjalizacji i profesjonalizacji działań NGO, przekładający się na niski standard świadczonych przez nie usług. Problemem jest również brak określonych kluczowych beneficjentów, co w rezultacie uniemożliwia dobre rozeznanie ich potrzeb i dostosowanie do nich oferty działań NGO. Obserwacje te znajdują potwierdzenie w zebranych materiale badawczym. Rozmówcy wskazywali, że realizowane przez nich szkolenia niekiedy nie są dostosowane do specyficznych potrzeb uczestników. Jednak nawet działalność o niskiej realnej efektywności jest przez NGO-sy prowadzona, ponieważ gwarantuje im dochód.

Problemem są także wyraźne deficyty wiedzy i umiejętności niezbędnych do właściwego zarządzania projektami. Powszechna jest również słabość infrastruktury pozostającej do dyspozycji trzeciego sektora.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy jeszcze raz wskazać na problemy, jakie wymienili respondenci oceniając warunki funkcjonowania organizacji trzeciego sektora:

- brak promocji działań proponowanych przez organizacje pozarządowe wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (może to w znaczący sposób ograniczyć dostęp tych osób do działań aktywizujących),
- brak wyspecjalizowanych pracowników w organizacjach,
- złe warunki lokalowe utrudniające prowadzenie działań na szeroką skalę,
- brak sprzętu, własnej strony internetowej i adresu e-mail,
- problemy finansowe organizacji (słaba kondycja finansowa jest także problemem w drodze do aplikowania o fundusze zewnętrzne),
- problemy kadrowe, brak „rąk do pracy” – brakuje etatów, a w przypadku osób, które nie są zatrudnione w trzecim sektorze (członkowie stowarzyszeń, wolontariusze), konieczność dzielenia czasu pomiędzy aktywność zawodową i społeczną skutkuje najczęściej zaniedbywaniem tej drugiej; coraz mniejsze są chęci mieszkańców do zaangażowania na zasadach wolontariatu.

Analiza wypowiedzi przedstawicieli trzeciego sektora oraz ekspertów w czasie Panelu Ekspertów wskazuje na specyficzne cechy i postawy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ stanowiące poważną barierę utrudniającą realizację działań aktywizujących i obniżającą ich efektywność. Rozmówcy wymieniali m.in. negatywne i niechętne nastawienie osób, do których kierowane są działania aktywizujące, zły stan zdrowia uczestników, który wpływa na przebieg i dynamikę projektów.

Bariera mentalna osób w wieku dojrzałym, które mówią: „ja się nie nadaję”, albo: „dla mnie pracy nie ma”. [NGO, rynek typu C, zachodniopomorskie]

Podkreślono także złożoność uwarunkowań wykluczenia społecznego osób starszych, którego przyczynami są zarówno względy materialne, jak i bariery społeczne, tkwiące w patologicznych środowiskach, w jakich funkcjonują potencjalni pracownicy w wieku 45/50+. Szczególnie trudnym wyzwaniem jest aktywizacja osób trwale bezrobotnych i osób, które zmagają się z nałogami, a przede wszystkim do takich grup kierowane są działania NGO.

Głównie są takie problemy wśród osób 45+, gdzie te osoby są uzależnione od alkoholu. Problemami tych osób jest niechęć, to, że nie potrafią przyjść do nas trzeźwi. [NGO, rynek typu B, świętokrzyskie]

Patologiczne postawy przedstawicieli grupy 45/50+ będących beneficjentami działań organizacji pozarządowych przejawiają się także w występowaniu zjawiska tak zwanej „turystyki szkoleniowej”. Polega ona na tym, że osoby niezainteresowane realnie znalezieniem pracy traktują udział w ofercie szkoleniowej jako sposób spędzania czasu i możliwość skorzystania z darmowych posiłków.

Występują także trudności w koordynacji działań i dostosowaniu oferty do grupy wiekowej i środowiska. Jest to związane ze specyfiką środowiska lokalnego, a szczególnie terenów niskozurbanizowanych. W mniejszych miejscowościach realizacja projektów skierowanych wyłącznie do grupy wiekowej 45/50+ jest niemożliwa, gdyż nie zgromadziłyby się odpowied-

nia liczba osób chętnych do uczestnictwa w projekcie. Dlatego łatwiej organizować projekty przeznaczone dla szerokiego przekroju wiekowego – łatwiej wówczas zebrać grupę beneficjentów.

Startujemy z przedziałem 16-65 lat, gdyż w tak małym mieście, mając tylko przedział wiekowy 45+, nie uzbieralibyśmy grupy 15-20 osobowej. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Istotnym czynnikiem uznanym przez badanych za zagrożenie dla skuteczności ich działań jest postępujące „urynkowanie” działalności społecznej, wywołujące wielorakie konsekwencje. Po pierwsze, skutkuje to dużą konkurencją na rynku szkoleniowym – organizacje pozarządowe nie są konkurencyjnymi podmiotami względem komercyjnych instytucji szkoleniowych, nie udaje im się wygrywać przetargów.

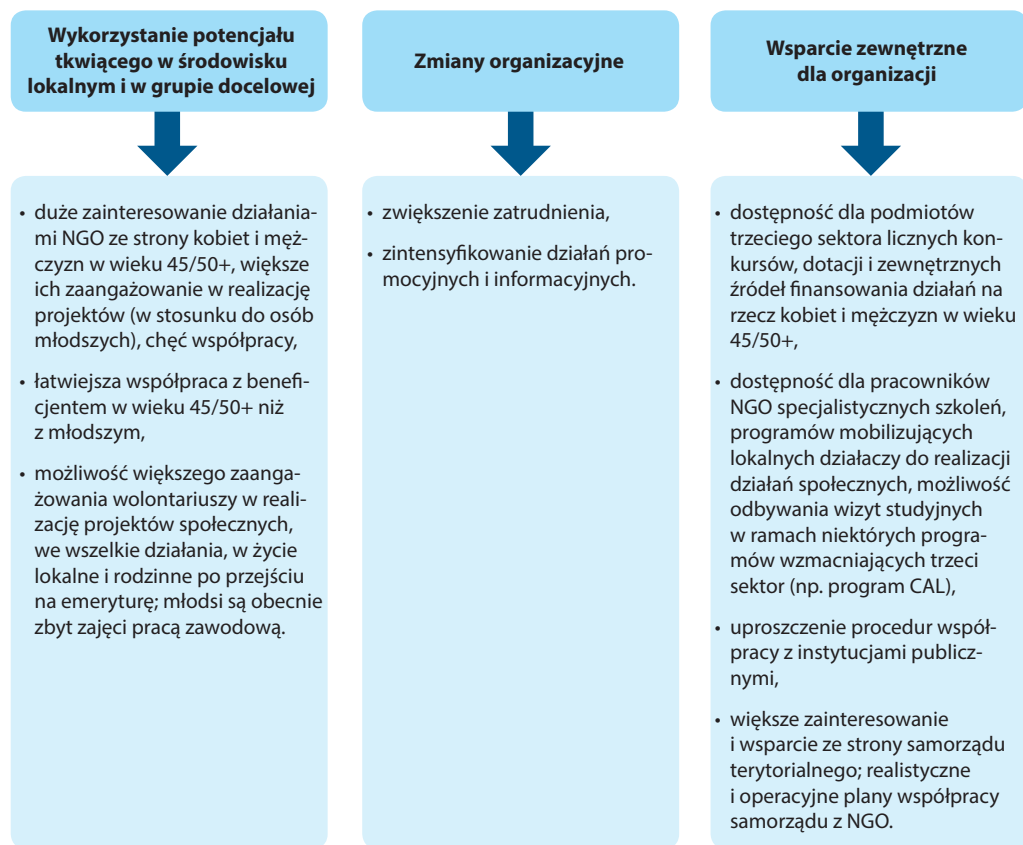
Ostatnio stała się jakaś dziwna rzecz, nie wiem, jak to wytłumaczyć. Potworzyły się jakieś specjalistyczne mołochy zajmujące się organizacją szkoleń, wygrywające wszystkie przetargi, wszędzie praktycznie, nie bardzo jestem w stanie odpowiedzieć, o co to chodzi, skąd to się wzięło. My cenę proponujemy na granicy opłacalności, bez zysku i ktoś jest w stanie przebić, to o czym to świadczy, nie wiem, czy wykładowców mają za darmo, czy co (...). [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

Po drugie, obserwuje się wzrastającą konkurencję wśród samych organizacji pozarządowych zabiegających o granty, która powoduje, że trudno uzyskać finansowanie, a instytucje trzeciego sektora rywalizują między sobą.

Konsekwencją opisanych powyżej zmian w trzecim sektorze i jego otoczeniu jest rosnąca biurokracja. Funkcjonowanie organizacji trzeciego sektora nie jest w tak dużym stopniu ograniczane i regulowane przepisami prawnymi, jak ma to miejsce w przypadku instytucji publicznych, jednak bariera biurokratyczna utrudnia im prowadzenie działalności. Opisane zjawiska i procesy mogą także przynieść wymierne korzyści dla grupy osób w wieku 45/50+. Z perspektywy beneficjentów większa konkurencja na rynku usług świadczonych przez organizacje może zaowocować lepszą ich jakością i zwiększoną dostępnością. Z kolei z perspektywy organizacji pozarządowych taka tendencja powinna wymusić działania naprawcze w obszarze zarządzania, marketingu i aplikowania o środki na prowadzenie swojej działalności. Spodziewanym efektem może być także utrzymanie się na rynku jedynie najsprawniejszych organizacji, o wyspecjalizowanych usługach i dobrej reputacji zarówno wśród odbiorców działań, jak i partnerów instytucjonalnych.

Przedstawiciele badanych organizacji pozarządowych identyfikowali także szereg uwarunkowań, które potencjalnie mogą usprawnić działalność NGO na rzecz aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Ich zestawienie prezentuje rys. 11.1.

Rysunek 11.1. Kierunki usprawnienia działalności organizacji pozarządowych na rzecz aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Przywojska, *Raport z badania jakościowego organizacji pozarządowych w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

11.3. Planowane działania NGO w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Respondenci zapytani o planowane na przyszłość projekty aktywizujące przedstawili kilka działań:

1. W większości stwierdzili, że chcą kontynuować działalność szkoleniową, ze szczególnym naciskiem na warsztaty komputerowe i doskonalenie umiejętności korzystania z Internetu.

Były takie projekty, jeśli wróciłibyśmy do tych możliwości lokalowych i to by się poprawiło, to na pewno staralibyśmy się uruchomić kursy komputerowe, właśnie dla nawet i seniorów, właśnie dla starszych ludzi, by przynajmniej zapobiec ich całkowitemu wykluczeniu z dostępu do Internetu czy w ogóle, żeby komputer nie był dla nich taki straszny. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

2. Znaczna część przedstawicieli organizacji pozarządowych jest zdecydowana na uruchomienie w przyszłości przedsięwzięć w zakresie ekonomii społecznej, uważając je za efektywne narzędzie aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

No to tworzenie właśnie takich spółdzielni. Tak. Wtedy spółdzielnia zarządza wszystkim, każdy ma głos i wtedy na przykład robimy firmę, która sprzęta; robimy firmę, która na przykład przewozi osoby niepełnosprawne. Co jest bardziej cudownego, jak takie osoby bezrobotne jeszcze mogą komuś innemu pomóc? I jeszcze zarobić i czerpać z tego satysfakcję. No nie ma nic bardziej cudownego. A na pewno będą konkurencyjne do innych firm. Te firmy sobie i tak poradzą, mają super menadżerów i tak dalej, a oni wezmą te mniejsze przetargi. Urząd miasta będzie mieć plus, bo pomaga osobom i jeszcze ma niską cenę. Bo te osoby jakoś się podzielą tym zyskiem, jakoś pensje sobie podzielą i będzie OK. Nie będzie musiała wielka korporacja mieć jakiś gigantyczny zysk. [NGO, rynek typu A, małopolskie]

3. Kolejnym obszarem działań deklarowanym przez organizacje ma być aktywizacja społeczna kobiet z terenów wiejskich. Rozmówcy wyrazili opinię, że szczególnie (choć do tej pory nie wykorzystany na właściwą skalę) potencjał tkwi w kołach gospodyń wiejskich, często stanowiących jedyną formę aktywności obywatelskiej na obszarach niskourbanizowanych.

Podkreślano też znaczenie form aktywizacji, które obejmują praktykę zawodową, organizację staży i szkoleń zawodowych. Pożądanym przez organizacje kierunkiem oddziaływań są także przedsięwzięcia uwzględniające dotacje na uruchomienie własnej działalności gospodarczej.

(...) bo wydaje nam się, że np. sporo osób przychodzi do nas po pomoc uzupełnienie wniosków o pozyskanie środków na rozpoczęcie działalności udzielanych przez Urząd Pracy. To jest taka dotacja na rozpoczęcie działalności, wydaje nam się dla osób 45+ byłaby dobrym rozwiązaniem, bo jeżeli nie mogą znaleźć pracy u kogoś w jakiejś firmie, to może własna działalność byłaby dla nich rozwiązaniem problemów na rynku pracy. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

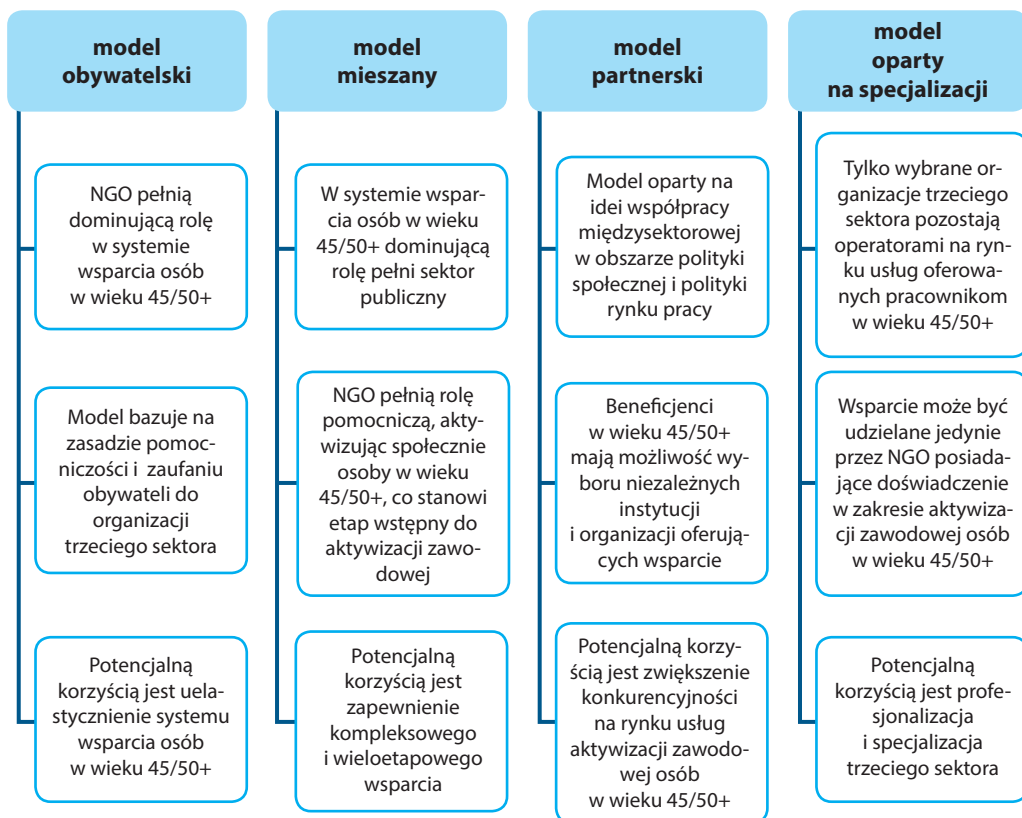
Na szczególną uwagę zasługują plany działań NGO związane z aktywizacją zawodową kobiet.

Generalnie nie chcemy odpuścić tego projektu, o którym wspominałem wcześniej, kierowanego do kobiet 45+ na opiekunkę dla dziecka, bo myślimy, że jest to dobry pomysł i ma to przyszłość, szczególnie w tej sytuacji, jaką mamy teraz na rynku, że brakuje przedszkoli, takie osoby są potrzebne i myślę, że rodzina, która ma dziecko będzie miała do wyboru taką panią w domu i przedszkole, za które też trzeba płacić, to byłaby skłonna skorzystać z tego i tutaj co prawda złożymy modyfikacje, poprawimy się i myślę, że będziemy to w przyszłości aplikować dalej. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

11.4. Cztery wizje roli organizacji pozarządowych w aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Respondenci, zapytani o rolę organizacji pozarządowych w aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, wyrażali zróżnicowane opinie, z których wyraźnie wyłaniają się cztery wizje, z odmiennie określonymi rolami organizacji pozarządowych (rys. 11.2).

Rysunek 11.2. Rola trzeciego sektora w systemie wsparcia osób w wieku 45/50+



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Przywojska, *Raport z badania jakościowego organizacji pozarządowych w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

Model obywatelski

Organizacje pozarządowe lepiej niż organy samorządowe wypełniają zadania związane z aktywizacją zawodową mieszkańców. Często zastępują one instytucje samorządowe (np. PUP), które nie zawsze mogą pomóc, gdyż mają „związane ręce” z uwagi na ich ogromne biurokratyzowanie i sformalizowanie. Organizacje trzeciego sektora są bardziej elastyczne i kreatywne w niesieniu pomocy. Takie podejście dobrze ilustruje następujący cytat:

Osoby, które do nas przychodzą, skarżą się, że są odrzucani w urzędach pracy, nie mogą skorzystać z oferty urzędów. Dzięki takim instytucjom jak nasza, osoby te mogą skorzystać z oferty szkoleniowej, kursów. [NGO, rynek typu A, świętokrzyskie]

Charakterystyczne w tym kontekście są wypowiedzi podkreślające, że pracownicy NGO mają większą motywację niż urzędnicy.

(NGO) po to są też tworzone, żeby właśnie w takich sytuacjach wyręczać urzędy, które są do tego zobligowane ustawami czy przez rząd, a tutaj, w organizacji pozarządowej jest większa inicjatywa, lepsze zaangażowanie w to wszystko i człowiek nie robi tego bo musi, ale robi to, bo chce i myśli, że tak to powinno wyglądać. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

Dominująca rola organizacji pozarządowych w aktywizacji osób 45/50+ jest racjonalnie uzasadniana tym, że organizacje pozarządowe pomagają we współpracy ze środowiskiem lokalnym, co jest najbardziej pożądaną i najskuteczniejszą drogą aktywizacji. Są lepiej umocowane w miejscowej społeczności niż inne podmioty, są „bliżej ludzi”. Na ten argument warto, jak sądzę, zwrócić szczególną uwagę w kontekście barier mentalnych, jakie powstrzymują osoby w wieku 45/50+ przed zaktywizowaniem się społecznie i zawodowo.

Bo czasem nie jest to kwestia, że osoba sobie nie radzi, tylko osoba nie potrafi się odnaleźć i ona nawet nie pójdzie do tego urzędu, żeby porozmawiać, bo urząd jest dla niej barierą. Więc organizacje mogą łatwiej dotrzeć do takich osób, którym warto pomóc. [NGO, rynek typu B, mazowieckie]

Organizacje pozarządowe zapewniają beneficjentom inne, lepsze traktowanie.

(...) [w urzędach pracy] człowiek traktowany jest bardzo anonimowo i przedmiotowo. A my nie możemy sobie pozwolić na przedmiotowe traktowanie klienta, ponieważ tak naprawdę z niego żyjemy. Klient nam przynosi pieniądze i musimy znaleźć czas dla każdego. Krótko mówiąc: zupełnie inna kategoria obsługi. [NGO, rynek typu A, mazowieckie]

Model mieszany

Organizacje pozarządowe nie muszą działać konkretnie na rzecz aktywizacji na rynku pracy. Poprzez szeroką gamę podejmowanych działań wspomagających samodzielność, aktywność, integrację, rozwój, profilaktykę zdrowotną itp. pośrednio wpływają również na poprawę pozycji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy. Rola organizacji pozarządowych, choć nie jest pierwszoplanowa, ma bardzo duże znaczenie w sferze aktywizacji zawodowej osób po 45. roku życia, bowiem zaangażowanie w wolontariat może być pierwszym krokiem ku zwiększeniu aktywności tej grupy osób. W tym podejściu można zrekonstruować wizję ładu społecznego, w którym organizacje społeczne pełnią rolę komplementarną wobec instytucji publicznych. W takiej wizji organizacje trzeciego sektora pełnią funkcję aktywizacji społecznej wolontariuszy, a przez to ułatwiają ich późniejszy powrót na rynek pracy. Potwierdzeniem niech będzie cytat z wypowiedzi uczestniczki Panelu Ekspertów:

(...) Urzędy pracy jak wspierają nawet osoby 50+ to do momentu, kiedy te osoby dostaną dotację. I w tym momencie przestają być bezrobotne i zostają same ze swoim problemem. To jest dla nas w ogóle niewyobrażalne, bo potrzeba bezpieczeństwa jest jedną z podstawowych potrzeb i stabilizacji dla osób dojrzałych. (...) Żeby to było faktycznie skuteczne wykorzystanie tych pieniędzy, istnieje konieczność zapewnienia sprawowania jakiejś opieki merytorycznej nad tymi biznesami, a urzędy pracy tego nie mogą robić, no, bo to już nie są osoby bezrobotne. W związku z czym jest pole do popisu właśnie chociażby dla takich jak nasza³⁰⁸.

Model partnerski

Rola trzeciego sektora w sferze aktywizacji zawodowej jest ważna, bo stanowi alternatywę dla działań jednostek samorządowych. Nie jest dobrze, jeśli PUP to jedyne miejsce, do którego może się udać osoba szukająca pomocy w kwestii zatrudnienia i poruszania się po rynku pracy. Ważne jest, aby mieszkańcy mieli świadomość, że mają się do kogo zwrócić. Działanie na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ może być z sukcesem podejmowane przez organizacje pozarządowe, które mają wszelkie narzędzia, aby takie osoby wspierać na rynku pracy. Jednak nie udźwigną całego systemu aktywizacji

³⁰⁸ Stenogram ze spotkania Panelu Ekspertów, zrealizowanego w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Łódź, dn. 27.07.2012 r.).

zawodowej osób z tej grupy wieku. Najskuteczniejsze są działania międzysektorowe, podejmowane w partnerstwie.

(...) tutaj musi być to realizowane w ujęciu tego trójsektorowego partnerstwa, ponieważ sam sektor pozarządowy momentami sprawia wrażenie takiego mało popularnego i dopiero w połączeniu z biznesem czy samorządem dużo łatwiej dany projekt zrealizować, sfinansować i ja już tutaj z doświadczenia wiem, że jest to jakby element niezbędny, to szeroko rozumiane partnerstwo, trójsektorowość, o którym się coraz dużo mówi, mówi się właśnie bez kozery, bo tylko takie rozsądne się dogadanie wszystkich partnerów ułatwia naprawdę zdecydowanie realizację wielu działań. [NGO, rynek typu B, lubuskie]

Warto, aby działanie na rzecz osób po 45./50. roku życia stało się jedną ze specjalizacji organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową. Wtedy będą mogły one lepiej włączyć się w system pomocy pracownikom w wieku 45/50+ i działać bardziej efektywnie.

Model oparty na specjalizacji

Ostatni ze scenariuszy roli, jaką powinny odgrywać organizacje pozarządowe w procesie aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+, to wizja wąskiej specjalizacji organizacji trzeciego sektora. Działania tego typu powinny podejmować tylko takie organizacje, które mają odpowiednie zasoby i możliwości, i które są przygotowane do pracy aktywizacyjnej z kobietami i mężczyznami w wieku 45/50+. Inne organizacje, nieprzygotowane do pracy z tą grupą wiekową, nie powinny podejmować takich inicjatyw. Ten postulat wydaje się niezwykle racjonalny, jeśli weźmiemy pod uwagę rosnącą konkurencję wśród organizacji ubiegających się o pozyskanie, niekiedy za wszelką cenę, środków unijnych, niezależnie od profilu dotychczasowych działań, kompetencji, potencjału kadrowego i materialnego. Brak takich kompetencji i potencjału oznacza niekiedy podejmowanie programów aktywizacyjnych czy działań, które nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, a w skrajnych przypadkach kompromitują idee społeczeństwa obywatelskiego i jego reprezentantów, którymi są organizacje pozarządowe.

Podsumowanie części III

Wsparcie aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat ocenianie było na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu wśród samych zainteresowanych (czyli osób znajdujących się w tym właśnie wieku), pracodawców oraz instytucji mających z założenia pomoc taką oferować, czyli instytucji rynku pracy, organizacji pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych. Należy zauważyć, iż w zależności od zbiorowości badanych, oceny te dość istotnie się różnią.

W zbiorowości osób w wieku 45 i więcej lat (tak kobiet jak i mężczyzn) zaobserwowano generalnie słabą znajomością rozwiązań mających na celu wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy, co może przekładać się na mniejszą skłonność do ich wykorzystywania. Znajomość ta jest słaba w szczególności wśród osób bezrobotnych, które w małym stopniu interesują się przedkładanymi im ofertami wsparcia, rzadko z nich korzystają, a jeżeli już, to najczęściej występują tu tradycyjne usługi pośrednictwa pracy oraz szkolenia. Formami wsparcia ocenianymi jako najbardziej potrzebne było właśnie pośrednictwa pracy, szkolenia zawodowe, a przede wszystkim wszelkie formy zatrudnienia subsydiowanego (roboty publiczne, prace interwencyjne, staże).

Pozytywną opinią osób w wieku 45 i więcej lat nie cieszą się instrumenty wsparcia aktywności zawodowej wpisujące się w działania jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, czyli prace społecznie użyteczne i kontrakty socjalne. Wyniki badań wskazały, że – zdaniem respondentów – również związki zawodowe niezbyt angażują się w proces wspierania aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat. Ich wsparcie koncentruje się na ochronie przed zwolnieniem z pracy, nie wykazują się natomiast dbałością o to, aby pracodawca pomógł zwalnianym pracownikom w ponownym znalezieniu pracy.

Pracodawcy nieco lepiej są zorientowani w rozwiązaniach stosowanych w celu aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+. Podobnie jak osoby w tym wieku, najlepiej ocenili dwa instrumenty należące do narzędzi aktywnej polityki rynku pracy, którymi dysponują publiczne służby zatrudnienia, a mianowicie dofinansowanie ze środków publicznych wyposażenia miejsca pracy oraz szkolenia bezrobotnych w wieku 50+. Z kolei obie grupy respondentów za najłagodniejszy element systemu wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 45+ ocenili ograniczenie możliwości łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury do takiej sytuacji, w której zostanie rozwiązany stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą oraz ograniczenie uprawnień do tzw. emerytur pomostowych.

Pozytywne oceny wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy znacznie częściej formułowane były przez respondentów pochodzących z terenów powiatów zaliczonych do rynków pracy typu B i C, niż rezydentów obszarów typu A.

Jedyną instytucją rynku pracy, która oferuje dedykowane osobom w wieku 50+ wsparcie aktywności zawodowej są publiczne służby zatrudnienia, zobligowane do tego ustawowo. Zgodnie z obowiązującymi ustaleniami, osoby bezrobotne w tym wieku są traktowane jako znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Tej kategorii bezrobotnych oferowane są (między innymi) niektóre instrumenty aktywnej polityki rynku pracy, a także inne rozwiązania, związane np. z przygotowywaniem indywidualnych planów działania. Wyniki badań wskazały jednak, iż potrzeba okazywania specjalnego wsparcia osobom bezrobotnym w wieku 50+ nie zawsze jest dostrzegana przez publiczne służby zatrudnienia, które chętniej koncentrują się na poprawie sytuacji osób młodych, mających zdecydowanie gorszą sytuację na rynku pracy. Pozostałe instytucje rynku pracy, czyli instytucje szkoleniowe oraz agencje zatrudnienia generalnie nie oferują specjalnego wsparcia osobom w wieku 45/50+.

Wbrew potocznemu przekonaniu, szczególnego wsparcia w procesie aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ nie oferują również instytucje pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe. I jedno i drugie nie mają specjalnych ofert przeznaczonych wyłącznie dla

klientów w tym wieku. Zdecydowana większość prowadzonych przez nie działań jest bowiem skierowana do wszystkich beneficjentów, bez względu na wiek. Dzieje się tak zwłaszcza w instytucjach pomocy społecznej. Z kolei niektóre organizacje pozarządowe prowadzą działania ukierunkowane na integrację i aktywizację społeczną osób starszych bądź świadczą usługi z zakresu aktywizacji bądź reintegracji zawodowej, jednak nie kierują ich wyłącznie do beneficjentów w wieku 45/50+.

Podsumowując, dotychczasowy zakres wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+ w Polsce ocenić można jako słabo rozbudowany, co daje podstawy dla niskiej jego znajomości wśród wszystkich potencjalnych beneficjentów z jednej strony, a z drugiej – do słabej oceny tych, którzy go znają.

Część IV

**Pożądane kierunki i obszary wsparcia aktywności
zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+**

Rozdział XII

Wnioski generalne

Elżbieta Kryńska, Jerzy Krzyszkowski, Bogusława Urbaniak

Głównym celem badań, których wyniki zaprezentowano w niniejszym raporcie, był opis i ocena sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce, a także ocena roli instytucji wspierających aktywność zawodową osób w tym wieku. Uzyskano w ten sposób wielowątkowy obraz polskiego społeczeństwa w wieku 45/50+, uwzględniający przede wszystkim jego sytuację zawodową, ale także inne charakterystyki (sytuację rodzinną, ekonomiczną, zdrowotną, aktywność społeczną, edukacyjną), które zwykle determinują decyzje dotyczące dalszej aktywności zawodowej. Wyniki badań dowiodły potrzeby ich przeprowadzania – postrzeganie pracobiorców w wieku 45/50+ przez pracodawców oraz reprezentantów instytucji rynku pracy i polityki społecznej jest nasycone stereotypami, co wyraźnie implikuje potrzebę promowania i upowszechniania zatrudniania osób z tej grupy. Stworzony w ramach *Diagnozy* obraz Polaków w wieku 45/50+ pozwoli też na bardziej trafne programowanie działań kierowanych do tej grupy przez instytucje publiczne i prywatne organizacje, z własnej inicjatywy wprowadzające usprawnienia w zarządzaniu różnorodnością związaną z wiekiem, a także aplikujące o wsparcie w ramach programów o zasięgu międzynarodowym, krajowym, regionalnym i lokalnym. Na podkreślenie zasługuje zwłaszcza uwzględnienie poziomu lokalnego poprzez wprowadzenie przekroju analiz według typu rynku pracy. Jak wielokrotnie akcentowano, dywersyfikacja propozycji kierowanych do ośrodków o różnym stopniu urbanizacji, i w związku z tym o odmiennych charakterystykach demograficznych i zróżnicowanym poziomie bezrobocia, jest konieczna dla lepszej skuteczności i trwałości prowadzonych polityk.

Niezależnie od wymienionych w dalszej części rozdziału wniosków syntetycznych, rysują się trzy wnioski mające charakter generalizujący:

1. Populacja kobiet i mężczyzn wieku 45/50+ analizowana pod kątem potencjału aktywności zawodowej jest zbiorowością głęboko zróżnicowaną, nie tylko ze względu na specyficzne cechy wynikające z przynależności do danej podgrupy wieku, ale przede wszystkim z uwagi na miejsce zamieszkania (typ lokalnego rynku pracy, miasto/wieś).
2. Zróżnicowanie populacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ lat implikuje odmienne podejście instytucji rynku pracy oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej do działań aktywizujących, które powinny uwzględniać możliwości i chęci uczestnictwa w aktywnym życiu zawodowym, odrębne w odniesieniu do różnych grup osób w wieku 45/50+, odnajdujących się na odmiennych typach lokalnych rynków pracy, zamieszkujących wieś i miasto.
3. „Marsz pokoleń” w grupie 45/50+ przyniesie zmianę jakościową kapitału ludzkiego, która będzie implikowała odmienny stosunek do dalszej aktywności zawodowej, o czym można wnioskować na podstawie różnic występujących między subpopulacją w wieku 45-49 lat, a kolejnymi subpopulacjami.

Szczegółowe wnioski z badań wraz z uzasadnieniem sformułowanym na podstawie otrzymanych wyników zostały przedstawione w tab. 12.1.

Tabela 12.1. Wnioski syntetyczne

Część 1. Ocena aktualnej sytuacji zawodowej i społecznej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce

Grupa	Wnioski	Uzasadnienie
badanie osób w wieku 45+	<p>Potencjał zasobów pracy w wieku 45/50+ mimo poprawy sytuacji nadal nie jest w pełni wykorzystywany – osoby te w jednej trzeciej pozostają poza rynkiem pracy; w grupie w wieku emerytalnym tylko nieliczne nadal pracują.</p> <p>Szansę, możliwość, a także dostępne formy aktywnego życia zawodowego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ są uwarunkowane miejscem zamieszkania: miasto – wieś.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poziom wskaźnika zatrudnienia w grupie 45-59/64 lata wzrósł z 58,5% do 61%, również wśród osób w wieku 60/65 i więcej lat miał miejsce jego wzrost – odpowiednio, z 5,9% do 6,4% w okresie I kw. 2010 – I kw. 2012; przyrosty te należy uznać za duże, gdyż w tym samym okresie poziom wskaźnika zatrudnienia dla ogółu ludności wzrósł zaledwie o 0,7 pkt proc. • Połowa kobiet i częściej niż co trzeci mężczyzna w wieku 45-69 lat pozostają bierni zawodowo; średnio co dziesiąta osoba jest według samooceny bezrobotna, co należy wiązać w dużym stopniu z efektem wcześniejszych odejść na emeryturę/rentę; średnio co czternasta kobieta i co dwunasty mężczyzna są według samooceny bezrobotni; po 60./65. roku życia pracuje tylko co dwunasta kobieta i co dziesiąty mężczyzna. • Indywidualna działalność gospodarcza to niewielki obszar aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+. • Największe szanse wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+ dają rynki pracy zaliczone do typu C, czyli tereny silnie zurbanizowane, o dużym udziale osób w wieku 45/50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych, ale o dobrej sytuacji na rynku pracy. • Osoby w wieku 45/50+ mieszkające na wsi stosunkowo rzadko zajmują się działalnością rolniczą – zaledwie 10,2% kobiet i 14,7% mężczyzn deklarujących wieś jako miejsce zamieszkania wskazało, że prowadzi własne gospodarstwo rolne. • Przeważająca część kobiet jest nieaktywna zawodowo (łącznie 45% jest na emeryturze lub rencie), co czwarta pracuje najmniej, co dziesiąta określiła się jako bezrobotna.

<p>badanie osób w wieku 45+</p>	<p>cd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miejscem pracy kobiet i mężczyzn jest przede wszystkim sektor publiczny – pracuje w nim co druga kobieta w wieku 45-59 lat i co czwarty mężczyzna w wieku 45-64 lata. • Praca dostępna jest dla większości poza miejscem zamieszkania – prawie wszyscy mieszkańcy wsi dojeżdżają do pracy – 89% mężczyzn w wieku 45-49 lat i 77% w wieku 50-64 lata, zaś w przypadku kobiet – odpowiednio – 75% i 63%; fakt ten ma ujemny wpływ na ich zainteresowanie pracą w dalszym okresie życia. • Wśród mężczyzn odsetek zatrudnionych oraz emerytów i rencistów jest zbliżony (odpowiednio, ok. 35% i 32%), a odsetek uznających się za bezrobotnych jest analogiczny jak w przypadku kobiet. • Na wsi występuje bezrobocie ukryte. • Prawo do zasiłku ma co trzecia kobieta mieszkająca na wsi wobec co piątego mężczyzny, w miastach zaś proporcje te są odwrócone – 23% kobiet wobec 32% mężczyzn. • Rolnicy są najmniej mobilną grupą spośród pracujących w wieku 45/50+ – w przypadku bezrobocia zaledwie 2% kobiet i 7% mężczyzn zadeklarowało ewentualną skłonność do emigracji zarobkowej poza granice kraju, a, odpowiednio, 4% i 11% – do wyjazdu w odległe miejsce Polski, 4% i 6% – do zmiany specjalności zawodowej, 9% i 7% – do zmiany zawodu. • Emerytura jest głównym źródłem dochodów części dla mieszkańców wsi niż miast. Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast korzystają z zasiłku dla bezrobotnych oraz z pomocy materialnej rodziny, mieszkający w miastach natomiast częściej niż na wsi czerpią dochód z własnej działalności gospodarczej. • Co czwarty mieszkaniec wsi, wobec co dziesiątego mieszkańca miast, zakończył edukację na poziomie podstawowym, 45% – na zasadniczym zawodowym (wobec 36% osób w wieku 45/50+ w miastach). • Miasta charakteryzują się znacznie wyższym odsetkiem osób z wykształceniem wyższym niż tereny wiejskie. • Pracodawcy w większym zakresie stosują praktyki zarządzania wiekiem w miastach, zaś na wsiach częściej kierują się lojalnością wobec wieloletniego pracownika; w miastach osoby zbliżające się do emerytury mają szanse wydłużenia okresu zatrudnienia z uwagi na ich unikalne kwalifikacje, na wsiach – ze względu na relacje lojalnościowe.
---------------------------------	------------	--

<p>badanie osób w wieku 45+</p>	<p>Typ lokalnego rynku pracy określa szanse i możliwości aktywnego życia zawodowego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Powinien profilować ofertę aktywnych programów rynku pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bierność zawodowa jest większa wśród kobiet zamieszkujących powiaty na rynku pracy typu A (59,3%) niż w powiatach rynku typu B (47,9%) i C (42,3%). Natomiast wśród mężczyzn nie ma takiej prawidłowości, wręcz odwrotnie – skala bierności zawodowej na rynkach pracy typu A jest nieco mniejsza niż na rynkach B i C. • Bezrobocie kobiet i mężczyzn ma relatywnie mniejszy zasięg na rynkach pracy typu A i C, lecz dzieje się to z odmiennych powodów – w pierwszym przypadku decyduje o tym, jak się wydaje, mniejsze zainteresowanie pracą jako taką, w drugim – stosunkowo większa dostępność ofert pracy. • Kobiety – niezależnie od grupy wieku – wyróżniają się dużą aktywnością zawodową na rynkach typu C; dotyczy to także kobiet, które przekroczyły wiek emerytalny. • Mężczyzn cechuje wysoka aktywność zawodowa na rynkach typu A do czasu ukończenia wieku emerytalnego; sytuacja radykalnie się zmienia po 65. roku życia – najwięcej pracujących mężczyzn w wieku 65+ odnotowano na rynkach typu C i B, zaś najmniej – na rynku typu A. • Bezrobotne kobiety na rynku typu A uprawnione były do zasiłku częściowej (26%) niż mężczyźni (15%), podczas gdy w powiatach rynku typu C było odwrotnie – 19% kobiet (wobec 27% mężczyzn) pobierało zasiłek dla bezrobotnych. • Najwięcej osób objętych bezrobociem długotrwałym odnotowano na lokalnych rynkach pracy typu C i A (60%). • Na rynku typu C występują największe możliwości ponownego znalezienia pracy w przypadku utraty dotychczasowej, zaś najmniejsze – na rynku typu A (oceny pracodawców i osób w wieku 45/50+). • Mobilność terytorialna nieco częściej deklarowana jest przez mieszkańców powiatów typu A lub B. • Najlepsza kondycja w zakresie dochodów kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ występuje na rynku typu A; brak dochodów w ogóle deklarują najczęściej kobiety z powiatów typu C oraz mężczyźni z rynków typu A i C. • Lepiej swój stan zdrowia oceniają mieszkańcy powiatów typu C – prawie połowa z nich ocenia swoje zdrowie dobrze lub bardzo dobrze (wobec ok. 35% mieszkańców pozostałych obszarów).
---------------------------------	---	--

<p>badanie osób w wieku 45+</p>	<p>cd.</p> <p>Odmierna sytuacja kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ jest charakterystyczna dla subpopulacji wyznaczonych według trzech grup wieku: 45-49 lat, 50-59/64 lata (wiek przedemerytalny), 60/65-69 lat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Osoby w wieku 45/50+ podejmują pracę najemną na czas określony o wiele częściej na rynkach typu A niż na pozostałych, natomiast na czas nieokreślony – na rynkach typu C; na tych ostatnich podpisywana jest także największa liczba umów cywilnoprawnych. • Mieszkańcy rynku typu C są w większym stopniu zainteresowani wszelaką aktywnością edukacyjną (szkoleniową) niż mieszkańcy pozostałych rynków pracy; najwięcej osób nieplanujących zmian w swoich kwalifikacjach występuje na rynku pracy typu A (41,7%), a najmniej – na rynku typu C (28,3%). • Pracodawców na rynkach typu C i A charakteryzuje odmienny stosunek do praktyk związanych z zarządzaniem wiekiem – częściej sięgają po nie na rynku C niż na A; pracodawcy z rynku A częściej niż z rynku C kierują się senioralnością w decyzjach personalnych. • Różne czynniki mogą zachęcić do podejmowania pracy na emeryturze: na rynku typu A dogodne warunki i praca wykonywana w domu, zaś na rynku typu B – praca w niepełnym wymiarze czasu i w niewielkiej odległości od miejsca zamieszkania. • Rynek typu A oferuje małe szanse wydłużenia pracy osobom zbliżającym się do emerytury, a jeśli to następuje, to ze względu na lojalność pracodawcy wobec wieloletniego pracownika. <ul style="list-style-type: none"> • Osoby z najmłodszej kategorii wieku (45-49 lat) w większości wykonują pracę najemną w sektorze niepublicznym; grupa ta jest dość dobrze wykształcona, przejawia zainteresowanie aktywnością edukacyjną (głównie kobiety); dla co dziesiątej osoby temat jej kariery zawodowej jest już zamknięty. • Dość pesymistycznie wypadają oceny możliwości ponownego znalezienia pracy w przypadku utraty ją tymczasowej wśród kobiet w wieku 45-49 lat; mężczyźni w dużej mierze są przekonani, że znalazłby ją bez trudu (co czwarty). • Dość wysoka samoocena (w przypadku grupy 45-49 lat) posiadanych kompetencji, szczególnie „miękkich”; choć także tych przydatnych w nowoczesnej gospodarce. • Wraz z przejściem do grupy pięćdziesięciolatków nie tylko zmienia się status rodzinny, ale także wzrasta niepokój w związku z trudnościami obserwowanymi na rynku pracy; niższy poziom wykształcenia niż w młodszej subpopulacji; do sektora niepublicznego częściej trafiają mężczyźni, zaś do publicznego – kobiety. • Z wiekiem spada odsetek chętnych do ewentualnego przekwalifikowania się wśród pracujących i osób w sytuacji bezrobocia; gdyby pracy zabrakło, poszukiwania byłyby skoncentrowane na jakiegokolwiek pracy, ale pod warunkiem jej świadczenia w miejscu zamieszkania. • Osoby w wieku emerytalnym to aktualnie w zdecydowanej większości osoby biernie zawodowo; dość słabo wykształcone w porównaniu z osobami w wieku 45-49 lat, posiadające niewielkie umiejętności niezbędne w nowoczesnej gospodarce, jak znajomość języków obcych czy obsługa komputera; nieliczne, które nadal pracują, znajdują pracę w sektorze niepublicznym; można przypuszczać, że niewiele osób wśród nadal pracujących dysponuje unikalnym kapitałem ludzkim, co wpływa na ich pozytywne oceny własnych szans na ponowne znalezienie pracy w sytuacji bezrobocia.
---------------------------------	--	---

badanie osób w wieku 45+	<p>Sytuacja finansowa osób w wieku 45/50+ nie jest korzystna; osoby pracujące są w lepszej sytuacji finansowej niż przeciętny przedstawiciel tej grupy wieku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ponad połowa osób w wieku 45/50+ utrzymuje się ze świadczeń społecznych, a tylko dwie na pięć uzyskują dochody dzięki pracy własnej. • Zbiorowość ta jest bardzo różnicowana pod względem wysokości dochodów netto, niewielki jej odsetek jest pozabawiony jakichkolwiek dochodów (według ocen własnych). • Kobiety są w znacząco gorszej sytuacji, jeśli chodzi o dochody, niż mężczyźni; rozpiętość dochodów netto kobiet i mężczyzn rośnie wraz z wiekiem na niekorzyść kobiet – z 1:1,15 w grupie 45-49 lat do 1:1,46 w grupie 60/65-69 lat. • Poziom dochodu jest dodatnio skorelowany z poziomem wykształcenia, stopniem zaszerogowania, stażem pracy. • Poziom życia oceniany jest najczęściej jako skromny, wystarczający na zaspokojenie podstawowych potrzeb. • Co siódma osoba w wieku 45/50+ żyje w ubóstwie, gdyż jej dochody wystarczają co najwyżej na pokrycie wydatków na żywnienie, zaś inne wydatki stanowią problem.
	<p>Stan zdrowia jako determinanta aktywności zawodowej wyznacza trwale grupy pozostające poza rynkiem pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Co piąta osoba w wieku 45/50+ uważa, że jej stan zdrowia jest zły lub bardzo zły. Samoocena stanu zdrowia jest jednak wypadkową wielu czynników i wskazuje raczej na pewien poziom zadowolenia ze stanu zdrowia niż na jego faktyczny stan. W sytuacji, gdy blisko co dziesiąta osoba w wieku 45/50+ posiada orzeczony stan niepełnosprawności (co ósma otrzymuje rentę z tytułu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub niepełnosprawnością, pozostającymi w związku z pracą zawodową bądź warunkami pracy), tylko co piąty rencista (częściej kobieta niż mężczyzna) uznaje, że aktualny stan zdrowia nie ogranicza jego możliwości podjęcia pracy zawodowej.

<p>badanie osób w wieku 45+</p>	<p>Spoleczność w wieku 45-69 lat jest zróżnicowana pod względem statusu na rynku pracy, zachowań wobec pracy w perspektywie bieżącej i przyszłej; wyraźną rolę w tych aspektach odgrywa płeć osób w wieku 45/50+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kobiety w wieku 45/50+ w odróżnieniu od mężczyzn: <ul style="list-style-type: none"> (a) odchodzą na emeryturę mając prawie 60 lat; (b) im bliżej do emerytury, tym mniejszą odczuwają satysfakcję z życia, której poziom i tak jest generalnie niższy niż u mężczyzn; (c) są wykształcone lepiej od mężczyzn; im młodsze, tym lepiej wykształcone; w grupie 45-49 lat co piąta ma wyższe wykształcenie, tylko 7% ma wykształcenie co najwyżej gimnazjalne; (d) przy ogólnej małym zainteresowaniu podnoszeniem kwalifikacji wśród osób w wieku 45/50+, wykazują się większą aktywnością niż mężczyźni; (e) przy ogólnej niechęci pracujących w wieku 45/50+ do przekwalifikowania się, wyrażają nieco większe zainteresowanie nim (24% kobiet jest gotowa do tego wysiłku – wobec 20% mężczyzn); (f) kobiety są przekonane o słabszych szansach ponownego uzyskania pracy, jeśli zostaną zwolnione; (g) ich szanse są większe na rynku pracy typu C i tam aktywniej poszukują pracy (w porównaniu z mieszkaniami powiatów na rynkach typu A i B); (h) częściej pracują w sektorze publicznym niż niepublicznym, ale po 60. roku życia częściej dorabiają w sektorze niepublicznym; (i) zanim przejdą na emeryturę, pracują poza miejscem zamieszkania (dotyczy to co piątej kobiety); (j) na ogół pracują w pozycji siedzącej lub stojącej/chodzącej, bez konieczności ponoszenia zbyteknie wysiłku fizycznego; jednak co piąta kobieta w wieku 45-69 lat wykonuje pracę fizyczną połączoną z podnoszeniem ciężkich przedmiotów, w tym także – choć rzadko – bardzo ciężkich; (k) jedna czwarta bezrobotnych może liczyć na zasiłek dla bezrobotnych; (l) niezależnie od grupy wieku, pozostają w bezrobociu dłużej niż mężczyźni; (m) do 60. roku życia mieszkają wspólnie z innymi członkami rodziny, potem sytuacja zmienia się – częściej niż co trzecia kobieta prowadzi gospodarstwo jednoosobowe; (n) połowa kobiet w wieku 45-49 lat i co trzecia w wieku 45-69 lat posiada prawo jazdy, potwierdzające umiejętności kierowania pojazdami samochodowymi.
	<p>Aktywność zawodowa osób w wieku 45/50+ jest istotnie powiązana nie tylko z płcią, ale także z wiekiem, poziomem wykształcenia i stażem pracy. Zespół tych trzech cech w trafny sposób pozwala wyjaśnić szanse na zatrudnienie osób w wieku 45/50+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zróżnicowanie tego typu jest obserwowane nawet w obrębie grupy wiekowej 45/50+: w przedziale wieku 45-59/64 lata istotnie wyższe prawdopodobieństwo podjęcia pracy (zasilenia grupy pracujących) dotyczy osób z młodszych grup wieku 45+, o dłuższym stażu pracy, lepiej wykształconych. Podobne wnioski można wyciągnąć odnośnie do szans na zatrudnienie, choć w tym przypadku ujawnia się też znaczenie otoczenia – istotnie większe szanse na zatrudnienie mają mieszkańcy terenów określonych jako rynek pracy typu C, a więc terenów silniej zurbanizowanych, na których wprawdzie osoby w wieku 45/50+ mają znaczny udział w strukturze bezrobotnych, ale ogólnie dobre warunki sprzyjają zatrudnialności również i tej grupy.

badanie osób w wieku 45+	<p>Następuje konwergencja zachowań kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec własnej pracy zawodowej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Co piąty pracujący w Polsce mężczyzna i co czwarta pracująca w Polsce kobieta są w wieku 45-54 lata (IV kw. 2011). • Maleje różnica poziomów aktywności zawodowej według płci w kolejnych grupach wieku 45+; odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn w wieku 45-49 lat był wyższy od odsetka kobiet w tym wieku o 5 pkt proc., w grupie 50-59/64 lata – tylko o 2,5 pkt proc., zaś w wieku 60/65-69 lat – o 1,3 pkt proc. • Kobiety w rzeczywistości odchodzą na emerytury mając tyle lat, ile wynosi ich nominalny wiek emerytalny (59,8 roku w 2011 r.), w przeciwieństwie do mężczyzn, których w momencie odejścia na emeryturę dzieli od wieku nominalnego jeszcze średnio 4,9 roku (60,1 w 2011r.). • Realizują wzory karier niskotranzycyjnych – w swoim dotychczasowym życiu zawodowym mieli do czynienia średnio z 2-3 pracodawcami; większa transzycyjność karier zawodowych osób w wieku 45/50+ występuje na rynkach pracy typu C niż A i B, co wiąże się m.in. z większymi możliwościami w tym zakresie, jakie stwarzają obszary najmniej zurbanizowane, generujące w ujęciu bezwzględnym znacznie większą liczbę bardziej zdwyersyfikowanych miejsc pracy.
badanie osób w wieku 45+	<p>Skala zatrudnienia osób w wieku 45/50+ zależy od sekcji gospodarki narodowej oraz sektora własności.</p> <p>Satysfakcja z życia pozostaje w związku z zainteresowaniem pracą zawodową; rodzącej pojawiających potrzeb psychologicznych są powiązane z satysfakcją z życia, osoby zainteresowane aktywnością zawodową na emeryturze wyróżniają się określonym profilem potrzeb psychologicznych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mężczyźni w wieku 45-69 lat częściej niż kobiety pracują w przemyśle, górnictwie, hutnictwie oraz w budownictwie, a następnie w transporcie, gospodarce magazynowej, natomiast kobiety – w handlu, edukacji, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Sektor publiczny w większym stopniu niż niepubliczny sprzyja zatrudnieniu osób w wieku 45/50+. • Większą satysfakcję z życia uzyskują osoby reprezentujące aktywne postawy wobec pracy zawodowej w perspektywie dalszego życia (zależność ta jest wyraźna zwłaszcza w przypadku kobiet). • Mężczyźni wyróżniają się większą niż kobiety satysfakcją z życia; po przejściu na emeryturę ten rodzaj satysfakcji wyraźnie poprawia się; u kobiet w wieku 60+ satysfakcja z życia jest niższa w stosunku do osiągniętej przez kobiety w wieku 45-49 lat. • Najwyższy poziom satysfakcji z życia mają osoby w wieku 45/50+ z wyższym wykształceniem, pracujące na stanowiskach nierobotniczych – w odróżnieniu do robotników, zarówno wykwalifikowanych, jak i nie wykwalifikowanych. • Większa satysfakcja z życia cechuje osoby zamieszkujące na rynkach pracy typu A, a następnie typu C i B. • Największą satysfakcję z życia mają osoby w wieku 45/50+ z silną potrzebą dominacji i afiliacji; osoby, które przejawiają i mogą zaspokoić te potrzeby w relacjach społecznych są bardziej zadowolone z życia. • Mężczyźni, którzy chcą być aktywni zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego, wyróżniają się najwyższym natężeniem potrzeb osiągnięć, afiliacji i dominacji; w przypadku kobiet w grę wchodzi potrzeba osiągnięć i afiliacji. • Kobiety i mężczyźni, którzy planują zakończenie karier zawodowych wraz z nadejściem emerytury, mają silną potrzebę autonomii, zaś kobiety – także potrzebę dominacji.

badanie osób w wieku 45+	<p>Zadowolenie z pracy osób w wieku 45/50+ buduje dobra atmosferę w miejscu pracy; niezadowolenie wzbudza natomiast poziom wynagrodzeń/dochodów z pracy oraz szkolenia w miejscu pracy.</p> <p>Sytuacja bezrobocia osób w wieku 45/50+ to bezrobocie długotrwałe, prowadzące do wykluczenia z rynku pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Najważniejszym czynnikiem budującym zadowolenie z pracy są stosunki zarówno ze współpracownikami, jak i z przełożonymi; znaczą one więcej niż zadowolenie ze stabilności zatrudnienia. Szkolenia w miejscu pracy nie są obszarem przynoszącym satysfakcję (16% niezadowolonych z uczestnictwa w szkoleniach zawodowych oraz 28% osób, które uchylili się od odpowiedzi). Co trzecia osoba określająca się jako bezrobotna z różnych powodów nie jest wpisana do rejestru bezrobotnych. Półowa bezrobotnych w wieku 45/50+ jest dotknięta bezrobociem długotrwałym; osoby w wieku 45-69 lat pozostają w bezrobociu średnio od ponad trzech lat. Im starszy wiek, tym bardziej pesymistyczne wyobrażenia o własnych szansach na znalezienie pracy. Pesymistyczne oceny szans na ponowną pracę nie omijają osób w wieku 45-49 lat; bez szans na pracę w najbliższej okolicy bądź z ogromnymi trudnościami w tym zakresie widzą się w sytuacji bezrobocia co trzeci mężczyzna i co druga kobieta w wieku 45-49 lat. Czas pozostawania w bezrobociu jest wyraźnie krótszy w przypadku mężczyzn w wieku 45/50+ niż w przypadku kobiet. Poziom wykształcenia osób bezrobotnych w wieku 45/50+ potwierdza negatywny związek bezrobocia i poziomu wykształcenia – poza pracą najemną pozostaje co czwarta osoba w wieku 45/50+ z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i tylko 3% z wykształceniem wyższym. Częściej niż co czwarta kobieta i co piąty mężczyzna z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym popadli w stan bierności zawodowej po 45. roku życia, głównie z powodu długotrwałego bezrobocia.
badanie osób w wieku 45+	<p>Jeśli osoby w wieku 45/50+ zatrudnione od wielu lat stracą pracę, wybierają różne strategie sytuacyjne; w przypadku zagrożenia bezrobociem – podejmują wysiłki zmierzające do powrotu do pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> W przypadku utraty dotychczasowej pracy i przy małych szansach na ponowne jej znalezienie w swoim zawodzie/specjalności w bliskiej okolicy, rozpoczyna się poszukiwanie jakiegokolwiek pracy (nawet nie-zgodnej z kwalifikacjami) pod warunkiem małej odległości od miejsca zamieszkania (w swojej miejscowości lub w pobliżu). Najtrudniej znaleźć podobną pracę osobom w wieku 45/50+, które przed jej utratą pracowały w dużych organizacjach (zatrudnienie 250 i więcej osób). Najbardziej mobilne zawodowo w populacji 45/50+ są kobiety w wieku 45-49 lat – co piąta jest skłonna zmienić specjalność zawodową lub zawód.

<p>badania pracodawców/badanie osób w wieku 45+</p>	<p>Dla pracodawców zasoby pracy w wieku 45/50+ stanowią ważny segment zatrudnionych pracowników.</p> <p>Stan zdrowia pracowników w wieku 45/50+ rzutuujący na skalę ich absencji chorobowej nie stanowi problemu dla pracodawców.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pracownicy w wieku 45/50+ to wykwalifikowani robotnicy i specjaliści; na stanowiskach robotników nie wykwalifikowanych zatrudnione są częściej kobiety (co dziesiąta) niż mężczyźni (co siedemnasty), z drugiej jednak strony to one częściej niż mężczyźni pracują na stanowiskach kierowniczych, niezależnie od ich szczebla (7% ogółu kobiet i 5% mężczyzn to kadra kierownicza). • Ponad połowa pracodawców nigdy nie spotkała się z niechęcią pracowników w wieku 45/50+ do udziału w szkoleniach, co piąty pracodawca zauważyła wypalenie zawodowe u pracowników po 45./50. roku życia. • Pracodawcy nie zauważają, aby absencja chorobowa osób w wieku 45/50+ była większa niż innych pracowników; nawet w czteroletnim okresie ochronnym nadużycia zwolnień lekarskich występują bardzo rzadko – wskazało na nie 9% pracodawców. • Osoby w wieku 45/50+ pobierające renty z powodu stanu zdrowia są przekonane, że nie znalazłyby pracy, gdyby jej szukały, ponieważ pracodawcy wolą zatrudniać osoby w pełni sprawne, nawet gdy mają niższe kwalifikacje niż zgłaszający się renciści.
<p>badania pracodawców</p>	<p>Pracodawcy nie w pełni zdają sobie sprawę ze specyfiki zatrudnienia osób po 45. roku życia wynikającej z naturalnych procesów starzenia się.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wbrew zasadom ergonomii, mężczyźni w wieku 45/50+ (w tym z najstarszych przedziałów wieku) wykonują prace nieodpowiednie ze względu na wiek, związane z dużym obciążeniem fizycznym (noszenie bardzo ciężkich przedmiotów, np. w górnictwie, budownictwie); co więcej, sytuacja ta nasila się z wiekiem, także kobiety, choć dwupółkrotnie rzadziej niż mężczyźni, wykonują ciężkie prace fizyczne; 7% pracodawców, którzy zatrudniają emerytów i osoby posiadające prawo do świadczeń, lecz nie korzystające z niego, powierza im prace podstawowe o dużym obciążeniu fizycznym. • Przy ocenie efektów pracy, pracodawców nie interesuje wiek pracowników, ale uzyskane rezultaty (96%), które powinny być niezależne od wieku pracownika. • Pracodawcy deklarują, że przy doborze zadań dla pracowników w wieku 45/50+ kierują się wyłącznie kwalifikacjami, bez względu na wiek; zwracają czasem uwagę na preferencje pracowników, głównie w sektorze publicznym; istotne jest także doświadczenie w pracy o zbliżonym charakterze. • Jeśli pracodawcy stosują odmienne podejście do pracowników w wieku 45/50+ w ramach praktyk ZZL, to mają one charakter powierzchnowy i nie wynikają z zarządzania wiekiem w organizacji. • Ponad jedna trzecia zatrudnionych w wieku 45/50+ pozostaje w pracy po godzinach (średnio 22,4 godzin miesięcznie). • Pracodawcy zatrudniają osoby w wieku 45/50+ w soboty, niedziele i święta (co czwartą), prawie co drugi w terenie, co szósty w godzinach nadliczbowych, co dziesiąty w nocy; tylko 1,5% daje szansę telepracy, ale co czwarty umożliwiał pracę w ramach indywidualnych harmonogramów czasu pracy. • Zaledwie co ósmy pracodawca planuje zatrudnienie z uwzględnieniem wieku i co siódmy organizuje czas pracy biorąc pod uwagę wiek pracowników. • Choć pracodawcy stosują wynagradzanie za indywidualne efekty pracy (73%) i za kompetencje (71%), to nadal dość powszechnie występuje senioralne podejście w polityce płacowej (dodatki stażowe, awanse oparte na starszeństwie).

badania pracodawców	
cd.	<ul style="list-style-type: none"> • Dużą rolę przykłada się do budowania organizacji uczących się – praca w zespołach zróżnicowanych wiekowo (60% pracodawców), zarządzanie wiedzą (63%), kierowanie karierą pracowników, aby umożliwić wymianę doświadczeń pracowników w różnym wieku (66%) – przy czym rzadko jest stosowany sformalizowany system transferu wiedzy i umiejętności między pracownikami starszymi i młodszymi.
Trudna sytuacja na rynku pracy i przekonanie, że zwolnieni pracownicy w wieku 45/50+ mają małe szanse znalezienia podobnej pracy nie uszywnia polityki zatrudnienia względem osób w tym wieku.	<ul style="list-style-type: none"> • Zatrudnia się osoby w wieku 45/50+ z zewnętrznego rynku pracy – u co trzeciego pracodawcy, który odnotował przyjęcia do pracy w 2011 r., jeden na trzech przyjętych do pracy był w wieku 45/50+. • Przyjmowano do pracy na czas określony, w sektorze publicznym było to prawie regułą (u trzech na czterech pracodawców). • Największy odsetek pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45/50+ na czas określony był wśród największych podmiotów – 65,8% pracodawców zatrudniających 250 i więcej osób przyjmowało do pracy na czas określony osoby w wieku 45/50+. • Co trzeci pracodawca, który przyjął do pracy osobę w wieku 45/50+, decydował się na podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony. • Zwolnienia z pracy, obejmujące osoby w wieku 45/50+, dotyczyły jedynie 14% pracodawców. Osoby po 45/50. roku życia rzadko odchodzą z pracy na własne życzenie (dotyczy to 4,5% pracodawców, głównie z sektora publicznego i dużych podmiotów); odejścia na własne życzenie prawie nie zdarzają się w sektorze niepublicznym i w mikropodmiotach. • Kandydaci do pracy w wieku 45/50+ niezbyt często zgłaszają się w odpowiedzi na anonsy rekrutacyjne; jeśli już, to aplikują do dużych organizacji i w sektorze niepublicznym. • Nierzadkie są otwarte postawy dyskryminacyjne w procesie rekrutacji – ponad 1/10 pracodawców (11,4%) wyraźnie przyznała się do preferowania osób młodszych, częściej miało to miejsce w sektorze niepublicznym, w dużych organizacjach i w mikropodmiotach, najrzadziej – u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników.
Forma własności organizacji, jej wielkość, typ rynku pracy określają szanse na pozyskanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne w wieku 45/50+.	<ul style="list-style-type: none"> • W gorszej sytuacji są byli pracownicy sektora publicznego, gdyż w ich przypadku trudniej o pozyskanie pracy podobnej do poprzedniej niż w przypadku zwolnionych pracowników z sektora niepublicznego. • Najmniejsze utrudnienia w ponownym znalezieniu pracy miałyby bezrobotni w wieku 45/50+ na rynku pracy typu C, największe – na rynku typu A. Ma to związek z lepszymi lokalnymi uwarunkowaniami rozwoju gospodarczego, a tym samym z większym popytem na pracę.

badanie PSZ	<p>Generalnie aktualna sytuacja zawodowa osób w wieku 45/50+ jest oceniana jako trudna, przy czym zbiorowość osób w tym wieku jest niejednorodna w tym aspekcie. Największe problemy mają osoby zbliżające się do wieku emerytalnego, mniejsze zaś osoby w dolnych przedziałach wieku 45/50+. Niemniej jednak w porównaniu z sytuacją osób młodych (do 25. roku życia), sytuacja zawodowa osób w wieku 45/50+ jest zdecydowanie lepsza.</p> <p>Uwaga: Sytuacja zawodowa osób w wieku 45/50+ często oceniana była jako stosunkowo dobra, głównie ze względu na niski ich udział w zbiorowości bezrobotnych lub poprawę ich szans na rynku pracy w wyniku realizacji projektów adresowanych do tej grupy wiekowej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Osoby bezrobotne w wieku 45/50+ dłużej niż młodsze poszukują pracy (zwłaszcza jeżeli są długotrwale bezrobotne). Osoby pracujące z tej grupy wieku są bardziej niż osoby młode zagrożone zwolnieniem z pracy. Sytuacja zawodowa osób w wieku 45/50+ kształtuje się pod wpływem czynników obiektywnych i subiektywnych. Czynniki obiektywne (zewnątrzne) to sytuacja na lokalnym rynku pracy (wielkość i zmiany popytu na pracę). Do czynników subiektywnych zalicza się przede wszystkim niedostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych osób w wieku 45/50+ do potrzeb pracodawców: osoby po 45., a zwłaszcza po 50. roku życia, nie posiadają kompetencji zawodowych, które pozwoliłyby im w pełni realizować zadania na oferowanych stanowiskach pracy. Niedostosowanie to jest silniejsze u kobiet, których szanse powrotu na rynek pracy są mniejsze niż mężczyzn. Problem pogłębia się w przypadku wystąpienia dłuższej przerwy w aktywności zawodowej kobiet, wywołanej pełnieniem obowiązków macierzyńskich i rodzinnych.
badanie agencji zatrudnienia	<p>Z punktu widzenia procesu poszukiwania zatrudnienia sytuacja zawodowa osób w wieku 45/50+ jest również trudna, jak osób młodych – i jedni, i drudzy mają podobne (duże) trudności ze znalezieniem miejsca pracy.</p> <p>Jeśli chodzi o utrzymanie miejsca pracy, osoby w wieku 45/50+ w razie pojawienia się problemów w firmie są zwalniane w pierwszej kolejności.</p> <p>Uwaga: większość osób poszukujących pracy przez agencje zatrudnienia to osoby młode.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Są takie zawody, w których preferuje się zatrudnianie osób w wieku 45/50+. Do zainteresowania się pracodawców osobami starszymi przyczyniły się m.in. zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego, prowadzące do likwidacji zasadniczych szkół zawodowych. Na obecnym rynku pracy kurczą się zasoby ślusarzy, spawaczy, tokarzy itp. Możliwość zatrudnienia osób młodych wykonujących te zawody są nikłe, dlatego pracodawcy coraz częściej są wręcz zmuszeni do sięgania po doświadczonych, starszych pracowników, mających uprawnienia do ich wykonywania. Są również zawody i dziedziny, w których większą aprobataą pracodawców cieszą się kandydaci młodzi – ze względu np. na ich wygląd zewnętrzny, sprawność fizyczną, czy posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Czynnikiem mającym wpływ na sytuację osoby poszukującej pracy ma okres pozostawania bez pracy – im jest on dłuższy, tym trudniej jest znaleźć pracę dla takiej osoby. W przypadku redukcji zatrudnienia pracodawcy w pierwszej kolejności pozbawiają się starszych pracowników. To oni bowiem z uwagi na wysługę lat i posiadane doświadczenie zawodowe pobierają z reguły wyższe wynagrodzenia.
badanie instytucji szkoleniowych	<p>Jakkolwiek sytuacja zawodowa osób w wieku 45/50+ jest różnicowana, największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby, które przekroczyły 50. rok życia. Problemy te dotyczą jednak również ludzi młodych, zwłaszcza kobiety.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Do głównych powodów niechęci do zatrudniania osób w wieku 50+ należą: zbyt duże wymagania finansowe 50-latków, którzy oczekują od pracodawców „zapłaty” za ich długoletnie doświadczenie zawodowe; nastawienie, szczególnie dużych korporacji, na pozyskiwanie młodych stażystów i praktykantów; oraz obawy związane z okresem ochronnym osób zbliżających się do wieku emerytalnego.

IRP	<p>Sytuacja zawodowa osób w wieku 45/50+ jest trudna – mają kłopoty ze znalezieniem miejsca pracy, szczególnie dotyczy to osób w wieku 50+. Ale również trudna (lub trudniejsza) z tego punktu widzenia jest sytuacja zawodowa osób młodszych. Należy wyrazić różnice między tymi dwiema zbiorowościami obserwowane są w przypadku redukcji zatrudnienia – bardziej zagrożona jest zbiorowość osób w wieku 45/50+, a zwłaszcza 50+.</p>	<p>Patrz: opis szczegółowy działań publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych.</p>
badanie JOPS	<p>Zróżnicowanie typów klientów pomocy społecznej wymaga stosowania zróżnicowanych instrumentów aktywizacyjnych. Mechanizmy korzystanie z form wsparcia należących do repertuaru gotowych procedur pomocy społecznej tylko dlatego, że klient spełnia wymagania formalne (na przykład osiąga określony poziom udokumentowanego dochodu) sprawia, że nie zawsze właściwe osoby uzyskują adekwatne propozycje aktywizacyjne. Straty dotyczą wszystkich: ci, którzy mogliby skorzystać najbardziej efektywnie, są pozbawieni wsparcia, a ci, którzy je otrzymują, nie wykorzystują go z oczekiwanym poziomem i marnotrawią środki publiczne. Szytne formalne kryteria rekrutacyjne nie sprzyjają właściwym efektom.</p>	<p>Analiza uzyskanego materiału pozwoliła na wyodrębnienie pewnych prawidłowości występujących w charakterystyce klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+. Jedną cechą ma status atrybutu bez mała powszechnego w tej zbiorowości, mianowicie brak pracy. Pozostałe parametry (poziom wykształcenia, staż pracy zawodowej, płeć, sytuacja rodzinna) opisujące tę kategorię wiekową beneficjentów JOPS-ów prowadzą do jej wewnętrznego zróżnicowania. Grupę dominującą stanowią osoby (część kobiet) z niskim poziomem wykształcenia, brakiem albo niedostosowaniem kompetencji zawodowych, z długim okresem bezrobocia, często uzależnione, długotrwałe chore lub niepełnosprawne, niechętnie wobec perspektywy reorientacji życiowej. Jednak pewna część klientów to osoby w wieku przedemerytalnym, które stosunkowo niedawno utraciły miejsca pracy, charakteryzujące się posiadaniem różnych kompetencji fachowych, większą energią, determinacją i silną potrzebą dokonania zmian w swojej sytuacji życiowej. Ta kategoria ludzi wykazuje daleko idącą gotowość do restrukturyzacji i modyfikacji swojego kapitału bazowego, chcą się kształcić, aktywnie poszukują pracy.</p>
badanie NGO	<p>Barierą aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ na lokalnym rynku pracy są dotyczące ich stereotypy.</p>	<p>Respondenci pytani o stereotypy odnoszące się do osób w wieku 45/50+ na rynku pracy z reguły odpowiadali, że nie znają żadnych, albo z żadnymi się nie utożsamiają. Ci, którzy wskazywali przykłady stereotypowych opinii na temat starszych pracowników, najczęściej wymieniali postępujące z wiekiem trudności w przyswajaniu wiedzy. Wskazywano także: zły stan zdrowia, niezręczność języków obcych, niechęć do komputerów i brak umiejętności wykorzystania nowych technologii oraz wypalenie zawodowe. Przedstawiciele organizacji pozarządowych wymieniali równoległe zalety osób w wieku 45/50+ z punktu widzenia ich sytuacji zawodowej, w tym zwłaszcza: wieloletnie doświadczenie zawodowe, doświadczenie życiowe („mądrość życiową”), odpowiedzialność i sumienność, szacunek do pracy, lojalność wobec pracodawcy, większą „elastyczność” wynikającą z ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, zwłaszcza dorosłości i samodzielności dzieci. Wymienione atuty powinny zostać uwzględnione w działaniach na rzecz budowania pozytywnego wizerunku pracowników w wieku 45/50+.</p>

badanie NGO	<p>Wśród przedsięwzięć z zakresu aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ szczególnie znaczenie mają projekty zorientowane na przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu osób starszych i wzmocnienie ich kompetencji w zakresie wykorzystania technologii informacyjnych zarówno w wykonywaniu pracy zawodowej, jak i na etapie jej poszukiwania, jak również projekty zawierające moduł nauki języka obcego.</p>	<p>Wśród głównych barier aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ wskazywano wykluczenie cyfrowe tej kategorii bezrobotnych oraz niezajomość języków obcych. Z badania wynika, że osoby starsze częściej są ofiarami wykluczenia cyfrowego, niestety pomimo sprzyjających okoliczności, niechętnie przeciwdziałają temu zjawisku. Możliwość wzbogacenia kwalifikacji o umiejętności obsługi komputera, korzystania z Internetu i poczty elektronicznej, napotyka często na duży opór z ich strony. Zjawisko to można rozpatrywać jako jeden z czynników osłabiających pozycję tych osób na rynku pracy. Pojawiały się również opinie, że starsi pracownicy generalnie nie są dobrze nastawieni do przekwalifikowania się i doskonalenia swoich umiejętności.</p>
-------------	---	---

Część 2. Ocena postaw kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wobec własnej aktywności zawodowej

Grupa	Wnioski	Uzasadnienie
badanie osób w wieku 45+	<p>Osoby w wieku 45/50+ zdają sobie sprawę z koniecznej elastyczności w warunkach niestabilnej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Kompetencje osób w wieku 45/50+ (na podstawie samooceny) ulegają zbyt powolnemu podwyższeniu; pracujący nie są gotowi na radykalne przekwalifikowanie się, raczej na uzupełnienie posiadanych kompetencji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Blisko połowa mężczyzn w wieku 45/50+ i więcej niż jedna piąta kobiet pracuje poza miejscem swego zamieszkania; jeśli zamieszkują tereny rynków pracy typu A, wówczas sytuacja ta dotyczy aż 62,3% osób. • Co piąta kobieta w wieku 45-49 lat jest skłonna zmienić specjalność zawodową lub zawód; co czwarta pracująca akceptuje możliwość przekwalifikowania się. • Osoby po 45./50. roku życia nie są dobrze wykształcone, lecz młodsze roczniki kobiet (45-49 lat) pozytywnie wyróżniają się na tle pozostałych – co piąta ma wyższe wykształcenie, a już tylko 7% – co najwyżej gimnazjalne. • Niska jest aktywność edukacyjna ogółu osób w wieku 45/50+; zaledwie 6% podejmowało w ostatnich dwu latach jakikolwiek wysiłek edukacyjny i były to częściowej kobiety niż mężczyźni; koszty edukacji pokrywane są w dużym stopniu ze środków własnych oraz programów unijnych. • Co trzeci pracujący mężczyzna (34%) i co czwarta pracująca kobieta (28%) w wieku 45/50+ odrzuca jakąkolwiek propozycję rozszerzenia/pogłębienia kwalifikacji bądź przekwalifikowania się. • Wśród pracujących zaledwie mniej więcej co czwarta kobieta i co piąty mężczyzna w wieku 45-69 lat są gotowi do ewentualnego przekwalifikowania się. • Podobny odsetek pracujących kobiet i mężczyzn (26-28%) jest gotowych – jeśli zajdzie potrzeba – na radykalną zmianę kwalifikacji, tj. zdobycie nowej specjalności w ramach zawodu lub zdobycie nowego zawodu.

badanie osób w wieku 45+		<ul style="list-style-type: none"> • Co trzeci pracujący (zarówno kobieta, jak i mężczyzna) akceptuje konieczność tylko niewielkiego rozszerzenia lub pogłębienia swoich kwalifikacji zawodowych. • Osoby w wieku 45/50+ charakteryzuje wysoka samoocena posiadanych umiejętności w zakresie organizacji pracy własnej, umiejętności komunikowania się, rozwiązywania konfliktów, współpracy w zespole. • Co piąty mężczyzna i co szósta kobieta w wieku 45-69 lat wysoko ocenia swoją znajomość języka obcego. • Jedna trzecia kobiet i trzy czwarte mężczyzn w wieku 45-69 lat posiada prawo jazdy. • Prawie co czwarta osoba, w tym prawie 40% zatrudnionych, posiada duże umiejętności w zakresie poszukiwania informacji w Internecie i komunikowania się za pomocą poczty e-mail; co piąta osoba w wieku 45-69 lat (w tym prawie 40% zatrudnionych kobiet i ok. 30% zatrudnionych mężczyzn) potrafi dokonywać płatności/zakupów za pośrednictwem Internetu (umiejętności te w niewielkim stopniu różnicuje płeć). • Bardziej zaawansowane umiejętności korzystania z komputera są mniej powszechne, blisko połowa mężczyzn i kobiet w wieku 45-69 lat (w tym prawie co trzeci zatrudniony mężczyzna i co czwarta zatrudniona kobieta) nie potrafi w ogóle pisać tekstów elektronicznych i zapisywać ich na dysku; program Excel pozostaje poza zakresem umiejętności ponad połowy kobiet (w tym ok. 29% zatrudnionych) i mężczyzn (w tym ok. 43% zatrudnionych) w wieku 45-69 lat; w grupie 45-49 lat brak tej umiejętności dotyczy ok. 36% kobiet i 39% mężczyzn. • Pracujących cechuje na ogół niechęć do ewentualnego przekwalifikowania się. • Prawie wszyscy pracownicy w wieku 45/50+ korzystają w związku z wykonywaną pracą z telefonu komórkowego, większość posługuje się komputerem i samodzielnie prowadzi samochód służbowy.
	<p>Pozytywne relacje w miejscu pracy sprzyjają planom kontynuacji pracy zawodowej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niezależnie od płci i wieku pracownicy mają poczucie własnej wartości i przydatności w aktualnym miejscu pracy. • Zadowolenie z pracy osób w wieku 45/50+ najbardziej zależy od dobrej atmosfery w pracy – stosunków ze współpracownikami, przełożonymi.

badanie osób w wieku 45+	Elastyczne formy zatrudnienia dają szansę na podjęcie pracy osobom w wieku 45/50+.	<ul style="list-style-type: none"> • Jeśli chodzi o pracę w niepełnym wymiarze, doświadczenia osób w wieku 45/50+ w dotychczasowym okresie ich karier zawodowych są niewielkie. • Powodem podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu w dotychczasowym przebiegu kariery zawodowej jest niedostępność pracy w pełnym wymiarze; względy zdrowotne czy osobiste odgrywają mniejszą rolę. • Najczęściej niestandardowe umowy świadczenia pracy są zawierane z osobami w wieku 45/50+ z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim. • Umowy o pracę na czas określony są częściej zawierane ze słabiej wykształconymi osobami w wieku 45/50+ – wśród osób z wykształceniem co najmniej gimnazjalnym aż 40% pracowników ma umowy na czas określony – wobec tylko 7% osób z wykształceniem wyższym. • Osoby w wieku 45/50+ zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy znacznie częściej znajdują pracę na rynkach pracy typu B i C niż A, gdzie tylko 2,5% osób w wieku 45/50+ pracuje w niepełnym wymiarze. • Emeryci, którzy pracują, cenią sobie elastyczne zatrudnienie (praca w częściowym wymiarze, praca częściowo w domu, elastyczne godziny pracy), przy zachowaniu uprawnień do pobierania świadczeń.
	Osoby w wieku 45/50+, zarówno jeszcze pracujące, jak i te na emeryturze, są zainteresowane możliwością wydłużenia okresu swojej aktywności zawodowej.	<ul style="list-style-type: none"> • Ponad jedna czwarta osób w wieku 45/50+ nie jest zainteresowana szybkim odejściem na emeryturę („tak szybko, jak to możliwe”), a co szóstą osoba jest niezdecydowana; tym samym aż 44% osób w wieku 45/50+ można traktować jako grupę potencjalnie zainteresowanych kontynuowaniem pracy zawodowej; zależąby to od takich okoliczności jak: wyższe wynagrodzenie, przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego i zmniejszenie liczby godzin pracy (argumentacja identyczna dla obu płci). • Emeryci potencjalnie zainteresowani pracą uzależniają decyzję w tym zakresie od możliwości zapewnienia opieki instytucjonalnej dla wnuków, rodziców w podeszłym wieku i podopiecznych przewlekłe chorych.
	Wiek emerytalny zrównany dla kobiet i mężczyzn i podwyższony do granicy 67 lat wywołuje strach przed negatywnymi konsekwencjami społecznymi; racjonalne uzasadnienia tego kroku nie trafiają w przekonania osób w wieku 45/50+.	<ul style="list-style-type: none"> • Źródłem największych oporów wobec podwyższenia wieku emerytalnego jest strach przed jego skutkami: bezrobociem i biedą. • Odrzucone są argumenty racjonalne, takich jak: „podniesienie granicy wieku emerytalnego jest nieuniknione, bo kolejne pokolenia żyją dłużej” oraz „podniesienie granicy wieku emerytalnego to konieczność, aby wypracować godne świadczenia emerytalne”.
	Wiek emerytalny powinien być elastyczny.	<ul style="list-style-type: none"> • Granica wieku przejścia na emeryturę powinna być określana elastycznie i nie można jednoznacznie jej wskazać, gdyż decyduje o tym stanowisko pracy, jej rodzaj i uwarunkowania indywidualne pracownika; z pewnością nie ma miejsca na zasadę „ludziom w określonym wieku należy się odpoczynek” (1-2% zwolenników, w zależności od płci).

<p>badania pracodawców</p>	<p>Niechętnie pracownikom w wieku 45/50+ oceny dotyczące ich zainteresowania rozwojem własnym są raczej efektem powtarzanych stereotypów i w ograniczonym zakresie znajdują potwierdzenie w rzeczywistości.</p> <p>Pozytywna ocena postaw wobec pracy osób w wieku 45/50+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Szkoleń innych niż przymusowe, typu bhp, nie prowadzi co trzeci pracodawca. • Szesciu na dziesięciu pracodawców nigdy (lub bardzo rzadko) nie spotkało się z niechęcią pracowników w wieku 45/50+ do udziału w szkoleniach; zaledwie 4% pracodawców z taką sytuacją ma do czynienia zawsze lub bardzo często. • Blisko co drugi pracodawca przyznaje, że pracownicy w wieku 45/50+ uczestniczą w szkoleniach równie chętnie jak pozostali, a nawet wykazują większą chęć uczenia się niż pracownicy poniżej tej granicy wieku. • Tylko co ósmy pracodawca wskazał na niechętnie postawy starszych pracowników wobec szkoleń. • Jednocześnie pozytywny obraz pracowników w wieku 45/50+. • Najczęściej pracodawcy spotykają się z naturalnym spadkiem sprawności fizycznej na stanowiskach jej wymagających oraz z wypaleniem zawodowym; mają także ograniczone możliwości wprowadzenia innej organizacji pracy, aby ulżyć starszym w wykonywaniu cięższych zadań z pomocą młodszym osobom. • Osoby w wieku 45/50+ nie mają roszczeń w stosunku do pracodawców, są bardziej pokorne, mają mniejszą skłonność do ryzyka – w odróżnieniu od pracowników poniżej tej granicy wieku. • Osoby w wieku 45/50+ wiedzą, jak zachować się w trudnej sytuacji, są spokojne, stabilne emocjonalnie, bardziej odporne na stres, uporządkowane, podejmują odpowiedzialność za powierzone im zadania, rzadko wymagają kontroli (w odróżnieniu od pracowników w wieku poniżej 45 lat). • Czas nadchodzącej emerytury – zdaniem co drugiego pracodawcy – wzbudza niechęć wśród pracujących mężczyzn, natomiast dla pracujących kobiet jest to raczej moment wyczekiwany (tylko niespełna co trzeci pracodawca zauważył pewną niechęć do emerytury u kobiet). • Pracodawcy zgłaszają na ogół pozytywne oceny zachowań pracowniczych większości osób w wieku okołoemerytalnym.
<p>badania pracodawców</p>	<p>Pracodawcy wykorzystują niestandardowe umowy świadczenia pracy wobec osób w wieku 45/50+, które uzupełniają tradycyjne umowy o pracę, ale nie zastępują ich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Im większa organizacja, tym większe różnicowanie typów umów świadczenia pracy – 66% dużych organizacji stosuje umowy na czas określony, znacznie rzadziej robią to mikroprzedsiębiorcy (tylko co piąty), które także rzadziej niż duzi pracodawcy zatrudniają osoby w wieku 45/50+ na czas nieokreślony. • Na podpisanie umów o pracę na czas nieokreślony z większością pracowników w wieku 45/50+ znacznie rzadziej decydują się pracodawcy działający na rynku pracy typu A niż B i C, co należy wiązać z polityką pracodawców uzależnioną od skali bezrobocia na danym terenie; na rynkach pracy typu A częściej zawierane są umowy o pracę na czas określony. • Praca na czas określony oraz w oparciu o umowy cywilnoprawne jest częściej oferowana przez organizacje mikro oraz małe niż przez średniej wielkości i duże. • Pracodawcy z sektora publicznego o wiele częściej zatrudniają osoby w wieku 45/50+ w pełnym wymiarze czasu niż pracodawcy z sektora niepublicznego. • Najmniej przychylni zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy są pracodawcy zlokalizowani na rynku pracy typu A, w przeciwieństwie do pracodawców z rynków typu B i C, gdzie co czwarty, a nawet co trzeci pracodawca zatrudnia osoby w wieku 45/50+ w częściowym wymiarze czasu pracy.

<p>badania pracodawców</p>	<p>Optymistyczne oceny generalnej możliwości wzrostu zatrudnienia osób w wieku 45/50+.</p> <p>Ograniczone zainteresowanie pracodawców wydłużeniem okresu aktywności zawodowej dotychczasowych pracowników ponad granicę wieku emerytalnego; większa skłonność do zatrudniania emerytów.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ponad połowa pracodawców, głównie z sektora niepublicznego, reprezentantów mikropodmiotów oraz dużych organizacji działających na rynkach pracy typu C, ocenia optymistycznie możliwości wzrostu zatrudnienia osób w wieku 45/50+. • Do czynników stymulujących wzrost zaliczono przede wszystkim narzędzia aktywnej polityki rynku pracy i czynniki makroekonomiczne; odrzucono natomiast wpływ zmiany poziomu wieku emerytalnego (zrównanie dla obu płci i jego podniesienie). • Zaledwie co siódmy pracodawca dopuszcza możliwość przedłużenia okresu zatrudnienia ponad wiek emerytalny; są to raczej pracodawcy z sektora publicznego oraz zatrudniający 250 i więcej osób; na rynkach pracy typu B i C pracodawcy decyzyjnie uzależniają od unikalnych kwalifikacji; powodem braku zainteresowania pracodawców jest niechęć tych pracowników, na których im zależy, do pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych, a następnie traktowanie starszego wieku pracowników jako swego rodzaju obciążenia dla organizacji – przy czym w uzasadnieniu stanowiska pracodawców marginalne znaczenie miała niższa wydajność czy absencja chorobowa starszych pracowników; podejście to wskazuje na istnienie postaw dyskryminujących starszych pracowników. • Co czwarty pracodawca zatrudnił emerytów w ciągu minionych 5 lat; dotyczyło to głównie sektora publicznego, jednostek średniej i dużej wielkości (znacząco częściej niż mikropodmiotów –70-80% versus 24%).
<p>badania pracodawców</p>	<p>Specjalistyczne kwalifikacje, umiejętności samodzielne zarządzania własną pracą dają większe szanse wydłużenia aktywności zawodowej osób w wieku okołoe emerytalnym.</p> <p>Organizację pracy osób w wieku 45/50+ nie zawsze można dostosować do ich preferencji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pracodawcy zatrudniali emerytów i osoby, które odłożyły emeryturę na późniejszy okres, na stanowiskach specjalistycznych, wymagających doświadczenia zawodowego (ponad połowa pracodawców) oraz kierowniczych i innych samodzielnych (38%). • Pracodawcy nie zauważają wyraźnych preferencji pracowników w wieku 45/50+ odnośnie do wieku współpracowników, a jeśli tak, to pracownicy wolą pracować raczej w zespołach zróżnicowanych wiekowo niż jednolitych pod tym względem; w sektorze niepublicznym zespoły jednolite pod względem wieku występują dwa razy częściej niż w sektorze publicznym.

badanie PSZ	<p>Podstawową potrzebą osób w wieku 45 lat i więcej zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy jest pragnienie zatrudnienia, charakteryzuje je wysoka motywacja do pracy. Motywacja ta słabnie w zbiorowości osób bezrobotnych, które skończyły 55 lat.</p> <p>Osoby w wieku 45 i więcej lat jednocześnie przejawiają małą skłonność do mobilności zawodowej (zmiany zawodu) i podjęcia aktywności edukacyjnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Osoby w wieku 45/50+ częściej niż młode gotowe są podjąć pracę niezgodną ze swoim wykształceniem, czy w szarej strefie rynku pracy. Silna motywacja do pracy cechuje zwłaszcza osoby, które po długim okresie zatrudnienia utraciły miejsce pracy i chcą jak najszybciej je odzyskać. Potrzeba pracy jest tak silna, że spycha bezrobotnych w wieku 45/50+ w szarą strefę rynku pracy. Dla wielu bezrobotnych, szczególnie ze starszych grup wieku, nielegalna praca jest jedynym rozwiązaniem pozostającym w ich zasięgu. Niska mobilność zawodowa i aktywność edukacyjna powodowane są brakiem wiary w możliwości nauczenia się czegoś nowego i zdobycia nowych kwalifikacji, a także obawą związaną z trudnościami w przyswajaniu nowych kwalifikacji i umiejętności.
badanie agencji zatrudnienia	<p>Postawy osób w wieku 45/50+ wobec aktywności zawodowej są różnicowane, uzależnione głównie od dostępu do źródeł utrzymania oraz posiadanych kwalifikacji. Najczęściej rzeczywiście chcą one pracować, zwłaszcza jeżeli straciły zarobkowe lub niezarobkowe źródło utrzymania. Bywają także osoby, które poszukują pracy jedynie w wyuczonym zawodzie. Dotyczy to zwłaszcza osób posiadających kwalifikacje, na które występuje duże zapotrzebowanie, zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Są również jednostki słabo zainteresowane podjęciem pracy czy obawiające się jej poszukiwania, ponieważ nigdy wcześniej nie musiały tego robić.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Osoby silnie zmotywowane do pracy decydują się na podjęcie jakiegokolwiek pracy, w tym niezgodnej z rodzajem i poziomem wykształcenia, świadczącej o degradacji zawodowej. Osoby poszukujące pracy w wyuczonym zawodzie na ogół mają duże wymagania wobec przyszłej pracy – interesuje je wysokie wynagrodzenie oraz stabilne miejsce pracy, najlepiej w pełnym wymiarze czasu. Osoby obawiające się podjęcia pracy nie potrafią poruszać się na współczesnym rynku pracy. <p>Uwaga 1. Osoby w wieku 45/50+ niechętnie decydują się na pracę, której wymiar może przekraczać 8 godzin dziennie.</p> <p>Uwaga 2. Większość z osób po 45./50. roku życia niechętnie godzi się na pracę w elastycznych formach zatrudnienia. Bardzo cenią sobie bezpieczeństwo i stabilizację, jakie daje umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.</p>
badanie instytucji szkoleniowych	<p>Dla osób w wieku 45/50+ kształcenie staje się podstawową drogą do podjęcia lub utrzymania aktywności zawodowej w miejscu pracy, gwarantującej godziwe dochody i stabilność zatrudnienia.</p> <p>Negatywne postawy wobec aktywności zawodowej i edukacyjnej obserwuje się wśród osób po 45./50. roku życia długotrwale pozostających bez pracy, zniechęconych do jej poszukiwania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Zasadnicze powody mobilności edukacyjnej to w przypadku osób bezrobotnych – znalezienie zatrudnienia, a w przypadku pracujących – umocnienie swojej pozycji zawodowej. Ci, którzy aktualnie pracują, dokształcają się, gdy z obawiają się zwolnienia. Uważają ponadto, że podnoszenie kwalifikacji zwiększa ich przewagę konkurencyjną nad młodszymi. Szkolenia mają również zapewnić zaspokojenie potrzeb afiliacyjnych, przezwyciężyć poczucie osamotnienia i alienacji, a także zaspokoić potrzeby o charakterze poznawczym (wiedza, rozumienie, nowość). Umowna, najczęściej wskazywana granica wieku, po której przekroczeniu następuje spadek zainteresowania szkoleniami, to 45-50 lat, choć zdarzają się uczestnicy szkoleń mający powyżej 80 lat. Zauważa się też prawidłowość, że większa aktywność edukacyjna wiąże się z wyższym poziomem wykształcenia, co zależy jednak również od rodzaju szkoleni.

IRP	<p>Postawy osób w wieku 45/50+ wobec aktywności zawodowej bywają różnicowane, ale (w przypadku braku pracy) generalnie są one silnie zmotywowane do podejmowania zatrudnienia, zwłaszcza jeżeli nie mają alternatywnych wobec pracy zarobkowej źródeł pozyskiwania środków utrzymania. Są również zmotywowane do podtrzymywania aktywności zawodowej, dotyczy to zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych specjalistów.</p>	<p>Patrz: opis szczegółowy działań publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych.</p>
badanie JOPS	<p>Obecna oferta aktywizacyjna nie jest adekwatna w zakresie formy i treści do oczekiwań klientów w wieku 45/50+, stąd ich niechęć do uczestniczenia w takich działaniach.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kondycja psycho-fizyczno-społeczna bezrobotnych powyżej 45/50. roku życia różni się od kondycji klientów młodszych. Posiadają określone zasoby i określony potencjał. Formy aktywizacyjne, którymi dysponują jednostki pomocy społecznej, nie są jednak różnicowane ze względu na kryterium wieku, na przykład oferowane kursy zawodowe dotyczą kwalifikacji pozostających całkowicie poza obszarem zainteresowania podmiotowej kategorii beneficjentów. Postrzeganie szkolenia jako możliwości nabycia kompetencji zupełnie nieprzystających ani do realnych możliwości zatrudnienia, ani do oczekiwań uczestników, zmniejsza poziom ich motywacji i obniża efektywność takiego przedsięwzięcia. Wśród klientów w wieku 45/50+ wyraźnie większe zainteresowanie aktywizacją zawodową przejawiają kobiety, których sytuacja na rynku pracy jest relatywnie gorsza niż mężczyzn, między innymi z powodu funkcjonujących w społeczeństwie negatywnych stereotypów ról związanych z płcią. Jednocześnie klienci w wieku 45/50+ oczekują innych efektów aktywizacji niż młodszy beneficjenci. Ich priorytety prowadzą się do jak najszybszego uzyskania takiej pracy, która nie wymagałaby dodatkowego kształcenia. A jeśli szkolenie zawodowe ma poprawić ich sytuację na rynku pracy, to powinno dotyczyć kwalifikacji postrzeganych przez nich jako konkretne i praktyczne, w zawodach tradycyjnych, znanych.
	<p>Zbyt ograniczony jest zakres działań w obszarze tak zwanego „wsparcia miękkiego” klientów; taki stan rzeczy jest szczególnie ryzykowny w przypadku osób, które mimo objęcia ich działaniami w ramach projektu czy programu, nie odnoszą sukcesu na rynku pracy. Prawdopodobieństwo pogorszenia się ich kondycji psychicznej wzrasta. Pozostawienie ich bez kompleksowego wsparcia w krótkim czasie prowadzi do utraty zysków wyniesionych ze szkoleń.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Jedną z najpoważniejszych barier, utrudniających skuteczność działań aktywizacyjnych adresowanych do klientów 45/50+, jest ich bierna postawa życiowa, wycofanie, apatia, a nawet stany depresyjne. Jednocześnie pomoc społeczną dysponuje w ramach tak zwanego „wsparcia miękkiego” szerokim spektrum instrumentów wspomagających oraz stosunkowo kompetentną w tym zakresie kadrą. Wsparcie psychologiczne, szeroko rozumiane doradztwo, konsultacje, terapia to obszary, które respondenci postrzegają jako zgodne z misją pomocy społecznej i skuteczne w postępowaniu aktywizacyjnym. Jednak z powodu przeciążenia pracowników socjalnych innymi obowiązkami (w tym o charakterze biurokratycznym) poświęcają oni relatywnie niewiele czasu na tego rodzaju pracę z klientem.

<p>badanie JOPS</p>	<p>Warunkiem wzrostu efektywności działań aktywizacyjnych jest podejście systemowe, wydłużone w czasie, obejmujące pracę nad różnymi deficytami klienta, zakładające kooperację z pracodawcami i uwzględniające realia lokalnych rynków pracy. Wobec konkretnej sytuacji na rynku pracy i ograniczonych możliwości urzędów pracy przydatne byłoby wypracowanie wieloletniego systemu aktywizacji osób bezrobotnych w wieku 45/50+, podbudowanego różnymi formami wsparcia, jak np. dofinansowanie dojazdów, rekompensata kosztów zatrudnienia dla pracodawców. Jest to obszar potencjalnie interesujący organizacje pozarządowe, których działalność mogłaby urozmaicić zarówno formy, jak i treści aktywizacji. Wniosek ten silnie koresponduje z postulowaną przez respondentów koniecznością opracowania długofalowych programów wspierania beneficjentów pomocy społecznej. Wydaje się zatem, że jedynym rozwiązaniem tej patowej sytuacji jest zintegrowanie działań instytucji pomocowych, urzędów pracy i lokalnych przedsiębiorców, właściwie zmotywowanych ustawowo do zwiększenia zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym. Propozycją pomostową mogłoby być utworzenie stałych ośrodków doradczych, które służyłyby wsparciem nie tylko w czasie realizacji projektów, ale w sposób permanentny.</p>	<p>Wyniki badań wśród pracowników JOPS wskazują, że skuteczność działań pomocowych w znacznym stopniu zależy od postawy samego beneficjenta, poziomu jego motywacji i determinacji oraz od realizowanej przez instytucje strategii interwencji. Jednorazowe uczestnictwo w szkoleniu, niezakończony powrotem na rynek pracy, nie poprawia kondycji klientów, a niekiedy ją pogarsza, bowiem rozbudza w nich nadzieje niemożliwe do spełnienia w obecnych realiach lokalnych rynków pracy.</p>
<p>badanie NGO</p>	<p>Osoby w wieku 45/50+ często doświadczają długotrwałego bezrobocia, dodatkowo cechują je niewystarczające i zdezaktualizowane kwalifikacje zawodowe. Czynniki te powodują, że ich motywacja i samoocena są niskie, co wymaga podjęcia specjalistycznych działań aktywizujących i integrujących. W szczególnych przypadkach etap aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ powinna poprzedzać ich aktywizacja i integracja społeczna. Nieodzwonne wydaje się w tym zakresie wsparcie psychologa, doradcy zawodowego lub coacha. W przypadku długotrwałego bezrobocia, poza projektami szkoleniowymi, jako szczególnie wartościowe jawią się te metody aktywizacji, które umożliwiają praktyczną naukę zawodu.</p>	<p>Z przeprowadzonego badania wynika, że w opinii przedstawicieli NGO, osoby w wieku 45/50+ prezentują wobec własnej aktywności zawodowej jedną z poniższych postaw:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postawa otwarta i silna determinacja, aby znaleźć zatrudnienie (głównie wynikająca ze złej sytuacji ekonomicznej osób w wieku 45/50+). • Postawa zachowawcza, gdy chęci podjęcia zatrudnienia towarzyszą lęk i niepewność wynikające z niedostosowania kompetencji społecznych i kwalifikacji zawodowych do wymogów współczesnego rynku pracy. • Postawa bierna, wynikająca z pesymizmu, braku wiary w siebie i uzależnienia od świadczeń pomocy społecznej.

Część 3. Ocena postaw pracodawców wobec zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Grupa	Wnioski	Uzasadnienie
badania pracodawców	<p>Postawy pracodawców wobec zatrudnienia osób w wieku 45/50+ zależą od typu rynku pracy, na którym prowadzą działalność.</p> <p>Granica wieku emerytalnego powinna pozostać na niezmiennym poziomie (sprzed reformy systemu emerytalnego).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Większość pracodawców ocenia negatywnie szanse na ponowne znalezienie pracy przez osoby zwolnione w wieku 45/50+; są to głównie małe i średnie organizacje, z terenów rynku pracy typu A. Z drugiej strony, dość znacząca grupa pracodawców nie widzi tego problemu – oceny optymistyczne wobec ponownego zatrudnienia osób w wieku 45/50+ wyrażają przede wszystkim mikropracodawcy, z sektora niepublicznego, działający na obszarze rynku pracy typu C. Najczęściej wymieniana granica wieku emerytalnego dla kobiet to 60-62 lata (średnia: 59,9 roku); tylko co piąty pracodawca jest zwolnieniem podwyższonego wieku emerytalnego kobiet – minimum 63 lata, dotyczy to głównie sektora niepublicznego, reprezentantów mikropodmiotów i działających na rynkach pracy typu C. Średnia granica wieku emerytalnego dla mężczyzn to 63,4 roku, a więc poniżej poziomu nominalnie obowiązującego do tej pory.
badanie PSZ	<p>Obserwuje się powszechnie praktyki dyskryminacyjne pracodawców wobec osób w wieku 45/50+. Dzieje się tak niezależnie od sformułowanego w przepisach prawnych zakazu jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na wiek. Powszechne są również stereotypy dotyczące cech zawodowych osób starszych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Praktyki dyskryminacyjne pracodawców przejawiają się w preferowaniu osób młodych w procesie rekrutacji oraz zwalnianiu osób starszych w przypadku redukcji zatrudnienia. Do stereotypów dotyczących cech zawodowych osób starszych należy przede wszystkim przekonanie o niższej ich produktywności jako pracowników (spowodowanej głównie ubytkiem sił fizycznych, zagrożeniem chorobami, deprecjacją wiedzy i umiejętności), przesiąknięcie nawykami nabytymi w poprzednim systemie, takimi jak np. pasywność, roszczeniowość oraz brak kreatywności, czy ograniczona zdolność dostosowywania się do zmian.

badanie agencji zatrudnienia	<p>Pracodawcy różnią się, jeśli chodzi o ich postawy i preferencje w zakresie zatrudniania osób starszych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajdują się wśród nich tacy, którzy wolą zatrudniać wyłącznie osoby starsze; i tacy, którzy preferują osoby młodsze. • są również i tacy, dla których wiek kandydata na pracownika nie ma znaczenia. Liczą się jedynie kwalifikacje i umiejętności zawodowe. <p>Sposób realizacji strategii zarządzania wiekiem przez przedsiębiorstwa zależy od ich wielkości i rodzaju prowadzonej polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niezależnie od sformułowanego w przepisach prawnych zakazu jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na wiek, pracodawcy często pomijają podczas doboru kandydatów na pracowników osoby starsze. Praktyki tego rodzaju stosowane są również wobec osób młodych. Preferencje pracodawców zależą od stanowiska pracy i zakresu obowiązków oraz okresu, na jaki pracownik ma zostać zatrudniony, a także od podzielanych przez nich stereotypowych poglądów dotyczących zachowania i cech osobowościowych zarówno osób młodych, jak i starszych. • Wprowadzanie przez pracodawców ograniczeń wiekowych kandydatów do pracy ma charakter nieformalny, polega na ustnym przekazywaniu oczekiwań pracodawcy w tym zakresie podczas wizyty u pośrednika lub rozmowy telefonicznej, bądź na odrzuceniu z listy kandydatów osób starszych bez zapoznawania się z informacjami na ich temat. Praktyk takich nie odnotowano w agencjach zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy zagranicą, u zagranicznego pracodawcy. • Strategia zarządzania wiekiem w małych firmach polega głównie na przesuwaniu starszych pracowników, których wydajność na zajmowanym stanowisku pracy z różnych powodów spada, na takie stanowisko, na których będą mogli efektywnie realizować zadania zawodowe. W dużych firmach realizowane są specjalne programy, polegające m.in. na zobowiązaniu pracowników w wieku 45/50+ do przekazywania młodszemu kolegom wiedzy dotyczącej zakresu zadań i sposobów ich realizacji na dotychczas zajmowanym przez starszego pracownika stanowisku.
badanie instytucji szkoleniowych	<p>Obserwuje się niechęć do zatrudniania osób w wieku 45/50+ (szczególnie w dużych korporacjach) i jednoczesne nastawienie na pozyskiwanie młodych stażystów i praktykantów. Zdarzają się także podobne praktyki w odniesieniu do osób młodych, zwłaszcza kobiet.</p>	<p>Są różne opinie na temat występowania granicy wieku, powyżej której pracownicy stają się niepożądani dla pracodawcy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • taka granica w ogóle nie istnieje; • nie można obiektywnie wskazać limitu lat, gdyż w znacznej mierze o byciu atrakcyjnym, bądź nieatrakcyjnym dla pracodawców decydują indywidualne cechy i postawy, a nie wiek metrykalny; • istnienie granicy wieku atrakcyjności na rynku pracy zależy od istoty wykonywanego zawodu lub charakteru zadań na konkretnym stanowisku pracy.
IRP	<p>Wskazuje się na dyskryminacyjne praktyki pracodawców mające miejsce w procesie naboru do pracy i zatrudnienia pracowników w wieku 45/50+. Dzieje się tak niezależnie od obowiązujących regulacji prawnych. Zwraca się przy tym uwagę, iż dyskryminacja na rynku pracy dotyczy różnych zbiorowości, nie tylko osób starszych.</p> <p>W postawach pracodawców wobec osób starszych dostrzega się istnienie stereotypów odnoszących się do ich cech i zachowań pracowniczych.</p>	<p>Patrząc na opis szczegółowy działań publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych.</p>

badanie JOPS	Respondenci wskazują na potrzebę stworzenia właściwych instrumentów motywacyjnych dla pracodawców (ulgi w przypadku zatrudnienia osób w wieku 45/50+, korzystna dla pracodawców promocja elastycznych form zatrudnienia: umowy o dzieło, praca tymczasowa itd.), co w powiązaniu ze wzrostem świadomości samych bezrobotnych w zakresie konsekwencji pracy w szarej strefie dla nich i ich bliskich mogłoby uregulować rynek pracy „na czarno”.	Zjawiskiem powszechnym wśród bezrobotnych klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+ stało się podejmowanie pracy „na czarno”. Poza czasową poprawą sytuacji ekonomicznej, praktyka taka prowadzi do wielu niekorzystnych konsekwencji. Jej skutki nie ograniczają się do (ewentualnie) nieujawnienia prawdziwych dochodów i korzystania z nienależnych zasilków, ale mają wymiar znacznie poważniejszy, bowiem nie przyznają się ona do wydłużenia okresów składkowych tych osób. Poza tym częste są przypadki wykorzystywania przez pracodawcę pracowników, którzy nie mają z nim formalnej umowy, co generuje kolejnych beneficjentów korzystających ze wsparcia pomocy społecznej, bowiem wobec braku prawa do finansowania przez ZUS pozostają przez długi czas na utrzymaniu tej instytucji. Ponadto ta forma zatrudnienia blokuje możliwości dochodzenia swoich praw u pracodawcy.
--------------	---	--

Część 4. Ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez instytucje rynku pracy (IRP)

Grupa	Wnioski	Uzasadnienie
badanie osób w wieku 45+	Niewielka wiedza na temat możliwości wsparcia osób w wieku 45/50+ na rynku pracy, mała dostępność narzędzi aktywnej polityki rynku pracy kierowanych do osób w tym wieku.	<ul style="list-style-type: none"> Dwie trzecie bezrobotnych w ciągu ostatnich dwóch lat w ogóle nie korzystało z pomocy IRP; w opinii osób w wieku 45/50+ pomoc ta jest najbardziej dostępna na rynkach pracy typu C. Bezrobotni w wieku 45/50+ najczęściej korzystają z usług pośrednictwa pracy, szkoleń na temat umiejętności poszukiwania pracy oraz z zajęć aktywizujących; jednocześnie te formy wsparcia uzyskały najwięcej ocen pozytywnych wśród bezrobotnych w wieku 45/50+, być może z uwagi na ich doświadczenia i ogólnie słabą znajomość możliwych narzędzi wsparcia; dość duża grupa (40%) bezrobotnych w wieku 45/50+ nie jest zainteresowana udziałem w żadnych aktywnych programach rynku pracy.
	Najsłabiej skuteczniejsze narzędzia wsparcia osób w wieku 45/50+ na rynku pracy wiążą się z przekazaniem środków publicznych na: <ul style="list-style-type: none"> dofinansowanie wyposażenia miejsc pracy, bezpłatne szkolenia. 	Osoby w wieku 45/50+ za najskuteczniejsze narzędzia służące poprawie ich pozycji na rynku pracy uznają przeznaczenie środków publicznych na wyposażenie miejsca pracy bezrobotnego w wieku 50+ do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia oraz dostęp do bezpłatnych szkoleń.
	Najmniej skuteczne narzędzia wsparcia osób w wieku 45/50+ na rynku pracy to rozwiązania instytucjonalne ograniczające uprawnienia dla emerytów.	Zgodność poglądów osób w wieku 45/50+ i pracodawców.

badanie osób w wieku 45+	Przeciwstawna ocena czteroletniego okresu ochronnego przez osoby w wieku 45/50+ i pracodawców.	Pozytywna ocena skuteczności oddziaływania istniejącego rozwiązania ochronnego dla osób w wieku przedemerytalnym.
badanie pracodawców	Sugerowane obszary wsparcia koncentrują się na poprawie środowiska pracy, głównie przy wykorzystaniu subsydiów dla pracodawców.	<ul style="list-style-type: none"> • Zachęty finansowe dla pracodawców z tytułu samego zatrudnienia osób w wieku 45/50+. • Promowanie zmiany sposobu myślenia pracodawców o możliwościach zawodowych osób w wieku 45/50+. • Zachęty finansowe dla pracodawców, wspierające system szkoleń dla osób w wieku 45/50+.
	Najsukuczniejsze narzędzia wsparcia osób w wieku 45/50+ na rynku pracy wiążą się z przekazaniem środków publicznych na: <ul style="list-style-type: none"> • dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, • finansowanie staży pracy połączonych ze stypendium, • możliwość dorabiania do wcześniejszych emerytur w ramach dopuszczalnych limitów, • bezpłatne szkolenia dla osób w wieku 50+. 	Pracodawcy z sektora publicznego i niepublicznego zgadzają się, że przekazanie środków publicznych na wyposażenie miejsca pracy bezrobotnego w wieku 50+ do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia jest najsukuczniejszą formą wsparcia zatrudnienia tych osób (ponad 80% wskazań).
	Najmniej skuteczne narzędzia wsparcia osób w wieku 45/50+ na rynku pracy to rozwiązania instytucjonalne ograniczające uprawnienia dla emerytów.	Zgodność poglądów osób w wieku 45/50+ i pracodawców.
	Przeciwstawna ocena czteroletniego okresu ochronnego przez osoby w wieku 45/50+ i pracodawców.	<ul style="list-style-type: none"> • Okres ochronny to okres szykowania się do emerytury w przypadku co trzeciego mężczyzny i co drugiej kobiety – czas wyciszenia zawodowego. • Na ogół zdecydowana większość osób w wieku 45/50+ uzyskuje te same wyniki pracy co wcześniej (ponad trzy czwarte kobiet i mężczyzn) i myśli o dalszej pracy po przejściu na emeryturę, ale w zmniejszonym wymiarze (64-68%, zależnie od płci). • Pogorszenie wyników pracy, nadużycie zwolnień lekarskich występuje bardzo rzadko – wskazało na nie 7-9% pracodawców. • Negatywna ocena skuteczności oddziaływania istniejącego rozwiązania ochronnego dla osób w wieku przedemerytalnym (oprócz ograniczeń uprawnień do tzw. emerytur pomostowych – najmniej skuteczne narzędzie).

badanie PSZ	<p>Zakres wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ przez PSZ był zgodny z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 49), rzadziej był wynikiem realizacji odrębnych projektów (programów), współfinansowanych m.in. z EFS.</p> <p>Zgodnie z zapisem ustawy, szczególna pomoc oferowana przez PSZ osobom starszym nie obejmowała całej grupy w wieku 45+. Była ona oferowana, po pierwsze, osobom bezrobotnym, po drugie, osobom powyżej 50. roku życia. Poza jej zasięgiem pozostawały osoby między 45. i 50. rokiem życia, a żadnym wsparciem nie były obejmowane osoby pracujące i zarejestrowane jako poszukujące pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programy adresowane do zbiorowości w wieku 45/50+ generalnie uznawano za zbędne, bowiem byłyby one powieleniem przedsięwzięć określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do których realizacji PSZ są zobligowane. Powodem ich braku była także gorsza sytuacja na rynku pracy osób młodszych, co powodowało, że tej kategorii poświęcano więcej uwagi. • Spółros instrumentów ALMP bezrobotni w wieku 50+ najchętniej korzystali z zatrudnienia subsydiowanego utworzenie stanowisk pracy – na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych i na wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego). Mniej popularne są instrumenty zorientowane podażowo (szkolenia, staże oraz przygotowanie zawodowe dorosłych). • Zakres wsparcia osób w wieku 50+ jest w istocie określony wielkością środków przeznaczanych na ALMP. Uwaga: zdaniem PSZ, niektóre osoby w wieku 45/50+ nie mają żadnych oczekiwań w zakresie ich aktywizacji. Kontaktują się one z urzędem pracy tylko w celu nabycia praw do bezpłatnej opieki zdrowotnej i uzyskania prawa do zasiłku z tytułu bezrobocia. Dotyczy to przede wszystkim osób, które skończyły 55 lat, rzadziej tych między 45. a 50. rokiem życia.
badanie agencji zatrudnienia	<p>Nie oferują szczególnego wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+.</p>	<p>Zakres usług dla osób w wieku 45/50+ i sposób ich świadczenia przez agencje zatrudnienia jest taki sam, jak w przypadku pozostałych klientów indywidualnych. Jedyńa różnicą, jaka może pojawić się w sposobie realizacji usługi dla klientów indywidualnych, to sposób przeprowadzania rozmowy ze starszą osobą podczas dokonywania rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Chodzi o okazywanie większej wyrozumiałości kandydatowi i podjęcie próby zmiany jego ewentualnego negatywnego nastawienia do dalszego poszukiwania pracy.</p>
badanie instytucji szkoleniowych	<p>Prawie połowa badanych instytucji szkoleniowych oferuje szkolenia adresowane wyłącznie do osób w wieku 45/50+. Towarzyszy im często wsparcie psychologiczne, z którego korzystanie jest dobrowolne. Prowadzone są indywidualne spotkania z doradcami zawodowymi oraz psychologami. Pomoc tego rodzaju kierowana jest do osób w wieku 45/50+ mających problemy ze znalezieniem zatrudnienia lub/i poszukujących pracy po zmianie zawodu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Szkolenia adresowane wyłącznie do osób w wieku 45/50+ finansowano ze środków EFS, rzadziej prowadzono je na zlecenie publicznych służb zatrudnienia lub na zasadach komercyjnych. • Oferta szkoleniowa kierowana jest zwykle do szerszego grona odbiorców. Osoby w wieku powyżej 45 lat, jeśli chcą, mogą w tych szkoleniach uczestniczyć. Istnieją jednak problemy związane z rekrutacją na szkolenia osób w wieku 45/50+. Często nie są one zainteresowane udziałem w zajęciach dydaktycznych, co wiąże się z niską samooceną, wypaleniem zawodowym, czy trudnościami z powrotem na rynek pracy po długoletniej przerwie. Inna grupa barier, które ograniczają osobom 45/50+ dostęp do szkoleń, to przeszkody natury finansowej, zdrowotnej i inne. Konieczne jest dostosowywanie formy kształcenia do wieku uczestników szkolenia – osoby po 45/50. roku życia oczekują głównie wiedzy konkretnej, praktycznej, potwierdzonej uprawnieniami, certyfikatami itp.

IRP	<p>IRP generalnie nie oferują szczególnego wsparcia aktywizacji zawodowej osób 45/50+. Jeżeli podejmują działania w tym zakresie, to na skutek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • konieczności wywiązywania się z obowiązków nałożonych przez prawo, wtedy dotyczy to zbiorowości w granicach wieku w tychże przepisach określonych (obecnie 50-59/64 lata); • pozyskania publicznych środków na jej finansowanie. 	<p>Patrz: opis szczegółowy działań publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych.</p>
badanie JOPS	<p>Na poprawę jakości i efektywności współpracy JOPS z urzędami pracy pozytywnie wpłynęłaby zmiana niektórych przepisów. Potrzebne jest także ograniczenie biurokracji towarzyszącej tej współpracy. Należy zrewidować przepisy obowiązujące obydwie instytucje w celu wyeliminowania wspólnych obszarów kompetencyjnych. Rozwiązaniem byłoby utworzenie bazy danych na temat klientów obu instytucji, co postuluje wielu badanych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Podstawową słabością współpracy JOPS-ów z urzędami pracy jest nadmiernie rozbudowana biurokracja oraz przepisy prawne, które uderzają w klientów pomocy społecznej. Mowa tu przede wszystkim o obowiązkach wyrejestrowania bezrobotnego na czas udziału w projekcie i utracie statusu bezrobotnego oraz ustaniu prawa do zasiłku w momencie przystąpienia do klubu integracji społecznej. Przepisy wyznaczające standardy postępowania w obu instytucjach nie są kompatybilne i prowadzą do zbędnego wydłużania procedur uruchamianych w odniesieniu do konkretnego klienta. • Efektywność współpracy pomiędzy JOPS-ami a urzędami pracy wyraźnie ogranicza wadliwie funkcjonująca przepływ informacji, co ma szczególne znaczenie w obszarach, w których dublują się ich zadania, czyli na przykład w sferze aktywizacji zawodowej. Skutkuje to nakładaniem się kompetencji obu instytucji i w efekcie powielane są usługi dla klienta. Jest to prosta droga do powstania konfliktu pomiędzy tymi instytucjami, co nie wpływa pozytywnie na wizerunek obu podmiotów.

Część 5. Ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej (JOPS)

Grupa	Wnioski	Uzasadnienie
badanie PSZ	<p>Działalność jednostek różnych szczebli pomocy społecznej oceniano jako potrzebną, ponieważ wspiera ona osoby wymagające pomocy ze względu na brak źródeł dochodu. Zakres działań analizowano w kontekście zapobiegania wykluczeniu społecznemu, był on postrzegany pozytywnie.</p> <p>Szczególnie dobrze oceniano projekty systemowe realizowane przez ośrodki pomocy społecznej, adresowane do osób w wieku 45/50+ w celu eliminowania ubóstwa.</p> <p>Korzystnie oceniano współpracę między PSZ a JOPS w zakresie połączenia wsparcia aktywizacji zawodowej i społecznej różnych grup ludności, w tym osób w wieku 45/50+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> PSZ podejmują współpracę w zakresie działań na rzecz osób w wieku 45/50+ z ośrodkami pomocy społecznej różnych szczebli samorządu terytorialnego, tj. z gminnymi i miejskimi ośrodkami pomocy społecznej oraz powiatowymi centrami pomocy rodzinie. Współpraca ta jest czasami sformalizowana (oparta na pisemnych porozumieniach, listach intencyjnych), ale częściej odbywa się w oparciu o ustne ustalenia, które są wynikiem prowadzonych rozmów. Współpracę oceniano dobrze, podkreślano potrzebę jej rozwoju. Podstawową jej zaletą jest możliwość wymiany informacji między partnerami. Urzędostw pracy zależy na kontynuowaniu współpracy z ośrodkami pomocy społecznej ze względu na obsługę tej samej grupy klientów, a są nimi najczęściej osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, długo należące do zasobu bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach i powyżej 45./50. roku życia. Wspólne przedsięwzięcia, czy oferowanie komplementarnych form pomocy, jest ważne dla tej grupy społecznej; może to służyć integracji tych osób z rynkiem pracy.
badanie agencji zatrudnienia	<p>Zakres wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej jest bliżej niezmany.</p>	<p>Nie dotyczy</p>
badanie instytucji szkoleniowych	<p>Zakres wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej jest bliżej niezmany.</p>	<p>Podjęmowana jest współpraca obejmująca szkolenie pracowników JOPS, wspólną realizację projektów, wysyłanie przez JOPS osób na szkolenia do danej instytucji, wymianę informacji o potencjalnych klientach.</p>
IRP	<p>Zakres wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej znany jest praktycznie jedynie przez PSZ. Ich ocena jest pozytywna, przy czym zwraca się uwagę na potrzebę rozszerzenia współpracy między PSZ a JOPS.</p>	<p>Patrz: opis szczegółowy działań publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych.</p>

badanie JOPS	<p>Mając na uwadze wyjątkowy zakres wiedzy pracownikóW JOPS-ów na temat faktycznej sytuacji życiowej klientów, warto byłoby rozważyć możliwość zwiększenia samodzielności instytucji pomocy społecznej w zakresie decydowania o przynawanych beneficjentom formach pomocy, a przepisy w tym względzie uczynić bardziej elastycznymi. Być może w kwestii rekrutacji do różnych form aktywizacji zawodowej warto byłoby przemyśleć na przykład sensowność wprowadzenia prawa do łączenia dochodu pochodzącego ze świadczeń z dochodem uzyskiwanym z pracy do określonej wysokości, albo w określonym czasie. Ponadto przyznawana pomoc powinna być bardziej zróżnicowana i zindywidualizowana, nie powinna obejmować klienta według rozdzelnika, ale być adekwatna do danej sytuacji. Przykładem są tutaj prace społecznie użyteczne. Czy rzeczywiście są formą aktywizacji zawodowej i społecznej, czy też może pełnią jedynie rolę czasowej przerwy w permanentnym bezrobociu?</p>	<p>Badanie ujawniło, że system rekrutacji beneficjentów różnych form usług jest wadliwy. Uznanie wysokości ujawnionego dochodu za kryterium przesądzające o możliwości aplikacji bywa niesprawiedliwe i nieefektywne z punktu widzenia działań aktywizacyjnych. Beneficjenci z różnych przyczyn często fałszują dane przekazywane instytucjom pomocy społecznej. Ponadto mechaniczne (zgodne z przepisami) przyznawanie świadczeń, tylko dlatego, że ktoś spełnia wymagania formalne, stawia pod znakiem zapytania skuteczność udzielanej pomocy. W rezultacie nie zawsze właściwi ludzie są objęci wsparciem, co prowadzi zarówno do udzielania pomocy tym, którzy faktycznie nie spełniają wymogów, jak i do pozabawiania tej pomocy tych, którzy niezachowanie przekraczają wyznaczone w przepisach granice, a którym określona forma wsparcia pozwoliłaby w krótkim czasie na usamodzielnienie się i uniezależnienie od pomocy społecznej.</p>
	<p>Wyniki badań wskazują, że powinno się zmienić formułę projektów i adresować je do konkretnych typów beneficjentów. Lepsze efekty niż działania przeznaczone dla wszystkich klientów w wieku produkcyjnym przyniosłoby kierowanie poszczególnych edycji do konkretnych grup odbiorców. Jednocześnie przydatne byłoby złagodzenie sztywnych kryteriów, dokonywania rekrutacji do udziału w projekcie.</p>	<p>Osoby w wieku 45/50+ stanowią istotny odsetek beneficjentów projektów systemowych realizowanych w badanych ośrodkach. Ich udział w poszczególnych przedsięwzięciach waha się od mniej więcej 20% do około 50%. Adresatami tych projektów są zwykle jednocześnie wszystkie grupy wiekowe beneficjentów pomocy społecznej, ponieważ kryterium przyjęcia do projektu stanowi długotrwałe korzystanie z pomocy społecznej, a nie wiek kandydata. Zatem podobnie jak w przypadku innych form aktywizacji, także te projekty pozbawione są aspektu indywidualizacji i specjalizacji. Wnioski projektowe nie są poprzedzone diagnozą sytuacji osób w wieku 45/50+ na lokalnym rynku pracy, nie ma też zapewnionych miejsc pracy dla uczestników. Projekty nie są dedykowane osobom w wieku 45/50+, nie uwzględniają we właściwym zakresie potencjału i potrzeb tej kategorii wiekowej, nie generują odpowiedniego poziomu motywacji uczestników i w efekcie ich skuteczność jest niewspółmierna do poniesionych kosztów.</p>

<p>badanie JOPS</p>	<p>Upowszechnienie ekonomii społecznej wymaga jednoczesnego uruchomienia kilku kierunków działania: intensywnej promocji samozatrudnienia, szkoleń w tym zakresie oraz kompetentnego wspierania takich inicjatyw. Należy także doprecyzować rolę i zadania pomocy społecznej w tym aspekcie. Takie działania wymaga współpracy, koordynacji i monitorowania ze strony właściwych instytucji (urzędów pracy, partnerów lokalnych, służb publicznych, agencji zatrudnienia i innych). Nieodzowne jest utworzenie wspólnej bazy danych dla różnych podmiotów zaangażowanych w takie przedsięwzięcie, a to implikuje konieczność nowych rozwiązań legislacyjnych.</p>	<p>Pracownicy instytucji pomocy społecznej nie postrzegają inicjowania podmiotów ekonomii społecznej w kategoriach priorytetowych. Niewykluczone, że wynika to z ich powszechnego przecięcia obowiązkami zawodowymi, a z pewnością także z braku wystarczającej wiedzy w tym zakresie. W znacznej liczbie badanych jednostek nie są prowadzone żadne działania w zakresie ekonomii społecznej. Wykaz powodów małej powszechności podmiotów ekonomii społecznej obejmuje: brak kompetentnego lidera, brak środków materialnych, ograniczenia infrastrukturalne, brak długofalowego wsparcia ze strony kompetentnego personelu, trudności organizacyjne i integracyjne cechujące samej zainteresowanych.</p>
<p>badanie JOPS</p>	<p>Brak rzetelnej, pogłębionej lokalnej diagnozy sytuacji osób w wieku 45/50+ prowadzi do formułowania wobec nich oferty, która nie jest dostosowana ani do ich potrzeb, ani do ich możliwości. Skutkuje to stosowaniem w sposób mechaniczny metod z repertuaru pomocy społecznej, identycznych jak w odniesieniu do pozostałych kategorii wiekowych klientów. Działanie takie nie daje szans na właściwą reaktywizację społeczną i zawodową tych osób.</p> <p>Cykliczne prowadzenie diagnozy sytuacji tej kategorii wiekowej na lokalnym rynku pracy stanowi warunek dostosowania zakresu działań aktywizacyjnych do potencjału podmiotowej kategorii wiekowej. Na podstawie analizy dynamiki zmian gospodarczych i społecznych należy ustalić właściwy odstęp czasu i uruchomić systematyczne monitorowanie sytuacji na rynku pracy osób w wieku 45/50+. W obecnym stanie rzeczy poniesione koszty i wysiłek w kierunku aktywizacji jest niewspółmierny do rezultatów tych działań. Są to kolejne przesłanki wskazujące na konieczność zindywidualizowania form wspierania klientów pomocy społecznej dla osób zainteresowanych zmianą swojej sytuacji powinny zostać uruchomione dedykowane programy aktywizacyjne, pod warunkiem, że będą dobrze realizowane.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruowanie gminnych strategii w zdecydowanej większości przypadków nie jest poprzedzone diagnozą sytuacji osób w wieku 45+ (lub 50+) na lokalnym rynku pracy. W rezultacie w stosunku do kategorii wiekowej 45/50+ nie adresuje się żadnych specyficznych rozwiązań, lecz obejmuje się te osoby takim samym zakresem działań, jak wszystkie inne kategorie wiekowe. Z materiału empirycznego wynika, że znaczna część klientów pomocy społecznej w wieku 45/50+ wykazuje ograniczone zainteresowanie aktywizacją zawodową. Wynik ten można wyjaśnić następująco: po pierwsze, z pewnością motywacją do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w badanej tu zbiorowości jest różnicowana; znacznie większą aktywność w tym kierunku wykazują osoby, które relatywnie niedawno zostały pozbawione zatrudnienia. Po drugie, warto mieć na uwadze okoliczności formalne; otóż osoba decydująca się na udział w projektach szkoleniowych traci (zwykle na około pół roku) status bezrobotnego i związane z nim świadczenia. I po trzecie, uczestnictwo w szkoleniu wytrąca tych ludzi z pewnych rutynowych stylów życia, a wszelkie zmiany przyjmowane są w tym wieku niechętnie i nieufnie. Ponadto wielu z nich utrzymuje się z pracy „na czarno”, a profity materialne wynikające z udziału w programie aktywizacyjnym nie rekompensują strat poniesionych na skutek rezygnacji z zatrudnienia w szarej strefie. • Kadra JOPS-ów uzależnia swoje decyzje dotyczące przyznawania rozmaitych form wsparcia w zasadzie wyłącznie od deklaracji samych klientów na temat ich dochodów. Często te oświadczenia mijają się z prawdą, z czego zdają sobie sprawę pracownicy pomocy społecznej. Jednak instytucje te nie dysponują instrumentami do weryfikacji prawdziwości podanych danych, a procedury wyjaśniające są wydłużone w czasie i stosowane niechętnie. Pomoc społeczna udziela w takiej sytuacji wsparcia osobom, którym się ono nie należy, a z uwagi na ograniczony budżet, zmniejsza zakres pomocy tym, którzy mają do niej prawo. Poza krzywdzeniem niektórych klientów, pogłębianiem poczucia niesprawiedliwości społecznej, wywoływaniem frustracji u pracowników, działanie takie kształtuje na negatywny wizerunek pomocy społecznej.

badanie JOPS	<p>Propozycje zmian w zakresie obowiązków pracowników pomocy społecznej, które sprzyjałyby aktywizacji zawodowej klientów w wieku 45/50+:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ograniczenie i wyspecjalizowanie zakresu obowiązków pracowników socjalnych. • Wspieranie ich pracy przez specjalistów z różnych dziedzin (albo tworząc dodatkowe etaty, albo umożliwiając specjalizację w ramach ośrodka). • Oddzielenie pracy socjalnej od obsługi systemu zasilków; łączenie tych obszarów prowadzi do proporcji niekorzystnych dla pracy socjalnej. • Zmniejszenie liczby klientów obsługiwanych przez pracownika socjalnego w przypadku, gdy klienta należy objąć całym systemem wsparcia. • Wzbogacenie repertuaru metod stosowanych w pracy socjalnej. Przede wszystkim chodzi tutaj o wyposażenie pracowników socjalnych w instrumenty umożliwiające stosowanie zindywidualizowanego podejścia do klienta. <p>Wyrażna jest także potrzeba dowartościowania kadry pomocy społecznej, zarówno w wymiarze finansowym, jak i w wymiarze subiektywnie postrzeganego prestiżu wykonywanej profesji.</p>	<p>Aktualne uwarunkowania organizacyjne w kontekście aktywizacji klientów w wieku 45/50+ zostały przez część badanych ocenione krytycznie, głównie z powodu nadmiernego obciążenia pracowników obowiązkami i niewłaściwego zakresu przydzielanych obowiązków. Sytuacja taka prowadzi do rozdźwięku pomiędzy często cechującym pracowników socjalnych poczuciem misji a wymuszonymi czynnościami urzędniczymi. Ze wzrostem obciążeń zawodowych nie idzie w parze wzrost wynagrodzeń ani społecznego prestiżu zawodu i instytucji. Jednocześnie struktura etatów nie stwarza nadziei na spektakularny awans. Nadmiar i niewłaściwa struktura nałożonych na pracowników obowiązków powoduje zachwianie proporcji pomiędzy wykonywanymi przez nich czynnościami aktywizacyjnymi i wspierającymi a pracą urzędniczą, na korzyść tej ostatniej. Rezultatem jest zmniejszenie intensywności i tym samym skuteczności prowadzonej pracy socjalnej, obniżenie motywacji, zwiększenie stresu i poczucia wypalenia zawodowego pracowników.</p>
	<p>Opinie badanych wskazują, że powinno dojść do oddzielenia pracy socjalnej od obsługi systemu zasiłków i prac biurokratycznych. Należy motywować wiascicie pracowników, aby wytworzyć w nich nawyk kształcenia ustawicznego. Warto rozważyć możliwość zastąpienia dużej liczby okazjonalnych szkoleń wprowadzeniem innej formy podnoszenia kwalifikacji kadry pomocy społecznej, która umożliwiłaby nabycie pracownikom specjalistycznych kompetencji. Jednocześnie należy dążyć do zmiany nastawienia części pracowników i do uwrażliwienia ich na swoistość problemów i metod związanych z działaniami zmierzającymi do wyrównywania szans osób w wieku 45/50+ na rynku pracy.</p>	<p>Silnie odczuwane są braki kadrowe i przeciążenie obowiązkami, które skutkuje mniejszą ilością czasu poświęcanego klientowi. Ponadto wciąż zmieniające się przepisy wymuszają konieczność systematycznego aktualizowania wiedzy pracowników. Wobec konfliktu pomiędzy funkcjami urzędniczymi i pracą socjalną oraz zwiększonego nacisku na poprawne prowadzenie sprawodawczości należy liczyć się z niebezpieczeństwem dezaktywacji najważniejszych pozytywnych atrybutów świadomościowych i merytorycznych pracowników.</p>

badanie JOPS	<p>Znaczna część respondentów nie dostrzega różnic pomiędzy możliwościami działań instytucji pomocy społecznej na rzecz aktywizacji klientów w wieku 45/50+ a możliwościami działań tych instytucji na rzecz aktywizacji klientów młodszych.</p> <p>Należy uznać, że postrzegany przez badanych swoisty uniwersalizm możliwości aktywizacyjnych instytucji pomocy społecznej, czyli ich przystosowanie do każdego klienta, bez względu na jego wiek, jest kolejnym rezultatem powszechnego braku lokalnych diagnoz sytuacji populacji 45/50+. W efekcie nie wyodrębniono celów dedykowanych takim klientom i ostatecznie także możliwości aktywizacyjne nie uwzględniają specyfiki problemów typowych dla tej kategorii wiekowej.</p>	<p>Specyfika sytuacji życiowej, potencjału emocjonalno-społeczno-zawodowego i postaw klientów w wieku 45/50+ wymaga opracowania adekwatnych, wyspecjalizowanych form działania adresowanych do tej grupy beneficjentów. Wypracowanie takich instrumentów powinno być poprzedzone wnikliwą diagnozą sytuacji osób w wieku 45/50+ na lokalnych rynkach pracy.</p>
--------------	---	---

Część 6. Ocena roli organizacji pozarządowych w aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Wnioski		Uzasadnienie
Grupa		
badanie osób w wieku 45+	<p>Niska aktywność społeczna osób w wieku 45/50+ nie sprzyja zainteresowaniom organizacji pozarządowych tematyką aktywizacji zawodowej osób z tej grupy wieku.</p>	<p>Przynależność do organizacji społecznych różnego rodzaju jest zjawiskiem marginalnym i obejmuje 5,1% kobiet i 4,1% mężczyzn w wieku 45/50+; największa przynależność związkowa występuje na terenach rynku pracy typu A, niewiele mniejsza na rynkach typu C; także uczestnictwo w zajęciach uniwersytetów trzeciego wieku obejmuje niewielką w swojej skali grupę osób, głównie po 60. roku życia.</p>
badanie PSZ	<p>Małe zaangażowane związków zawodowych w sprawy istotne dla osób w wieku 45/50+.</p>	<p>Jeśli związki zawodowe działają, to najczęściej zajmują się obroną pracowników w wieku 45/50+ przed zwolnieniami z pracy i dyskryminacją w dostępie do szkoleń oraz placową.</p>
badanie PSZ	<p>Słaba znajomość działalności organizacji pozarządowych w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+, sprwadająca się najczęściej do wiedzy o realizacji projektów systemowych.</p>	<p>Nie dotyczy</p>

badanie agencji zatrudnienia	Rola organizacji pozarządowych w aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ jest bliżej niezmana.	Współpraca z organizacjami pozarządowymi w zakresie aktywizacji różnych grup poszukujących pracy podejmowana jest jedynie w związku z prowadzeniem wspólnych działań, np. w ramach realizowanego programu lub przystępowania do konkursu o dofinansowanie programu.
badanie instytucji szkoleniowych	Rola organizacji pozarządowych w aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ jest bliżej niezmana.	Podejmuje się współpracę w zakresie działalności szkoleniowej dla różnych grup uczestników, polegającą na wspólnym realizowaniu projektów oraz wymianie („wypożyczaniu”) trenerów.
IRP	Instytucje rynku pracy słabo znają rolę organizacji pozarządowych w aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+.	Patrz: opis szczegółowy działań publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych.
badanie JOPS	Wydaje się korzystne podjęcie działań na rzecz wzmocnienia i propagowania współpracy międzysektorowej w dziedzinie pomocy społecznej. Współpraca taka mogłaby rozszerzyć i zintensyfikować aktywizację klientów pomocy społecznej i wzmocnić jej efektywność. Byłaby korzystna także dla samych JOPS-ów w kontekście budowania systemu integracji i wsparcia w warunkach lokalnych.	Materiał empiryczny dostarcza informacji o bardzo słabo rozwiniętej współpracy pomiędzy JOPS-ami a organizacjami pozarządowymi. Udokumentowane przypadki sprowadzają się do relacji incydentalnych i powierzchniowych. W żadnym przypadku współpraca ta nie jest dedykowana osobom w wieku 45/50+. Wydaje się, że podmioty pozarządowe nie są postrzegane przez pomoc społeczną jako partner w działaniu, chociaż wiele z nich prowadzi przedsięwzięcia uzupełniające się z działaniami pomocy społecznej. Widoczny jest brak rozeznania badanych w kwestii funkcjonowania potencjalnych lokalnych partnerów współpracy z tej kategorii instytucji; często wyrażają przekonanie, że takie podmioty w ich środowiskach nie funkcjonują.
badanie NGO	Zakres działalności statutowej organizacji pozarządowych jest bardzo szeroki. Wyraźnie uwidacznia się brak specjalizacji badanych NGO. W tej sytuacji wskazanym działaniem jest kompleksowa ocena potencjału NGO w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+, z uwzględnieniem poziomu specjalizacji świadczonych usług (specyfika celów i działań statutowych, ilość i rodzaj realizowanych projektów na rzecz osób w wieku 45/50+). Dodatkowo, warto byłoby utworzyć bazę organizacji pozarządowych wyspecjalizowanych w działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+.	Większość badanych NGO realizuje różnorodne projekty szkoleniowe integracyjne i aktywizacyjne, nie kierując swoich działań do określonych grup beneficjentów oraz nie ograniczając się do wybranych obszarów działalności. Takie podejście może wynikać z chęci i potrzeby pozyskiwania środków na działalność z różnorodnych źródeł.

badanie NGO	<p>Wyniki badań wskazują na deficyty umiejętności w zakresie współpracy między organizacjami trzeciego sektora. Niezbędnym działaniem jest propagowanie tworzenia partnerstw lokalnych, umożliwiających łączenie zasobów finansowych, materialnych, ludzkich (w tym wiedzy i kompetencji), co umożliwi realizację projektów aktywizacji na szerszą skalę.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rola trzeciego sektora w sferze aktywizacji zawodowej jest ważna, ponieważ stanowi zarówno uzupełnienie, jak alternatywę dla działań jednostek samorządowych. Jednak potencjał finansowy i infrastrukturalny badanych NGO ocenić należy jako niewystarczający. Rozwiązaniem problemu może być realizacja projektów w oparciu o celowo utworzone partnerstwa. Z materiału empirycznego wynika, że NGO rzadko współpracują w sformalizowany sposób z innymi organizacjami i instytucjami. Współpraca, o ile w ogóle jest podejmowana, ma przede wszystkim charakter nieformalny, doraźny. Polega na wymianie informacji, rzadko wiąże się z formalnym określeniem zasad i form współdziałania, czy powołaniem odrębnego konsorcjum na rzecz realizacji wspólnych przedsięwzięć. • Równocześnie jako bariery prawidłowego funkcjonowania NGO wskazywano: małe środki finansowe, za małe zasoby kadrowe, braki lokalowe, słabe wyposażenie w urządzenia i materiały biurowe.
	<p>Organizacja szkoleń dla pracowników NGO i wolontariuszy w zakresie pozyskiwania zewnętrznych środków na prowadzenie działalności jest jednym z warunków koniecznych dla wzmocnienia roli trzeciego sektora w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+.</p>	<p>Jedną z najczęściej wskazywanych barier w prowadzeniu działalności przez organizacje pozarządowe jest brak środków. Równocześnie, respondenci podkreślali zblurkazywanie procedur aplikowania o środki z EFS. W przypadku NGO przygotowanie ofert i wniosków konkursowych utrudnia dodatkowo brak profesjonalnej i wyspecjalizowanej w tym zakresie kadry.</p>

Część 7. Identyfikacja barier i szans wydłużenia okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce

Grupa	Bariery	Szanse
opinie osób w wieku 45+	<ul style="list-style-type: none"> • Zły stan zdrowia, który potwierdza stosunkowo duży odsetek korzystających ze świadczeń dla osób niepełnosprawnych. • Stosunkowo niski poziom wykształcenia, szczególnie kobiet po 60. roku życia. • Bezrobocie długotrwałe, którego długość wyraźnie wzrasta po 50. roku życia. • Pesymistyczna ocena szans ponownego znalezienia podobnej pracy w przypadku utraty dotychczasowej. • Sytuacja na lokalnym rynku pracy – rynek typu C jest bardziej elastyczny wobec pracobiorców w wieku 45/50+ niż rynki pracy typu A i B. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dość dobra, jak na swój wiek, samoocena stanu zdrowia. • Poprawiający się poziom wykształcenia, wyraźnie widoczny w grupie osób 45-49 lat. • Stosunkowo niskie obciążenie obowiązkami na rzecz małych wnuków i preferowanie pomocy finansowej na rzecz rodziny. • Obciążenie gospodarstw domowych splątami kredytów, pożyczek i pomocą finansową udzielaną najbliższym członkom rodziny. • Niewielki odsetek aktualnie prowadzących indywidualną działalność gospodarczą wobec trzykrotnie większej społeczności, która ma doświadczenie w indywidualnej przedsiębiorczości we wcześniejszym okresie życia. • Dominują umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz występuje duże upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i zainteresowanie nimi; są one częściowo niedostępne z powodów ekonomicznych. • Upowszechnienie możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu i elastycznych harmonogramów czasu pracy.

opinie osób w wieku 45+	<ul style="list-style-type: none"> • Duży odsetek gospodarstw jednoosobowych wśród kobiet w wieku 60+. • Niska aktywność społeczna. • Duże obciążenie obowiązkami na rzecz własnych dzieci, rodziców w podeszłym wieku, trwale chorych lub innych osób zależnych. • Niska transzycyjność dotychczasowych karier zawodowych rodzi większe obawy przed potencjalnymi zmianami pracodawców. • Stosunkowo duża grupa osób w wieku 45/50+, które w żadnym wypadku nie dopuszczają możliwości podjęcia wysiłku edukacyjnego. • Udział w szkoleniach zawodowych nie wzbudza dużego zadowolenia wśród pracujących w wieku 45/50+; niewielka faktyczna aktywność edukacyjna mierzona odsetkiem osób biorących udział w jakiegokolwiek formie edukacji. • Negatywne postawy wobec potencjalnej pracy zawodowej wśród osób nieaktywnych zawodowo. • Słaba znajomość rozwiązań instytucjonalnych mających na celu wzmocnienie pozycji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy. • Niewielki zakres wykorzystywania aktywnych form wsparcia kierowanych przez urzędy pracy do osób bezrobotnych w wieku 45/50+. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ograniczenie pracy obciążającej fizycznie. • Otwartość pewnej części osób, głównie kobiet, wobec wysiłku związanego ze szkoleniami. • Mimo ograniczeń zdrowotnych, co piąty rencista uznał, że jego aktualny stan zdrowia umożliwi mu podjęcie pracy zawodowej; częściej były to kobiety. • Dość duża gotowość osób w wieku 45-49 lat (głównie kobiet) do podjęcia wysiłku edukacyjnego w związku z koniecznością dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. • Pozytywna samoocena własnej przydatności w miejscu pracy ze względu na posiadane kwalifikacje. • Dość duża gotowość do podjęcia pracy zawodowej po uzyskaniu uprawnień emerytalnych. • Istnieją narzędzia aktywnej polityki rynku pracy wyróżniające się skutecznością wsparcia osób w wieku 45/50+ na rynku pracy (w ocenach pracodawców i osób w wieku 45-69 lat).
opinie pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> • Czynniki makroekonomiczne (kryzys, trudne warunki, brak pracy, młodzi są silniejsi na rynku pracy). • Kompetencje pracowników (przestarzałe kwalifikacje, niska efektywność pracy, niechęć do pracy, niechęć do zmian). • Postawy dyskryminacyjne pracodawców, współpracowników. • Zbyt słabe wsparcie ze strony państwa (aktywna polityka rynku pracy powinna w większym stopniu subsydiować pracodawców). 	<ul style="list-style-type: none"> • Czynniki makroekonomiczne. • Aktywna polityka rynku pracy. • Kwalifikacje pracowników. • Organizacja czasu i warunków pracy. • Działania skierowane bezpośrednio do pracodawców, związane z obniżeniem kosztów pracy (wzrost wydatków na szkolenia, finansowanie kosztów egzaminów i licencji oraz różnego rodzaju form praktycznego zdobywania doświadczeń zawodowych).

opinie przedstawicieli PSZ	<ul style="list-style-type: none"> Niedostatek wiedzy i umiejętności zawodowych osób w wieku 45/50+, niedostosoowanie ich do potrzeb pracodawców. Niska motywacja osób w wieku 45/50+ do podejmowania aktywności edukacyjnej. Wysokie koszty pracy hamujące tworzenie miejsc pracy. Brak promocji zatrudniania osób w wieku 45/50+. Brak profilaktyki zdrowotnej. Niedostępność instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (bariera zwłaszcza dla kobiet). Brak egzekucji przepisów antydyskryminacyjnych. Istnienie szczególnej ochrony osób w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem stosunku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> Wysoka motywacja do pracy osób w wieku 45/50+. Dobre przygotowanie osób w wieku 45/50+ do wykonywania zawodów, w których młodzi ludzie obecnie kształtani są rzadko. Cechy osobowościowe osób w wieku 45/50+, takie jak pracowitość, dokładność, odpowiedzialność i obojętność, a także dojrzałość psychiczna. Ograniczenie zagrożenia bezrobociem długotrwałym (i generalnie przerwanymi w aktywności zawodowej). Zwiększenie środków na ALMP. Zwrócenie uwagi na konieczność opracowywania programów aktywizacji zawodowej adresowanych do osób starszych. Preferencyjne zasady wypłaty zasiłku chorobowego dla osób starszych. Dalsza współpraca PSZ z JOPS.
opinie przedstawicieli agencji zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> Wygórowane oczekiwania płacowe osób w wieku 45/50+ i niechęć do podejmowania pracy w nietypowych formach zatrudnienia. Niedostatek u osób w wieku 45/50+ wiedzy i umiejętności poszukiwanych przez pracodawców. Zły stan zdrowia – brak profilaktyki zdrowotnej. Konserwatyzm i rutyna w wykonywaniu obowiązków zawodowych (brak kreatywności). Niechęć osób w wieku 45/50+ do podejmowania aktywności edukacyjnej. Niedostępność instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (bariera zwłaszcza dla kobiet). Brak egzekucji przepisów antydyskryminacyjnych. Istnienie szczególnej ochrony osób w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem stosunku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> Postawy osób w wieku 45/50+ wobec pracy (odpowiedzialność, solidność, szacunek). Promowanie zatrudniania osób w wieku 45/50+ wśród pracodawców. Rozwój edukacji zawodowej dorosłych (kształcenie ustawiczne). Umożliwienie agencjom zatrudnienia specjalizowanie się w świadczeniu usług dla osób w wieku 45/50+. Zwiększenie środków na ALMP. Promocja niektórych nietypowych form zatrudnienia. Wprowadzenie różnego rodzaju zachęt i ulg finansowych dla pracodawców decydujących się na zatrudnienie osób w wieku 45/50+. Przygotowanie programów zatrudnienia osób w wieku 45/50+ w sektorze publicznym.
opinie przedstawicieli instytucji szkoleniowych	<ul style="list-style-type: none"> Niedostatek instytucjonalnej opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (bariera zwłaszcza dla kobiet). Wysokie koszty pracy, w szczególności osób starszych. Niedostatek wiedzy i umiejętności osób w wieku 45/50+, wiedza i umiejętności niedostosowane do potrzeb pracodawców. Brak u pracodawców świadomości korzyści wynikających z zatrudniania w wieku 45/50+. Istnienie szczególnej ochrony osób w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem stosunku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> Cechy osób w wieku 45/50+: umiejętność pracy w zespole i kierowania ludźmi, w tym także umiejętność wypełniania roli mentora wobec osób młodszych; wysoka motywacja do pracy, szacunek do pracy, pojmowanej jako jedna z podstawowych wartości w życiu. Obniżenie kosztów pracy w ogóle, a osób starszych w szczególności. Wprowadzenie dodatkowej ulgi dla przedsiębiorców zatrudniających pracowników w wieku 45/50+. Opracowanie programów aktywizujących i szkoleniowych, które realnie podnoszą kwalifikacje. Wprowadzenie zachęt finansowych dla osób w wieku 45/50+ decydujących się na rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Promocja nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy.

IRP	<p>Przedstawiciele wszystkich trzech instytucji rynku pracy wskazywali te same bariery i szanse wydłużenia okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niedostosowanie kwalifikacji zawodowych osób w wieku 45/50+ do potrzeb pracodawców. • Wysokie koszty pracy w ogóle, a osób starszych w szczególności. • Ograniczony dostęp do instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (bariera zwłaszcza dla kobiet). • Zły stan zdrowia osób w wieku 45/50+ wynikający w dużej części z braku właściwej profilaktyki zdrowotnej. • Niedostateczne wsparcie w okresie pozostawania bez pracy i jej poszukiwania. • Brak promocji zatrudniania osób w wieku 45/50+ i korzyści z niego wynikających. • Regulacje prawne i ich przestrzeganie; chodzi np. o egzekwowane w niedostatecznym stopniu przepisy antydiskryminacyjne oraz ochronę przed wypowiedzeniem z pracy w wieku przedemerytalnym. • Niechęć do aktywności edukacyjnej czy trudności z przystosowaniem się do zmian osób w wieku 45/50+. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozwój edukacji zawodowej dorosłych. • Obniżenie kosztów pracy w ogóle, a osób starszych w szczególności. • Zwiększenie dostępności instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi. • Poprawa systemu instytucjonalnego wsparcia osób pozostających bez pracy i jej poszukujących. • Wprowadzenie profilaktyki zdrowotnej. • Promocja zatrudniania osób w wieku 45/50+ wśród pracodawców. • Przestrzeganie przepisów antydiskryminacyjnych i skrócenie okresu ochrony przed wypowiedzeniem z pracy.
opinie przedstawicieli NGO	<ul style="list-style-type: none"> • Konieczne usprawnienie funkcjonowania systemu opieki zdrowotnej, zwłaszcza w aspekcie dostępu do świadczeń zdrowotnych na rzecz osób starszych. • Słaby dostęp do ciągle jeszcze deficytowych form opieki nad dziećmi do lat 3. • Nadmierne obciążenie kobiet w wieku okołomerytalnym, wynikające z faktu, że są zmuszone godzić aktywność zawodową z obowiązkami rodzinnymi (opieka nad wnukami). 	Nie dotyczy.

Źródło: Opracowanie własne.

Charakterystyka populacji w wieku 45/50+ według grup wieku – synteza

Działania zmierzające do aktywizacji osób w wieku 45/50-69 lat powinny uwzględniać odmienny profil klientów, którymi są osoby należące do zróżnicowanych kategorii wieku, tj. kobiety i mężczyźni w wieku:

- a. 45-49 lat, tzw. kategoria przedpola przedemerytalnego,
- b. 50-59/64 lata, tzw. kategoria wieku przedemerytalnego,
- c. 60/65-69 lat, tzw. kategoria wieku emerytalnego.

Poniżej zaprezentowane zostały najważniejsze wnioski dotyczące każdej z tych grup, z uwzględnieniem kryterium płci.

Osoby w wieku 45-49 lat

Osoby z tej grupy wieku dzieli od przyszłej daty zakończenia pracy zawodowej w związku z przejściem na emeryturę okres co najmniej 15 lat, za sobą mają już średnio 21 (kobiety) – 23 (mężczyźni) lata pracy. W większości wykonują pracę najemną w sektorze niepublicznym, do sektora publicznego trafia ok. 37% zatrudnionych. Najczęściej samo pojęcie emerytury jest dla nich tak odległe (tylko 1% kobiet i 2% mężczyzn jest na emeryturze i nie pracuje dodatkowo), że ich stosunek do aktywności zawodowej pozostaje pod wpływem aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy analizowanej w kontekście zmian obserwowanych z perspektywy osób pozostających w zatrudnieniu. Stan ten uważają za na tyle pewny, że nie obawiają się jego utraty z powodu postępującego wieku, choć pewne zagrożenia utratą pracy z tego względu nie są im obce. Do wydłużenia okresu zatrudnienia skłoniłyby ich przede wszystkim zmiany w długości i organizacji czasu pracy. W przypadku bezrobocia prawie wszystkie osoby w wieku 45-49 lat (zarówno kobiety, jak i mężczyźni) poszukują pracy, zaledwie co ósma kobieta i co dziewięć mężczyzn przyznali, że nie podejmują tego wysiłku. Ich stosunek do pracy zawodowej może ulec zmianie w miarę przybliżania się hipotetycznego terminu emerytury. Czują się dość pewnie w swoim statusie osób pracujących, lecz powoli dociera do nich świadomość upływu czasu, który przesunie ich wkrótce do grupy osób w wieku przedemerytalnym. Aktualnie są to osoby lepiej wykształcone i zajmujące wyższe stanowiska niż ich starsi koledzy i koleżanki. Mniej więcej co czwarta kobieta i co czwarty mężczyzna w omawianym wieku wysoko oceniają swoją znajomość co najmniej jednego języka obcego, w grupie zatrudnionych mężczyzn odsetek ten jest jeszcze większy. Z różnych pobudek pracują w niepełnym wymiarze czasu – kobiety głównie z tego powodu, że nie mogą znaleźć pracy pełnoetatowej, mężczyźni – jak to określili – przede wszystkim ze względu na przyczyny natury osobistej i nie jest to raczej stan zdrowia; dla co piątej, co siódmej osoby praca w niepełnym wymiarze jest efektem zmian strukturalnych przeprowadzonych w miejscu pracy. Stosunkowo duży jest odsetek osób deklarujących przynależność do związków zawodowych.

Kobiety w wieku 45-49 lat

Żyją one najczęściej w gospodarstwach co najmniej trzyosobowych, co piąta zajmuje się własnymi dziećmi do lat 15, a co czwarta – dziećmi w wieku 16-18 lat. Biorąc pod uwagę to, że także co piąta sprawuje opiekę nad rodzicami w podeszłym wieku lub trwale chorymi, są one mocno obciążone czynnościami opiekuńczymi. Uogólniając można powiedzieć, że zjawisko pokolenia „kanapkowego”, z całym bagażem utrudnień związanych z tym statusem, dotyczy kobiet w wieku 45-49 lat. Przeciętny miesięczny dochód netto kobiet jest o 12,7% niższy od dochodu mężczyzn w tym samym wieku (mediana dochodów deklarowanych netto – o 22,2%). 70% pracuje zawodowo (dominującą potrzebą zaspokajaną dzięki pracy zawodowej jest potrzeba osiągnięć i autonomii), większość wykonuje pracę najemną (tylko

5,6% w niepełnym wymiarze), w tym częściej w sektorze publicznym niż niepublicznym. Co szósta kobieta prowadzi własną działalność gospodarczą, zaś bezrobocie dotyczy co dziesiątej i odsetek ten nie zmienia się (w odróżnieniu od mężczyzn) wraz z przesunięciem do wieku przedemerytalnego, przy czym przeciętny okres trwania ich bezrobocia jest o pół roku krótszy niż kobiet w wieku przedemerytalnym. Poza rynkiem pracy pozostaje co piąta kobieta, w tym dla co dziesiątej, podobnie zresztą jak w grupie mężczyzn w tej samej kategorii wieku, kariera zawodowa jest tematem zamkniętym – nie myślą już one o powrocie do aktywności zawodowej. Biorąc pod uwagę fakt, że blisko 1/5 ma wyższe wykształcenie (I i II stopnia), ponad 40% wykształcenie średnie, a zaledwie niespełna 5% co najwyżej gimnazjalne, kobiety w wieku 45-49 lat są dość dobrze wykształcone; prawie co druga posiada prawo jazdy. Ich umiejętności informatyczne są dobre – porównywalne z osobami przed 45. rokiem życia, znacznie lepsze niż starszych grup wieku, 45/50+. Problemów językowych nie ma co czwarta kobieta w tym wieku, a kompetencje „miękkie” są analogiczne jak w przypadku pozostałych osób w wieku 45/50+. Kobiety pracujące na etacie zajmują stanowiska specjalistyczne (prawie co trzecia zatrudniona). Oprócz pracy zawodowej w niewielkim stopniu zajmują się one także działalnością społeczną i to znacznie częściej niż ich starsze koleżanki. Mają one raczej pozytywny stosunek do przekwalifikowania się – na „tak” jest 30%, wobec 19% mężczyzn; tylko jedna piąta kobiet nie zdecydowałaby się na żadne formy edukacji, zaś co ósma – na radykalną zmianę swoich kwalifikacji, gdy zajdzie taka potrzeba. W grupie bezrobotnych kobiet w ciągu minionych dwu lat średnio prawie co piąta uczestniczyła w szkoleniach oferowanych bezrobotnym. Zaledwie co dziesiąta kobieta w wieku 45-49 lat uważa, że gdyby pracę utraciła, to znalazłaby ją ponownie bardzo szybko, dwukrotnie więcej kobiet jest zdania, że jednak nie miałyby szans na nową pracę, co świadczy o wzrastającym zagrożeniu niepewnością wywołaną stanem bezrobocia. Aby znaleźć ponownie pracę, połowa kobiet w tym wieku byłaby skłonna podjąć jakiegokolwiek zajęcie, byle mogłyby je świadczyć w miejscu zamieszkania. Kobiety te są bardziej mobilne zawodowo (przynajmniej deklaratywnie) niż ich koleżanki w wieku przedemerytalnym – co piąta byłaby skłonna w sytuacji bezrobocia do zmiany specjalności lub zawodu. Co istotne, grupa zniechęconych do jakiegokolwiek aktywności w celu pozyskania nowej pracy w sytuacji bezrobocia jest taka sama, jak wśród mężczyzn w tym wieku i stanowi ponad jedną dziesiątą zbiorowości. Kobiety w przypadku bezrobocia są umiarkowanie zainteresowane wysiłkiem edukacyjnym (podobnie jak te w wieku 50-59 lat), co trzecia akceptuje konieczność tylko niewielkiego rozszerzenia lub pogłębienia kwalifikacji zawodowych, co piąta ewentualnie zgodziłaby się na bardziej radykalną zmianę (inny zawód, inna specjalność). Znaczna część myśli o swojej karierze długofalowo, gdyż co czwarta chciałaby pracować także po osiągnięciu wieku emerytalnego. Jednak co druga jest zainteresowana pracą tylko do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych. Średni okres bezrobocia trwa – według oceny własnej – 34,9 miesiąca i jest o 30% dłuższy niż w grupie mężczyzn w tym samym wieku. Wśród oceniających się jako bezrobotne 63% stanowią te, które mają status zarejestrowany, co czwarta z nich pobiera zasiłek dla bezrobotnych i odsetek ten nie różni się w zasadzie od odsetka kobiet w grupie przedemerytalnej.

Mężczyźni w wieku 45-49 lat

Żyją oni najczęściej w gospodarstwach co najmniej trzyosobowych. Co czwarty ma obowiązki związane z opieką nad własnymi dziećmi do lat 15 i tyle samo – nad dziećmi w wieku 16-18 lat. Mężczyźni przyznają, że także ich dotyczą obowiązki opiekuńcze nad rodzicami w podeszłym wieku lub trwale chorymi – ma je co siódmy. Ich przeciętny miesięczny dochód netto jest wyższy od dochodu kobiet w tym samym wieku, a także o 5,8% od dochodu deklarowanego przez mężczyzn będących w wieku przedemerytalnym. Trzy czwarte mężczyzn z tej grupy pracuje zawodowo. Praca zawodowa pozwala im zaspokoić przede wszystkim potrzebę osiągnięć, której natężenie jest tak samo silne, jak w przypadku kobiet w tym samym wieku. Podobnie jak wśród kobiet z tej grupy wieku, co dziesiąty mężczyzna pozostaje bezrobot-

ny, lecz ich sytuacja się nieco poprawia w wieku przedemerytalnym (odsetek bezrobotnych nieco mniejsza się). Średni okres bezrobocia trwa – według oceny własnej – 26,8 miesiąca i jest o 32% krótszy niż w grupie mężczyzn w wieku przedemerytalnym. Większość (71%) ma status bezrobotnego zarejestrowanego, znacząco dużo spośród nich pobiera zasiłek dla bezrobotnych (41%). Niewielu natomiast podejmuje się trudów uczestnictwa w szkoleniach dla bezrobotnych; w szkoleniach o profilu zawodowym w ciągu dwu minionych lat uczestniczyło czterokrotnie mniej mężczyzn niż kobiet w tej samej kategorii wieku. Mężczyźni w wieku 45-49 lat mają (średnio rzecz biorąc) wykształcenie niższe niż kobiety w tym samym wieku – co drugi posiada wykształcenie zasadnicze, tylko co siódmy – wyższe, natomiast co dziesiąty co najwyżej gimnazjalne. Zaledwie co piąty nie ma prawa jazdy. Potrafią obsługiwać komputer, lepiej niż starsze pokolenie komunikują się w językach obcych, na analogicznym poziomie są ich kompetencje „miękkie”. Większość wykonuje pracę najemną w sektorze prywatnym (zaledwie 4% w niepełnym wymiarze), co czwarty prowadzi własną działalność gospodarczą, w niewielkim zakresie (mniejszym niż kobiety) zajmują się działalnością społeczną. Najwięcej pracujących mężczyzn to robotnicy wykonujący prace podstawowe o średnim obciążeniu fizycznym. Są mniej chętni niż kobiety w tym samym wieku do przekwalifikowania się; aż jedna trzecia odrzuca jakąkolwiek formę aktywności edukacyjnej, co dziesiąty zgodziłby się na radykalne zmiany kwalifikacyjne. Mężczyźni w tej grupie wieku mają dość optymistyczny pogląd na możliwości ponownego znalezienia pracy w sytuacji bezrobocia – co czwarty uważa, że znalazłby ją bez trudu, a tylko co siódmy jest przekonany, że pracy by nie było. Poszukując pracy przede wszystkim chcieliby znaleźć ją w swoim miejscu zamieszkania, zgodzili by się na jakąkolwiek ofertę. Zwraca uwagę dość duży odsetek mężczyzn (co piąty), którzy byliby gotowi do wyjazdu do pracy zagranicę. Bardziej niż mężczyznom w wieku przedemerytalnym zależy im na pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami – w poszukiwaniu takiej mogliby wyjechać poza miejsce zamieszkania; mniej chętni są do zmiany specjalności zawodowej. Odczuwają większą satysfakcję z życia niż kobiety w tym samym wieku, choć jest ona wyraźnie niższa w porównaniu ze starszymi mężczyznami. Myśląc o swej przyszłości zawodowej 29% chciałoby pracować nawet po osiągnięciu uprawnień emerytalnych, lecz co drugi – podobnie jak kobiety w tej samej grupie wieku – tylko do czasu wyznaczonego emeryturą.

Osoby w wieku 50-59/64 lata

Są to osoby, które weszły w fazę życia uważaną za okres wzmożonych trudności na rynku pracy wywołanych starzeniem się. Mają za sobą średnio 26 (kobiety) – 31 (mężczyźni) lat pracy. Odczuwają podwójny niepokój z racji wydłużającej się perspektywy pracy zawodowej w związku z podniesieniem wieku emerytalnego (11% kobiet i 13% mężczyzn jest już na emeryturze i nie pracuje zawodowo) oraz z powodu wzrostu zagrożenia utratą dotychczasowej pracy i trudnościami w ponownym odnalezieniu się w grupie pracujących. Wyraźnie mniejsza się odsetek pracujących, w tym wykonujących pracę najemną, w stosunku do osób z młodszej grupy wiekowej; nadal do sektora niepublicznego częściej trafiają mężczyźni, zaś do publicznego – kobiety. Coraz częściej napotykają kłopoty ze znalezieniem pracy pełnoetatowej i to jest główny powód – zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn (56-61%) – podejmowania pracy w niepełnym wymiarze. Słabnie ich chęć poszukiwania pracy w sytuacji bezrobocia, lecz nadal pracy tej poszukuje 69% kobiet i 78% mężczyzn.

Kobiety w wieku 50-59 lat

Zmiany w życiu rodzinnym przynosi wiek 55 lat, od tego momentu coraz więcej kobiet zamieszkuje w gospodarstwach dwu- i jednoosobowych. Co prawda maleje odsetek kobiet zajmujących się własnymi dziećmi (do 3-7%), lecz wzrasta do 14% odsetek kobiet wypełniających obowiązki związane z opieką nad najmłodszymi wnukami. Nadal prawie co piąta zajmu-

je się podopiecznymi w starszym wieku. Także w tej grupie kobiet pewna część jest obciążona obowiązkami wobec dwu pokoleń – najmłodszego i najstarszego. Spadają ich dochody netto – średnio o 14,9% w porównaniu z kobietami z grupy wieku 45-49 lat. Kobiety w wieku 50-59 lat nadal są aktywne zawodowo, ale pracuje zawodowo tylko nieco więcej niż połowa (prawie podwaja się odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze w stosunku do młodszej kategorii). Wyróżnia je duży poziom bierności zawodowej (35,4%), choć są w wieku zdolności do pracy. Te, które pracują zawodowo, zaspokajają przede wszystkim swoje potrzeby autonomii i osiągnięć, odczuwane mniej intensywnie niż w grupie ich młodszych koleżanek. Poziom wykształcenia kobiet w wieku 50-59 lat jest niższy niż w młodszej grupie – prawie trzykrotnie więcej jest kobiet z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, a tylko mniej więcej co siódma ma wyższe wykształcenie. Nieco częściej niż co trzecia posiada prawo jazdy, również co trzecia nie ma problemów z obsługą komputera, ale również co trzecia zupełnie sobie z tym nie radzi; tylko 17% wysoko ocenia swoją umiejętność posługiwania się przynajmniej jednym językiem obcym, a 40% uważa ją za zerową. Wśród pracujących spada odsetek chętnych do ewentualnego przekwalifikowania się, lecz nadal jest dość wysoki – 23%. Prawie co trzecia kobieta w tej grupie wieku odrzuca jakąkolwiek możliwość przekwalifikowania się, lecz co dziesiąta jest gotowa nawet na radykalną zmianę swoich kwalifikacji, gdyby zaszła taka potrzeba. Kobiety bezrobotne nadal uczestniczą w szkoleniach i innych formach kształcenia, choć odsetek tych, które brały w nich udział w ciągu minionych dwóch lat, jest dwukrotnie mniejszy niż w grupie kobiet w wieku 45-49 lat. Przeciętny okres trwania bezrobocia wynosi 40,9 miesiąca i niewiele różni się od okresu bezrobocia mężczyzn w wieku przedemerytalnym (39,3 miesiąca). Zdecydowana większość (77%) jest zarejestrowana w urzędzie pracy, zasiłek dla bezrobotnych pobiera zaś nieco więcej niż jedna czwarta bezrobotnych kobiet. W sytuacji utraty dotychczasowej pracy aż 61% kobiet poszukałoby jakiegokolwiek pracy, ale w miejscu zamieszkania; wyjazd poza miejsce zamieszkania raczej nie jest brany pod uwagę, zaś zmiana kwalifikacji (zawód, specjalność) – tylko w ostateczności (co ósma kobieta). Myśląc o swej przyszłości zawodowej co czwarta chciałaby pracować dłużej niż do wieku nabycia uprawnień emerytalnych, maleje natomiast odsetek zainteresowanych zakończeniem swej aktywności zawodowej.

Mężczyźni w wieku 50-64 lata

Podobnie jak w przypadku kobiet, zmiany w życiu rodzinnym przynosi wiek 55 lat. Następuje wówczas spadek liczby mężczyzn żyjących w gospodarstwach trzyosobowych i wzrost mieszkających w dwu- i jednoosobowych. Ich obciążenie obowiązkami związanymi z opieką nad własnymi dziećmi i wnukami nie jest duże – przyznaje się do nich od 2 do 6% mężczyzn. O wiele częstsze są ich obciążenia w związku z opieką nad rodzicami w podeszłym wieku lub trwale chorymi – wskazuje na nie 11%. Ponad połowa mężczyzn nadal pracuje zawodowo (dzięki temu zaspokajają przede wszystkim potrzebę autonomii), lecz co trzeci pozostaje w bierności. Zwiększa się odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu (do prawie 9%). Co piąty mężczyzna w wieku przedemerytalnym prowadzi samodzielną działalność gospodarczą. Poziom wykształcenia jest tylko nieco niższy niż wśród młodszych kolegów; nadal najwięcej mężczyzn posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, zaś ponad 1/10 – co najwyżej gimnazjalne, niewiele niższy jest odsetek osób z wykształceniem wyższym. Ok. 80% mężczyzn ma prawo jazdy; co czwarty wysoko ocenia swoje umiejętności informatyczne, lecz 40% w ogóle ich nie wykazuje; zaledwie 16% ocenia wysoko swoją znajomość języków obcych, a 40% deklaruje jej brak. Ich kompetencje „miękkie” są porównywalne z innymi grupami wieku. Gotowość do przekwalifikowania jest tylko nieznacznie niższa niż w grupie pracujących kobiet w analogicznym wieku. Potwierdza to także fakt, że w grupie bezrobotnych w szkoleniach i innych formach edukacji uczestniczy podobna liczba osób, co w grupie wieku 45-49 lat. Wśród mężczyzn w wieku przedemerytalnym – podobnie jak w młodszej grupie wieku – jedna trzecia odrzuca jakąkolwiek możliwość edukacji, tym niemniej także w tej gru-

pie istnieje niewielki margines tych, którzy zgodziliby się na radykalne przekwalifikowanie w razie potrzeby (mniej więcej co dwunasty). Przeciętny dochód mężczyzn w wieku przedemerytalnym jest niższy od tego, który mają młodszy (o 5,5%) i starsi (o 7,3%) koledzy. Wyraźnie wydłuża się (w stosunku do mężczyzn z młodszej grupy wieku) przeciętny okres bezrobocia – dla tej grupy wieku trwa dłużej, średnio, o ponad rok. Odsetek posiadających status bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy jest w zasadzie taki sam jak w grupie wieku 45-49 lat, natomiast prawie o połowę spada odsetek tych, którzy pobierają zasiłek dla bezrobotnych. Bezrobocie mężczyzn w wieku przedemerytalnym przebiega – w odróżnieniu od młodszej grupy mężczyzn – o wiele częściej bez wsparcia zasiłkowego. Niestety, w niektórych przypadkach pogarszają się wraz z wiekiem warunki, w których pracują starsi mężczyźni – częściej niż młodszy zajmują bowiem stanowiska podstawowe o dużym obciążeniu fizycznym, z drugiej strony tak samo często są zatrudnieni na stanowiskach o niskim obciążeniu fizycznym i częściej niż młodszy koledzy większość czasu spędzają stojąc lub chodząc. W przypadku utraty dotychczasowej pracy częściej niż co drugi zgodziłby się podjąć jakąkolwiek pracę, lecz w miejscowości, w której mieszka, lub w pobliżu; są także gotowi (co piąty) do wyjazdu do pracy poza miejsce swego zamieszkania, co dziesiąty – nawet za granicę. Raczej nie wchodzi w rachubę zmiana zawodu, lecz co piąty mężczyzna z tej grupy rozważa zmianę specjalności.

Osoby w wieku 60/65-69 lat

Są to osoby, które z racji obowiązującego prawa ubezpieczeń społecznych należały w zdecydowanej większości do biernych zawodowo z powodu przyznanej im emerytury bądź renty; nieliczni chcieli i mogli dalej pracować zawodowo. Ze względu na podniesienie wieku emerytalnego ta kategoria coraz częściej będzie obejmować osoby aktywne zawodowo, z których pewna część będzie pozostawać wśród pracujących. Pracujący z tej grupy wieku najczęściej znajdują pracę w sektorze niepublicznym. Mają za sobą okres długotrwałej pracy zawodowej – średnio 32 lata kobiety i aż 38 lat mężczyźni. Ich kompetencje przydatne w nowoczesnej gospodarce są bardzo niskie – niewielki margines tej społeczności potrafi posługiwać się komputerem czy komunikować w języku obcym. Niemniej jednak jest pewna grupa, która dopasowuje się do wymagań pracodawców i chce nadal pracować. Jednak zdecydowana większość to emeryci (ponad 80%).

Kobiety w wieku 60-69 lat

W miarę upływu lat, ze względu na różnice w umieralności obu płci, coraz więcej kobiet (częściej niż co czwarta) mieszka samotnie, nadal ponad połowa zamieszkuje jednak w gospodarstwach dwuosobowych. Występuje ogromna różnica między poziomem wykształcenia kobiet po 60. roku życia a ich o 15-20 lat młodszych koleżanek; mniej więcej czwarta kobieta ma co najwyżej wykształcenie gimnazjalne, a tylko co ósma – podobnie jak w grupie przedemerytalnej – wyższe. Nieco mniej niż 1/4 ma prawo jazdy, 15% dobrze radzi sobie z komputerem, 60% – zupełnie tego nie potrafi; 13% ocenia wysoko swoją znajomość języków obcych (53% jest na drugim biegunie), wysokie są ich kompetencje „miękkie”. Pracuje zaledwie 8,4% kobiet w wieku emerytalnym, głównie w sektorze niepublicznym. Także 8% kobiet w tym wieku chciałoby być nadal aktywnymi, jeśli tylko zdrowie na to pozwoli. Co dziesiąta kobieta z tej grupy pracuje w niepełnym wymiarze. Dzięki pracy kobiety w wieku emerytalnym zaspokajają głównie dwie potrzeby – autonomii i osiągnięć, odczuwane o wiele silniej niż w pozostałych grupach wiekowych. Prawie dla wszystkich kobiet w tym wieku to czas wyciszenia zawodowego, choć poziom zadowolenia z życia jest niższy niż w dwóch omawianych wcześniej grupach wieku. Te, które jeszcze pracują, zdają sobie sprawę (co druga), że gdyby utraciły pracę, nie znalazłyby jej ponownie; co jedenasta jest przekonana, że mimo wszystko znalazłaby pracę bardzo szybko, bez większego trudu – to ocena analogiczna jak

w przypadku kobiet w wieku 45-49 lat (10% wskazań). Można zakładać, że z uwagi na pewien profil unikalnych kwalifikacji, ich status na rynku pracy nie będzie zagrożony i będą pracować tak długo, jak będą chciały.

Mężczyźni w wieku 65-69 lat

Większość mężczyzn w wieku 65-69 lat – podobnie jak i kobiet w wieku emerytalnym – mieszka w gospodarstwach dwuosobowych, jednakże co piąty żyje samotnie. Poziom ich wykształcenia przedstawia się nieco korzystniej niż w przypadku kobiet w tej samej grupie wieku, gdyż zaledwie co piąty, szósty ma wykształcenie co najwyżej gimnazjalne, choć odsetek posiadających wykształcenie wyższe jest w zasadzie taki sam jak wśród kobiet. Co czwarty posiada prawo jazdy, 17% potrafi dobrze obsługiwać komputer, 16% zna dobrze przynajmniej jeden język obcy (odpowiednio, 57% i 46% z nich deklaruje brak tego typu umiejętności). Dysponują dość wysokim dochodem netto, wyższym o 7,8% od dochodu w grupie mężczyzn w wieku przedemerytalnym i aż o 45,7% wyższym niż dochód kobiet po 60. roku życia. Wyróżnia ich wysoki poziom zadowolenia z życia, wyższy niż mężczyzn z młodszych grup wieku, i wyższy niż kobiet – niezależnie od ich wieku. Praca zawodowa właściwie już ich nie dotyczy, wykonuje ją zaledwie co dziesiąty (co dziewiąty zatrudniony wykonuje ją w niepełnym wymiarze), co ósmy prowadzi samodzielną działalność gospodarczą. Mężczyźni, którzy nadal pracują zawodowo, zaspokajają dzięki temu przede wszystkim dość dużą w ich przypadku potrzebę autonomii – o znacznie większym natężeniu niż w młodszych grupach wieku. Ponad 80% jednak nie myśli już o żadnej formie pracy zawodowej, tym niemniej 12% chce być aktywnymi, jeśli tylko zdrowie dopisze. Biorąc pod uwagę niezdecydowanych, można powiedzieć, że łącznie co szósty mężczyzna po przekroczeniu granicy wieku emerytalnego jest zainteresowany aktywnością zawodową. Ci, którzy pracują, zdają sobie sprawę ze skali trudności w ponownym znalezieniu pracy w przypadku jej ewentualnej utraty, ale nie jest ona większa niż określona przez mężczyzn w wieku przedemerytalnym. Co szósty mężczyzna w wieku 65-69 lat uważa, podobnie jak będący w wieku 50-64 lat, że znalazłby ją stosunkowo szybko. To ta grupa, która ze względu na swoją dobrą pozycję na rynku pracy nie obawia się, że pracy dla niej zabraknie i o ile tylko będą chcieli pracować, pracę znajdą.

Charakterystyka populacji w wieku 45/50+ według miejsca zamieszkania (typ lokalnego rynku pracy) – synteza

W badaniach *Diagnozy* zwrócono uwagę na odmienną możliwość aktywizowania zawodowego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na terenach powiatów nisko-, średnio- i wysoko zurbanizowanych, tworzących (wraz z kolejnymi charakterystykami przedstawionymi w części metodologicznej niniejszego opracowania) odmienne typy lokalnych rynków pracy, oznaczonych, odpowiednio, jako typ A, B i C. Powiaty charakteryzujące lokalne rynki pracy typu A i C tworzą kontrastowo odmienne warunki aktywizowania zawodowego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ nie tylko z powodu innych uwarunkowań społeczno-gospodarczych, ale także ze względu na zmieniający się stosunek do pracy w ciągu życia w miarę starzenia się. Powiaty tworzące rynek pracy typu B mają charakter pośredni, jeśli chodzi o szanse i możliwości wzrostu aktywności zawodowej omawianej grupy osób, a także ich stosunek do pracy zawodowej w ciągu życia. Sytuacja jest terytorialnie niejednorodna, co powoduje trudność w jednoznacznym zdefiniowaniu typu lokalnego rynku pracy. Potwierdziły to badania przeprowadzone w ramach *Diagnozy wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+*, jak i pracodawców. W związku z tym zdecydowano się przedstawić sytuację kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ lat dość szczegółowo tylko na rynkach pracy typu A i C.

Lokalny rynek pracy typu A obejmuje tereny nisko zurbanizowane, głównie wsie i miasteczka, gdzie zachowały się nie tylko mniejsze możliwości aktywizacyjne ze względu na relatywnie słabszy rozwój gospodarczy, ale także tradycyjny stosunek do pracy zawodowej kobiet i mężczyzn, wyznaczony podziałem ról w gospodarce wiejskiej. Średni miesięczny dochód netto pozostający w dyspozycji mieszkającej w tego typu powiecie kobiety wynosił w II kwartale 2012 r. 1191,05 zł i był o 20,2% niższy od tego, którym dysponowała kobieta żyjąca na rynku typu C. W odniesieniu do mężczyzn różnica ta była większa i wynosiła 25%. Mieszkańcy terenów rynku pracy typu A w wieku 45/50+ będący utrzymują się głównie ze świadczeń (dla 38% kobiet i 17% mężczyzn głównym źródłem utrzymania pozostaje emerytura), w mniejszym stopniu z pracy najemnej (tylko dla co piątej kobiety stanowi ona główne źródło utrzymania), najczęściej mając umowę na czas określony. Specyfiką mieszkańców wsi w wieku 45/50+ jest to, że – zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn – emerytura jest głównym źródłem dochodów częściej niż w przypadku mieszkańców miast. Tylko dla co ósmego mężczyzny głównym źródłem utrzymania pozostają dochody z gospodarstwa rolnego. Większość kobiet w wieku 45/50+ (59,3%) pozostaje bierna zawodowo. Natomiast relatywnie mała jest bierność zawodowa mężczyzn, mniejsza nawet niż na rynku typu C. Rynek pracy typu A jest więc rynkiem tradycyjnym, z niską aktywnością kobiet w wieku 50+ oraz młodszych o pięć lat, i z relatywnie dużą aktywnością mężczyzn. Dostępność pracy najemnej jest znacznie mniejsza (w przypadku kobiet dwukrotnie) niż na terenach rynku pracy typu C, szczególnie jeśli chodzi o umowy na czas nieokreślony. Aktywność tę tylko częściowo uzupełnia praca na rzecz własnego gospodarstwa rolnego (8,1% kobiet i 12,5% mężczyzn). Czas przejścia na emeryturę kończy na ogół definitywnie zainteresowanie pracą zawodową, szczególnie u kobiet – spośród nich aż 37,6% nie jest zainteresowanych żadną pracą, a kontynuuje ją trzykrotnie mniej niż na rynku typu C. Pracujący najczęściej wykonują pracę jako specjaliści i robotnicy wykwalifikowani. Miejscem pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ jest przede wszystkim sektor publiczny – pracuje w nim co druga kobieta w wieku 45-59 lat i co czwarty mężczyzna w wieku 45-64 lata. Praca jest dostępna, ale dla większości poza miejscem zamieszkania, co wiąże się z dużą uciążliwością związaną z dojazdami do pracy – udział pracujących poza miejscem zamieszkania sięga aż 62,3% (dla mężczyzn w wieku 45-49 lat nawet 77%); jeśli miejscem zamieszkania jest wieś, do pracy dojeżdżają prawie wszyscy, którzy pracują – 89% mężczyzn w wieku 45-49 lat i 77% w wieku 50-64 lata, zaś w przypadku kobiet, odpowiednio, 75% i 63%.

Bezrobocie w grupie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ nie stanowi problemu ze względu na jego skalę, lecz jest dotkliwie, bo długookresowe, przekształcające się w trwałe wypadnięcie z rynku pracy – średni czas pozostawania w bezrobociu sięga, odpowiednio, 52 miesięcy w odniesieniu do kobiet i 46 – do mężczyzn. Złą sytuację osób w wieku 45/50+ na rynku pracy potwierdza fakt, że co drugi bezrobotny mężczyzna pozostaje w bezrobociu od przynajmniej 24 miesięcy, a ok. 10% – od przynajmniej dziesięciu lat. Ze względu na nikłą dostępność pracy, wśród pracodawców panuje przekonanie, że po ewentualnej utracie dotychczasowej pracy pracownicy mają niewielkie szanse na pozyskanie kolejnej podobnej i nie zależy to ani od zawodu, ani od posiadanych kompetencji, a co najwyżej od ich własnej przedsiębiorczości. Oceny te wpływają także na negatywny stosunek do przekwalifikowania się – w przypadku bezrobocia chęć do zmiany specjalności lub zawodu (w hipotetycznej sytuacji bezrobocia) wystąpiła zaledwie u co dziesiątej osoby. Mała jest także aktywność dodatkowa; dodatkową pracę poza głównym źródłem utrzymania – sezonową lub dorywczą – podejmuje się dwukrotnie rzadziej niż na rynku pracy typu C.

Prawie dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn jest uprawnionych do pobierania zasiłku dla bezrobotnych; wśród mieszkańców wsi prawo do zasiłku miała co trzecia bezrobotna kobieta i co piąty bezrobotny mężczyzna w wieku 45/50+. Stan zdrowia społeczności w wieku 45/50+ jest czynnikiem utrudniającym aktywizację zawodową – aż 27,1% osób w tym wieku jest dotkniętych trwałą chorobą/niepełnosprawnością w związku z wykonywaną pracą lub jej warunkami; na terenach tych stosunkowo liczna jest grupa rencistów

z tytułu wypadku przy pracy (trzykrotnie wyższy odsetek rencistów, którzy ulegli wypadkowi przy pracy, wśród mieszkańców wsi), co w ich ocenie stanowi istotną przeszkodę w ewentualnym podjęciu pracy.

Powyższa charakterystyka kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ z terenów rynku pracy typu A wskazuje na ograniczone możliwości wzrostu ich aktywności zawodowej, chyba że poza miejscem zamieszkania. Malejące z wiekiem możliwości fizyczne – bariera w pokonywaniu trudów dojazdu do pracy w innych miejscowościach (przy występujących w Polsce brakach infrastruktury transportowej) wskazują na konieczność podjęcia działań aktywizacyjnych raczej w kierunku lokalnej przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz aktywizacji pozazawodowej w ramach NGO.

Lokalny rynek pracy typu C obejmuje tereny wysokozurbanizowane, duże miasta, aglomeracje miejskie, gdzie aktywność zawodowa zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jest podstawowym źródłem utrzymania. Średni miesięczny dochód netto pozostający w dyspozycji kobiety wynosił w II kwartale 2012 r. 1492,15 zł i był o 25,3% wyższy od tego, którym dysponowała kobieta żyjąca na rynku typu A. W odniesieniu do mężczyzn różnica ta była większa o jedną trzecią.

Wśród kobiet w wieku 45/50+ tylko niespełna połowa (42,3%) pozostaje bierna zawodowo. Rynek typu C sprzyja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Skala aktywności zawodowej mężczyzn w tym wieku utrzymuje się na zbliżonym poziomie, niezależnie od typu rynku pracy. Dostępność pracy najmniej wykonywanej w oparciu o umowę na czas nieokreślony jest dość duża – taką pracę wykonuje ponad 1/3 kobiet. Także po przejściu na emeryturę tylko nieco więcej niż 1/4 kobiet nie wyraża zainteresowania dalszą pracą zawodową. Kobiety, i to niezależnie od kategorii wieku 45/50+, przejawiają umiarkowanie aktywne postawy wobec pracy zawodowej – w grupie wieku 50-59 lat pracuje ponad 60% kobiet. Po przekroczeniu granicy wieku emerytalnego (60-69 lat) 14,5% kobiet jest nadal aktywnych zawodowo. Obserwuje się zróżnicowany profil zajmowanych stanowisk pracy – dość często osoby w wieku 45/50+ pracują jako specjaliści, pomocnicza kadra administracyjna, zajmują stanowiska kierownicze, dość rzadko są robotnikami niewykwalifikowanymi. Niektórzy mieszkańcy największych miast dojeżdżają do pracy poza miejscem swego zamieszkania (ok. 14% mężczyzn w wieku 50-59 lat i zaledwie 4% kobiet); im mniejsze miasto, tym większy odsetek dojeżdżających w wieku 45/50+. Niski poziom bezrobocia wiąże się ze stosunkowo dużą potencjalną dostępnością miejsc pracy, choć w ocenie pracodawców sytuacja jest bardziej skomplikowana i w przypadku utraty dotychczasowej pracy szanse na pozyskanie kolejnej, podobnej, są w dużej mierze nieprzewidywalne (porównywalny odsetek odpowiedzi skrajnych). Do zasiłku ma prawo ponad 1/4 bezrobotnych mężczyzn i co piąta kobieta. Na ogół bezrobotni w wieku 45/50+ poszukują pracy. Prawie połowa osób w tym wieku ocenia stan swojego zdrowia dobrze lub bardzo dobrze. Jednakże 29,5% jest dotkniętych trwałą chorobą/niepełnosprawnością w związku z wykonywaną pracą lub jej warunkami; stosunkowo jest duży odsetek rencistów – 21,9% – którzy byliby skłonni podjąć pracę. Pozytywny stosunek do pracy osób po 45./50. roku życia wyraża się także w ich względnie dużym zainteresowaniu pomocą świadczoną odpłatnie lub nieodpłatnie na rzecz firmy rodzinnej, sprawowaniem opieki nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i starszymi, czy drobnymi pracami wykonywanymi na rzecz różnych osób prywatnych. Trudności na rynku pracy skłaniają kobiety i mężczyzn do mobilności zawodowej – chęć do zmiany specjalności lub zawodu (w hipotetycznej sytuacji bezrobocia) wystąpiła u co piątej osoby (niezależnie od płci).

Powyższa charakterystyka kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ lat z terenów rynku pracy typu C wskazuje na relatywnie większe możliwości wzrostu ich aktywności zawodowej, nie tylko ze względu na stosunkowo większą dostępność pracy niż na rynku typu A, ale także ze względu na większą mobilność kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Charakterystyka obszarów zurbanizowanych (średnio i wysoko) łączy się z rozwojem gospodarczym opartym na usługach i przetwórstwie, które oferują miejsca pracy zarówno ludności miejscowej, jak i tej dojeżdżającej z pobliskich terenów. Charakter tych obszarów można uznać za relatywnie stabilny, w kontekście zmian, które zachodzą na terenach nisko zurbanizowanych.

Należy podkreślić, że obszary wiejskie w Polsce nie mają jednolitego charakteru. Z uwagi na ich specyficzne cechy, takie jak poziom rozwoju lokalnego, dominujący rodzaj działalności gospodarczej, położenie, zasoby środowiska przyrodniczego, kapitał ludzki i społeczny, można wśród nich wyodrębnić zarówno obszary rozwinięte, jak i problemowe. W przeciwieństwie do terenów miejskich, nisko zurbanizowane obszary naszego kraju cechuje pozytywna tendencja w zakresie liczebności. W latach 2000-2012 odnotowano stały spadek liczby ludności Polski, jednak zmniejszała się przede wszystkim populacja miast. W ostatnim dziesięcioleciu liczba ludności wiejskiej systematycznie wzrastała, a jej udział w ogólnej liczbie ludności kraju zwiększył się z 38,1% w 2000 roku do 39,1% w roku 2010³⁰⁹. Opisana powyżej tendencja systematycznego wzrostu liczby ludności wiejskiej w Polsce wynika z dwóch zasadniczych powodów: dodatniego salda migracji wewnętrznych wieś – miasto i dodatniego, choć zmniejszającego się, przyrostu naturalnego ludności. Można przyjąć, że współczesna wieś jawi się jako atrakcyjne miejsce zamieszkania, oferując relatywnie tanie grunty, spokój i bezpieczeństwo, a także stale zwiększający się dostęp do urządzeń i obiektów infrastruktury społecznej oraz technicznej. Jednak należy wyraźnie zaznaczyć, że zjawisko to nie dotyczy obszarów wiejskich położonych peryferyjnie, których dostępność, atrakcyjność i poziom rozwoju społeczno-gospodarczego są zdecydowanie niższe. Kumulacja wielu zjawisk i uwarunkowań negatywnych na tych obszarach znacząco obniża jakość życia ludzi, hamuje lub uniemożliwia procesy rozwojowe. Istotnym problemem dotyczącym gminy wiejskie w Polsce jest również narastające bezrobocie. Liczba bezrobotnych mieszkańców wsi w latach 2008-2010 zwiększyła się o 186 tys.; w 2010 roku stanowili oni 43,8% ogółu bezrobotnych w Polsce. Wśród bezrobotnych dominują osoby młode – do 34 lat, które w 2010 roku stanowiły 56% ogółu bezrobotnych³¹⁰. Kolejną charakterystyczną cechą obszarów wiejskich negatywnie wpływającą na dynamikę i możliwości ich rozwoju są szeroko rozumiane uwarunkowania prowadzenia działalności gospodarczej. Zalicza się do nich m.in. wysokie koszty handlu (rozproszenie odbiorców, oddalenie od rynków zbytu), utrudniony dostęp do instytucji wspierania przedsiębiorczości, czy ciągle jeszcze niższy niż na terenach miejskich poziom wyposażenia w infrastrukturę techniczną i społeczną³¹¹. Pomimo wymienionych czynników, w ciągu ostatnich lat można zaobserwować znaczący wzrost liczby podmiotów gospodarczych działających na obszarach wiejskich. Jednak nadal ocenia się, że w odniesieniu do liczby ludności zamieszkującej obszary wiejskie naszego kraju, liczba podmiotów gospodarczych na wsi pozostaje niewielka, a wskaźnik przedsiębiorczości w 2009 r. w dalszym ciągu utrzymywał się na poziomie blisko dwukrotnie niższym niż w miastach (63 na wsi, 121 w miastach)³¹².

Jak wykazały badania *Diagnozy*, w kontekście sytuacji na rynku pracy cechy mieszkańców wsi w wieku 45/50+ można utożsamiać z charakterystykami powiatów typu A.

³⁰⁹ Rocznik Statystyczny Rolnictwa 2011, GUS, Warszawa 2011.

³¹⁰ Ibidem.

³¹¹ Szerzej bariery rozwoju przedsiębiorczości na terenach wiejskich opisuje raport: *Bariery instytucjonalne rozwoju przedsiębiorczości na terenach wiejskich*, Forum Inicjatyw Rozwojowych, 2011, http://efrwp.pl/theme/site/userfiles/files/RAPORT_przedsiębiorczosc.pdf, stan na dzień 12 czerwca 2012 r.

³¹² T. Grosse, Ł. Hardt, *Sektorowa czy zintegrowana, czyli o optymalnej strategii rozwoju polskiej wsi.*, Pro Oeconomia Fundacja Ewaluacji i Badań Ekonomicznych, Warszawa 2010, s. 23.

Rozdział XIII Rekomendacje

Elżbieta Kryńska, Jerzy Krzyszkowski, Bogusława Urbaniak

W niniejszym rozdziale zaprezentowano rekomendacje wynikające z łącznej analizy materiału badawczego w czterech obszarach badawczych, tj. dotyczących sytuacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy z uwzględnieniem możliwości wsparcia szans ich utrzymania w zatrudnieniu/powrotu do pracy na podstawie wypowiedzi: (i) kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat oraz pracodawców (z sektora publicznego i niepublicznego, organizacji mikro, małych, średnich i dużych, wyodrębnionych według kryterium liczby zatrudnionych), (ii) przedstawicieli instytucji rynku pracy, (iii) reprezentantów jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz (iv) przedstawicieli organizacji pozarządowych.

Adresatami rekomendacji są, zasadniczo, dwie z uwzględnionych w badaniu grup interesariuszy: instytucje rynku pracy i jednostki organizacyjne pomocy społecznej. Instytucje te realizują bowiem politykę zatrudnienia i politykę społeczną na szczeblu centralnym i samorządowym (regionalnym i lokalnym).

Wśród instytucji rynku pracy, podmiotów skupiających się na aktywizacji zawodowej zasobów ludzkich oraz przeciwdziałaniu bezrobociu i jego negatywnym konsekwencjom, nadrzędną rolę odgrywają publiczne służby zatrudnienia (PSZ)³¹³. PSZ stanowią organy zatrudnienia (minister właściwy do spraw pracy, wojewodowie, marszałkowie województw i starostowie) wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego ds. pracy oraz urzędami wojewódzkimi. Na szczeblu centralnym za realizację polityki państwa na rynku pracy, w tym koordynację działań służb zatrudnienia, odpowiada minister właściwy do spraw pracy, w którego kompetencjach pozostaje planowanie polityki rynku pracy oraz normowanie prac organów i urzędów zarówno rządowych, jak i samorządowych. Za realizację polityki rynku pracy na szczeblu regionalnym odpowiada samorząd województwa, programujący i koordynujący działania prowadzące do aktywizacji regionalnego rynku pracy. Na poziomie lokalnym zadania państwa w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy wykonuje samorząd powiatu. Zadania komplementarne względem publicznych służb zatrudnienia realizują agencje zatrudnienia, zaangażowane przede wszystkim w pośrednictwo pracy. Podczas gdy PSZ zaangażowane są w aktywizację zawodową bezrobotnych, w tym osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli między innymi będących w wieku 50+, agencje zatrudnienia zajmują się pośrednictwem pracy dla wszystkich osób, które rekrutują się bardzo często z grupy wieku 45/50+. Działania adresowane do potencjalnych pracobiorców w starszym wieku wymagają wypełnienia luki kompetencyjnej poprzez ich edukację, co determinuje znaczenie instytucji szkoleniowych wśród instytucji rynku pracy jako interesariuszy działań adresowanych do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Instytucjami szkoleniowymi rynku pracy są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną na podstawie odrębnych przepisów. Od instytucji szkoleniowych oczekuje się też, że będą służyły wsparciem również w zakresie pozyskiwania miejsc pracy dla przeszkolonych osób³¹⁴. Praktyka pokazuje jednak, że wsparcie to udzielane było dotychczas w ograniczonym zakresie oraz adresowane jest do znikomej liczby przeszkolonych osób³¹⁵.

³¹³ Zadania publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy zawarte są w Ustawie z dnia 20 czerwca 2004 r. o promocji zatrudnienia ... , op. cit.

³¹⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (§ 31 ust. 1 pkt 9).

³¹⁵ A. Sznajder, *Działalność instytucji szkoleniowych jako instytucji rynku pracy*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/institucje-ryunku-pracy/dzialalnosc-institucji-szkoleniowych-jako-institucji-ryunku-pracy.html>, stan na dzień 13.06.2012 r.

Publiczne służby zatrudnienia powinny współpracować z jednostkami administracji samorządowej, służbami działającymi w sferze społecznej, takimi jak administracja oświatowa, ośrodki pomocy społecznej, a także pracodawcami i organizacjami trzeciego sektora. Dotyczy to rzecz jasna również działań służących większej aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+.

Pomoc społeczna w sensie prawnym jest instytucją polityki społecznej państwa opiekuńczego, umożliwiającą jednostkom i grupom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych przy pomocy świadczeń materialnych i pracy socjalnej³¹⁶. Ustawa o pomocy społecznej³¹⁷, wraz z ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie³¹⁸ oraz ustawą o zatrudnieniu socjalnym³¹⁹ regulują aktywną politykę społeczną przeciwdziałającą zagrożeniu trwałą marginalizacją klientów pomocy społecznej. Jednostki pomocy społecznej mają za zadanie: (i) umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości, (ii) wspieranie osoby i rodziny w wysiłkach zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb i umożliwienie im życia w warunkach odpowiadających godności człowieka, (iii) zapobieganie trudnym sytuacjom życiowym (których osoby i rodziny nie są w stanie pokonać samodzielnie), (iv) pomoc w życiowym usamodzielnieniu osób i rodzin i (v) zadania na rzecz integracji osób i rodzin ze środowiskiem. Działania jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wobec osób w wieku 45/50+ obejmują dwa główne kierunki: (1) usług pomocy społecznej na rzecz ludzi starych oraz (2) przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i włączenie w rynek pracy osób w wieku produkcyjnym, będących zagrożonych marginalizacją społeczną (głównie poprzez instrumenty aktywizacji). Z uwagi na tematykę raportu, rekomendacje kierowane do JOPS dotyczyć będą drugiego z wymienionych obszarów i adresowane będą do podmiotów realizujących politykę społeczną na poziomie regionalnym (regionalnych ośrodków polityki społecznej) i lokalnym (przede wszystkim do jednostek tzw. pomocy środowiskowej), a także jednostki na szczeblu centralnym. Biorąc pod uwagę fakt, że zakres ustawowych zadań stawianych przed pomocą społeczną, ani też spektrum instrumentów na rzecz aktywizacji zawodowej pozostających w dyspozycji jednostek pomocy społecznej nie umożliwiają i nie skłaniają do priorytetowego postrzegania obszaru aktywizacji zawodowej osób 45/50+, realizacja działań jednostek pomocy społecznej w zakresie tej aktywizacji możliwa jest obecnie głównie w kooperacji różnych podmiotów. Wynika to m.in. z ustawowego włączenia JOPS do krajowego systemu na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, wśród których oczywiście znajdują się także klienci pomocy społecznej w wieku 45/50+. Uwarunkowania te rzutować będą na charakter rekomendacji formułowanych wobec jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

Ważnymi interesariuszami działań adresowanych do osób w wieku 45/50+ w kontekście ich sytuacji zawodowej są również organizacje pozarządowe³²⁰ oraz pracodawcy. W obszarze integracji społecznej i zawodowej, organizacje III sektora realizują cztery główne cele: (i) zapewniają przejściowe zatrudnienie, (ii) tworzą samofinansujące się miejsca pracy, (iii) integrują zawodowo, zapewniając stałą pomoc oraz (iv) *readaptują społecznie przez pracę*³²¹. Zgodnie

³¹⁶ Por. J. Krzyszkowski, M. J. Grewiński (red.), *Współczesne tendencje w pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa 2011; J. Krzyszkowski, *Osoby starsze*, [w:] R. Szarfenberg (red.), *Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, Krajowy Raport Badawczy, WRZOS, Warszawa 2011; J. Krzyszkowski, *Środowiskowa pomoc społeczna wobec potrzeb ludzi starszych*, [w:] *Być seniorem w województwie łódzkim*, RCPS w Łodzi, Łódź 2010.

³¹⁷ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jedn., Dz.U. z 2009 r. nr 175, poz. 1362 z późn. zm.

³¹⁸ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. z 2003 r. nr 96, poz. 873.

³¹⁹ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. z 2003 r. nr 69, poz. 424 z późn. zm.

³²⁰ Dominują wśród nich stowarzyszenia i fundacje, funkcjonujące one w oparciu o zapisy Ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 roku Prawo o stowarzyszeniach, tekst jednolity Dz.U. 2001 nr 79 poz. 855 z późn. zm. oraz Ustawy z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach, Dz.U. 1984 nr 21 poz. 97 z późn. zm.

³²¹ E. Leś, *Rola trzeciego sektora w polityce społecznej*, [w:] G. Firlił-Fesnak i M. Szyłko-Skoczny (red.), *Polityka społeczna*.

z nowym paradygmatem rządzenia, organizacje pozarządowe coraz częściej pełnią rolę operatorów na rynku usług publicznych. Dzięki lepszemu rozeznaniu faktycznych problemów i potrzeb społeczeństwa, większej specjalizacji, a także większej elastyczności i swobody działania, stają się istotnym partnerem dla instytucji rządowych i samorządowych³²².

Z uwagi na charakter działalności instytucji non-profit i przedsiębiorstw, rekomendacje do nich kierowane będą mieć odmienny charakter, mogą jedynie wskazywać na pewne kierunki działań, a nie wprost je rekomendować.

W sformułowanych w dalszej części raportu rekomendacjach pominięto podnoszoną niejednokrotnie kwestię koniunkturalnych determinant wzrostu szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, skupiając się na tych działaniach, które zależą od decydentów gospodarczych i od ich beneficjentów. Rekomendacje te skupiają się w sześciu głównych obszarach: (1) stworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, (2) przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek, (3) kształcenie ustawiczne, rozwój kompetencji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, (4) ewolucja prowadzonej polityki aktywizacyjnej i jej instrumentów, (5) rozwój lokalnej polityki społecznej, (6) upowszechnianie i promowanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Rekomendacja nr 1

Stworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w Polsce poprzez:

Obniżenie kosztów pracy

Uzasadnienie

Podstawowym warunkiem zwiększania skłonności pracodawców do zatrudniania osób w wieku 45/50+ jest **obniżenie kosztów ich pracy**. Najogólniej rzecz ujmując, koszty pracy to wydatki, które ponosi organizacja na zatrudnienie i rozwój personelu³²³. Można je podzielić na dwie podstawowe grupy: koszty płacowe i koszty pozapłacowe. Grupa pierwsza obejmuje wynagrodzenia i świadczenia bezpośrednie dla pracowników, zaś grupa druga świadczenia pośrednie dla pracowników i ich rodzin (w tym między innymi ubezpieczenia społeczne, bezpieczeństwo i higienę pracy, niektóre świadczenia socjalne, opiekę medyczną itp.) oraz koszty zarządzania personelem. Problem leży w tym, iż pracownicy w wieku 45/50+ na ogół są wyżej wynagradzani niż pracownicy młodsi, ze względu choćby na dodatki stażowe, ale przede wszystkim z uwagi na wzrastające w trakcie życia zawodowego płace. Przypisywany starszym pracownikom związek słabnącej produktywności z rosnącym przeciętnie z wiekiem wynagrodzeniem, wzmocniony zagrożeniem pogarszania się stanu ich zdrowia i absencji chorobowej, wpływa na wzrost kosztów pracy, determinujących jak wiadomo decyzje pracodawców o zatrudnieniu i utrzymaniu pracownika³²⁴. Ponieważ kosztów płacowych starszych pracowników ani nie można, ani nie trzeba zmniejszać (co najwyżej należy dążyć do rezygnacji z tzw. senioralności wynagrodzeń, czyli ich uzależnienia wyłącznie od stażu pracy), należałoby rozważyć obniżenie związanych z ich zatrudnieniem kosztów pozapłacowych. Zmniejsze-

Podręcznik akademicki, PWN 2009.

³²² M. Grewiński, S. Kamiński, *Obywatelska polityka społeczna*, PTPS Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2007; R. Szarfenberg, *Słabości trzeciego sektora i partnerstwa publiczno – prywatnego*, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/tzts.pdf>.

³²³ Jak wynika z badań, ok. 31% podmiotów nie inwestuje w rozwój zawodowy swoich pracowników w ogóle ze względu na brak środków potrzebnych do skierowania pracowników na szkolenia zewnętrzne bądź złą sytuację finansową. Jedynie 14% oferuje swoim pracownikom dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne.

³²⁴ Szerzej na ten temat: Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem...*, op. cit.

nie tzw. klina podatkowego³²⁵ (*tax wedge*) ma szczególne znaczenie dla zwiększenia szansy na zatrudnienie tych osób w wieku 45/50+, które są najmniej produktywne (najczęściej niewykwalifikowane lub posiadające niskie kwalifikacje zawodowe), których potencjalne zarobki lokują się w pobliżu płacy minimalnej.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Należałoby rekomendować podjęcie prac nad rozwiązaniami prawnymi umożliwiającymi obniżenie pozapłacowych kosztów pracy osób w wieku 45/50+. Można to robić na co najmniej trzy sposoby. Obniżenie to może być skutkiem, po pierwsze, subsydiowania ich zatrudnienia ze środków publicznych, po drugie, zmniejszenia odprowadzanych od ich wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne (poza składką „kapitałową”) i podatków dochodowych oraz – po trzecie – stosowania ulg podatkowych dla pracodawców ich zatrudniających.

Należałoby spowodować, aby płaca netto, jaką otrzymują nisko uposażone osoby w wieku 45/50+, była dostatecznie atrakcyjna i konkurencyjna wobec dochodów uzyskiwanych z innego tytułu niż oficjalne (legalne) zatrudnienie, a więc np. z różnego rodzaju świadczeń czy aktywności w tzw. szarej strefie. Wysokie opodatkowanie pracy skłania bowiem osoby o relatywnie niskich zarobkach (czyli na ogół nisko kwalifikowane) do nieujawniania własnej pracy (ucieczki w „szarą strefę”) lub wykorzystywania różnego typu dostępnych zasiłków.

Warto by zatem rekomendować wprowadzenie progresji łącznej stawki opodatkowania wynagrodzeń, tzn. znaczne obniżenie „klina podatkowego” dla osób w wieku 45/50+ zarabiających poniżej przeciętnego wynagrodzenia. Jeśli chodzi o podatek od dochodów osobistych, możliwe rozwiązania obejmują np. podniesienie zryczałtowanego kosztu uzyskania przychodu i odliczeń od podatku (co efektywnie zwiększy progresję podatkową na początku skali podatkowej), zaś w przypadku składek ubezpieczeniowych – wprowadzenie kwoty wynagrodzenia zwolnionej od obciążeń składowych (poza składką emerytalną o charakterze oszczędności). W ten sposób osiągnąć można zwiększenie wynagrodzeń netto osób najniżej zarabiających bez wzrostu kosztów pracy brutto, co zmniejszy obciążenia pracodawców i wpłynie na zwiększenie ich skłonności do zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Częściowym rozwiązaniem w zakresie obniżenia kosztów pracy osób starszych byłoby premiowanie przez np. pół roku przedsiębiorstwa zatrudniającego byłych uczestników aktywnych programów rynku pracy (dotyczy to osób po 45./50. roku życia) na umowy o pracę (np. ulgami w składkach ZUS lub w podatkach).

Powszechne wprowadzenie zarządzania wiekiem

Uzasadnienie

Jak wykazały badania, pracodawcy w sposób raczej intuicyjny podchodzą do zarządzania starszymi pracownikami, nie zdając sobie w pełni sprawy z możliwości i ograniczeń związanych z wiekiem (zaledwie co ósmy badany pracodawca planuje zatrudnienie z uwzględnieniem wieku i co siódmy organizuje czas pracy biorąc pod uwagę wiek pracowników). W szczególności dotyczy to małych i średnich organizacji, bowiem duże oraz działające na rynku pracy typu C (a więc silniej zurbanizowanym, o dużym udziale osób w wieku 45/50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych, ale generalnie z dobrą sytuacją, jeśli chodzi o ogólny poziom bezrobocia) o wiele częściej wykorzystują praktyki zarządzania wiekiem.

³²⁵ Klin podatkowy to procent płacy brutto, którą przeciętny pracownik musi oddać na podatki i składki ubezpieczeniowe (część z tych składek płaci bezpośrednio pracownik, a część odprowadza pracodawca).

Adresaci rekomendacji

1. Rząd i samorządy terytorialne

Dobrym wsparciem upowszechniania praktyk byłyby zachęty do zarządzania wiekiem w ramach nowych koncepcji zarządzania w sektorze publicznym, a zwłaszcza w administracji rządowej i samorządowej (*New Public Management, public governance*). Przykładem zarządzania zasobami ludzkimi w podmiotach sektora publicznego mogłyby być konkursy na najlepsze rozwiązania w zakresie zarządzania wiekiem, w rodzaju „Senior w pracy”. Pokazanie pozytywnych efektów zarządzania wiekiem w podmiotach sektora publicznego z jednej strony przyczyniłoby się do upowszechnienia samej idei, także w sektorze niepublicznym, z drugiej – dałoby asumpt do prowadzenia badań nad doborem właściwych rozwiązań.

2. Pracodawcy

Zarządzanie wiekiem to część procedur wynikających z ZZZ, które traktuje pracowników w kategoriach kapitału ludzkiego. Jego rozwój w przypadku starszych pracowników powinien wynikać z polityki szkoleniowej uwzględniającej faktyczne potrzeby organizacji, wraz z szacowaniem ryzyka personalnego. Powszechnie praktyki szkoleniowe adresowane do wszystkich pracowników pracodawca powinien rozważać także jako element motywacyjny i integracyjny, a w dłuższym horyzoncie czasowym sprzyjający transferowi wiedzy i innowacyjności. Instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi powinny zatem uwzględniać równość szans – zagwarantuje to utrzymanie starszych pracowników w zatrudnieniu, a jednocześnie przyczyni się do rozwoju organizacji poprzez towarzyszący współpracy międzypokoleniowej wzrost kapitału ludzkiego.

Praktyki zarządzania wiekiem powinny wdrożyć zwłaszcza podmioty z sektora publicznego, w których pracuje duża liczba osób w wieku 45/50+ (w przypadku kobiet nawet więcej niż w sektorze niepublicznym). Wprowadzenie zarządzania wiekiem jako części funkcji personalnej powinno być powszechne, tym bardziej, że w skali kraju tematyka ta nie jest nowa. Działania te powinny być szerzej upowszechniane zwłaszcza na obszarach zaliczanych do grupy rynków pracy typu A, gdzie stosowanie tego typu strategii jest obecnie marginalne. Pomocą w tym zakresie mogłyby być dostępne oferty szkoleniowe instytucji doradztwa personalnego, dotyczące np. zagadnień zróżnicowania wieku w procesach rekrutacyjnych³²⁶.

Zwiększanie świadomości zagrożeń wynikających z trudnych i uciążliwych warunków pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ oraz wzmocnienie nadzoru społecznego i instytucjonalnego nad warunkami pracy osób w tym wieku

Uzasadnienie

Warunki pracy są czynnikiem kluczowym dla upowszechnienia zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Ponad jedna trzecia osób w tym wieku zostaje w pracy po godzinach (średnio 22,4 godziny miesięcznie), ze względu na konieczność wywiązania się z obowiązków nałożonych przez pracodawców. Co czwarty pracodawca zatrudnia kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w soboty, niedziele i święta, prawie co drugi w terenie, co szósty w godzinach nadliczbowych, co dziesiąty w nocy. Dostępność pracy nieodpowiedniej, uciążliwej, wymagającej zostawiania po godzinach z powodu zadań, których zakres przekracza możliwości wykonania w ramach norm czasu pracy, nie tylko zniechęca do poszukiwania czy kontynuowania pracy i rodzi obawy związane z podniesieniem wieku emerytalnego, ale przede wszystkim pogarsza stan zdrowia społeczeństwa (zwłaszcza starszej grupy) i zwiększa skalę jego niepełnosprawności. Problemy te w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, którzy – jak

³²⁶ Zentrum für Soziale Innovation www.zsi.at; platforma szkoleniowa finansowana w ramach programu Leonardo da Vinci – mature@eu-learning-platform-for-age-diversity-recruitment – przeznaczona dla pracodawców, mająca im pomóc w rekrutacji i selekcji osób w dojrzałym wieku; <http://en.elearning.mature-project.eu/>, stan na dzień 6.01.2013 r.

wykazały badania – wykonują prace wymagające dużego wysiłku fizycznego oraz zostawiania „po godzinach”, powinny być przedmiotem zarządzania wiekiem.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd i samorządy lokalne

Należałoby wzmocnić znaczenie służb medycyny pracy, aby chronić zdrowie i sprawność osób pracujących, w tym w wieku 45/50+, przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska pracy; tym samym poprawiłby się stan fizyczny i psychiczny tych osób i uzyskałyby one możliwość pracy w dłuższej perspektywie życia³²⁷.

2. Pracodawcy

Dobór pracy i warunków jej wykonywania dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ powinien być konsultowany z odpowiednimi służbami (komórki bhp, PIP, społeczni inspektorzy pracy), aby praca w nieodpowiednich warunkach nie wywoływała negatywnych skutków.

3. Związki zawodowe

Dużą rolę w nadzorowaniu warunków pracy osób w wieku 45/50+ mogą spełniać organizacje związkowe, które na mocy Ustawy o związkach zawodowych „sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy” (art. 23, ust. 1).

Rekomendacja nr 2

Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek

Uzasadnienie

Pomimo tego, że na mocy polskiego prawa dyskryminacja jest zakazana, to – jak wykazały badania – pozostaje zjawiskiem dość powszechnym³²⁸ i ogranicza dostęp starszych pracowników do rynku pracy (jest wymieniana na pierwszym miejscu jako czynnik dyskryminujący w procesach rekrutacyjnych)³²⁹. Potrzeba przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji osób starszych na rynku pracy wydaje się bezsporna. Zapobiegać jej powinny istniejące już (dobre) rozwiązania prawne. Jak wiadomo, wiek jest jedną z podstawowych zmiennych społeczno-demograficznych, determinującą wiele zjawisk. Wyniki badań naukowych, w szczególności badań wykonanych w ramach projektu, a także potoczne obserwacje, wskazują na istnienie związku między uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia a wiekiem. Należy przy tym zwrócić uwagę, że jest to zmienna występująca „w uwikłaniu”, skorelowana (a tym samym wchodząca w interakcję) z innymi cechami społeczno-demograficznymi, jak płeć, wykształcenie, czy staż pracy.

Istotnym źródłem dyskryminującego podejścia pracodawców do pracowników w wieku 45/50+ (w tym potencjalnych) są dotyczące ich stereotypy, na które wskazywali wszyscy

³²⁷ Z danych dla 2009 r. wynika, że w Polsce mężczyzna, który dożył 65. roku życia, ma przed sobą 14,8 roku dalszego życia, z czego tylko 46,1% w zdrowiu; w przypadku kobiet na 19,2 roku dalszego życia przypada 38,8% lat życia w zdrowiu – Eurostat, *Active ageing ...*, op. cit., s. 29.

³²⁸ Z ostatnich badań dotyczących zakresu dyskryminacji postrzeganej przez obywateli krajów członkowskich, przeprowadzonych w ramach Eurobarometru w Unii Europejskiej, wynika, że dyskryminacja wobec osób w wieku 55+ w Polsce nie jest istotnym problemem, gdyż tylko 44% ankietowanych uznało, iż jest ona powszechna, co stawia Polskę na 15. miejscu wśród 27 krajów członkowskich; dyskryminacja w największym zakresie występuje na Węgrzech (75% badanych określiło ją jako powszechną) i w Czechach (68%); najmniejszy jej zakres odnotowuje się w Irlandii – European Commission, *Discrimination in EU ...*, op. cit., s. 43.

³²⁹ Ibidem, s. 88.

badani, znaczący aktorzy rynku pracy (pracodawcy, przedstawiciele instytucji rynku pracy, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, organizacji pozarządowych) znajdujący się w otoczeniu interesującej nas grupy docelowej. Stereotyp to, zgodnie z definicją P. Sztompki, *uproszczony, jednostronny, skrajnie wyjaskrawiony obraz pewnej zbiorowości traktujący wszystkich jej członków w sposób niezróżnicowany, niezależnie od ich przymiotów indywidualnych*³³⁰. Stereotypy są o tyle niebezpieczne, że często skutkują jednoznacznie negatywną oceną, a zawarte w nich pejoratywne atrybuty przypisywane osobom w wieku 50+ (w kontekście ich sytuacji zawodowej) traktowane są jako ich cecha immanentna, niepodlegająca korekcie. Charakteryzując sytuację osób w tym wieku na lokalnym rynku pracy, respondenci wyraźnie podkreślali znaczenie stereotypów jako bariery aktywizacji zawodowej bezrobotnych w wieku 45/50+.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd i samorządy terytorialne

Niezbędne jest konsekwentne egzekwowanie przez odpowiednie instytucje oraz samych zainteresowanych, czyli osoby w wieku 45/50+ i ich organizacje, istniejących przepisów prawa antydyskryminacyjnego. Chodzi o wprowadzenie ścieżki ułatwiającej kobietom i mężczyznom po przekroczeniu 45./50. roku życia odwoływanie się od niekorzystnych z punktu widzenia wieku decyzji instytucji publicznych, podmiotów prywatnych, a także propagowanie dobrych przykładów. Działania te powinny polegać na – po pierwsze – promocji antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy, przyczyniającej się do podniesienia poziomu wiedzy i świadomości prawnej, oraz – po drugie – na upowszechnieniu przykładów dobrych praktyk. Ważne jest również, by praktyki dyskryminacyjne (nie tylko zresztą na rynku pracy) nie znajdowały przyzwolenia i akceptacji społecznej.

W Polsce należałoby również opracować program podejmujący problem solidarności między generacjami, opierający się na idei promowania osobistych praw każdego człowieka, takich jak godność i niezależność, przy założeniu wzajemnej tolerancji i bezinteresownego wzajemnego wspierania się współżyjących ze sobą pokoleń. Celem winno stać się stworzenie zasad, praw i instrumentów prowadzących do otwartego i szczerego dialogu pokoleniowego, który umożliwi korzystne dla obu stron rozwiązanie, a tym samym wskaże środki prowadzące do sprawiedliwego podziału korzyści i obciążeń między pokoleniami³³¹. Solidarność międzypokoleniowa³³² na rynku pracy musi znaleźć swoje odbicie w swobodnym i sprawiedliwym dostępie do edukacji i pracy dla wszystkich grup wieku, przy założeniu, że pokolenie pracujące dba o pokolenia, które nie są jeszcze i nie są już aktywne zawodowo. Należy zwrócić szczególną uwagę na osłabiającą solidarność międzypokoleniową dyskryminację ze względu na wiek.

2. Pracodawcy

Praktyka wskazuje, że dyskryminacja jest łatwiejsza do zdefiniowania niż do zidentyfikowania. W tym przypadku chodzi o eliminację bariery dostępu do miejsc pracy, jaką jest selekcyjne postępowanie pracodawców, kierujących się w decyzjach kadrowych wiekiem pracowników lub/i kandydatów do pracy (ponad 11% pracodawców – w tym 13,3% zatrudniających co najmniej 250 pracowników – przyznało, że nie przyjęli do pracy ani jednej osoby w wieku 45/50+, ponieważ z różnych względów preferują młodszych kandydatów). Pracodawcy w szerszym zakresie powinni wykorzystywać talenty i doświadczenie osób w wieku

³³⁰ P. Sztompka, *Socjologia*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2007, s. 300.

³³¹ Duże zaangażowanie na poziomie UE w działania przeciw dyskryminacji ze względu na wiek opisano w publikacji przygotowanej przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, *Wkład UE w propagowanie aktywnego starzenia się i solidarności międzypokoleniowej*, Luksemburg, czerwiec 2012, s. 16.

³³² Więcej na ten temat: P. Szukalski, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.

45/50+ oraz współpracę międzypokoleniową, służącą – z jednej strony – zatrzymaniu wiedzy w organizacji, z drugiej zaś strony – utrzymaniu w zatrudnieniu starszych pracowników. Dwukierunkowy transfer wiedzy pozwala starszym pracownikom zmniejszyć lukę kompetencyjną, zwłaszcza w zakresie ICT, młodszym zaś – umożliwia pozyskanie umiejętności, których nie dostarcza im system kształcenia. Postulaty te wpisują się w zarządzanie wiekiem, które w polskich warunkach – jak podkreślano wcześniej – jest stosowane przez pracodawców raczej intuicyjnie. Należałoby większą uwagę zwrócić na zarządzanie różnorodnością w odniesieniu do wieku, co ma duże znaczenie w kontekście promowania solidarności międzypokoleniowej³³³. Współpraca międzypokoleniowa sprzyjać będzie bardziej otwartemu, pozbawionemu stereotypowego postrzegania, podejściu młodszego pokolenia do starszych pracowników, a tym samym przeciwdziałać będzie dyskryminowaniu osób w wieku 50+.

3. Instytucje rynku pracy

W celu ograniczenia zachowań i praktyk dyskryminacyjnych stosowanych przez pracodawców rekomendujemy konsekwentne egzekwowanie przestrzegania przepisów antydyskryminacyjnych przez IRP, a zwłaszcza instytucje zajmujące się pośrednictwem pracy.

Rekomendacja nr 3

Kształcenie ustawiczne, rozwój kompetencji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Uzasadnienie

Możliwość uczenia się przez całe życie musi być zagwarantowana wszystkim członkom społeczeństwa, niezależnie od wieku, także osobom ze starszych grup wieku, postrzeganym często – co wykazały badania – jako grupa mało rozwojowa i mało elastyczna. Z badań wynika, że edukacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ nie jest dostatecznie doceniana ani przez samych zainteresowanych, ani przez pracodawców. W ciągu ostatnich dwóch lat poprzedzających badania *Diagnozy* zaledwie 4,4% mężczyzn i 7,4% kobiet w tym wieku podjęło jakąkolwiek aktywność edukacyjną. Z drugiej strony bezrobotnych w wieku 45/50+ charakteryzuje dość duża gotowość do przekwalifikowania się, zmiany zawodu – dotyczy to głównie kobiet w wieku 45-49 lat. Istotne jest także pokrywanie z własnych środków kosztów szkolenia przez co drugą osobę biorącą w nich udział w ostatnim czasie. Małe zaangażowanie grup w wieku 45/50+ polskiego społeczeństwa w edukację ustawiczną nie jest czymś wyjątkowym na tle innych krajów UE. Zbyt małe zainteresowanie większości społeczeństw krajów Unii Europejskiej edukacją ustawiczną wzbudza uzasadnione obawy („mając na uwadze, że pomimo pewnych udoskonaleń w kształceniu i szkoleniu dla większości obywateli UE uczenie się przez całe życie nadal pozostaje fikcją oraz że pewne wskaźniki są wręcz niepokojące”³³⁴). Skłoniło to Parlament Europejski do przyjęcia rezolucji w sprawie kształcenia, szkolenia i strategii „Europa 2020”.

Zbyt małe jest również zaangażowanie pracodawców w działalność edukacyjną, szczególnie w sektorze MŚP, gdzie koszty szkolenia są często traktowane jako zbędne koszty pracy, w pierwszej kolejności podlegające redukcji w sytuacji spowolnienia gospodarczego. Tym bardziej dotyczy to kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, choć – jak wykazały ba-

³³³ W niektórych krajach istnieją podmioty nastawione na pomoc pracodawcom w przestrzeganiu prawa antydyskryminacyjnego, jak np. Equal Treatment Commission w Holandii, oferująca doradztwo prawne; są specjalne projekty proaktywnego zarządzania różnorodnością wieku w miejscu pracy, jak np. „Working better” – więcej w opracowaniu *Tackling Ageism and Discrimination. Equinet European network of equality bodies*, Bruksela 2011, s. 12; należy nadmienić, że wśród 30 organizacji z 25 krajów członkowskich UE nie było ani jednej polskiej.

³³⁴ *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2012 r. w sprawie kształcenia, szkolenia i strategii „Europa 2020”*, 2012/2045(INI); <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0323+0+DOC+XML+V0//PL>, stan na dzień 20.10.2012 r.

dania – osoby te nie demonstrują niechęci wobec szkoleń, jeśli pozostają w zatrudnieniu. Szczególnie trudna sytuacja w tym zakresie występuje na rynku pracy typu A, gdzie osoby w wieku 45/50+ charakteryzują się bardzo małą skłonnością do podejmowania aktywności edukacyjnej mającej na celu uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych – jedynie co dziesiąty badany mieszkaniec obszarów zaliczonych do rynku pracy typu A deklaruje chęć przekwalifikowania się w sytuacji utraty dotychczasowego miejsca pracy. Przeprowadzone w ramach *Diagnozy* badania wyraźnie wskazują, że innego podejścia wymagają kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ bezrobotne bądź biernie zawodowo oraz nisko kwalifikowane. Inne potrzeby będą miały kobiety i mężczyźni mieszkający na obszarach słabo zurbanizowanych, charakteryzujących się wysokim poziomem bezrobocia oraz tradycyjnym podziałem ról społecznych i stosunkiem do pracy (rynek pracy typu A). Podjęcia innych działań stymulujących aktywność edukacyjną pracodawców i pracobiorców wymagać będą z kolei obszary wysoko zurbanizowane, do których należą duże miasta i aglomeracje miejskie (rynek pracy typu C). Działalność szkoleniowa obejmująca kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ chcących podwyższyć lub zmienić swoje kwalifikacje wymaga dokładnego rozpoznania ich potrzeb oraz, co równie ważne, uwzględniania w ofercie szkoleniowej realiów lokalnego rynku pracy. Coraz częstsze zarówno wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz liderów i działaczy NGO-sów, jak i obserwatorów zewnętrznych, są opinie o niskiej efektywności zatrudnieniowej realizowanych szkoleń, a nawet dublowaniu się szkoleń prowadzonych np. przez powiatowe urzędy pracy i organizacje pozarządowe. Trzeba także uwzględnić specyfikę grupy docelowej, bowiem znaczenie ma również sposób zorganizowania samej fazy realizacji szkolenia. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ przywiązują dużą wagę do sposobu przekazywania wiedzy, na ogół nisko oceniają swoje możliwości i umiejętności, inaczej przyswajają wiedzę. Kolejny problem stanowi poziom kompetencji z zakresu ICT osób w wieku 45/50+, które – zdaniem liderów i działaczy organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy – znacząco zwiększają ich szanse na współczesnym rynku pracy, a brak umiejętności w tym zakresie utrudnia im aktywne poszukiwanie i znalezienie zatrudnienia. Z drugiej strony, niski poziom kompetencji ICT kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ ogranicza w przypadku tej zbiorowości ofertę form kształcenia. Co prawda kształcenie na odległość nie powinno sprawiać trudności technicznych pracującym kobietom i mężczyznom w wieku 45/50+ – jak wynika z niniejszych badań, 73% z nich korzysta w pracy z komputera. Ale już w odniesieniu do całej zbiorowości sytuacja nie przedstawia się optymistycznie (połowa populacji osób w wieku 45/50+ – niezależnie od płci – albo wcale nie potrafi obsługiwać komputera, albo ocenia tę swoją umiejętność bardzo nisko), co jest widoczne szczególnie wśród starszych roczników. Innego podejścia wymagają kobiety i mężczyźni pracujący w najmłodszej grupie wieku, tj. 45-49 lat. Wśród nich sytuacja przedstawia się stosunkowo korzystnie – w zasadzie tylko co trzecia osoba nie potrafi sporządzać dokumentów w najbardziej popularnych pakietach MS Office – Microsoft Word i Excel. Wewnętrzne zróżnicowanie zbiorowości osób w wieku 45/50+ pod wymienionymi względami spowodowało, że prezentowane rekomendacje dotyczące rozwoju edukacji ustawicznej i poprawy skłonności do inwestowania w rozwój zawodowy zostały zróżnicowane w zależności od sytuacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Edukacja ustawiczna osób w wieku 45/50+ powinna uwzględnić trzy ważne kwestie: indywidualizację drogi edukacyjnej i programów nauczania, propagowanie idei edukacji przez całe życie, połączone z uświadamianiem podstawowych zasad działania gospodarki rynkowej, szczególnie w grupie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Generalnie należy dążyć do przełamania niechęci do kształcenia na odległość, szczególnie na terenach zaliczanych do rynku pracy typu A, gdyż istotna jest nie tylko kwestia nabycia odpowiednich umiejętności

technicznych, ale także przekroczenie barier psychologicznych i szkoleniowych związanych ze współpracą z innym rodzajem „nauczyciela”. Dlatego też w celu wytworzenia potrzeb inwestowania we własny rozwój zawodowy u osób w wieku 45/50+ powinien zostać opracowany projekt dodatkowych zachęt finansowych, np. w postaci talonów edukacyjnych dla pracowników i bezrobotnych w starszym wieku, aby umożliwić im udział w programach uczenia się przez całe życie i zapewnić poprawę ich sytuacji lub udany powrót na rynek pracy. Aby nie dopuszczać do marginalizacji edukacyjnej kobiet i mężczyzn, szczególnie w wieku 45-49 lat oraz 50-59/64 lata, zniechęconych bezrobotnych, którzy pozostają w bierności zawodowej, do organizacji pozarządowych powinny być adresowane środki na projekty szkoleniowe. Do współpracy w propagowaniu edukacji ustawicznej należy włączyć partnerów społecznych. Potrzebne jest również pokazywanie efektywności nakładów na edukację, rozwijanie postrzegania kształcenia w kategoriach inwestycji, a nie kosztów, wreszcie propagowanie dobrych praktyk inwestowania w edukację kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ podejmowanych przez pracodawców i władze lokalne. Wprowadzenie ulg podatkowych w podatku dochodowym (CIT) oraz obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne w podmiotach finansujących kształcenie pracowników to zachęty finansowe, które powinny być adresowane szczególnie do pracodawców na rynkach pracy typu A.

Do zachęt prawno-instytucjonalnych mających skłonić pracodawców do traktowania szkoleń jako inwestycji, opłacalnej także w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, zaliczyć należy:

- Wprowadzenie odrębnych przepisów regulujących system szkolenia pracowników w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Pożądane byłoby fakultatywne ich traktowanie, szczególnie w odniesieniu do urlopów szkoleniowych, czy zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia, oraz na czas ich trwania (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia). Działania te powinny być skierowane przede wszystkim do osób mieszkających na obszarach zaliczonych do rynku pracy typu A, którzy niejednokrotnie w celu uczestnictwa w różnych formach kształcenia zawodowego zmuszeni są do długotrwałych i kosztownych dojazdów do większych miejscowości.
- Wprowadzenie umocowania prawnego dotyczącego niektórych form podwyższania lub zmiany kwalifikacji, a zwłaszcza staży i praktyk zawodowych. Formy te w kształceniu ustawicznym w Polsce występują szczątkowo, co jest skutkiem m.in. braku uregulowań prawnych – nie ma systemu kształcenia wyłącznie w formie staży czy praktyk, opartego na uznawanych przez państwo czy branżę programach, kończącego się świadectwem potwierdzającym kwalifikacje (wyjątkiem są programy specjalizacji w zawodach medycznych), zatem trudno oczekiwać, że pracodawcy i pracownicy będą z tych form korzystać. Jeśli zaś pojęcia „staży” i „praktyk” rozumieć szeroko – jako kształcenie na stanowisku pracy – to również pojawiają się bariery: trudno rozliczać koszty takiego szkolenia, a często także definiować jego zakres. Poprawa tego stanu rzeczy mogłaby pozytywnie wpłynąć na wybory pracodawców. Działania te powinny objąć swoim zasięgiem wszystkie trzy omawiane w tym opracowaniu typy rynków pracy.
- Wprowadzenie w życie systemu potwierdzania kwalifikacji uzyskanych w systemie kształcenia nieformalnego i incydentalnego. Powinno się także podjąć prace nad nadaniem znaczenia zawodowego umiejętnościom nabytym podczas wykonywania zadań związanych z kształceniem, opieką nad osobami pozostającymi na utrzymaniu i zarządzaniem gospodarstwem domowym, tak aby te umiejętności mogły być brane pod uwagę w chwili powrotu na rynek pracy. Ten zakres proponowanych działań również powinien dotyczyć wszystkich rodzajów rynku pracy.
- Rozwój współpracy podmiotów gospodarczych (zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw) z instytucjami rynku pracy, przede wszystkim z publicznymi służbami

zatrudnienia i agencjami zatrudnienia, w dziedzinie doradztwa zawodowego i szkoleniowego. Niewątpliwie sytuację w tym zakresie poprawiłoby opracowanie metodologii prowadzenia monitoringu współpracy podejmowanej w tym zakresie przez instytucje rynku pracy i instytucje pomocy społecznej.

- Zwiększenie zakresu pomocy finansowej na działalność edukacyjną, przewidywanej dla pracodawców tworzących i wykorzystujących zakładowe fundusze szkoleniowe. Równolegle trzeba postulować rozszerzenie grupy beneficjentów dodatkowych środków finansowych oferowanych podmiotom korzystającym z zakładowego funduszu szkoleniowego. Obecnie są to tylko pracownicy zagrożeni zwolnieniami i bezrobotni. Działania te powinny być podjęte przede wszystkim w odniesieniu do pracodawców prowadzących swoje przedsiębiorstwa na terenach zaliczonych do rynku pracy typu A. Z przeprowadzonych badań wynika, że skłonność tej grupy pracodawców do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników jest najmniejsza.
- Utworzenie planowanego przez MPIPS Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Wstępne założenia przewidują, że w pierwszym okresie funkcjonowania KFS będzie finansowany z Funduszu Pracy (ok. 250 mln zł) oraz z środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Co ważne, zakłada się, że początkowo Fundusz ma zostać ukierunkowany głównie na doszkalanie osób powyżej 45./50. roku życia, z uwagi na największe braki kwalifikacyjne w tej grupie. O kierunku podnoszenia kwalifikacji mają decydować pracodawcy³³⁵. Dostęp do środków z tego Funduszu powinny mieć przede wszystkim podmioty mikro i małe, bez względu na rodzaj rynku pracy.
- Wdrożenie opracowanej metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, które pozwolą na rzetelną ocenę rzeczywistych efektów szkoleń zorganizowanych przez PUP i instytucje szkoleniowe³³⁶.

Aby rozwijać samoświadomość procesów starzenia się i akceptację nieuchronnych zmian z nich wynikających, powinno podejmować się różnorodne działania edukacyjne dostosowane do specyficznych potrzeb różnych kategorii kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Uzupełniająco i niejako uprzedzająco powinna być kształtowana w młodszych pokoleniach świadomość konieczności podejmowania działań adaptacyjnych (w tym także na rynku pracy) do okresu zmniejszających się z wiekiem szans zatrudnienia. Pożądane byłoby, aby towarzyszyło temu upowszechnianie niezbędnej wiedzy na temat zjawisk i procesów starzenia się w ciągu życia oraz wprowadzenie tematyki gerontologii społecznej do programów edukacji młodzieży na różnych szczeblach nauczania.

Korzystnym rozwiązaniem byłoby również zwiększenie możliwości korzystania z bezpłatnych szkoleń obejmujących osoby w wieku 45/50+, dopasowanych do potrzeb pracodawców. Szczególnie dostęp do szkoleń finansowanych ze środków publicznych dla osób w wieku 50+ mógłby poprawić ich sytuację na rynku pracy – z tego względu, że pracodawcy często rezygnują z tej działalności ograniczając się do szkoleń obligatoryjnych. Dostęp do tych działań powinni mieć zarówno mieszkańcy terenów zaliczanych do rynku pracy typu A, jak i do rynków pracy typu B i C. Dostęp do nieodpłatnego kształcenia dla starszych pracowników powinien być różnicowany głównie ze względu na wielkość podmiotu; powinni go mieć przede wszystkim pracownicy podmiotów mikro i małych.

Konieczne jest również opracowanie i udostępnienie IRP narzędzi pozwalających na przygotowanie prognozy zapotrzebowania lokalnego rynku pracy w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym oraz prowadzenie systematycznego diagnozowania zapotrzebowania

³³⁵ http://www.podatki.biz/artykuly/powstanie-krajowy-fundusz-szkoleniowy_16_18387.html, stan na dzień 17.08.2012 r.

³³⁶ Narzędzie takie zostało opracowane w ramach realizacji projektu prowadzonego pod kierownictwem prof. dr hab. Z. Wiśniewskiego w ramach projektu PO KL pn. „Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy – opracowanie metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu”, realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

na kwalifikacje i umiejętności³³⁷. Pozwoliłoby to na poprawę efektywności kształcenia oferowanego przez IRP i instytucje edukacyjne oraz lepsze dopasowanie kierunków oferowanego kształcenia do rzeczywistych potrzeb lokalnego rynku pracy, a tym samym zwiększyłyby skłonność do inwestowania we własny rozwój zawodowy jednostek, które nie były zainteresowane podejmowaniem aktywności w tym zakresie ze względu na brak możliwości znalezienia pracy po zakończonym procesie kształcenia.

2. Pracodawcy

Pracodawcy powinni stwarzać możliwości kształcenia na odległość szczególnie tym osobom w wieku 45/50+, które opanowały ICT, pomagając im w wyborze indywidualnej drogi edukacyjnej i udostępniając możliwość korzystania z platform edukacyjnych.

3. Instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe

Publiczne służby zatrudnienia i instytucje szkoleniowe oraz NGO powinny podczas planowania ofert kształcenia uwzględniać indywidualne preferencje i potrzeby osób korzystających z usług tych instytucji. Ważne jest, aby programy nauczania uwzględniały niejednorodność posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych osób w wieku 45/50+. Najlepszym sposobem jest tu wykorzystanie kształcenia modułowego i konstrukcja unikalnych programów nauczania dostosowanych do potrzeb małych grup uczestników lub wręcz pojedynczych osób. Korzystnym rozwiązaniem byłoby umożliwienie indywidualizacji drogi edukacyjnej poprzez zróżnicowanie form i metod nabywania nowej wiedzy i umiejętności zawodowych lub uzupełniania dotychczasowych. Chodzi w szczególności o:

- wprowadzenie – oprócz metod tradycyjnych – kształcenia na odległość proponowanego rosnącym grupom osób w wieku 45/50+, które opanowały ICT;
- kompetentne wykorzystanie technik i metod adekwatnych do specyfiki kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez prowadzących szkolenia trenerów i wykładowców – wymaga to pogłębienia wiedzy pracowników instytucji szkoleniowych w zakresie metod stosowanych na poszczególnych etapach procesu szkoleniowego zgodnych z zasadami andragogiki;
- kształcenie przy pomocy indywidualnego instruktora (coacha, mającego odpowiednie przygotowanie w zakresie kształcenia dorosłych, znającego specyfikę kształcenia osób starszych), bądź w małych grupach, jednorodnych pod względem wieku uczestników;
- opracowanie programów upowszechniających ideę rozwoju w każdej fazie życia oraz stworzenie ofert edukacyjnych na szczeblu lokalnym. W tym celu potrzebni są animatorzy edukacji, którzy rozbudziłiby potrzeby edukacyjne u osób po 50. roku życia, oraz rekomendowane metody pobudzania rozwoju szkoleń;
- propagowanie wśród pracodawców informacji o możliwościach i korzyściach kształcenia ustawicznego pracowników, łącznie z szerokim propagowaniem dobrych praktyk;
- upowszechnianie informacji o możliwościach współfinansowania szkoleń. Pracodawcom, zwłaszcza z małych i średnich przedsiębiorstw, powinno się bezpośrednio dostarczać informacji na temat szkoleń, a zwłaszcza możliwości ich dofinansowania. Informacja taka musi być jasna i przejrzysta, żeby pracodawca wiedział, jakie korzyści z tego tytułu może osiągnąć oraz jakie zagrożenia mogą pojawić się w realizacji takiego przedsięwzięcia. Opracowaniem takich informacji powinny zajmować się powiatowe urzędy pracy lub inne jednostki organizacyjne starostwa, najlepiej zorientowanego w specyfice lokalnego rynku pracy i w kierunkach rozwoju powia-

³³⁷ System diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na regionalnym i lokalnych rynkach pracy został szczegółowo opisany w: E. Kryńska (red.), *Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.

tu. Jest to bardzo istotne szczególnie dziś, kiedy istnieje możliwość realizacji wielu przedsięwzięć z funduszy strukturalnych UE i uzyskiwania tą drogą środków na współfinansowanie kształcenia ustawicznego;

- przygotowywanie planów szkoleniowych w oparciu o przeprowadzoną rzetelną diagnozę rzeczywistych – aktualnych w momencie planowania i potencjalnych – potrzeb rynku pracy;
- organizowanie różnych form kształcenia pozwalających na uzyskanie kompetencji w zakresie obsługi komputera i korzystania z sieci internetowej u osób po 45./50. roku życia, które umiejętności takich nie posiadają lub mają je na bardzo niskim poziomie; w przypadku pracobiorców o niskich kompetencjach, w tym zwłaszcza zagrożonych wykluczeniem społecznym, ważne jest kompleksowe podejście do beneficjenta, obejmujące – poza szkoleniami zawodowymi – zajęcia warsztatowe i doradztwo pozwalające na sprawniejsze poruszanie się na rynku pracy, w tym wykorzystanie Internetu i portali społecznościowych na etapie poszukiwania pracy (wyszukanie oferty, stworzenie profesjonalnego profilu w serwisie społecznościowym, wypełnienie kwestionariusza online itp.), a także profesjonalne wsparcie psychologiczne (z wytyczeniem indywidualnej ścieżki rozwoju włącznie).

Rekomendacja nr 4

Ewolucja prowadzonej polityki aktywizacyjnej i jej instrumentów

Wzrost środków przeznaczanych na ALMP i dopasowana do potrzeb struktura ich wydatkowania

Uzasadnienie

Badania wykazały, iż w warunkach ograniczania środków przeznaczanych na aktywną politykę rynku pracy – ALMP (lata 2011-2012) oraz przy wysokim zagrożeniu bezrobociem ludzi młodych, pracownicy publicznych służb zatrudnienia stoją często przed dylematem: komu pomagać? Presja społeczna (również w mediach) skłania ich niejednokrotnie do zajęcia się osobami młodymi i traktowania „starszego” wieku osób bezrobotnych jako zmiennej o drugorzędnym znaczeniu. Wskutek tego podejścia osoby po 45./50. roku życia pozostają często bez pomocy. Ważna jest również struktura wydatkowania środków na ALMP. Z badań wynika, że kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ nie są na ogół zainteresowani (podobnie zresztą jak zatrudniający ich pracodawcy) stażami i przygotowaniem zawodowym dorosłych (chęć skorzystania ze staży zawodowych deklarowało 15% badanych bezrobotnych osób w wieku 45/50+, a z przygotowania zawodowego dorosłych – 3%), a często również i szkoleniami, a zatem instrumentami ALMP zorientowanymi podażowo. W ich przypadku okazuje się, że największe znaczenie dla aktywizacji zawodowej mają instrumenty ALMP zorientowane popytowo (tzw. zatrudnienie subsydiowane), a zwłaszcza prace interwencyjne. O strukturze wydatkowania środków przeznaczanych na ALMP decydują samorządy powiatów (a dokładnie – powiatowe urzędy pracy). Wyniki badań pokazały, że znają one preferencje tak osób bezrobotnych w wieku 45/50+, jak i pracodawców ich zatrudniających. Na podstawie wyników badań stwierdzono również, że najtrudniejsza jest aktywizacja zawodowa długotrwale bezrobotnych, szczególnie tych mieszkających na terenie zaliczonym do rynku pracy typu A. Z drugiej strony, wyłania się obraz niepełnego wykorzystania możliwości publicznych służb zatrudnienia w zakresie aktywizowania starszych uczestników rynku pracy. Obecny stan rzeczy wymaga poważnych zmian w sposobie funkcjonowania tych służb, przede wszystkim w takich obszarach jak promocja, procedury postępowania, monitoring działań i ewaluacja efektywności świadczonych usług.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Wzmocnienie wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy w starszych grupach wieku wymaga zwiększenia środków na aktywną politykę rynku pracy (ALMP) pochodzących z Funduszu Pracy. Wsparcia w tym zakresie wymagają przede wszystkim działania podejmowane na obszarach nisko zurbanizowanych, obejmujących wsie i małe miasteczka, na których mamy do czynienia z mniejszymi możliwościami aktywizacyjnymi oraz tradycyjnym podziałem ról społecznych (rynek pracy typu A).

Lepsze wykorzystanie możliwości publicznych służb zatrudnienia wymaga:

- poprawy polityki informacyjnej MPiPS w zakresie planowanych działań w zakresie aktywizowania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ poprzez przygotowywanie dla nich odpowiednich materiałów informacyjnych i organizowanie seminariów czy konferencji (działaniami tymi powinni być objęci dyrektorzy i kierownicy odpowiednich działów);
- bieżącego monitorowania spójności działań podejmowanych na rzecz aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ przez PUP, które finansowane są ze środków publicznych na realizację celów zapisanych w dokumentach strategicznych na poziomie kraju, regionu;
- zapewnienia urzędом pracy stałego dopływu środków finansowych i informowania o ich poziomie z pewnym wyprzedzeniem, co umożliwiłoby wcześniejsze zaplanowanie działań aktywizujących, w tym zagwarantowanie w kolejnym roku budżetowym środków finansowych na kontynuację tych działań, które są wynikiem umów podpisanych w poprzednim roku;
- zobligowania urzędów pracy do objęcia doradztwem zawodowym wszystkich osób powyżej 45./50. roku życia; usługi te miałyby służyć optymalizacji działań PUP poprzez dostosowanie instrumentów rynku pracy do potrzeb osób starszych i pracodawców; doradztwo byłoby obligatoryjnym pierwszym etapem działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób w wieku 45/50+;
- zweryfikowania procedur dotyczących współpracy przedsiębiorstw z PUP-ami pod kątem ich odbiurokratyzowania;
- umożliwienia łączenia instrumentów rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej nie tylko osób 50+, ale również tych, które skończyły 45. rok życia, na wzór działań dopuszczalnych przy pracach interwencyjnych.

2. Samorządy lokalne

Zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej, wśród instrumentów ALMP powinny dominować instrumenty zorientowane podażowo. W odniesieniu jednak do bezrobotnych w wieku 45/50+ należałoby rekomendować przeznaczenie większej ilości środków na finansowanie instrumentów ALMP zorientowanych popytowo (tzw. zatrudnienie subsydiowane), a zwłaszcza na prace interwencyjne. Ponadto w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ zgłaszających się do PSZ należy stosować metody profilowania bezrobotnych. Profilowanie bezrobotnych jest rozumiane jako³³⁸:

- narzędzie diagnozujące możliwości oraz silne i słabe strony bezrobotnego;
- narzędzie ułatwiające dobór odpowiedniej formy pomocy dla danej osoby pozostającej bez pracy;
- instrument optymalnej alokacji środków przeznaczanych na walkę z bezrobociem.

³³⁸ Więcej na ten temat: M. Wojdyło-Preisner, *Wczesna identyfikacja osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem na lokalnych rynkach pracy*, [w:] Z. Wiśniewski, E. Dolny (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008, s. 204.

Profilowanie bezrobotnych powinno pozwolić na wyodrębnienie możliwie homogenicznych grup osób, charakteryzujących się zapotrzebowaniem na określone działania aktywizujące oraz podobnym prawdopodobieństwem uzyskania miejsca pracy. Profilowanie takie, szczególnie z wykorzystaniem modelowania ekonometrycznego, pozwala zidentyfikować we wczesnym stadium bezrobocia osoby zagrożone bezrobociem długookresowym i objąć je programem zatrudnieniowym. Umożliwia przy tym wybór indywidualnego programu aktywizacji zawodowej i ograniczenie okresu trwania bezrobocia. Profilowanie bezrobotnych dodatkowo pozwala zidentyfikować ich postawy wobec pracy. Wczesne ich rozpoznanie powinno sprzyjać szybszej integracji bezrobotnych z rynkiem pracy poprzez skierowanie ich do odpowiednich komórek organizacyjnych urzędu pracy, które udzielą im adekwatnego do ich potrzeb wsparcia.

Rekomendowane powyżej działania powinny być adresowane przede wszystkim do osób mieszkających na obszarach nisko zurbanizowanych, zaliczanych do rynku typu A. Na tych obszarach mamy do czynienia z bezrobociem długotrwałym, które często przekształca się w bierność zawodową. Średni czas poszukiwania zatrudnienia dla kobiet mieszkających na tych terenach wynosi 52 miesiące, dla mężczyzn – 46 miesięcy. Ponadto aż 27,1% zamieszkujących tego rodzaju obszary osób to przewlekle chorzy lub posiadający orzeczenie o niepełnosprawności.

Pomoc społeczna powinna uwzględniać zróżnicowane typy klientów, co wymaga zastosowania zindywidualizowanych instrumentów aktywizacyjnych oraz wprowadzenia specjalizacji w pracy socjalnej z klientami w wieku 45/50+

Uzasadnienie

Mechaniczne stosowanie form wsparcia wykorzystujących gotowe procedury (decydują kryteria dochodowe i sytuacyjne zapisane w Ustawie o pomocy społecznej) sprawia, że klienci nie uzyskują pomocy dającej szansę na ich aktywizację. W celu podniesienia skuteczności aktywizacji społecznej i zawodowej beneficjentów pomocy społecznej konieczne jest większe zindywidualizowanie kierowanej do nich oferty. Postrzeganie szkolenia jako możliwości nabycia kompetencji nieprzystających do realnych możliwości zatrudnienia zmniejsza poziom motywacji jego uczestników i obniża efektywność takiego przedsięwzięcia. Oferta działań z zakresu aktywizacji zawodowej powinna być nie tylko adekwatna do realiów rynku pracy, ale i dostosowana do beneficjentów, w tym sensie, że powinni ją postrzegać jako racjonalną. Oczywiście trzeba mieć świadomość, że w praktyce tworzenie takiej wyspecjalizowanej oferty napotyka bariery związane z finansowaniem.

Brakuje także różnicowania form przyznawanych usług i nie uwzględnia się kryterium wieku w działaniach jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, co powoduje traktowanie klientów JOPS w sposób rutynowy, mechaniczny, a w rezultacie niedostosowany do potrzeb i możliwości kobiet i mężczyzn po 45./50. roku życia. W tych okolicznościach zasadne jest objęcie także pracowników pomocy społecznej działaniami, które rozszerzą ich wiedzę w tym zakresie i uświadomią na problemy i specyfikę grupy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, co – za sprawą działań oddolnych – powoli zaczyna mieć miejsce (studia podyplomowe, szkolenia). Jest to szczególnie ważne, gdy weźmie się pod uwagę, że kobiety i mężczyźni w wymienionym wieku stanowią istotny odsetek beneficjentów projektów systemowych (od 20 do 50%). Adresatami projektów są zwykle jednocześnie wszystkie grupy wiekowe beneficjentów pomocy społecznej, ponieważ kryterium przyjęcia do projektu stanowi długotrwałe korzystanie z pomocy społecznej, a nie wiek kandydata. Zatem podobnie jak w przypadku innych form aktywizacji, także projekty pozbawione są elementu indywidualizacji i specjalizacji. Wnioski o dofinansowanie nie są poprzedzone diagnozą sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na lokalnym rynku pracy, ani nie uwzględniają zapewnienia miejsc pracy dla uczestników. Projekty nie dedykowane osobom w wieku 45/50+ nie biorą pod uwagę we właściwym zakresie potencjału i potrzeb tej kategorii wieku, nie

generują odpowiedniego poziomu motywacji uczestników i w efekcie ich skuteczność jest niewspółmierna do poniesionych kosztów. Projekty powinny zmienić swoją formułę i ograniczyć zasięg do konkretnych typów beneficjentów. Lepsze efekty przyniosłoby adresowanie poszczególnych edycji do konkretnych grup odbiorców niż nakierowanie działań na wszystkich klientów w wieku produkcyjnym. Jednocześnie przydatne byłoby złagodzenie sztywnych kryteriów rekrutacji do udziału w projekcie.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd i samorządy terytorialne

Projektując działania finansowane w ramach PO KL trzeba mieć na uwadze założone wskaźniki, których poziom powinien zostać osiągnięty, jeśli jednostka chce w przyszłości skutecznie aplikować o kolejne środki. Druga kwestia, która pojawia się zwłaszcza przy projektach konkursowych, to koszty – zindywidualizowane działania zwykle są droższe niż standardowe, co rodzi niebezpieczeństwo odrzucenia wniosku na etapie oceny merytorycznej z uwagi na zbyt wysoki wskaźnik relacji nakład/rezultat.

Centralne instytucje resortowe (Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralna Komisja Egzaminacyjna do spraw specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny I i II stopnia) powinny działać na rzecz rozwoju specjalizacji w zakresie pracy z osobami starszymi.

Władze samorządowe szczebla regionalnego, kształtujące politykę edukacyjną i szkoleniową jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (ROPS), również powinny działać na rzecz rozwoju specjalizacji w zakresie pracy socjalnej z interesującą nas grupą docelową.

2. Samorządowe jednostki organizacyjne pomocy społecznej

Samorządowe jednostki organizacyjne pomocy społecznej powinny podjąć działania na rzecz rozwoju współpracy z PUP, również w zakresie profilowania bezrobotnych pod kątem zapotrzebowania na działania aktywizacyjne (w tym tematykę szkoleń); może to stanowić ważny krok w kierunku wypełnienia luki związanej z brakiem wyspecjalizowanej oferty pomocy społecznej dla beneficjentów w wieku 45/50+.

Zwiększenie autonomii JOPS w celu poprawy systemu rekrutacji beneficjentów usług aktywizacyjnych, a także reorganizacja wewnętrzna JOPS – rozdzielanie pracy socjalnej i wypłaty świadczeń społecznych

Uzasadnienie

Pomoc społeczna udziela wsparcia również osobom, którym się ono w rzeczywistości nie należy (ale którym w świetle przepisów przysługuje), co, ze względu na ograniczony budżet, zmniejsza zakres pomocy tym, którzy mają do niej prawo. Poza krzywdzeniem niektórych klientów, pogłębianiem poczucia niesprawiedliwości społecznej, wywoływaniem frustracji u pracowników, działanie takie nie sprzyja pozytywnemu wizerunkowi pomocy społecznej. Konieczne jest zmodyfikowanie przepisów i metod w tym zakresie w taki sposób, żeby pracownicy JOPS-ów mogli opierać swoje decyzje na bardziej sprawiedliwych i realnych podstawach. Warto w tej sytuacji rozważyć możliwość zwiększenia samodzielności instytucji pomocy społecznej, tak aby mogły decydować o przyznawanych beneficjentom formach pomocy, a odnośne przepisy uczynić bardziej elastycznymi. Jeśli chodzi o rekrutację do różnych form aktywizacji zawodowej, być może warto byłoby przemyśleć na przykład sensowność wprowadzenia prawa do łączenia dochodu pochodzącego ze świadczeń z dochodem uzyskiwanym z pracy do określonej wysokości albo w określonym czasie. Spektakularnym przykładem są tzw. prace społecznie użyteczne (instrument ALMP). Retorycznym pozostaje pytanie, czy są one formą aktywizacji zawodowej i społecznej, czy też pełnią jedynie rolę czasowej przerwy w permanentnym bezrobociu.

Pilna jest także reorganizacja wewnętrzna jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, tj. oddzielenie pracy socjalnej i działań z zakresu aktywizacji zawodowej od czynności biurokratycznych, tj. obsługi systemu zasiłków. Obecna sytuacja nie sprzyja ani klientom, ani pracownikom. Ze względu na to, że występują wobec siebie jednocześnie w różnych rolach, relacje pomiędzy tymi partnerami są niejasne i skomplikowane. Obowiązek obsługi systemu zasiłków spoczywający na pracownikach pomocy społecznej nie tylko zajmuje czas, który mógłby być wykorzystany na pracę socjalną, ale ogranicza jej skuteczność, bowiem może niszczyć wartościowe relacje terapeutyczne pomiędzy podmiotowymi partnerami. Łączenie pracy socjalnej z wypłacaniem zasiłków w jednej instytucji nie wpływa także pozytywnie na wizerunek pomocy społecznej, a może być przyczyną rezygnacji ze starania się o pomoc ze strony tych, którzy nie chcą być postrzegani jako zabiegający o zasiłek. Zasadne wydaje się rozważenie możliwości rozdzielenia funkcji urzędu socjalnego od instytucji pomocy społecznej, albo dokonanie restrukturyzacji w ramach tej instytucji. Ponadto z wielką korzyścią dla działalności aktywizacyjnej byłoby promowanie innego wizerunku pomocy społecznej. Zmiana tego negatywnego stereotypu mogłaby spowodować wiele korzystnych przekształceń także w innych obszarach, wpływając chociażby na samoocenę i subiektywnie odczuwany poziom prestiżu społecznego pracowników.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Postuluje się działania legislacyjne władz centralnych na rzecz zmiany przepisów w zakresie funkcjonowania instytucji pomocy społecznej w celu zwiększenia ich autonomii oraz uchwalenia ustawy o zawodzie pracownika socjalnego. Potrzebne są także działania legislacyjne i organizacyjne władz centralnych na rzecz zmiany przepisów w celu rozdzielenia pracy socjalnej i wypłaty świadczeń.

2 Samorządy terytorialne

Postuluje się działania władz samorządowych (regionalnych oraz lokalnych) na rzecz zwiększenia autonomii jednostek organizacyjnych pomocy społecznej na ich terenie i umożliwienie im organizacji wewnętrznej odpowiadającej lokalnym potrzebom.

Propagowanie wśród organizacji pozarządowych specjalizacji działań na rzecz kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Uzasadnienie

Analizy funkcjonowania organizacji pozarządowych wskazują, że ich także nie ominą deficyt kapitału społecznego tak charakterystyczny dla społeczeństwa polskiego, na co dowodów dostarcza od lat zespół badaczy pracujących pod kierunkiem J. Czapińskiego, autorów raportów *Diagnoza społeczna*. Liderzy organizacji pozarządowych nie znają innych organizacji i instytucji działających na rzecz osób w wieku 50+ w badanych regionach lub układach lokalnych i rzadko współpracują w sformalizowany sposób z innymi podmiotami. Przykładem dobrej współpracy organizacji na rzecz integracji i wymiany dobrych praktyk w środowisku jest Forum 50+, którego misją jest poprawa jakości życia ludzi starszych. Generalnie jednak NGO w niewielkim stopniu prowadzą działania na rzecz integracji i wymiany dobrych praktyk w swoim środowisku – zwłaszcza na poziomie lokalnym. Taka sytuacja musi budzić zaniepokojenie, ponieważ brakuje wiedzy o istnieniu i działaniach innych, potencjalnych sojuszników uniemożliwia jakąkolwiek współpracę i budowę partnerstw lokalnych. Wobec izolacji z wyboru wielu organizacji pozarządowych równoczesne, wskazywane przez ich liderów, takie bariery funkcjonowania jak: ograniczone środki finansowe, małe zasoby kadrowe, braki lokalowe czy słabe wyposażenie w urządzenia i materiały biurowe w jeszcze większym stopniu obniża ich potencjał. Najlepszym, jak się wydaje, środkiem pokonania wspomnianych barier

są partnerstwa lokalne umożliwiające łączenie zasobów w celu zwiększenia skali i efektywności działań. Promocja budowy partnerstw lokalnych, którą od lat prowadzi Unia Europejska, została zaszczepiona także na gruncie polskim. W wytycznych odnoszących się do sposobu realizacji projektów finansowanych ze środków EFS odnajdujemy bezpośrednie zalecenia stosowania partnerskiej formuły realizacji działań. Dobrym przykładem funkcjonowania takich praktyk są wytyczne Ministerstwa Rozwoju Regionalnego dotyczące realizacji przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej projektów systemowych w zakresie aktywnej integracji (np. Programy Aktywności Lokalnej). W świetle tendencji rozwojowych w obszarze polityki społecznej szczególnie istotne jest promowanie partnerstw międzysektorowych, angażujących partnerów z sektora prywatnego (pracodawców), co umożliwi lepsze dostosowanie instrumentów aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ do realiów lokalnego rynku pracy. Obecnie organizacje i instytucje rzadko prowadzą wspólne projekty, współpraca ma głównie charakter nieformalny, doraźny i polega na wymianie informacji, a rzadko wiąże się z formalnym określeniem zasad i form współdziałania, czy powołaniem odrębnego konsorcjum na rzecz realizacji wspólnych przedsięwzięć.

Adresaci rekomendacji

1. Samorządy lokalne

Partnerstwa lokalne, będące grupą instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy, są jedną z instytucji rynku pracy, a koszty związane z ich organizowaniem finansowane są ze środków Funduszu Pracy. Ich inicjowanie powinny podejmować zatem samorządy lokalne, tworzące otwarty proces komunikacji między instytucjami samorządowymi, lokalnymi przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami infrastruktury oraz członkami społeczności lokalnej. Partnerstwa lokalne powinny stać się stałym, niemal rutynowym mechanizmem szybkiego reagowania na problemy pojawiające się na lokalnych rynkach pracy w ogóle, a w odniesieniu do osób w wieku 45/50+ w szczególności. W tym przypadku działania partnerstw lokalnych powinny koncentrować się na tworzeniu lub/i ochronie miejsc pracy oraz przygotowaniu do jej świadczenia przez zbiorowość osób w starszym wieku.

Uwzględnienie specyfiki obszarów wiejskich i pomocy społecznej na terenach nisko-urbanizowanych w projektowanych działaniach na rzecz kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Uzasadnienie

Polską wieś wyróżniają charakterystyczne, negatywne uwarunkowania realizacji zadań lokalnej polityki i pomocy społecznej. Specyfika pomocy społecznej na wsi to małe ośrodki pomocy społecznej, o niewielkim potencjale kadrowym i organizacyjnym, gorsza infrastruktura społeczna, a w rezultacie mała dostępność usług społecznych³³⁹. Równocześnie, jak wskazują analizy prowadzone przez GUS³⁴⁰, zapotrzebowanie na pomoc społeczną jest zdecydowanie większe na wsi, gdzie 11% mieszkańców to beneficjenci świadczeń pomocy społecznej lub członkowie ich rodzin. To niemal dwa razy więcej niż w miastach, gdzie ten odsetek wynosi 6%. Mieszkańcy wsi stanowią 54% grupy 3 mln osób zarejestrowanych w ośrodkach pomocy społecznej (udział ludności wiejskiej w liczbie ludności ogółem wynosi niespełna 40%). Udział mieszkańców miast i wsi w grupie niepracujących beneficjentów jest bardzo zbliżony, ale w miastach częściej niż na wsi mieszkają osoby bezrobotne poszukujące pracy, a na wsi –

³³⁹ B. Kowalczyk, J. Krzyszkowski, *Modele sposobu realizacji usług o określonym standardzie w jednostkach organizacyjnych pomocy i integracji społecznej*, [w:] R. Szarfenberg (red.), *Krajowy Raport Badawczy. Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, WRZOS, Warszawa 2011, s. 316.

³⁴⁰ *Beneficjenci Środowiskowej Pomocy Społecznej w 2011 roku*, Urząd Statystyczny w Krakowie, Opracowanie Sygnalne, Kraków, listopad 2012.

osoby bierne zawodowo. Udział pracujących w liczbie świadczeniobiorców ogółem wynosił w 2011 roku niemal 8%, w tym pracujący mieszkańcy wsi to populacja dwukrotnie większa niż pracujący beneficjenci z miast. W małym stopniu na konieczność korzystania z pomocy społecznej narażone są osoby w wieku poprodukcyjnym, które stanowiły 6% ogółu beneficjentów. W tym przedziale wieku kobiety korzystają z pomocy społecznej trzy razy częściej niż mężczyźni. Beneficjenci pomocy społecznej w wieku poprodukcyjnym częściej mieszkają w mieście (4%) niż na wsi (2%). Odwrotnie niż w przypadku osób, wśród gospodarstw domowych nieco większą reprezentację stanowią mieszkańcy miast, skąd wywodzi się prawie 60% gospodarstw domowych. W skali kraju nieco większą zbiorowość – ponad 60% ogółu – stanowią gospodarstwa domowe wieloosobowe. Wynika to stąd, że na większym obszarze kraju – na wsi i w małych miastach – przewagę stanowią rodzinne gospodarstwa wieloosobowe. Gospodarstwa jednoosobowe to prawie 40% wszystkich gospodarstw domowych, a osoby samotnie gospodarujące stanowią 25% dorosłych beneficjentów pomocy społecznej. Ponad 60% osób samotnie gospodarujących to mężczyźni, zarówno w mieście, jak i na wsi. Najliczniejsza reprezentacja wśród osób samotnie gospodarujących, zarówno na wsi, jak i w mieście, to osoby w wieku 50-59 lat, które stanowiły ponad 30% tej grupy beneficjentów. W mieście ich udział dochodził do 40%. Jeśli chodzi o gospodarstwa wieloosobowe, ponad połowę – 55% gospodarstw z dziećmi – tworzą małżeństwa z dziećmi. Dominują one na większym obszarze kraju, stanowiąc na wsi prawie 70% badanej grupy gospodarstw. W miastach ich udział jest znacznie mniejszy – wynosi 39%. Tam największą populację tworzą gospodarstwa domowe rodzin niepełnych, czyli osób – najczęściej kobiet – samotnie wychowujących dzieci. Udział rodzin niepełnych na wsi jest o połowę mniejszy. Przeciętne gospodarstwo domowe beneficjenta pomocy społecznej utrzymuje dwoje dzieci w wieku poniżej 18 lat, przy czym gospodarstwa z dziećmi w miastach są mniejsze niż na wsi, z przewagą rodzin z dwojgiem dzieci i relatywnie dużym udziałem rodzin wielodzietnych – wynoszącym 34%, a więc o 10 pkt proc. więcej niż w miastach. Przeciętna rodzina na wsi utrzymuje więcej niż dwójkę dzieci³⁴¹.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Instytucje centralne (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego i inne) powinny uwzględnić specyfikę ludności obszarów niskozurbanizowanych w programowaniu polityki wobec osób w wieku 45/50+.

2. Samorządy terytorialne

Instytucje samorządu regionalnego w planowaniu strategicznym polityki społecznej wobec osób w wieku 45/50+ powinny uwzględniać odmienną sytuację i potrzeb tej kategorii ludności ze względu na stopień urbanizacji danego terenu.

3. Jednostki organizacyjne pomocy społecznej

Struktura i funkcjonowanie jednostek organizacyjnych pomocy społecznej na terenach niskozurbanizowanych powinny być dostosowane do kontekstu społeczno-gospodarczego, w jakim działają (odmienność klientów pomocy społecznej w mieście i na wsi, inny model rodziny itp.).

³⁴¹ J. Krzyszkowski, J. Przywojska, *Program Aktywności Lokalnej (PAL) jako instrument kreowania aktywnej polityki społecznej na problemowych obszarach wiejskich* (2012; maszynopis nieopublikowany).

Ścisła współpraca pomiędzy lokalnymi instytucjami infrastruktury społecznej

Uzasadnienie

Jak dotąd, zakres współdziałania pomiędzy PSZ a innymi instytucjami rynku pracy, w tym agencjami zatrudnienia, nie jest duży. Urzędy pracy niechętnie zlecają innym instytucjom realizację usług, przede wszystkim ze względu na brak zaufania do nich i – być może – niechęć do podejmowania działań ponadstandardowych. Tymczasem współpraca publicznych służb zatrudnienia z prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy powinna sprzyjać lepszemu pośrednictwu pracy dla osób starszych, zwłaszcza jeżeli część agencji zatrudnienia wyspecjalizuje się w tego typu usłudze – a agencje zatrudnienia biorące udział w badaniu deklarowały taką możliwość.

Instytucje komercyjne mają już wiele doświadczeń w zakresie kontraktowania usług pośrednictwa pracy (i innych usług rynku pracy), np. w Holandii, Danii, Wielkiej Brytanii i USA³⁴², które warto przestudiować i do nich się odwołać. Kontraktowanie usług pośrednictwa pracy wydaje się tym rozwiązaniem, które w przyszłości wyznaczy ścieżkę działania PSZ, szczególnie wobec kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. W procesie kontraktowania istotne jest, aby mechanizmy i zasady wyboru wykonawców były dobrze znane i zrozumiałe dla pracowników PSZ.

Adresaci rekomendacji**1. Rząd**

Podmioty działające w zakresie polityki społecznej i polityki zatrudnienia na obszarze wszystkich lokalnych rynków pracy muszą współpracować ze sobą ściślej niż obecnie, a współpraca ta powinna być zinstytucjonalizowana i dobrze umocowana prawnie. Chodzi zwłaszcza o zwiększenie aktywności urzędów pracy jako partnera dla miejskich (gminnych) ośrodków pomocy społecznej i podejmowanie działań zorientowanych na klientów obu tych instytucji. W celu reintegracji społecznej i zawodowej tych grup oraz umożliwienia zwiększenia dochodów osób szczególnie zagrożonych ubóstwem, należy stosować w stosunku do nich takie rozwiązania jak np. aktywizacja w ramach podmiotów ekonomii społecznej.

Lepszej współpracy różnych interesariuszy sprzyjać powinna również zmiana przepisów dotyczących funkcjonowania instytucji pomocy społecznej oraz ich współpracy z organizacjami pozarządowymi.

2. Samorządy terytorialne

Pożądanym jest dokonywanie systematycznych porównań na zasadzie *benchmarkingu* pomiędzy ofertami podmiotów publicznych i prywatnych działających na lokalnym rynku pracy. Pracownicy PSZ powinni nabyć umiejętności z zakresu zarządzania kontraktami realizowanymi przez podmioty zewnętrzne, takie jak np. agencje zatrudnienia. Kontrakty te z kolei warto systematycznie monitorować. Płatności dla wykonawców powinny być przy tym uzależnione nie tylko od poniesionych nakładów, ale przede wszystkim od wyników, czyli efektu końcowego, którym jest doprowadzenie bezrobotnego do zatrudnienia.

Niezbędna jest pełna integracja działań instytucji zajmujących się włączaniem do zbiorowości pracujących tak osób bezrobotnych (czyli znajdujących się na rynku pracy), jak osób

³⁴² J.P. Barbier, E. Hansen, A. Samorodov, *Public-Private Partnerships in Employment Services*, Skills Working Paper, nr 17, MOP Genewa 2003; L. Struyven, G. Steurs, *The Competitive Market for Employment Services in the Netherlands*, OECD, Paryż 2003; J. Korał, *Kontraktowanie usług rynku zatrudnienia*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Biuletyn nr 8, czerwiec 2008.

biernych zawodowo (czyli będących poza nim). Są to bowiem często osoby będące jednocześnie klientami publicznych służb zatrudnienia (jeżeli są zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy) i instytucji pomocy społecznej (jeżeli o taką pomoc wystąpiły). Kluczowym elementem dla obu tych służb jest zjawisko bezrobocia powodujące utratę dochodów i lokujące osoby bez pracy w sferze zasiłków. Znacząca liczba przyznanych świadczeń pomocy społecznej wiąże się bowiem z brakiem dochodów (co z kolei jest spowodowane brakiem zatrudnienia), a jedną z najczęstszych przyczyn przyznawania świadczeń jest ubóstwo i długotrwałe bezrobocie. Ubiegający się o świadczenia z pomocy społecznej z tego tytułu muszą posiadać status bezrobotnego, a więc być zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy. Obie te instytucje (publiczne służby zatrudnienia i opieka społeczna) oferują swym klientom (oprócz świadczeń i zasiłków) różnego typu usługi, czasami się dublujące, zatem konieczność współpracy między nimi jest bezsporna. Szczególnie ważne jest podejmowanie przez nie wspólnych działań adresowanych przede wszystkim do kobiet mieszkających na terenach zaliczonych do rynku pracy typu A.

Istnieje również możliwość i potrzeba współpracy PSZ z niekomercyjnymi organizacjami pozarządowymi, polegającej na zlecaniu im niektórych zadań do wykonania, w tym zwłaszcza pośrednictwa pracy kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Niekomercyjne organizacje pozarządowe mogą z powodzeniem znaleźć dla siebie rynki niszowe, np. dotyczące wyjątkowo trudnych grup bezrobotnych, zdefiniowanych w drodze profilowania. Do grup tych niewątpliwie należą osoby starsze, bezrobotne i poszukujące pracy oraz osoby mieszkające na obszarach zaliczanych do rynków pracy typu A. Organizacje pozarządowe dobrze znają lokalne realia, są więc predystynowane do podejmowania zindywidualizowanych, dostosowanych do lokalnych potrzeb, działań.

Udoskonalenie lokalnego planowania strategicznego w obszarze polityki społecznej

Uzasadnienie

W gminnych strategiach rozwiązywania problemów społecznych często brakuje diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+ (lub 50+) na lokalnym rynku pracy. W rezultacie do kategorii wiekowej 45/50+ nie adresuje się żadnych specyficznych rozwiązań, lecz obejmuje się te osoby takim samym zakresem działań, jak wszystkie inne kategorie wieku. Brak rzetelnej, pogłębionej diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w lokalnych warunkach prowadzi do formułowania dla nich oferty niedostosowanej do ich potrzeb i możliwości. Skutkuje to mechanicznym stosowaniem metod z repertuaru pomocy społecznej, identycznych jak w odniesieniu do pozostałych kategorii wiekowych klientów. Działanie takie nie daje szans na właściwą reaktywizację społeczną i zawodową tych osób. Prowadzenie stałego monitoringu sytuacji tej kategorii wiekowej na rynku pracy stanowi warunek dostosowania zakresu działań aktywizacyjnych do ich potencjału.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Postuluje się prowadzenie przez instytucje centralne (Departament Pomocy Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) działań informacyjno-szkoleniowych w celu popularyzacji wiedzy i umiejętności w zakresie lokalnego planowania strategicznego.

2. Samorządy terytorialne

Postuluje się prowadzenie przez instytucje samorządu regionalnego (regionalne ośrodki polityki społecznej przy urzędach marszałkowskich) działań informacyjno-szkoleniowych w celu popularyzacji wśród pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wiedzy i umiejętności w zakresie lokalnego planowania strategicznego. Rekomenduje się także wykonywanie lokalnego foresightu społecznego.

Uzasadnienie

Wyniki badań *Diagnozy* wskazują, że są organizacje pozarządowe, które zatrudniają kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ lub z nimi współpracują. Osoby te często piastują w organizacjach funkcje kierownicze, zasiadają w ich zarządach, czy też stanowią znaczący odsetek stale współpracujących wolontariuszy. Jest to dowodem na to, że osoby po 45./50. roku życia zaangażowane są zarówno w działalność zawodową (kierownicy, pracownicy organizacji), jak i obywatelską (członkowie stowarzyszeń, wolontariusze). Szczególnie ciekawa wydaje się być druga kategoria zaangażowania, tj. działalność obywatelska, zwłaszcza o nieodpłatnym charakterze. Wbrew obiegu opinii, że wolontariat i działalność charytatywna stanowią w tej chwili domenę ludzi młodych, pragnących zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe, niezbędne w momencie wkroczenia na rynek pracy, również osoby starsze są aktywne w tym obszarze. Przeprowadzone badanie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ nie pozwala na ocenę skali zaangażowania starszego pokolenia w działalność społeczną na tle innych grup wieku. Natomiast w skali całej zbiorowości w wieku 45-69 lat zaangażowanie w tym zakresie nie jest zbyt duże³⁴³. W grupie tej znajdują się zarówno seniorzy (relatywnie częściej mężczyźni), często kompensujący sobie w ten sposób brak aktywności zawodowej, zaspokajający niezrealizowane do tej pory potrzeby, oczekiwania, czy aktualizujący wiedzę na temat świata współczesnego, jak i osoby młodsze (relatywnie częściej kobiety), realizujące swoje ambicje zawodowe, czy życiowe pasje³⁴⁴. Dodatkowo, wyniki wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wskazują, że w grupie klientów pomocy społecznej szczególnie zmotywowane i zdeterminowane w dążeniu do zmiany swojej sytuacji życiowej są kobiety dotąd nieaktywne zawodowo, których dzieci nie potrzebują już stałej troski i opieki. Są to osoby w pełni sił, gotowe w sensie mentalnym do zmierzenia się z pracą zawodową, jednak pozbawione odpowiednich kompetencji. Ich szanse na wejście na rynek pracy są znikome – uwzględniając fakt, że udział stanowisk przy pracach prostych (jedynych dla nich potencjalnie możliwych) w całej puli nowo powstałych miejsc pracy jest znikomy. Jednakże kobiety te cechuje silna determinacja w poszukiwaniu zatrudnienia. Tkwą w nich ogromny potencjał pracowniczy i społeczny, którego zmarnowanie stanowi nieodwracalną stratę.

Zdiagnozowane zaangażowanie obywatelskie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ może stanowić solidny fundament działań na rzecz zwiększenia samoorganizacji tej grupy wiekowej. Potencjał ten może być wykorzystany skutecznie, jeśli inicjowane oddolnie przedsięwzięcia integrujące czy aktywizujące środowisko bezrobotnych w wieku 45+ będą promowane i wspomagane przez samorządy lokalne i organizacje pozarządowe. Jak wskazywał P. Gliński³⁴⁵, jednym z trzech podstawowych celów polskiej transformacji (obok demokratyzacji i urynkowienia) była budowa społeczeństwa obywatelskiego i ten cel, w zgodnej opinii badaczy i obserwatorów życia w Polsce, został osiągnięty w najmniejszym stopniu. Tymczasem obserwuje się niedostatek samoorganizacji „starszego” pokolenia, o czym świadczy niewielka liczba organizacji pozarządowych koncentrujących się na grupie kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, a więc tej, która wchodziła w dorosłość na początku lat 90. ubiegłego wieku. A niedostatek ich samoorganizacji oznacza bierność społeczno-zawodową. Szczególnie istotna jest aktywizacja społeczna mężczyzn (zwłaszcza z młodszych grup wieku 45/50+), bowiem kobiety, jak już wcześniej stwierdzono, wykazują większą aktywność społeczną (dowodem – jak wykazały nasze badania – feminizacja uniwersytetów trzeciego wieku).

³⁴³ O kwestiach tych można przeczytać w *Rządowym programie na rzecz aktywności społecznej osób starszych na lata 2012-2013*, s. 9 http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/Rzadowy%20Program%20ASOS_2012-2013.pdf

³⁴⁴ Podkreślmy raz jeszcze, że omawiane odsetki – i w przypadku kobiet, i mężczyzn – pozostają niskie.

³⁴⁵ P. Gliński, *Style działań organizacji pozarządowych w Polsce*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006.

Cechą dystynktywną obszarów wiejskich w Polsce jest kapitał społeczny i obywatelski, postrzegane przez współczesnych badaczy jako czynniki wywierające ogromny wpływ na dynamikę rozwoju małych wspólnot samorządowych. Powszechnie uważa się, że kapitał społeczny polskiej wsi jest niski i przestrzennie zróżnicowany. Niewątpliwie poważną barierę rozwoju obszarów wiejskich stanowi fakt, że jedynie co piąta organizacja pozarządowa jest zlokalizowana na wsi³⁴⁶, jednak nie należy zapominać, że społeczności wiejskie wykazują pewną specyfikę w zakresie partycypacji społecznej i organizacji życia publicznego. Powszechną formą aktywności są tam zebrania wiejskie zwoływane przez sołtysów, a także funkcjonowanie rad sołeckich. Do innych podmiotów aktywnie działających na rzecz rozwoju społeczności wiejskich zaliczyć należy również KGW i OSP, łączące w sobie cechy grup wsparcia i oddolnej aktywności³⁴⁷. Jak podkreśla B. Fedyszak-Radziejowska³⁴⁸, mocną stroną kapitału społecznego polskiej wsi jest również wysoki poziom akceptacji norm współpracy i współdziałania, związany z religijnością i przejawiający się w aktywności na rzecz parafii. Znalazło to potwierdzenie również w wynikach badań *Diagnozy*.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Postuluje się działania legislacyjne władz centralnych na rzecz zmiany przepisów w zakresie funkcjonowania organizacji pozarządowych i promowania ich orientacji na kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+.

2. Samorządy lokalne, organizacje pozarządowe

Inicjatywy samoorganizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ powinny być wspierane przez władze lokalne. W realiach postępującej decentralizacji zadań publicznych o charakterze społecznym rola NGO wydaje się bowiem nie do przecenienia. Władze lokalne coraz częściej prowadzą działalność w sferze usług publicznych oddzielając funkcję organizatora od roli operatora na rynku tych usług. Ich zadaniem staje się koordynowanie działań podejmowanych przez różne podmioty. Taki styl zarządzania wymaga nie tylko umiejętności kreowania relacji partnerskich z podmiotami sektora rynkowego i społeczeństwa obywatelskiego, ale również pobudzania lokalnych inicjatyw i wspierania wszelkich form samoorganizacji społeczności lokalnych. Postulowanym przez przedstawicieli NGO działaniem usprawniającym funkcjonowanie organizacji trzeciego sektora jest zaangażowanie samorządu terytorialnego w przedsięwzięcia o charakterze informacyjnym, szkoleniowym, doradczym, realizowane na rzecz organizacji pozarządowych. Podkreślano również znaczenie wsparcia technicznego (głównie pomoc w organizowaniu zaplecza lokalowego dla organizacji) udzielanego przez władze lokalne. Władze samorządowe powinny zatem podejmować działania na rzecz rozwoju partnerstwa z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się kobietami i mężczyznami w wieku 45/50+.

³⁴⁶ J. Rakowska, A. Wojewódzka-Wiewiórska, *Zróżnicowanie przestrzenne obszarów wiejskich w Polsce – stan i perspektywy rozwoju w kontekście powiązań funkcjonalnych*, ekspertyza wykonana na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 12.

³⁴⁷ J. Bartkowski, *Podstawowe fakty o trzecim sektorze: czego nie wiemy o NGO-sach*, [w:] P. Poławski (red.), *Trzeci sektor: fasady i realia*, IPISS, Warszawa 2012, s. 30.

³⁴⁸ B. Fedyszak-Radziejowska, *Spoleczności wiejskie: ewolucyjne zmiany, zrównoważony rozwój*, [w:] J. Wilkin, I. Nurzyńska (red.), *Raport o stanie wsi. Polska wieś 2012*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 123.

Wykorzystanie funkcji integracyjnej ekonomii społecznej w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ oraz promowanie ekonomii społecznej jako instrumentu powrotu kobiet i mężczyzn z tej grupy wieku na rynek pracy

Uzasadnienie

Cele ekonomii społecznej pokrywają się z misją pracy socjalnej, pełniącej funkcję pośrednika pomiędzy klientem, lokalną społecznością a instytucjami publicznymi i rynkowymi. Jednak w znacznej liczbie badanych jednostek pomocy społecznej nie są prowadzone żadne działania w zakresie ekonomii społecznej. Lista powodów małej powszechności podmiotów ekonomii społecznej obejmuje: brak kompetentnego lidera, brak środków materialnych, ograniczenia infrastrukturalne, brak długofalowego wsparcia ze strony kompetentnego personelu, trudności organizacyjne i integracyjne cechujące samych zainteresowanych. Pracownicy instytucji pomocy społecznej nie postrzegają inicjowania podmiotów ekonomii społecznej w kategoriach priorytetowych. Niewykluczone, że wynika to z powszechnego ich przeciążenia obowiązkami zawodowymi, a z pewnością także z braku wystarczającej wiedzy w tym zakresie. Upowszechnienie ekonomii społecznej wymaga jednoczesnego uruchomienia kilku kierunków działania: intensywnej promocji samozatrudnienia, szkoleń z tego zakresu oraz kompetentnego wspierania takich inicjatyw. Należy także doprecyzować rolę i zadania pomocy społecznej w tym aspekcie. Oczywiście takie działanie wymaga współpracy, koordynacji i monitorowania ze strony właściwych instytucji (urzędów pracy, partnerów lokalnych, służb publicznych, agencji zatrudnienia i innych).

Liderzy i działacze organizacji pozarządowych charakteryzując sytuację kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na lokalnym rynku pracy wyraźnie podkreślają znaczenie stereotypów jako bariery aktywizacji zawodowej tej grupy bezrobotnych. Równocześnie wskazują jednak, że mieszkańcy mają więcej zaufania do organizacji pozarządowych niż do instytucji publicznych. W tej sytuacji zasadnym wydaje się podjęcie przez organizacje pozarządowe przygotowania i realizacji kampanii społecznych ukierunkowanych na zmianę wizerunku kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy, realizowanych w ramach współpracy międzysektorowej.

Z badań wynika także jednoznacznie, że przedstawiciele organizacji pozarządowych postrzegają ekonomię społeczną jako skuteczny instrument aktywnej polityki rynku pracy, szczególnie wobec grup defaworyzowanych, do jakich bez wątplenia trzeba zaliczyć kobiety i mężczyzn w wieku 50+, a nawet 45+. Jednak, jak wskazują dane empiryczne, w środowiskach lokalnych, szczególnie na terenach nisko zurbanizowanych, funkcjonuje wciąż niewiele, w stosunku do potrzeb i możliwości, podmiotów ekonomii społecznej. Popularyzacja ekonomii społecznej, przypomnienie tradycji tego typu działań na ziemiach polskich oraz edukacja społeczeństwa w tym zakresie powinny stać się integralnym elementem programów aktywizacyjnych. Przykładem obszaru, w którym potrzebne są działania informacyjno-edukacyjne, są tzw. społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne. Klauzula społeczna jest rozumiana jako jedno z kryteriów pozacenowych, które zamawiający ma prawo sformułować. Rozpowszechnianie informacji (szczególnie wśród samorządów terytorialnych i tzw. ośrodków wspierania ekonomii społecznej) na temat możliwości wykorzystania klauzuli społecznej (podstawa prawna: art. 22 ust. 2 ustawy PZP) w systemie zamówień publicznych może zaowocować rozwojem podmiotów ekonomii społecznej – potencjalnego pracodawcy dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Dzięki temu byłoby możliwe zlecenie usług lub produkcji podmiotom zatrudniającym osoby wykluczone społecznie (np. niepełnosprawnych po 45./50. roku życia).

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Postuluje się prowadzenie przez instytucje centralne (Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,) działań informacyjno-szkoleniowych

w celu popularyzacji wiedzy i umiejętności w zakresie ekonomii społecznej. Z uwagi na często niewielkie możliwości i zakres działania NGO, należy w większym stopniu ukierunkować na aktywizację społeczną z obligatoryjnymi elementami aktywizacji zawodowej projekty realizowane w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich. Warto również w większym stopniu promować możliwości tego programu, podobnie jak tzw. funduszy norweskich, które również mogą stanowić źródło finansowania ciekawych inicjatyw kierowanych do osób w wieku okołoemerytalnym.

2. Samorządy terytorialne

Postuluje się prowadzenie przez instytucje samorządu regionalnego (regionalne ośrodki polityki społecznej przy urzędach marszałkowskich) działań informacyjno-szkoleniowych w celu popularyzacji wśród pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wiedzy i umiejętności w zakresie ekonomii społecznej.

Rekomendacja nr 6

Upowszechnianie i promowanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Z badań przeprowadzonych w ramach Eurobarometru 2012 wynika, że większość (60%) Europejczyków jest przeciwna podnoszeniu wieku emerytalnego. Zaaprobowała potrzebę podniesienia tego wieku ponad połowa społeczeństwa Danii, Holandii, Irlandii i Zjednoczonego Królestwa³⁴⁹. Z badań *Diagnozy* wynika, że ponad połowa Polaków w wieku 45/50+ chciałaby odejść na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, a podniesiony wiek emerytalny wzbudza w nich obawy przed bezrobociem i biedą. Ale jest grupa zadeklarowanych przeciwników opcji jak najwcześniejszego odejścia na emeryturę (8%) oraz tych, którzy wybierając odpowiedź mniej kategorię także opowiedzieli się za dalszą pracą (odpowiedź „raczej tak” – 20,5%). Biorąc pod uwagę niezdecydowanych (16%), obserwujemy dość znaczący odsetek osób (44,5%) potencjalnie zainteresowanych dalszym zatrudnieniem. Tym niemniej po przejściu na emeryturę w wieku powszechnie obowiązującym faktycznie nadal pracuje tylko 4% kobiet i 7,2% mężczyzn. Ponad 80% osób, które przekroczyły wiek emerytalny, a także co trzeci mężczyzna i kobieta w wieku 50-59/64 lata (przede wszystkim ci już będący na emeryturze lub rencie, ale też co trzeci rolnik) uważają, że ich kariera zawodowa jest skończona i nie myślą o powrocie do aktywności zawodowej. Dlatego konieczne są dalsze działania służące zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Szczególne znaczenie ma w tym zakresie wsparcie rządu, pozwalające – w opinii przedstawicieli instytucji biorących udział w badaniach *Diagnozy* – na lepsze umocowanie prowadzonych działań informacyjno-promocyjnych. Działania takie przewidziane zostały w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, wpisanego w realizowany od 2008 r. rządowy program „Solidarność pokoleń. Działania na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Kluczowym zadaniem projektu jest szeroko zakrojona kampania informacyjno-promocyjna, której celem jest promowanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób w tym wieku.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd i samorządy terytorialne

Biorąc pod uwagę wyniki *Diagnozy*, rekomendujemy uwzględnienie w strategiach kampanii społecznych następujących celów szczegółowych/obszarów problemowych:

³⁴⁹ Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, *Wkład UE...*, op. cit., s. 3.

Zwiększenie świadomości społecznej w zakresie konieczności wzrostu całościowej aktywności zawodowej poprzez działania edukacyjne

Uzasadnienie

Wobec doświadczeń niskiej tranzycyjności dotychczasowych karier zawodowych kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ w naturalny sposób obawiają się zmian związanych z przejściem do pracy u innego pracodawcy. Po okresie zniechęcenia wywołanego długotrwałym bezrobociem wypadają z rynku pracy. Tylko niewielka grupa, głównie w wieku 45-49 lat, przejawia elastyczne postawy wobec konieczności dostosowania swoich kwalifikacji do zmienności zapotrzebowania rynku pracy, sygnalizowanej przez urzędy pracy. Sukcesywne oddziaływanie na zmianę świadomości społecznej dotyczącej aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+ wymaga podjęcia wobec młodszych grup wieku działań edukacyjnych, których celem byłoby podkreślenie wagi kształtowania rozwoju ścieżek zawodowych w ciągu całego życia. Adresem tych działań powinna być zwłaszcza młodzież podejmująca decyzje o wyborze kierunku kształcenia czy zawodu; chodzi o to, aby młodzi ludzie lokowali swoje wybory w odleglejszej perspektywie, aprobując konieczność ciągłego rozwoju i niezbędnej modyfikacji kompetencji w ciągu życia nie tylko z powodu zmian na rynku pracy, ale także ze względu na postępujący wiek. Uzupełniająco i niejako uprzedzająco powinna być kształtowana w młodszych pokoleniach świadomość konieczności podejmowania działań adaptacyjnych (w tym także na rynku pracy) do sytuacji wynikających ze zmniejszających się z wiekiem szans zatrudnieniowych. Pożądane byłoby, aby towarzyszyło temu upowszechnianie niezbędnej wiedzy na temat zjawisk i procesów starzenia się w ciągu życia oraz wprowadzenie tematyki gerontologii społecznej do programów edukacji młodzieży na różnych szczeblach nauczania.

Dużą rolę mogłyby odegrać związki zawodowe, które – jak wykazały badania – mają ograniczony zakres oddziaływania na sprawy związane z zatrudnieniem osób w wieku 45/50+ i jeśli funkcjonują w zakładzie pracy (w 2010 r. poziom uzwiązkowienia w Polsce wyniósł 15%), to głównie bronią starszych pracowników przed zwolnieniami (na taką tematykę i zakres wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wskazało 38% osób, w których miejscu pracy związki zawodowe działają).

Propagowanie aktywnych postaw wobec pracy zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ zagrożonych marginalizacją poprzez powiązanie alternatywnych źródeł dochodów z aktywnością w poszukiwaniu pracy (*welfare to workfare*)

Uzasadnienie

W latach 80. XX wieku pojawiła się idea aktywnej polityki społecznej. Oznacza ona w praktyce podporządkowanie działań pomocy społecznej polityce zatrudnienia w przypadku klientów zdolnych do pracy³⁵⁰. Najbardziej radykalne reformy pod hasłem *welfare to workfare* wprowadzono w USA w latach 90. minionego stulecia. Reakcją Unii Europejskiej na rosnącą bierność zawodową, wynikającą, przynajmniej po części, z nadmiaru funkcji socjalnych, było położenie akcentu na te kwestie w *Europejskiej Strategii Zatrudnienia*. Także strategia *Europa 2020* wśród trzech priorytetów wskazuje na rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu, który ma przynieść wysoki poziom zatrudnienia i jednocześnie zagwarantować spójność społeczną i terytorialną³⁵¹. Przejawy aktywnej polityki społecznej w Polsce można obserwować w działaniach pomocy społecznej: zatrudnienie socjalne, ekonomia społeczna, kontrakt socjalny itp. Dotychczasowe rezultaty osiągnięte w tym zakresie wskazują jednak na ich niską efektywność i rodzą potrzebę większego propagowania aktywnych postaw wobec

³⁵⁰ R. Szarfenberg, *Rodzaj i formy aktywnej polityki społecznej*, [w:] G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (red.), *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa 2007.

³⁵¹ Komisja Europejska, *Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat Komisji, Bruksela 3.3.2010 Kom (2010) 2020 wersja ostateczna.

pracy zawodowej poprzez powiązanie socjalnych źródeł dochodów z aktywnością w poszukiwaniu zatrudnienia. Postulaty aktywizacji zawodowej zdolnych do pracy klientów pomocy społecznej są podnoszone od lat przez środowiska pracowników socjalnych, którzy dostrzegają negatywne skutki *welfare dependency syndrome*. Międzygeneracyjna transmisja biedy i wykluczenia społecznego wśród klientów pomocy społecznej oznacza także przekazywanie postaw wyuczonej bezradności i powinna być przerwana poprzez konsekwentne kształtowanie postaw aktywności zawodowej u kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+.

Propagowanie i lepsze wykorzystanie wolontariatu wśród kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+

Uzasadnienie

Organizowanie i koordynowanie pracy wolontariatu pozostaje poza obszarem zainteresowania pomocy społecznej. Wydaje się, że warto byłoby w znacznie większym zakresie niż obecnie upowszechnić formułę wolontariatu w obszarze aktywizacji klientów pomocy społecznej. Jednak raczej nie należy oczekiwać inicjatywy w tym względzie ze strony pomocy społecznej, trzeba poszukiwać jej w organizacjach pozarządowych. Podmioty pozarządowe nie są jednak postrzegane przez pomoc społeczną jako partner do współpracy, chociaż wiele z nich prowadzi działania uzupełniające się z działaniami pomocy społecznej. Widoczny jest brak wiedzy o miejscowych potencjalnych partnerach, a instytucje pomocy społecznej nie są nastawione na konstruowanie lokalnego systemu działań skierowanych do tego samego, konkretnego klienta. Nie posiadają w tym zakresie doświadczeń i nie odczuwają potrzeby realizacji takich przedsięwzięć. Potrzebne jest podjęcie działań na rzecz wzmocnienia i propagowania współpracy międzysektorowej w dziedzinie pomocy społecznej. Współpraca taka mogłaby rozszerzyć i zintensyfikować aktywizację klientów pomocy społecznej i wzmocnić jej efektywność. Byłaby korzystna także dla samych JOPS-ów w kontekście budowania systemu integracji i wsparcia w warunkach lokalnych.

Promowanie korzyści z zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ wśród podmiotów gospodarczych, w tym podmiotów ekonomii społecznej

Uzasadnienie

Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji jest uwarunkowane środowiskowo, a czynnik demograficzny jako składnik makrootoczenia pełni istotną rolę³⁵². Wymusza bowiem zmianę podejścia ZZZ nie tylko do ludzi młodych (niektóre firmy starają się wyszukać potencjalne talenty do zatrudnienia w swoich organizacjach nie tylko wśród studentów, ale coraz częściej także wśród młodzieży szkół średnich), ale także do tych pozostających w fazie dojrzałości zawodowej. Ryzyko personalne związane z zarządzaniem ludźmi młodymi nie jest mniejsze od ryzyka dotyczącego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. W obu przypadkach może dotyczyć innych obszarów ZZZ, np. w przypadku młodych pracowników – nadmiernej fluktuacji i związanego z nią ryzyka niskiej retencji, a w przypadku starszych – trudności w budowaniu zaangażowania poprzez zarządzanie przez efekty, z powodu np. wypalenia zawodowego, które – jak wykazały niniejsze badania – towarzyszy wieloletniej pracy zawodowej.

Ponieważ przyczyną niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ są często stereotypy, kampania społeczna powinna zostać ukierunkowana na zmianę wizerunku kobiet i mężczyzn w tym wieku na rynku pracy. Należy wykorzystać pozytywne cechy przypisywane w wielu badaniach starszym pracownikom, jak m.in.: doświadczenie zawodowe i życiowe („mądrość życiowa”), odpowiedzialność i sumienność, lepsze radzenie

³⁵² Na przykład: A. Pocztownski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 45-46.

sobie w sytuacjach stresowych, szacunek do pracy, lojalność wobec pracodawcy, większa „dyspozycyjność” wynikająca z ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, zwłaszcza dorosłości i samodzielności dzieci. Wymienione atuty powinny zostać uwzględnione w działaniach na rzecz budowania pozytywnego wizerunku pracowników w wieku 45/50+.

Promocja korzyści z zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w perspektywie rozwoju *silver economy*

Uzasadnienie

Zgodnie z założeniem „srebrnej gospodarki” (*silver economy*), starzenie się społeczeństwa oferuje nowe możliwości, stwarza bowiem szanse wykorzystania rozmaitych potencjałów osób ze starszych grup wieku, takich jak potencjał intelektualny, dochodowy, czy potencjał w obszarze postaw i zachowań, oczywiście z poszanowaniem ich potrzeb. Koncepcja „srebrnej gospodarki” jest wyzwaniem dla konwencjonalnego podejścia do procesu starzenia się dzięki sformułowaniu ekonomicznej strategii wobec tego nieuniknionego procesu demograficznego.

Koncepcja „srebrnej gospodarki” wskazuje i podkreśla wysoki poziom użyteczności potencjału zbiorowości osób starszych. Na ogół charakteryzują się one dużą wiedzą, doświadczeniem zawodowym i skłonnością do dzielenia się swoimi osiągnięciami z innymi. Osoby te nie uczestniczą już w „wyścigu szczurów”, nie chcą już i nie muszą chronić swoich zasobów przed potencjalnym uszczerbkiem. Dysponują przy tym bardzo często wysokim profesjonalizmem, popartym wieloletnią praktyką zawodową. Dodatkowo dysponują potencjałem w obszarze postaw i zachowań oraz zespołem kompetencji „miękkich”, umożliwiających sprawne zarządzanie sobą i bardzo dobrą komunikację interpersonalną. Na brak tych kompetencji u młodych kandydatów do pracy (jak wynika z badań) szczególnie narzekają pracodawcy³⁵³. Chodzi tu przede wszystkim o takie kompetencje, jak komunikatywność, czy odpowiedzialność i wiarygodność. Niewątpliwym atutem dla pracodawców są więc takie cechy starszych pracowników, jak np. wiedza i doświadczenie oraz gotowość do dzielenia się nimi, kontakty, czyli szeroko rozumiany kapitał społeczny, praktyczne zdolności kierownicze, wysoki stopień identyfikacji z miejscem pracy oraz duża motywacja do pracy. Oczywiście, istotne znaczenie ma fakt, że seniorzy, stanowiący coraz ważniejszy segment klientów, zwykle wolą kontaktować się z pracownikami firmy, z której usług korzystają, będącymi w zbliżonym do nich wieku, wierząc, że lepiej zrozumie on ich potrzeby.

Grupa społeczna osób w wieku 45/50+ jest zróżnicowana pod względem dochodów, jednak potencjał dochodowy osób starszych, a w szczególności emerytów, wzrasta, bowiem jest zdeterminowany głównie powiększaniem się tej zbiorowości. Rośnie również ze względu na to, iż osoby osiągające uprawnienia emerytalne są coraz lepiej wykształcone. Ludzie starsi stają się zatem coraz ważniejszymi konsumentami produktów i usług. W ślad za tymi zmianami potencjału dochodowego zmienia się struktura konsumpcji, a dalej – dostosowująca się do niej struktura rodzajowa gospodarki. Seniorzy zaczynają być postrzegani przez biznes jako ważna grupa docelowa, co z kolei oddziałuje na ewolucję rynku reklamowego. Reklamy komercyjne pełnią także funkcje społeczne – kreowany w nich wizerunek osoby starszej korzystającej z życia, nadal aktywnej na różnych polach, przyczynia się do innego postrzegania osób z tej grupy wiekowej przez społeczeństwo, a tym samym stanowi dobre preludium do planowanej w ramach projektu szeroko zakrojonej kampanii informacyjno-promocyjnej, kierowanej zarówno do pracodawców, jak i do ogółu Polaków.

³⁵³ E. Kryńska (red.), *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., Warszawa 2010.

Zintensyfikowanie działań upowszechniających funkcjonujące i najbardziej skuteczne narzędzia wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy

Uzasadnienie

Na podstawie badań można stwierdzić, że wiedza na temat istniejących narzędzi wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy, w tym bezrobotnych, jest stosunkowo niewielka wśród podmiotów, do których są kierowane. Są narzędzia szczególnie cenione ze względu na swą skuteczność zarówno przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+, jak i przez pracodawców, ale także takie, które nie sprawdzają się w praktyce. W dużej mierze oceny osób z opisywanej grupy wiekowej i pracodawców są zbieżne.

Czteroletni okres ochronny dla osób zbliżających się do emerytury jest oceniany skrajnie różnie, w zależności od formułującego ocenę podmiotu – dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ pełni rolę stabilizatora sytuacji, który obniża poziom lęku przed utratą pracy w krytycznym, schyłkowym okresie kariery zawodowej; dla pracodawców jest to narzędzie nieskuteczne, ograniczające ich swobodę; podobnego zdania są zwykle przedstawiciele instytucji rynku pracy, w tym zwłaszcza agencji zatrudnienia. Jednak biorąc pod uwagę nierzadkie w polskiej praktyce – jak wykazały badania – przejawy dyskryminacji ze względu na wiek, okres ochronny powinien zostać utrzymany, pełniąc rolę bufora chroniącego (czy skutecznie?) osoby w wieku przedemerytalnym przed zwolnieniem z pracy, co ma duże znaczenie psychologiczne w sytuacji podniesionego wieku emerytalnego.

W świetle badań konieczna jest też edukacja służąca zwiększeniu świadomości własnych praw u osób dyskryminowanych ze względu na wiek.

Podjęcie działań informacyjno-edukacyjnych upowszechniających wśród instytucji rynku pracy i NGO-sów rozwiązania systemowe w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (np. „Solidarność pokoleń”)

Uzasadnienie

Niezwykle niepokojącym zjawiskiem jest niski poziom wiedzy przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz liderów i działaczy organizacji pozarządowych na temat przyjętych w naszym kraju rozwiązań systemowych w zakresie aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Z analiz wynika jednoznacznie, że te instytucje i organizacje mają ograniczoną znajomość regulacji prawnych i wiedzę o działaniach podejmowanych przez rząd w obszarze aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+. Symptomatycznym przykładem jest bardzo słaba znajomość programu „Solidarność pokoleń”. Potwierdzają to również wyniki przeprowadzonego równoległe (13-17 kwietnia 2012 r.) przez MPiPS badania sondażowego na reprezentatywnej próbie 1047 Polaków w wieku 45 lat i więcej – 12% respondentów słyszało o programie i wie, co ma na celu, 25% – słyszało, ale nie wie, czemu służy, zaś 2/3 Polaków w wieku 45+ w ogóle o programie „Solidarność pokoleń” nie słyszało³⁵⁴. Mała wiedza na temat tego sztandarowego dla aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+ programu jest właściwa również pracodawcom i pracownikom badanych instytucji rynku pracy, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, organizacji pozarządowych (stosunkowo najlepiej jest w przypadku publicznych służb zatrudnienia). Jak wynika z wypowiedzi respondentów *Diagnozy*, deficyt wiedzy łączy się także z brakiem zaufania wobec programów i projektów rządowych, z przekonaniem o ich nieskuteczności i przewidywaniem problemów w fazie ich realizacji na poziomie lokalnym.

Ze względu na bardzo niski poziom wiedzy badanych na temat podstawowych uregulowań prawnych dotyczących ich sytuacji na rynku pracy, proponuje się opracowanie „pakie-

³⁵⁴ G. Baczewski, *Program rządowy Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, wystąpienie w trakcie konferencji regionalnej projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, 10.01.2013 r.

tów prawnych” zawierających instrumenty prawne – przedstawione w sposób czytelny, spójny, np. w postaci bukletów czy wskazania adresu internetowego instytucji służących pomocą. Aktualna wiedza dotycząca rozwiązań prawnych jest rozproszona, zawarta w wielu różnych źródłach, często trudno dostępnych i nieaktualnych. „Pakiety” powinny być dostosowane do poszczególnych grup interesariuszy (osób w wieku 45/50+ według ich statusu zawodowego, pracodawców, niepublicznych i publicznych instytucji rynku pracy, NGO, JOPS).

Pozostali adresaci rekomendacji

2. Związki zawodowe

Jako podmiot rynku pracy związki zawodowe powinny przyjąć aktywną postawę wobec szkoleń i przekwalifikowania starzejących się zasobów pracy, powinny także promować dbałość o zatrudnialność w ciągu całego życia zawodowego, z niezbędną modyfikacją na każdym etapie rozwoju kariery zawodowej. Tymczasem – jak wykazały badania – związki zawodowe w ograniczony sposób oddziałują na sprawy związane z zatrudnieniem osób w wieku 45/50+, a jeśli funkcjonują w zakładzie pracy, to głównie bronią starszych pracowników przed zwolnieniami.

3. Organizacje pozarządowe

Organizacje pozarządowe skupiające głównie kobiety w wieku 50+ powinny bardziej nagłaśniać pozytywne efekty swoich działań i stać się bardziej widoczne w środowiskach lokalnych, zachęcając innych do włączenia się w swą działalność.

Poza wymienionymi wcześniej sześcioma głównymi obszarami działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45/50+ na rynku pracy oraz zwiększeniu ich aktywności zawodowej, postuluje się także:

Rekomendacja nr 7

Wprowadzenie zachęt finansowych dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ podejmujących działalność gospodarczą

Uzasadnienie

Przedsiębiorczość indywidualna, czyli praca na własny rachunek, jest obecnie postrzegana jako podstawowa forma kreowania nowych miejsc pracy. Jednym ze sposobów ograniczania rozmiarów bezrobocia jest zwiększenie elastyczności rynku pracy, między innymi poprzez wykorzystanie samozatrudnienia³⁵⁵, także kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, dla których jest to często jedyna szansa pozyskania miejsca pracy. Jednocześnie pracujący „na swoim” wyróżniają się wśród ogółu osób w wieku 45/50+ nie tylko lepszą oceną posiadanych kompetencji, ale także pozytywnym stosunkiem do dalszej aktywności zawodowej, nawet po przekroczeniu wieku emerytalnego. W odróżnieniu od osób pracujących na etacie czy rolników nie są zainteresowani szybkim wycofaniem się z rynku pracy w związku z odejściem na emeryturę.

Jak wykazały badania, samodzielną działalność gospodarczą prowadzi niewiele kobiet i mężczyzn po 45./50. roku życia (w momencie badania niespełna 5% pracowało na własny rachunek – co czternasty mężczyzna i zaledwie 2,8% kobiet)³⁵⁶. Ponieważ jednak w całym

³⁵⁵ por. http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/673189,na_samozatrudnienie_uciekli_przed_bezrobociem_teraz_zarabiaja_wiecej_niz_na_etacie.html, stan na dzień 11.01.2013 r.

³⁵⁶ Z badań przeprowadzonych przez PARP w ramach trzeciej edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego wynika, że zainteresowanie pozarolniczą działalnością gospodarczą, choć relatywnie duże u osób w wieku 45-55 (w stosunku do osób z młodszych grup wieku), ma tendencję malejącą wśród kobiet po przekroczeniu 55. roku życia; wśród mężczyzn występuje sytuacja odwrotna – ich zainteresowanie tym typem działalności wyraźnie potęguje się po 60. roku życia – S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie...*, op. cit., s. 41.

okresie aktywności zawodowej wiele osób miało krótsze lub dłuższe epizody pracy na własny rachunek, można oczekiwać, że przy dodatkowym wsparciu zewnętrznym łatwiej byłoby im – przy wykorzystaniu swojego doświadczenia – zdecydować się na tę ścieżkę aktywności zawodowej. Promocja przedsiębiorczości prowadzącej do podejmowania działalności gospodarczej po 45./50. roku życia powinna być kierowana do osób będących wiele lat przed przekroczeniem bariery wieku 45/50.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Pobudzaniu i rozwojowi przedsiębiorczości indywidualnej w Polsce służy poprawa warunków instytucjonalnych i finansowych. Najważniejszym warunkiem rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej jest zwiększenie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania działalności gospodarczej, co powinno polegać na stwarzaniu warunków powstawania i rozwijania funduszy poręczeniowo-pożyczkowych oraz na upowszechnianiu informacji o nich, a także na uproszczeniu procedur pozyskiwania środków i ograniczeniu kontroli ich wydatkowania na rzecz pomocy w doborze kierunków ich rozdysponowania.

Aby usprawnić proces pozyskiwania środków unijnych przez przedsiębiorców i kandydatów na przedsiębiorców (w szczególności w wieku 45/50+), w przyszłym okresie budżetowania należałoby rozważyć uproszczenie regulacji określających zasady uzyskania dofinansowania (obecne są mocno skomplikowane) oraz zmniejszenie wymagań stawianych wnioskodawcy i dokumentacji projektowej, tak aby ułatwić przejście fazy oceny formalnej.

2. Samorząd terytorialny

Przedsiębiorczość indywidualna ma na ogół charakter lokalny, toteż podstawowe znaczenie ma działalność władzy i administracji samorządowej, adresowana nie tylko i nie tyle do osób ze starszych grup wieku, ale do całej zbiorowości lokalnych zasobów pracy. Najbardziej popularne branże, w których indywidualną działalność gospodarczą prowadzą mężczyźni w wieku 50-64 lata, to budownictwo i sprzedaż (bez sprzedaży/naprawy pojazdów), zaś w przypadku kobiet w tym wieku – sprzedaż, przetwórstwo przemysłowe³⁵⁷. W lokalnych programach rozwoju gospodarczego należałoby uwzględnić warunki rozwoju przedsiębiorczości podejmowanej przez osoby po 45./50. roku życia i wspierać te, które tę działalność już prowadzą.

W celu usprawnienia procesu powstawania i dalszego rozwoju przedsiębiorczości potrzebne byłoby powołanie wyspecjalizowanych agend samorządowych (aktywnych punktów informacyjnych) gromadzących i upowszechniających informacje o warunkach funkcjonowania i pomocy oferowanej podmiotom gospodarczym (o instytucjach wspierających przedsiębiorczość na terenie gminy i powiatu, możliwościach uzyskania dofinansowania z różnych źródeł, najważniejszych zmianach w przepisach dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej itp.), a przede wszystkim koordynujących działania różnych instytucji i programów pomocowych. Agendy takie łączyłyby w swoim działaniu informacyjnym i koordynującym wszystkie rodzaje pomocy. Powinny być tym jedynym miejscem, do którego udaje się zarówno potencjalny, jak i już funkcjonujący na rynku przedsiębiorca, mający jakiegokolwiek problemy związane z założeniem (kontynuacją) działalności gospodarczej. Agendy te powinny stworzyć stale aktualizowane witryny internetowe zawierające wszystkie informacje niezbędne przedsiębiorcom działającym i pragnącym podjąć działalność na danym obszarze.

Od samorządów należałoby oczekiwać zatem dalszej rozbudowy i poprawy dostępności sieci instytucji otoczenia biznesowego mających za zadanie wspieranie działalności gospodarczej na wszystkich jej etapach. Szczególny nacisk należałoby położyć jednak na wspierającą pomoc w procesie powstawania działalności na własny rachunek i na pierwszych etapach

³⁵⁷ S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie ...*, op. cit., s. 47.

jej prowadzenia. Jest to szczególnie ważne dla kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, którzy często wykonywali jedynie pracę najemną. Rozbudową instytucji otoczenia biznesowego oraz zwiększeniem dostępu do nich powinny zająć się również lokalne władze samorządowe.

Rozwój przedsiębiorczości indywidualnej i tworzenie tą drogą miejsc pracy wymaga zaakcentowania kwestii pobudzania do przedsiębiorczości osób w wieku 45/50+, szczególnie kobiet z najstarszych grup wieku. Jest to w istocie trudny problem, którego rozwiązanie wymaga popularyzacji pomysłu podejmowania i rozszerzania działalności gospodarczej oraz upowszechniania wiedzy o udanych przedsięwzięciach. Osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą są swoimi pracodawcami i od nich samych zależy długość pracy i formy jej organizacji. Z badań wynika, że stymulujące do dalszej aktywności, także dla tej grupy, są np. krótszy czas i elastyczne godziny pracy. Promując przedsiębiorczość wśród osób po 45./50. roku życia warto podkreślać te walory pracy „na swoim”. W ślad za tym powinny iść informacje o istnieniu na danym terenie ewentualnych nisz rynkowych, możliwości kooperacji z istniejącymi przedsiębiorstwami, możliwości lokalizacyjnych itp.

Rekomendacja nr 8

Rozwiązanie instytucjonalne dotyczące opieki nad dziećmi i osobami zależnymi – alternatywne rozwiązania opieki

Uzasadnienie

Wzrost aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ możliwy jest w wyniku osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pozwalającej na równoległą realizację obowiązków zawodowych i pełnienie różnych funkcji oraz ról społecznych w cyklu życia (w momencie badania 7% kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ posiadało dzieci w wieku do 15 lat, 9% – dzieci w wieku 16-18 lat, a 13% – rodziców w podeszłym wieku lub trwale chorych, natomiast ok. 3% zajmowało się innymi osobami niepełnosprawnymi). Doniosłość tych kwestii znajduje odzwierciedlenie w pracach przygotowawczych związanych z ogłoszeniem roku 2014 Europejskim Rokiem na Rzecz Godzenia Życia Zawodowego i Rodzinnego³⁵⁸. Równowaga ta jest szczególnie istotna dla zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych, mających możliwość podjęcia decyzji o kontynuowaniu bądź zaprzestaniu pracy zawodowej. Ponieważ osoby starsze spełniają różne role społeczne, a często jedną z nich jest „asekuracja” życia zawodowego ich dzieci i/lub zapewnienie godnego życia rodzicom, konieczne są działania na różnym szczeblu.

Adresaci rekomendacji

1. Rząd

Podjęcie odpowiednich kroków legislacyjnych powinno pozwolić na rozwój łatwo dostępnych i niedrogich usług zapewniających opiekę osobom zależnym poprzez utworzenie, zarówno dla pracujących mężczyzn, jak i dla kobiet, „urlopów na opiekę nad rodzicami”, „dni wolnych”, umożliwiających zajmowanie się starszymi rodzicami, podobnie jak to się dzieje w przypadku opieki rodzicielskiej nad dziećmi.

Trwa obecnie dialog społeczny na poziomie UE dotyczący „rozszerzenia zasad urlopu rodzicielskiego na urlop z innych przyczyn rodzinnych (w celu opieki nad dowolnym niesamodzielnym członkiem rodziny) oraz rozszerzenia celów i przepisów regulujących opiekę nad dziećmi na opiekę nad wszelkimi osobami zależnymi”³⁵⁹.

Powinno się także podjąć prace nad nadaniem znaczenia zawodowego umiejętnościom

³⁵⁸ *Pismna Deklaracja Parlamentu Europejskiego 0032/2012*, AGE Platform Europe, CoverAGE, Issue 128, October 2012, s. 3-4, http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/CoverAGE/EN/coverage_oct2012.pdf

³⁵⁹ Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, *Wkład UE...*, op. cit., s. 7.

nabytym podczas wykonywania zadań związanych z kształceniem, opieką nad osobami pozostającymi na utrzymaniu i zarządzaniem gospodarstwem domowym, tak aby te umiejętności mogły być brane pod uwagę w chwili powrotu na rynek pracy.

Ważne jest propagowanie elastycznych form zatrudnienia wśród osób na emeryturze oraz zbliżających się do emerytury, np. po 55. roku życia. Jak wynika z badań *Diagnozy* przeprowadzonych na tej populacji – do kontynuowania przez nich zatrudnienia powinny przyczynić się niestandardowe metody organizacji pracy, takie jak: dzielenie jednego stanowiska pracy przez dwie osoby, praca w niepełnym wymiarze czasu, elastyczny czas pracy i tak zwany skompresowany tydzień pracy (ta sama liczba godzin, ale mniej dni), możliwość wyboru miejsca świadczenia pracy, co dotyczy pracy w domu, a w szczególności telepracy, czyli pracy wykonywanej z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Dostępność tego rodzaju form zatrudnienia jest dobrze oceniana przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+.

2. Samorządy terytorialne

- Postuluje się tworzenie przez władze samorządowe różnych form opieki instytucjonalnej i pozainstytucjonalnej dla dzieci w wieku do 3 lat;
- Zalecany jest także rozwój, za sprawą działań władz samorządowych i samorządowych, instytucji edukacyjnych instytucjonalnej (pozarodzinnej) opieki nad dziećmi, obejmującej ogólnodostępne publiczne żłobki i przedszkola oraz funkcjonowanie szkół podstawowych jako placówek opieki nad dziećmi;
- W wyniku działań władz lokalnych i samorządowej pomocy społecznej poprawie powinna ulec dostępność usług związanych z opieką nad osobami, które nie są samowystarczalne, czyli osobami zależnymi (niepełnosprawni, obłożnie chorzy, starsi). Należy także zwiększać elastyczność tych usług poprzez ustalenie minimalnych wymogów dotyczących zakresu i czasu opieki oraz pomocy.

Rekomendacja nr 9

Dbłość o profilaktykę zdrowotną

Uzasadnienie

Stan zdrowia pozostaje pod wpływem warunków pracy. Jest także efektem dbałości o swój stan zdrowia w wieku młodszym oraz wyuczonych zachowań prozdrowotnych związanych m.in. z nawykami żywieniowymi, aktywnością fizyczną, dbałością o higienę psychiczną. Edukacja w tym kierunku powinna dotyczyć wszystkich grup wieku i w tym zakresie wiele mogą działać organizacje pozarządowe. Profilaktyka prozdrowotna powinna uwzględniać nie tylko zdrowie fizyczne, ale i psychiczne pracowników. W odniesieniu do starszych pracobiorców potrzebne jest wsparcie w miejscu pracy w sytuacjach, które uważają oni za trudne, uciążliwe, krzywdzące – aby wiedzieli, dokąd mogą się zwrócić po pomoc (adres, telefon). Wiele w tym zakresie mogliby zrobić sami pracodawcy poprzez wprowadzenie darmowych pakietów sportowo-rekreacyjnych, dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, ale także warsztaty psychologiczne dotyczące zarządzania czasem, radzenia sobie ze stresem itp., które powinny być kierowane zwłaszcza do mężczyzn. Jest to postulat dość trudny do spełnienia w warunkach spowolnienia gospodarczego, gdyż pociąga za sobą dodatkowe koszty pracy, tym niemniej część tych postulatów można by spełnić w oparciu o istniejące już zasoby.

Niezależnie od zachęty do dbałości o własne zdrowie powinien zostać wdrożony powszechny ogólnokrajowy system diagnostyki medycznej, będący rodzajem systemu wczesnego ostrzegania o zagrożeniach zdrowotnych społeczeństwa. Byłoby dobrze, gdyby przybrał on formę (na wzór stosowanych w odniesieniu do dzieci i młodzieży) bilansów zdrowia 30-, 40-, 50- i 60-latków, służących dalej wdrożeniu postępowania terapeutycznego adekwatnego do

wyników. Jest to jeden z podstawowych warunków podwyższenia aktywności zawodowej starszych wiekiem pracobiorców.

Bibliografia

- Aassve A., Arpino B., Goisis A., *Grandparenting and mothers' labour force participation: A comparative analysis using the generations and gender survey*, Demographic Research, Vol. 27, 10 July 2012.
- Abramowicz M., Brosz M., Strzałkowska A., Tobis T., Załęcki J., *Ocena jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50–64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL*, Gdańsk 2011.
- Adults mentoring Comparative analysis Bulgaria, Poland, Slovenia and the UK*, 2008, <http://www.adults-mentoring.eu>
- Akademia Rozwoju Filantropii, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Szanse i bariery*, Warszawa 2007.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, GUS, Warszawa 2012.
- Analiza sytuacji społecznej w województwie śląskim w kontekście priorytetu VII programu operacyjnego kapitał ludzki 2007-2013 raport końcowy*, PAG Uniconsult, 2008
- Auleytner J. (red.), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament do Spraw Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Warszawa 2008.
- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2008.
- Baczewski G., *Program rządowy Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, wystąpienie w trakcie konferencji regionalnej projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź, 10.01.2013 r.
- Bąk M. (red.), *Standard „Zatrudnienie Fair Play”. Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2007.
- Barbier J.P., Hansen E., Samorodov A., *Public-Private Partnerships in Employment Services*, Skills Working Paper nr 17, MOP Genewa 2003.
- Bariery instytucjonalne rozwoju przedsiębiorczości na terenach wiejskich*, Forum Inicjatyw Rozwojowych, 2011, http://efrwp.pl/theme/site/userfiles/files/RAPORT_przedsiębiorczosc.pdf, stan na dzień 12 czerwca 2012 r.
- Bartkowski J., *Podstawowe fakty o trzecim sektorze: czego nie wiemy o NGO-sach*, [w:] Poławski P. (red.), *Trzeci sektor: fasady i realia*, IPISS, Warszawa 2012.
- Beneficjenci Środowiskowej Pomocy Społecznej w 2011 roku*, Urząd Statystyczny w Krakowie, Opracowanie Sygnalne, Kraków, listopad 2012.
- Błądowski P., Szuwarzyński A., *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia*, PBS DGA, Sopot, 2009.
- Bohdziewicz P., *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2004.
- Budżety gospodarstw domowych w 2011 r.*, GUS, Warszawa 2012.
- Bugajska J., *Pracownicy starsi – możliwości i uwarunkowania fizyczne*, CIOP-PIB, Warszawa 2007.
- Bukowski M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, CRZL, Warszawa 2010.
- CBOS, *Jak się nam żyje? Część I i II*, Opinie i diagnozy Nr 9, Warszawa 2008.
- CBOS, *Obraz typowego Polaka w starszym wieku, komunikat z badań*, Warszawa 2010.
- CBOS, *Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce. Raport z badań jakościowych wśród pracodawców i pracowników (40+) sektora małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województw: mazowieckiego, łódzkiego, dolnośląskiego, śląskiego i małopolskiego-zrealizowanych na zlecenie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa 2006.

- CBOS, *Sytuacja ludzi starszych w społeczeństwie – plany a rzeczywistość*, Warszawa 2009.
- Cichocki S., Szczuk K., Strzelecki P., Turowicz J., Wyszyński R., *Kwartalny raport o rynku pracy – II kwartał 2012 r.*, Instytut Ekonomiczny NBP, Warszawa 2012.
- Conen W., van Dalen H., Henkens K., Schippers J., *Activating Senior Potential in Ageing Europe: an Employers' Perspective*, Haga, maj 2011.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2009.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2005.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2007. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa, 2007.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Centrum Rozwoju zasobów Ludzkich, Warszawa 2012.
- Czarnik S., Turek K., *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- Czernecka M., Woszczyk P. (red.), *Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacji*, HRP, Łódź 2011.
- Daniłowicz P., Lisek-Michalska J., *Fokus – zogniskowany wywiad grupowy. Zarys metody*, [w:] Lisek-Michalska J., Daniłowicz P., *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2007
- Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań*, ERKON, Elbląg 2010.
- Dojrzałość to ich atut. Promocja zatrudnienia osób 50+*, Grudziądz – Warszawa 2011.
- Drozdowski R., Zakrzewska A., Puchalska K., Morchat M., Mroczkowska D., *Wspieranie postaw proinnowacyjnych przez wzmacnianie kreatywności jednostki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Dubas E., Pyżalski J., Muszyński M., Pavel J.R. (red.), *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+. Doświadczenia projektu Adults Mentoring*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, *Wkład UE w propagowanie aktywnego starzenia się i solidarności międzypokoleniowej*, Luksemburg, 2012.
- European Commission, *Discrimination in the EU in the 2012. Report*, Special Eurobarometer 393, Bruksela 2012.
- European Commission, *Employment and Social developments in Europe 2011*, Bruksela 2012.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Fifth European working conditions survey – 2010*.
- Eurostat, *Active Ageing and Solidarity Between Generations. A Statistical Portrait of the European Union 2012*, Luksemburg 2012.
- Fedyszak-Radziejowska B., *Społeczności wiejskie: ewolucyjne zmiany, zrównoważony rozwój*, [w:] Wilkin J., Nurzyńska I. (red.), *Raport o stanie wsi. Polska wieś 2012*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
- Flash Eurobarometer 232, *Discrimination in the European Union. Perceptions and Experiences of Discrimination in the Areas of Housing, Healthcare, Education, and When Buying Products or using Services. Analytical Report*, EC, February 2008.
- Flick U., *Jakość w badaniach jakościowych*, PWN, Warszawa 2011.
- Geddes M., Benington J. (red.), *Local Partnership and Social Exclusion in the European Union*, Routledge, Londyn 2001.
- Giza-Poleszczuk A., Góra M., Liwiński J., Sztanderska U., *Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

- Giza-Poleszczuk A., *Przyczyny i konsekwencje dezaktywizacji z punktu widzenia osób starszych* [w:] Giza-Poleszczuk A., Góra M., Liwiński J., Sztanderska U., *Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2008.
- Gliński P., *Style działań organizacji pozarządowych w Polsce*, Wydawnictwo IFIS PAN, Warszawa 2006.
- Grabowska M., Duplik J. (red.), *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu*, Fundacja CBOS, Warszawa 2010.
- Grewiński M., Kamiński S., *Obywatelska polityka społeczna*, PTPS Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2007.
- Grosse T., Hardt Ł., *Sektorowa czy zintegrowana, czyli o optymalnej strategii rozwoju polskiej wsi*, Pro Oeconomia Fundacja Ewaluacji i Badań Ekonomicznych, Warszawa 2010.
- Grzeszkiewicz-Radulska K., *Respondenci niedostępni w badaniach sondażowych* [w:] *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, tom XII, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Horodeński R.Cz., Sadowska-Snarska C. (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok – Warszawa 2009.
- Hryniewicz J., Jałowiecki B., Tucholska A., *Jak się żyje w przyszłych metropoliach? Opinie i diagnozy*, Nr 10, CBOS, Warszawa 2008.
- Hryniewicz J. (red.), *O sytuacji ludzi starszych*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2012.
- Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w czerwcu 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012, <http://www.psz.gov.pl>.
- Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w maju 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012, <http://www.psz.gov.pl>.
- Jabłoński W., *Rynek sondaży przedwyborczych w Polsce*, „Przegląd Socjologiczny”, tom LVI, 2007.
- Jankowski D., Przyszczypkowski K., Skrzypczak J., *Podstawy edukacji dorosłych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2007.
- Juchnowicz M., *Zaangażowanie pracowników poprzez zaufanie*, [w:] Gablota M., Pietroń-Pyszczyk A. (red.), *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009.
- Kocór M., Strzebońska A., *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011.
- Kołodziejczyk-Olczak I., *ADEC – Adult Educator in Company. Report*, SWSPiZ, Łódź, czerwiec 2005.
- Kołodziejczyk-Olczak I., *Career Plan 50+. Survey Report*, SWSPiZ, Łódź 2010.
- Kołodziejczyk-Olczak I., *Finansowanie inicjatyw ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób 50+/45+ w ramach projektów międzynarodowych*, [w:] Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.), *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009*, UŁ, Łódź 2011.
- Komisja Europejska, *Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat Komisji, Bruksela 3.3.2010 Kom (2010) 2020 wersja ostateczna.
- Kononowicz M., Michałowska J., Majewska A., *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy, Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010*, PBS DGA, Sopot 2009.
- Koral J., *Kontraktowanie usług rynku zatrudnienia*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Biuletyn nr 8, czerwiec 2008.
- Korzeniowska E., *Sposoby myślenia i postępowania w sferze zdrowia starszych pracowników średnich i dużych firm*, Medycyna Pracy, Łódź 2004.
- Kotowska I. E. (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2009*, raport tematyczny, Warszawa 2009.

- Kotowska I. E. (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2011*, raport tematyczny, Warszawa 2012.
- Kotowska I. E., Grabowska I., *Ogólna charakterystyka ludności w wieku 45 lat i więcej na rynku pracy [w:] Przejście z pracy na emeryturę, Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa 2007.
- Kotowska I. E., Wóycicka I. (red.), *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2008.
- Kowalczyk B., Krzyszkowski J., *Modele sposobu realizacji usług o określonym standardzie w jednostkach organizacyjnych pomocy i integracji społecznej*, [w:] R. Szarfenberg (red.), *Krajowy Raport Badawczy. Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, WRZOS, Warszawa 2011.
- Krajewski P. (red.), *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Rekomendacje opracowane w ramach projektu*, Fundacja CBOS, Warszawa 2010.
- Król H., Ludwiczynski A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa 2006.
- Kryńska E. (red.), *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., Warszawa 2010.
- Kryńska E. (red.), *Otoczenie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.
- Kryńska E. (red.), *Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.
- Krzyszkowski J., Grewiński M.J. (red.), *Współczesne tendencje w pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
- Krzyszkowski J., *Osoby starsze [w:] Szarfenberg R. (red.), Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, Krajowy Raport Badawczy, WRZOS, Warszawa 2011.
- Krzyszkowski J., Przywojska J., *Program Aktywności Lokalnej (PAL) jako instrument kreowania aktywnej polityki społecznej na problemowych obszarach wiejskich (2012; maszynopis nieopublikowany)*.
- Krzyszkowski J., *Środowiskowa pomoc społeczna wobec potrzeb ludzi starszych*, [w:] *Być seniorem w województwie łódzkim*, RCPS w Łodzi, Łódź 2010.
- Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009.
- Kubiak A., *Destrukcyjność procesu akulturacji badań sondażowych w Polsce*, Przegląd Socjologiczny tom LVI/1 2007.
- Kubiak A., Przybyłowska I., Rostocki W.A., *Badania ankietowe*, [w:] *Encyklopedia Socjologii*, tom I, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998.
- Kubiak A., Przybyłowska I., Rostocki W.A., *Społeczna przestrzeń wywiadu w procesie zmiany ustrojowej*, [w:] A. Sułek (red.), *Dziedzictwo Stefana Nowaka*, Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii, PTS, Warszawa 1992.
- Kwartalna informacja o rynku pracy w I kwartale 2012 r.*, GUS, Warszawa 2012.
- Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, 30.08.2012 r.; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_kwartalna_inf_o_ryнку_pracy_2012.pdf.
- Kwiatkiewicz A., *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2010.
- Kwiatkowska-Ciotucha D., Załuska U., Dziechciarz J., *Analiza porównawcza odczuć satysfakcji zawodowej – Polska na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2007.

- Leś E., *Rola trzeciego sektora w polityce społecznej*, [w:] G. Firlit-Fesnak i M. Szyłko-Skoczny (red.), *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, PWN 2009.
- Lichtarski J.M., Stańczyk-Hugiet E., Wąsowicz M., *Raport nt. możliwości wykorzystania nowoczesnych metod zarządzania, w tym zarządzania wiedzą w obszarze aktywizacji osób starszych*, Wrocław 2010.
- Liwiński J., Giza-Poleszczuk A., Góra M., Sztanderska U., *Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2008.
- Liwiński J., *Opis dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach polskich oraz innych krajów UE*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Liwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Liwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.
- Lutyński J., *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo ŁTN, Łódź 1994.
- Maison D., *Jakościowe metody badań marketingowych*, PWN, Warszawa 2010.
- Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012*, GUS, Warszawa 2012.
- Mazur A., Skrzek-Lubasińska M., Kołodziejczyk I., Anuszewska I., Ślusarczyk A., Podlejska K., Filipek M., *Szanse i bariery zatrudniania osób w wieku 45 + w województwie pomorskim. Raport końcowy*, WUP, Gdańsk 2009.
- Misiąg W., Tomalak M., *Finansowanie zadań publicznych służb zatrudnienia [w:] Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008.
- Misztal J. (red.), *Uwarunkowania organizacyjne i psychologiczne Intermentoringu. Dla utrzymania osób 50+ na rynku pracy*, Żorska Izba Gospodarcza, Żory 2006.
- Mossakowska M., Więcek A., Błęadowski P., *PolSenior. Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań, 2012.
- Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników*, GUS, Warszawa 2012.
- Niemczal E., *Generacja 50 plus przez pryzmat doradztwa zawodowego*, [w:] Olejniczak Z. (red.), *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus*, WSZM, Leszno 2006.
- Nowe spojrzenie na pracowników 50+. Raport ekspercki*, Manpower, Warszawa 2008.
- Obszary szkolenia w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych – Komentarz*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Edukacji Ustawicznej, http://www.wup.lublin.pl/wup/download/ciz/ris/obszary_szkolenia_w_ris.pdf http://www.wup.lublin.pl/wup/download/ciz/ris/obszary_szkolenia_w_ris.pdf (stan na dzień 15.07.2012).
- Olszewska-Urban J., Pawłowicz B., Pacholska I., Rabiej A., Abramska B., Tęczar K., Dubajka J., Siczek S., *Wspieranie zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników cz. I*, OFMCA, Kraków 2006.
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012.
- Pavot W., Diener E., *Review of the satisfaction with life scale*, „Psychological Assessment” 1993.
- Perek-Biała J., Kocór M., *Aktywność polityczna i społeczna osób starszych* [w:] Perek-Biała J. (red.), *Aktywne starzenie się. Aktywna starość*, Wydawnictwo Aureus, Kraków 2005.
- Perek-Biała J., Turek K., Strzałkowska H., Kononowicz M., Michałowska J., Drozd-Garbaczewicz M., Jagiełło M., *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+. Zbiórzy raport z badań*, PBS DGA, Sopot 2011.
- Piątkiewicz A., *Bezrobotni 50+ – charakterystyka grupy oraz źródła trudności osób bezrobotnych 50+ na polskim rynku pracy*, Dolnośląski Urząd Wojewódzki, materiał z konferencji „Bariery i szanse na rynku pracy dla osób 50+”, marzec 2011.

- Pismna Deklaracja Parlamentu Europejskiego 0032/2012*, AGE Platform Europe, CoverAGE, Issue 128, October 2012; http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/CoverAGE/EN/coverage_oct2012.pdf.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
- Podręcznik rezultatu IT transfer*, Warkały 2007.
- Polskie flexicurity – propozycje założeń do zmian prawnych*, PKPP Lewiatan, Instytut Badań Strukturalnych, Lewiatan, Warszawa 2011.
- Problemy rynku pracy, edukacji i przedsiębiorczości w opinii przedstawicieli społeczności lokalnych Małopolski*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, listopad 2011.
- Program rządowy „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”*, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008 r., Warszawa, październik 2008, s. 4.
- Przybyłowska I., *Porównawcza analiza międzynarodowych kodeksów etyki i praktyki badawczej*, [w:] Gostkowski Z., Sułkowski B. (red.), *Namysł nad metodą*, „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica” 26, 1997.
- Przybyłowska I., *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny”, tom XXX 1978.
- Rae L., *Efektywne szkolenie. Techniki doskonalenia umiejętności trenerskich*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Rakowska J., Wojewódzka-Wiewiórska A., *Zróżnicowanie przestrzenne obszarów wiejskich w Polsce – stan i perspektywy rozwoju w kontekście powiązań funkcjonalnych*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2012 r. w sprawie kształcenia, szkolenia i strategii „Europa 2020”*, 2012/2045(INI); <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0323+0+DOC+XML+V0//PL> (stan na dzień 20.10.2012).
- Rocznik Demograficzny 2011*, GUS, Warszawa 2011.
- Rocznik Statystyczny Pracy 2010*, GUS, Warszawa 2010.
- Rocznik Statystyczny Rolnictwa 2011*, GUS, Warszawa 2011.
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 TWE (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych), Dz. Urz. UE nr L 214 z 9 sierpnia 2008 r.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy, Dz.U. z 2007 r. nr 47 poz. 315.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 października 2009 r. w sprawie udzielania niektórych ulg w spłacie zobowiązań podatkowych stanowiących pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji i na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych, Dz.U. z 2009 r. nr 183, poz. 1426.
- Rysz-Kowalska B., Szatur-Jaworska B., *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse. Raport syntetyczny z badań* [w:] *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.
- Rządowy program na rzecz aktywności społecznej osób starszych na lata 2012-2013*; http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/Rzadowy%20Program%20ASOS_2012-2013.pdf.
- Rzechowska E. (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)*, Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu, Lublin, 2010.

- Sadowska-Snarska C. (red.), *Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2011.
- Sawiński Z., *Metody doboru respondentów*, [w:] Sztabiński P.B., Sawiński Z., Sztabiński F. (red.), *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 2005.
- Schaufeli W.B., Salanova M., Gonzales-Roma V., Bakker A.B., *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach*, „Journal of Happiness Studiem”, vol. 3/2002, s. 71-92.
- Schimanek T., Trzos K., Zatorska M., *Zarządzanie wiekiem – szansa dla przedsiębiorców. Mini-przewodnik zarządzania wiekiem*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2011.
- Schultz D.P., Schulz S.E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa 2002.
- Senejko A., *Wypalanie zawodowe jako zagrożenie dla pracownika socjalnego*, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Wrocław 2000.
- Silverman D., *Prowadzenie badań jakościowych*, PWN, Warszawa 2008.
- SISC – Senior Intergenerational Social Capital. *Raport krajowy podsumowujący wywiady w firmach*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2009.
- Small G., Vorgan G., Brain I., *Surviving the Technological Alteration of the Modern Mind*, Harper Collins Publishers, Nowy Jork 2008.
- Sobocka-Szczapa H. (red.), Poliwczak I., *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Aspekt ekonomiczny*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódź 2011.
- Struyven L., Steurs G., *The Competitive Market for Employment Services in the Netherlands*, OECD, Paryż 2003.
- Stypińska J., Perek-Białas J., *Carers@Work. Carers between Work and Care. Conflict or Chance? Results of Interviews with Working Carers*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2011.
- Supply Demand, 2010 Talent Shortage Survey Results*, Manpower 2010, <http://www.manpower.com>.
- Suwarzyński A. (red.), *Model aktywnego wsparcia pracowników firm 50+. Zarządzanie*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2007.
- Synak B. (red.), *Polska starość*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002.
- Szarfenberg R., *Rodzaj i formy aktywnej polityki społecznej*, [w:] Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M. (red.), *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa 2007.
- Szarfenberg R., *Słabości trzeciego sektora i partnerstwa publiczno – prywatnego* <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/tzts.pdf>.
- Szarota Z., *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2010.
- Szatur-Jaworska B. (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich. Materiały, Nr 65, Warszawa 2008.
- Szatur-Jaworska B., Rysz-Kowalczyk B. (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, 2007.
- Szmidt C. (red.), *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+. Raport końcowy*, Akademia Leona Koźmińskiego, Millward Brown SMG/KRC, Warszawa 2012.
- Sztabiński F., *Kontrola realizacji badania*, [w:] Sztabiński P.B., Sawiński Z., Sztabiński F. (red.), *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005.
- Sztabiński F., *Na czym polega praca ankietera? Przygotowanie do pracy w charakterze ankietera*, [w:] Sztabiński P.B., Sawiński Z., Sztabiński F. (red.), *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005.
- Sztabiński P.B., *Aranżacja wywiadu*, [w:] Sztabiński P.B., Sawiński Z., Sztabiński F. (red.), *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005.
- Sztabiński P.B., Sztabiński F., *Jak połączyć pilotaż z badaniem próbnym? Przykład Europejskiego Sondażu Społecznego 2004*, ASK nr 14/2005.

- Sztompka P., *Socjologia*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2007.
- Szukalski P. (red.), *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności Polski*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2008.
- Szukalski P., *Ageizm na polskim rynku pracy*, [w:] R. Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok – Warszawa 2009.
- Szukalski P., *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Szukalski P., *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” nr 9/2006.
- Tackling Ageism and Discrimination. Equinet European network of equality bodies*, Bruksela 2011.
- Tridaršič J., Dimovski V., *Age Management: A New Paradigm In HRM Within Slovenian Enterprises*, *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 25, No 3 111, 2009.
- Urbaniak B. (red.), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, United Nations Development Programme, Warszawa 2007.
- Urbaniak B., Bohdziewicz P., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kreowanie nowoczesności, Raport z badań przeprowadzonych wśród firm biorących udział w XII edycji konkursu Lider zarządzania Zasobami Ludzkimi*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.
- Urbaniak B., Kołodziejczyk – Olczak I., *Raport z badań prowadzonych metodą wywiadu telefonicznego z trenerami szkoleń dla kandydatów na jobcoachów*, raport wewnętrzny w ramach projektu *Sojusz dla pracy*, Łódź 2008.
- Urbaniak B., Wiktorowicz J., *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2011.
- Urbaniak B., *Zatrudnienie i instytucje rynku pracy w warunkach starzejących się zasobów pracy – badania dla Polski*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Urbaniak B., *Związki zawodowe wobec polityki senioralnej na rynku pracy w Norwegii i Francji* [w:] Bylok F. (red.), *Związki zawodowe w procesie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, monografia przyjęta do druku.
- Uścińska G., *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych. Aspekt prawny*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2011.
- Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2012 r. nr 0 poz. 637.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w ramach niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. z 2006 r. nr 158, poz. 1121 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn., Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. z 2003 r. nr 96, poz. 873.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jedn., Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, Dz.U. z 2009 r. nr 157, poz. 1240.
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. z 1997 r. nr 133 poz. 883 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach, Dz.U. 1984 nr 21 poz. 97 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku Prawo o stowarzyszeniach, tekst jednolity Dz.U. 2001 nr 79 poz. 855 z późn. zm.

- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jedn., Dz.U. z 2009 r. nr 175, poz. 1362 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. z 2003 r. nr 69, poz. 424 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn., Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- van Stolk Ch., *Impact of the recession on age management policies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2013.
- Walker A., *The Emergence of Age Management In Europe*, *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 10 (1), 2005.
- Wallin M., Hussi T., *Best practices in Age management – evaluation of organisation cases*, Final report, Finnish Work Environment Fund, 29.04.1011, http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-5415.pdf.
- Wiktorowicz J., Kołodziejczyk-Olczak I., Wieczorek I., *Pracownicy 45+ na rynku pracy województwa łódzkiego*, Wydawnictwo Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2010.
- Wiśniewski Z. (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2008.
- Wiśniewski Z. (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2009.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K., *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010.
- Włodarczyk M., Paluszkiewicz M., *Formy prawne wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce*, [w:] Urbaniak B., Wiktorowicz J., *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Łódź, 2011.
- Wojciechowska A., Kruszyńska L., *Wspieranie zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników cz. II*, Ordo Fratrum Minorum Capucinatorum, Kraków 2007.
- Wojdyło-Preisner M., *Wczesna identyfikacja osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem na lokalnych rynkach pracy*, [w:] Wiśniewski Z., Dolny E. (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008.
- Woszczyk P. (red.), *Zarządzanie pracownikami 50+. Teoria a praktyka*, HRP, Łódź 2011.
- Wyniki badania potrzeb szkoleniowych osób posiadających co najmniej 45 lat*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Departament Służby Cywilnej, Warszawa 2010.
- Wziętek-Staśko A., *Diversity Management. Narzędzie do skutecznego motywowania pracowników*, Difin, Warszawa 2012.

Inne źródła

- Bariery instytucjonalne rozwoju przedsiębiorczości na terenach wiejskich*, raport opracowany przez Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej w 2011 roku, http://efrwp.pl/theme/site/userfiles/files/RAPORT_przedsiębiorczosc.pdf, stan na dzień 12 czerwca 2012 r.
- Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, <http://osha.europa.eu/en/news/uk-tuc-500-000-uk-people-nearing-state-pension-age-too-ill-to-work>, stan na dzień 15.07.2012 r.
- Forum 50+ Seniorzy XXI wieku <http://www.forum50.org/index.html>, stan na dzień 25.06.2012 r.
- Healthy enterprises in a healthy Europe*, <http://www.enterprise-for-health.org/corporate-culture-and-health-policy/demographic-change.html>, stan na dzień 15.07.2012 r.
- Healthy enterprises in a healthy Europe*; <http://www.enterprise-for-health.org/corporate-culture-and-health-policy/demographic-change.html>, stan na dzień 28.09.2012 r.

<http://en.elearning.mature-project.eu> (Platforma szkoleniowa mature@eu learning platform for age-diversity recruitment); stan na dzień 6.1.2013.

http://nbp.pl/home.aspx?f=/aktualnosci/wiadomosci_2012/rpq2-12.html (stan na dzień 25.09.2012 r.)

http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/370212,polacy_znow_chca_nalezec_do_zwiazkow_zawodowych.html, stan na dzień 27.06.2012 r.

http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/673189,na_samozatrudnienie_uciekli_przed_bezrobociem_teraz_zarabiaja_wiecej_niz_na_etacie.html, stan na dzień 11.01.2013 r.

<http://www.aspa-eu.com>.

http://www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Strony/baza_projektow_badawczych_POKL_070910.aspx.

http://www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Strony/baza_projektow_badawczych_POKL_070910.aspx

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1175.htm>

<http://www.genewa.polemb.net/?document=92>, stan na dzień 20.10.2012 r.

<http://www.ofbor.pl>, stan na dzień 9.08.2012 r.

http://www.podatki.biz/artykuly/powstanie-krajowy-fundusz-szkoleniowy_16_18387.html, stan na dzień 17.08.2012 r.

<http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970>, stan na dzień 20.09.2012 r.

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Vienna/Documents/Declaration-as_adopted.pdf, stan na dzień 20.10.2012 r.

http://www.wup.lublin.pl/wup/download/ciz/ris/obszary_szkolenia_w_ris.pdf
http://www.wup.lublin.pl/wup/download/ciz/ris/obszary_szkolenia_w_ris.pdf, stan na dzień 15.07.2012 r.

<http://www.zsi.at> (Zentrum für Soziale Innovation); stan na dzień 6.1.2013.

Korzeniewski Z., *Jak uczą się osoby w wieku senioralnym?*, <http://kutw.kpswjg.pl/witryna5/jak.htm>, stan na dzień 26.06.2012 r.

Lubelski Uniwersytet Trzeciego Wieku: <http://www.utw.lublin.pl>, stan na dzień 27.06.2012 r.

Neurologzy: dobra wiadomość, mózg też może się odnawiać! Warunek: trzeba go ćwiczyć, http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114885,11982828,Neurologzy__dobra_wiadomosc__mozg_tez_moze_sie_odnawiac_.html, stan na dzień 15.07.2012 r.

OECD Employment and Labour Market Statistics, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics_lfs-data-en, stan na dzień 16.07.2012 r.

Peszko P., *Andragogika – jak uczą się dorośli?*, <http://blog.2edu.pl/2006/12/jak-ucz-si-doroli.html>, stan na dzień 26.06.2012 r.

Rębisz S., *Zarobki osób po pięćdziesiątce*, Newsletter portalu wynagrodzenia.pl nr 43/2012 (365), http://www.wynagrodzenia.pl/newsletter_archiwum_1.php/n.773/email.103242, stan na dzień 15.10.2012 r.

Rosnie mobilność zawodowa Polaków, <http://www.egospodarka.pl/81340,Rosnie-mobilnosc-zawodowa-Polakow,1,39,1.html>, stan na dzień 15.06.2012 r.

Sznajder A., *Działalność instytucji szkoleniowych jako instytucji rynku pracy*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/instytucje-ryнку-pracy/dzialalnosc-instytucji-szkoleniowych-jako-instytucji-ryнку-pracy.html>, stan na dzień 13.06.2012 r.

Uniwersytet Trzeciego Wieku Politechniki Łódzkiej http://www.p.lodz.pl/utwpl/link796,uniwersytet_trzeciego_wieku_index.htm, stan na dzień 25.06.2012 r.

Wrzesień M., *Polska na tle UE. Fakty i prognozy*, Sedlak & Sedlak, http://www.wynagrodzenia.pl/artykul.php/kategoria_glowna.0/wpis.2570, stan na dzień 5.10.2012 r.

Niepublikowane materiały merytoryczne *Diagnozy opracowane przez Uniwersytet Łódzki w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”*

- Bielawska-Batorowicz E., *Potrzeby i jakość życia a aktywność zawodowa osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Bohdziewicz P., *Aktywność społeczna osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Bohdziewicz P., *Dotychczasowe ścieżki karier osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Borkowska S., *Ocena zakresu wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Chałas M., *Raport cząstkowy. Identyfikacja i analiza badań zagranicznych dotyczących osób 50+/45+ na rynku pracy*, Łódź, grudzień 2010.
- Jędrzych E., *Sytuacja bezrobocia osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Jędrzych E., *Uwarunkowania systemowe wyrównywania szans osób w wieku 45/50+ na rynku pracy w Polsce (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Kałuża-Kopias D., *Analiza zmian demograficznych – sytuacja osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym prognozy demograficzne*, Łódź, listopad 2010.
- Kałuża-Kopias D., *Wykształcenie i stan zdrowia mieszkańców Polski*, Łódź, listopad 2010.
- Kołodziejczyk-Olczak I., *Kompetencje osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Kołodziejczyk-Olczak I., *Postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Kołodziejczyk-Olczak I., *Samoocena pozycji zawodowej pracujących (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Koncepcja badań empirycznych w zakresie *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*; opracowana przez zespół Uniwersytetu Łódzkiego, zatwierdzona przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej we wrześniu 2011 r.
- Krajewska A., *Obraz pracowników 45+ oraz charakterystyka postaw przedsiębiorców wobec pracowników znajdujących się w tej grupie wieku (na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Krajewska A., *Proponowane przez pracodawców zmiany, motywatory i bariery dotyczące pracy w wieku 45+ oraz w wieku emerytalnym (na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Krajewska A., *Zatrudnienie osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Krzewińska A., Kornecki J., *Raport z badania jakościowego pracodawców w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

- Kubiak A., Krzewińska A., *Metodologiczna charakterystyka badań Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.
- Kukulak-Dolata I., *Działania powiatowych urzędów pracy w zakresie aktywizacji zatrudnienia osób 45+. Raport cząstkowy z badania jakościowego w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.
- Lendzion J., *Wsparcie instytucjonalne aktywności zawodowej osób w wieku 45+. Rola instytucji rynku pracy, jednostek pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Lisek-Michalska J., *Raport z badania jakościowego jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.
- Malarska A., *Sytuacja osób w wieku 45 i więcej lat na rynku pracy w Polsce. Analiza zmian w oparciu o wyniki BAEL i bezrobocie rejestrowane*, Łódź, listopad 2010.
- Mikulec A., *Propozycja klasyfikacji powiatów pod względem uwarunkowań lokalnego rynku pracy wobec osób w wieku 45+ z wykorzystaniem analizy skupień*, maj – czerwiec 2012 r.
- Piwowski R., *Obraz pracujących w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Piwowski R., *Polityka personalna wobec pracowników 45+. Organizacja pracy i czasu (na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Piwowski R., *Przegląd badań uwzględniających problematykę zarządzania wiekiem oraz postaw pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 50+/45+. Wnioski z desk research. Zatrudnienie osób w wieku 50+/45+ w Polsce w świetle danych statystycznych (w ramach badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Piwowski R., *Sytuacja osób w wieku 45/50+ w świetle badań – wnioski z desk research (w ramach badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Piwowski R., *Renciści 45+ na rynku pracy w Polsce (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Piwowski R., *Ruch zatrudnionych w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Poliwczak I., Kukulak-Dolata I., *Działania agencji zatrudnienia w zakresie aktywizacji zatrudnienia osób 45+. Raport cząstkowy z badania jakościowego w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.
- Przywojska J., Podgórnjak-Krzykacz A., *Analiza programów rynku pracy sprzyjających aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, Łódź, grudzień 2010.
- Przywojska J., Podgórnjak-Krzykacz A., *Analiza strategii krajowych i regionalnych z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, Łódź, grudzień 2010.
- Przywojska J., *Raport z badania jakościowego organizacji pozarządowych w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.
- Rogozińska-Pawełczyk A., *Identyfikacja i analiza badań krajowych dotyczących osób 50+/45+ na rynku pracy*, Łódź, listopad 2010.
- Roszko E., *Analiza sytuacji osób 50+/45+ w Unii Europejskiej - Polska na tle innych krajów europejskich w oparciu o statystyki Eurostat*, Łódź 2010.
- Sobczak M., *Trzeci sektor i jego działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+(45+)*, Łódź 2010.

- Szczegółowy Opis warunków Zamówienia – Zał. nr 1 dokumentacji przetargowej usługi badawczej pt. *Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50 + na rynku pracy Polsce*, opracowany przez zespół Uniwersytetu Łódzkiego (ogłoszenie o zamówieniu z dn. 21.10.2011 r.).
- Szukalski P., *Raport na temat aktywnego starzenia się w Bułgarii*, opracowanie wewnętrzne w ramach zadania 2 projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.
- Urbaniak B., Koziorowicz M., *Propozycje organizacji pracodawców i związków zawodowych, w tym prace trójstronnej komisji ds. społeczno-gospodarczych, trójstronne zespoły branżowe, wojewódzkie komisje dialogu społecznego*, Łódź, listopad 2010.
- Wiktorowicz J., Mielczarek P., *Charakterystyka demograficzna zbiorowości w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Wiktorowicz J., *Dezaktywizacja zawodowa osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Wiktorowicz J., *Możliwości wydłużenia aktywności zawodowej Polaków (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Wiktorowicz J., *Stosunek pracujących w wieku 45+ wobec dalszego zatrudnienia (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012.
- Włodarczyk M., Paluszkiwicz M., *Analiza uwarunkowań prawnych realizacji polityki zatrudnienia sprzyjającej aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, Łódź, listopad 2010.
- Wojtaszczyk K., Kukulak-Dolata I., *Działania instytucji szkoleniowych w zakresie aktywizacji zatrudnienia osób 45+. Raport cząstkowy z badania jakościowego w ramach Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Raporty wstępne z fazy terenowej badań *Diagnozy*

- Matuszewski P., IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród powiatowych urzędów pracy w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.
- Matuszewski P., IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród instytucji szkoleniowych w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.
- Mielczarek P., ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.
- Mielczarek P., ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport wstępny z badania ilościowego CATI prowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.
- Sinkowska-Kalinowska K., IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród organizacji pozarządowych w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.
- Skierniewski T., IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport z panelu ekspertów przeprowadzonego w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.

- Stanaszek A., IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród agencji zatrudnienia w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.
- Uglik-Perowicz B., IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego przeprowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.
- Zarzecki M., IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.

Notki o autorach raportu końcowego i raportów częściowych *Diagnozy*



Eleonora Bielawska-Batorowicz – dr hab. nauk humanistycznych w zakresie psychologii, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, dyrektor Instytutu Psychologii UŁ, kierownik Zakładu Psychopatologii i Psychologii Klinicznej na Wydziale Nauk o Wychowaniu UŁ, Pełnomocnik Rektora UŁ ds. Programu Erasmus. Jej zainteresowania naukowe obejmują psychologię prokreacji i psychologię kliniczną, zwłaszcza problematykę więzi prenatalnej, ciąży wysokiego ryzyka, depresji poporodowej, menopauzy i andropauzy, starzenia się. Jest członkiem kolegiów redakcyjnych *Journal for Reproductive and Infant Psychology* oraz *Przeglądu Menopauzalnego*. Prowadziła wykłady w uniwersytetach w Tampere (Finlandia) i Växjö (Szwecja) oraz w Fachhochschule Bielefeld (Niemcy), a także jako visiting professor w Rush University Medical Center w Chicago (USA). Jest autorką licznych artykułów naukowych poświęconych psychologii prokreacji publikowanych w psychologicznych i medycznych czasopiśmie, monografii pt. *Psychologiczne aspekty prokreacji* (2006), redaktorką i współautorką *Wprowadzenia do psychologii dla ekonomistów* (2012). Członek the Society for Reproductive and Infant Psychology (w 2009 wybrana do Executive Committee), Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Łódzkiego Towarzystwa Naukowego.



Piotr Bohdziewicz – dr hab. nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu – gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, pracownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ. Autor około 100 publikacji dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi oraz społecznych aspektów restrukturyzacji przedsiębiorstw, a także procesów zachodzących na współczesnych rynkach pracy. Wyniki prowadzonych przez siebie badań prezentował na wielu ogólnopolskich konferencjach naukowych. Od kilku lat zajmuje się problematyką karier zawodowych, rozpatrywanych zarówno w perspektywie rynku pracy, jak i w perspektywie organizacyjnej. Wyniki swoich badań i analiz zawarł w książce pt. *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy – na przykładzie grupy zawodowej informatyków* (2008). Od dwunastu lat jest audytorem działającym w ramach ogólnopolskiego konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi, a także współautorem corocznych analiz naukowych wyników konkursowych publikowanych w formie książkowego raportu.



Stanisława Borkowska – prof. zw. dr hab., kierownik Zakładu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Współzałożyciel i wieloletni kierownik Ośrodka Naukowo-Badawczego Ekonomiki Pracy i Stosunków Przemysłowych. W latach 1997–2002 dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. W latach 1978-2011 kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ. Jej dorobek naukowy obejmuje ponad 400 publikacji poświęconych tematyce zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zwłaszcza wynagrodzeń, motywowania, ale też rynku pracy oraz równowagi między pracą i życiem pozazawodowym. Współpracuje z krajowymi i międzynarodowymi towarzystwami naukowymi – członek Rady Naukowej Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, honorowa przewodnicząca Komitetu Głównego Olimpiady Wiedzy Ekonomicznej, członek zarządu European Committee for Work and Pay, honorowy członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, przewodnicząca Naczelnej Rady Zatrudnienia przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Redaktor naczelna dwumiesięcznika *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, przewodnicząca rady konkursu i kapituły nagrody w konkursie Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi.



Elżbieta Jędrych – dr hab. nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, profesor Politechniki Łódzkiej, kierownik Katedry Systemów Zarządzania i Innowacji na Wydziale Organizacji i Zarządzania PŁ. Od 2009 roku prodziekan ds. nauki i rozwoju. Autorka 120 publikacji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Zajmuje się problematyką zmian w obszarze funkcji personalnej. Autorka m.in. książek: *Zarządzanie zasobami ludzkimi dla menadżerów średniego szczebla* (2007), *Dyfuzja innowacji personalnych w organizacjach gospodarczych* (2008), *Instruments of Human Resources Management* (2011). W ostatnich latach kierowała projektami realizowanymi w ramach PO KL, m.in. *Procesy restrukturyzacyjne w sektorze ochrony zdrowia i ich wpływ na zmiany na rynku pracy województwa podlaskiego* (2009), *Sytuacja i oczekiwania pracodawców w Olsztynie* (2010), *Badania lokalnego rynku pracy. Potrzeby kadrowe przedsiębiorców na terenie Olsztyna* (2011). Aktualnie realizuje grant MNiSW *Absorpcja innowacji personalnych w organizacji. Uwarunkowania i pomiar*. Od 1999 roku bierze udział w pracach doradczych na rzecz przemysłu. Autorka raportów, ekspertyz oraz wdrożonych rozwiązań z zakresu usprawniania procesów kadrowych.



Izabela Kołodziejczyk-Olczak – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania wiekiem i różnorodnością. Autorka i współautorka 84 publikacji naukowych i popularnonaukowych. Od 2002 r. uczestniczyła jako koordynator merytoryczny, specjalista ds. ewaluacji i ekspert w ponad 30 projektach europejskich finansowanych z różnorodnych programów (Leonardo da Vinci, Grundtvig, Erasmus, Comenius). Ponadto brała udział w kilku projektach krajowych zamawianych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, urzędy marszałkowskie. Była ekspertem zewnętrznym Narodowego Programu Foresight Polska 2020 oraz Fundacji Fundusz Współpracy. W latach 2002–2012 audytorka kilkunastu firm w ogólnopolskim konkursie Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Wykładowca na studiach dziennych, zaocznych, MBA, podyplomowych, zdalnych oraz realizowanych dla studentów programu Socrates Erasmus. Opracowała i przeprowadziła kilkadziesiąt programów szkoleń, warsztatów, projektów doradczych i wdrożeń dla organizacji na terenie całej Polski. Obecnie kierownik ds. koordynacji działań UE projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*.



Janusz Kornecki – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz konsultant w Ośrodku Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Urzędzie Statystycznym w Łodzi. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki przedsiębiorczości oraz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Uczestnik kilkunastu projektów badawczych i edukacyjnych w ramach różnorodnych programów europejskich (m. in. Programów Ramowych UE, Interreg, Baltic Sea Region Programme, Leonardo da Vinci, Erasmus). Brał udział w licznych projektach krajowych zamawianych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, urzędy marszałkowskie. Przedstawiciel środowiska akademicko-naukowego w Regionalnej Sieci Tematycznej PO KL w województwie łódzkim oraz członek Krajowej Sieci Tematycznej – Edukacja i szkolnictwo wyższe.



Anna Kubiak – dr hab. nauk humanistycznych w zakresie socjologii, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Metod i Technik Badań Społecznych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ. Jej zainteresowania naukowe dotyczą metodologii badań socjologicznych oraz zjawisk politycznych ze szczególnym uwzględnieniem problematyki korupcji. Uczestniczyła w wielu projektach badawczych, m.in. nad wartością informacji w badaniach socjologicznych, wartością informacji w badaniach opinii publicznej, statusem metodologicznym badań fokusowych, akulturacją badań sondażowych. Kierowała projektami badawczymi we współpracy z Fundacją imienia Stefana Batorego dotyczącymi nastawień wobec korupcji różnych kategorii zawodowych, a także zjawiska lobbingu. W ramach sekcji Metodologicznej Polskiego Towarzystwa Socjologicznego organizuje cykliczne konferencje dotyczące metodologii badań socjologicznych. W latach 1993-2006 konsultant metodologiczny CBOS, od 2012 roku członek Rady Naukowej CBOS. Opublikowała ponad 70 prac naukowych dotyczących głównie metodologii badań socjologicznych oraz zjawiska korupcji.



Anna Krajewska – prof. zw. dr hab. w Katedrze Makroekonomii na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problemów podziału dochodów i podatków oraz finansów przedsiębiorstw (w tym kosztów pracy). Przez wiele lat brała udział w przygotowaniu raportów i ekspertyz dla Banku Światowego, MFW, MOP oraz dla polskich instytucji rządowych dotyczących ekonomicznych i społecznych skutków prywatyzacji i restrukturyzacji przedsiębiorstw. Opublikowała na ten temat wiele prac naukowych. Jest autorką trzech książek o podatkach w krajach Unii Europejskiej. Jest członkiem dwóch międzynarodowych stowarzyszeń naukowych: Congress of Political Economists (COPE) oraz International Atlantic Economics Society (IAES).



Elżbieta Kryńska – prof. zw. dr hab., kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, kierownik Oddziału IPiSS w Łodzi. W działalności naukowej zajmuje się zagadnieniami funkcjonowania współczesnych rynków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem społecznych i gospodarczych uwarunkowań bezrobocia. Wyniki badań naukowych prezentowała na licznych konferencjach i seminariach naukowych, część z nich została opublikowana (ok. 260 publikacji naukowych, w tym 27 monografii, współautorstwo monografii i redakcji monografii). Kierownik wielu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych. Krajowy i międzynarodowy ekspert w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej, zwłaszcza w obszarze ekonomii i polityki rynku pracy. W latach 2009-2012 przewodnicząca Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Łodzi oraz członek Naczelnej Rady Zatrudnienia. Członek Prezydium Komitetu Prognoz PAN Polska 2000 Plus oraz Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN.



Aneta Krzewińska – dr nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w Katedrze Metod i Technik Badań Społecznych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe dotyczą metodologii badań społecznych. Autorka lub współautorka publikacji i opracowań naukowych. Współautorka i koordynatorka dwóch etapów badań realizowanych dla Programu Przeciw Korupcji Fundacji im. Stefana Batorego dotyczących Strategii Antykorupcyjnych Rządów RP w latach 2001-2011. Koordynatorka badania nt. lobbingu dla Programu Przeciw Korupcji. Zrealizowała dwa badania, w których wykorzystano techniki oparte na deliberacji (*Zszywanie miasta, Komu gra Filharmonia?*). W 2012 r. członek Zespołu ds. opracowania zasad funkcjonowania i wdrożenia budżetu obywatelskiego w Mieście Łodzi.



Jerzy Krzyszkowski - dr hab. nauk humanistycznych w zakresie socjologii – polityki społecznej. Absolwent M.A. Social Welfare Policy w McMaster University, Hamilton, Ontario, Kanada. Profesor Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ, kierownik Zakładu Polityki Społecznej i Pracy Socjalnej w Akademii Pedagogiki Specjalnej im H. Grzegorzewskiej w Warszawie. Jego zainteresowania naukowe obejmują politykę społeczną, pomoc społeczną, pracę socjalną. Autor i redaktor kilkunastu książek i kilkudziesięciu artykułów. Przewodniczący Centralnej Komisji Egzaminacyjnej do spraw stopni specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, przewodniczący Rady Programowej Akademii Wieku Dojrzałego Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi, przewodniczący Oddziału Łódzkiego Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej.



Iwona Kukulak-Dolata – dr nauk ekonomicznych, zatrudniona w Katedrze Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego oraz w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Specjalizuje się w badaniach współczesnych rynków pracy ze szczególnym uwzględnieniem instytucji rynku pracy w tym publicznych służb zatrudnienia oraz polityk rynku pracy. Autorka ponad 80 artykułów naukowych i współautor kilku monografii. Członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej oraz członek European Network of Regional Labour Market Monitoring we Frankfurcie. Realizator wielu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych.



Przemysław Mielczarek – socjolog, Project Manager (Wydział Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Central European University). Z ARC Rynek i Opinia związany od 12 lat, do 2010 pracował na stanowisku Kierownika Działu Realizacji. Od 2008 roku pełni funkcję Administratora Bezpieczeństwa Informacji. Członek Polskiego Towarzystwa Badaczy Rynku i Opinii. Do roku 2000 związany z Instytutem Spraw Publicznych. Autor publikacji pt. *Przedsiębiorcy o szansach i zagrożeniach dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw* (ISP, Warszawa 2000), współautor publikacji pt. *Opinie Przedsiębiorców Sektora MSP o prowadzeniu działalności gospodarczej* (Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 2000).



Jolanta Lisek-Michalska – dr nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w Katedrze Metod i Technik Badań Społecznych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka lub współautorka ok. 30 publikacji naukowych. Jej zainteresowania naukowe obejmują metodologię i metodykę badań społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem metody FGI. Prowadzi analizy dotyczące adekwatności technik badawczych do badania ludzi w podeszłym wieku. Zajmuje się także wybranymi zagadnieniami polityki społecznej. Brała udział w licznych projektach badawczych realizowanych na zlecenie instytucji naukowych i publicznych. Kierowała badaniami metodologicznymi dotyczącymi zogniskowanego wywiadu grupowego. Jest autorką przyjętej do druku książki pt. *Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne*. Jest członkiem Polskiego Towarzystwa Socjologicznego i Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Sprawuje opiekę merytoryczną nad działalnością koła naukowego SKN Metoda.

Jarosław Lendzion – dr nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, adiunkt w Katedrze Systemów Zarządzania i Innowacji na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej. Kierownik Studiów Podyplomowych *Zarządzanie zasobami ludzkimi* oraz *Coaching i mentoring* na Politechnice Łódzkiej. Prezes Wydziałowej Organizacji Związku Nauczycielstwa Polskiego. Pełnomocnik Dziekana ds. Zamiejscowego Ośrodka Dydaktycznego PŁ w Sieradzu. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się na zarządzaniu zasobami ludzkimi, zarządzaniu wiedzą, równowadze praca-życie. Autor ok. 25 publikacji naukowych i popularnonaukowych. Opiekun koła naukowego Zarządzania Zasobami Ludzkimi „Experience”.



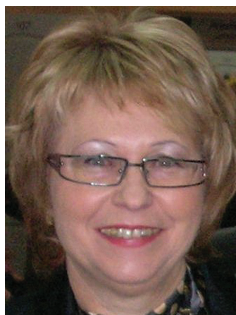
Radosław Piwowarski – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Funkcjonowania Gospodarki na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego i współpracownik INSE Analytics. Specjalizuje się w zagadnieniach polityki fiskalnej oraz funkcjonowania instytucji sektora publicznego. Uczestnik 10 projektów badawczych lub szkoleniowych realizowanych przez UŁ, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Fundację CASE, Think-Tank Reform. Autor i współautor opracowań (raportów) dotyczących rynku pracy i szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim. Autor książki pt. *Znaczenie przejrzystości w polityce fiskalnej*, współautor podręcznika z ekonomii matematycznej oraz redaktor podręcznika z zakresu problematyki przedsiębiorczości akademickiej. Autor i współautor kilkunastu publikacji naukowych lub popularno-naukowych.



Iwona Poliwczak – dr nauk ekonomicznych, zatrudniona w Katedrze Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego oraz w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Zajmuje się szeroko rozumianą problematyką rynku pracy oraz zjawiskami dyskryminacji na rynku pracy i wykluczenia społecznego grup mniejszościowych. Absolwentka Uniwersytetu Łódzkiego, Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego, kierunku Socjologia. Autorka lub współautorka wielu publikacji i opracowań naukowych, w tym *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy* (KIGR, IPiSS, Warszawa 2007). Uczestniczka wielu krajowych oraz międzynarodowych projektów badawczych.



Justyna Przywojska – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka publikacji z zakresu organizacji i funkcjonowania samorządu terytorialnego. Od 2006 roku członek zespołów badawczych w obszarach: lokalna polityka społeczna, rozwój lokalny, zarządzanie w samorządzie terytorialnym. Przewodnicząca Zespołu ds. monitorowania i realizacji Strategii Rozwoju Miasta Zgierza. Sekretarz Łódzkiego Oddziału Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej.



Bogusława Urbaniak – dr hab. nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, ekonomiki rynku pracy, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ, Autorka ponad 170 publikacji z zakresu ekonomii pracy, zarządzania zasobami ludzkimi i polityki społecznej. Od wielu lat zajmuje się problematyką ekonomicznych konsekwencji starzenia się społeczeństw, autorka książki pt. *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego* (1998) oraz innych, będących efektem prac badawczych mieszczących się w obszarze gerontologii społecznej. Brała udział w kilku projektach badawczych związanych z tematyką starzenia się, m.in. jako Koordynator Partnerstwa (UŁ jako partner) w projekcie *Sojusz dla Pracy*, realizowanego w ramach PIW EQUAL (koordynator UNDP Polska) oraz uzyskała indywidualny Grant Fundacji ERSTE w ramach projektu *Generations in Dialog* na lata 2008–2009 pt. *Employment and labor market institutions for an aging workforce – a survey made for Poland*. Obecnie przewodnicząca Rady Ekspertów w projekcie *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*. Członek grupy eksperckiej ds. zatrudnienia w AGE Platform Europe, autorka ekspertyz w ramach prac peer review oraz ekspert Forum 50+.



Justyna Wiktorowicz – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Absolwentka Studiów Podyplomowych *Ewaluacja programów finansowanych ze środków UE*. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na metodach statystycznych i ich aplikacji w badaniach społecznych i ekonomicznych w obszarze: sytuacji osób starszych na rynku pracy, kształcenia ustawicznego, wykształcenia i kompetencji pracowników, zarządzania wiedzą, zamówień publicznych. Autorka, współautorka lub współredaktorka ok. 70 publikacji naukowych i popularnonaukowych. Członek Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Uczestniczka kilkunastu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych, szkoleniowych, doradczych i promocyjnych (na stanowiskach kierowniczych i merytorycznych). Od sierpnia 2010 r. zaangażowana w prace badawcze projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* (m.in. jako kierownik ds. badań), odpowiedzialna za koordynację prac związanych z *Diagnozą obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*.



Katarzyna Wojtaszczyk – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki zarządzania zasobami ludzkimi, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z rozwojem i szkoleniami pracowników, dysfunkcjami w zakresie realizacji funkcji personalnej oraz zarządzania marką pracodawcy. Autorka lub współautorka ok. 50 publikacji naukowych. Uczestniczyła w realizacji szeregu projektów badawczych Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi, także tych finansowanych z Komitetu Badań Naukowych. Pełniła funkcję z-cy koordynatora projektu *Sztuka kierowania – studia podyplomowe dla pracowników Instytucji Rynku Pracy*, finansowanego z budżetu państwa i Europejskiego Funduszu Społecznego. Była kierownikiem grantu habilitacyjnego *Pomiar siły marki pracodawców działających na polskim rynku pracy* finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki.

Tabela 1. Struktura prac badawczych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, realizowanych przez Uniwersytet Łódzki	33
Tabela 1.1. Charakterystyki powiatów według typu lokalnego rynku pracy	51
Tabela 1.2. Struktura próby osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku (po zastosowaniu wag)	54
Tabela 1.3. Charakterystyka próby osób w wieku 45-69 lat według miejsca zamieszkania (po zastosowaniu wag)	54
Tabela 1.4. Struktura próby pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia oraz formę własności instytucji/firmy	58
Tabela 1.5. Liczba powiatów dobranych do próby w badaniach IDI i wywiadach swobodnych <i>Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce</i>	60
Tabela 2.1. Aktywność i bierność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat według samooceny respondentów (w %; N = 3200)	66
Tabela 2.2. Deklaratywna aktywność zawodowa osób w wieku 45-69 lat według płci i typu lokalnego rynku pracy (w %; N = 3200)	68
Tabela 2.3. Sytuacja zawodowa osób w wieku 45-69 lat według płci, wieku i poziomu wykształcenia (w %, N=3200)	70
Tabela 2.4. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat według sekcji gospodarki narodowej(w %; N = 1342)	73
Tabela 2.5. Stanowiska pracy zajmowane przez pracowników w wieku 45/50+ w ich głównym miejscu pracy według płci, wieku i typu rynku pracy (w %; N = 1190)	75
Tabela 2.6. Odsetek organizacji, w których osoby w wieku 45/50+ zajmowały stanowiska kierownicze i specjalistyczne oraz robotników wykwalifikowanych (w %; N = 710)	76
Tabela 2.7. Ocena szans osób w wieku 45/50+ na znalezienie pracy w przypadku ich zwolnienia przez obecnego pracodawcę wyrażona przez pracodawców (w %; N = 710)	83
Tabela 2.8. Wielkość gospodarstw domowych, w których żyją kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ (w %; N = 3200)	88
Tabela 2.9. Wartości mediany dochodów miesięcznych netto deklarowanych przez osoby w wieku 45/50+ (N = 3200)	92
Tabela 3.1. Rodzaje umów o pracę zawartych przez osoby w wieku 45/50+ w głównym miejscu pracy według typu rynku pracy (w %; N = 1190)	110
Tabela 3.2. Szacunkowy udział pracodawców, którzy zatrudniają pracowników w wieku 45/50+ wykorzystując poszczególne rodzaje umów o świadczenie pracy (w %; N=710)	111
Tabela 3.3. Szacunkowy udział pracowników w wieku 45/50+, z którymi badani pracodawcy podpisali umowy na czas nieokreślony (w %; N = 710)	112
Tabela 3.4. System organizacji pracy i czasu pracy pracowników w wieku 45/50+ (odpowiedzi „TAK” w %; N = 710)	118

Tabela 3.5. Parametry charakteryzujące okres aktywności zawodowej oraz staż pracy osób w wieku 45/50+	122
Tabela 3.6. Liczba pracodawców w okresie aktywności zawodowej oraz po ukończeniu 45./50. roku życia według typu lokalnego rynku pracy (w %; N = 3200)	124
Tabela 3.7. Ocena zachowań kobiet (K) i mężczyzn (M) w 4-letnim okresie ochronnym wynikającym z Kodeksu Pracy przez pracodawców (% odpowiedzi „TAK”; N = 1011)	126
Tabela 3.8. Odsetek pracodawców, którzy zatrudnili nowych pracowników w wieku 45/50+ w roku 2011 (w %; N = 1011)	128
Tabela 3.9. Rozkład badanych pracodawców według formy umowy zawartej z nowozatrudnionymi pracownikami w wieku 45/50+ w 2011 r. (w %)	130
Tabela 3.10. Samoocena dokonana przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w odniesieniu do wybranych rodzajów umiejętności kluczowych dla funkcjonowania we współczesnym świecie	135
Tabela 3.11. Konfrontacja poglądów pracodawców na temat pracowników w wieku do 45 i powyżej 45 lat	140
Tabela 3.12. Poziom satysfakcji z życia osób w wieku 45/50+ a zmienne opisujące stany aktywności zawodowej	152
Tabela 3.13. Metody zatrzymywania wiedzy związane z odejściem pracowników na emeryturę (odpowiedzi „TAK” w %; N = 1011)	160
Tabela 3.14. Przyczyny niezatrudnienia przez pracodawców kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według sektora i wielkości podmiotów (w %; N = 632)	162
Tabela 4.1. Wybrane charakterystyki osób pracujących w wieku 45-69 lat zainteresowanych i nie zainteresowanych szybkim odejściem na emeryturę	169
Tabela 4.2. Najważniejsze powody, dla których pracujący w wieku 45-69 lat pozytywnie lub negatywnie ustosunkowują się wobec planów swojej dalszej aktywności zawodowej (w %)	170
Tabela 4.3. Najważniejsze instrumenty, których wdrożenie skłoniłoby pracujących w wieku 45/50+ do wydłużenia okresu zatrudnienia, według płci	171
Tabela 4.4. Najważniejsze (wskazane na pierwszym miejscu) instrumenty, których wdrożenie skłoniłoby pracujących w wieku 45/50+ do kontynuacji zatrudnienia, według grup zawodowych i płci	172
Tabela 4.5. Najważniejsze powody przejścia na wcześniejszą emeryturę, według płci	174
Tabela 4.6. Najważniejsze powody podejmowania odpłatnej pracy zawodowej na emeryturze na podstawie wypowiedzi emerytów, według płci	175
Tabela 5.1. Mocne i słabe strony zbiorowości zasobów pracy w wieku 45/50+ w ocenie przedstawicieli instytucji rynku pracy	210
Tabela 6.1. Atuty i słabości klientów w wieku 45/50+ w kontekście ich sytuacji zawodowej w opinii przedstawicieli JOPS	218
Tabela 7.1. Atuty i słabości starszych pracowników w opinii przedstawicieli NGO	222
Tabela 8.1. Rozwiązania wywierające największy wpływ na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy według wypowiedzi pracodawców i osób z tej grupy wieku (odsetek wskazań pozytywnych)	245

Tabela 8.2. Rozwiązania wywierające umiarkowany wpływ na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy według wypowiedzi pracodawców i osób z tej grupy wieku (odsetek wskazań pozytywnych)	246
Tabela 8.3. Rozwiązania wywierające najmniejszy wpływ na poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy według wypowiedzi pracodawców i osób z tej grupy wieku	249
Tabela 8.4. Ranking pięciu najwyżej ocenionych narzędzi wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ na rynku pracy w firmach według wielkości zatrudnienia	251
Tabela 11.1. Projekty na rzecz aktywizacji i integracji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	278
Tabela 12.1. Wnioski syntetyczne	294

Wykres 1.1. Wskaźnik zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej według grup wieku w 2011 r. (w %)	40
Wykres 2.1. Aktywność zawodowa według samooceny kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat (w %; N = 3200)	65
Wykres 2.2. Formy aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (jako % całej zbiorowości)	67
Wykres 2.3. Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat (w %)	69
Wykres 2.4. Struktura pracowników najemnych według płci, wieku i sektora działalności w I kwartale 2012 r. (w %)	72
Wykres 2.5. Struktura pracowników w wieku 45/50+ według rodzaju zajmowanych stanowisk pracy (w %; N = 1190)	74
Wykres 2.6. Rodzaje prac wykonywanych przez pracowników w wieku 45/50+ w głównym miejscu pracy według płci i wieku (w %)	77
Wykres 2.7. Charakter pracy wykonywanej przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ według płci i wieku (w %)	79
Wykres 2.8. Średnia liczba miesięcy bezrobocia deklarowanego przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+	82
Wykres 2.9. Samoocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia w najbliższej okolicy w przypadku potencjalnego bezrobocia według płci i wieku (w %)	85
Wykres 2.10. Potencjalne decyzje w sprawie zatrudnienia w przypadku niemożności znalezienia pracy w najbliższej okolicy według płci i wieku (w %)	86
Wykres 2.11. Odsetek osób w wieku 45/50+ obciążonych obowiązkami wobec własnych dzieci, wnuków oraz rodziców w podeszłym wieku i innych osób zależnych (w %; N = 3200)	89
Wykres 2.12. Kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ obciążeni obowiązkami wobec własnych dzieci, wnuków oraz rodziców w podeszłym wieku i innych osób zależnych według wieku (w %)	89
Wykres 2.13. Struktura kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według deklarowanych źródeł dochodów (w %; N = 3200)	91
Wykres 2.14. Średni miesięczny dochód netto kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według wieku (w zł; N = 3200)	91
Wykres 2.15. Średni miesięczny dochód netto osób w wieku 45/50+ zatrudnionych według sektora własności pracodawcy oraz zajmowanego stanowiska pracy (w zł)	94
Wykres 2.16. Świadczenie pomocy finansowej członkom rodziny przez osoby w wieku 45-69 lat według płci i wieku (w %)	96
Wykres 2.17. Główni beneficjenci wsparcia finansowego świadczonego przez osoby w wieku 45-69 lat według płci i wieku (w %)	96
Wykres 2.18. Samoocena poziomu materialnego gospodarstw domowych, w których mieszkają kobiety i mężczyźni w wieku 45/50+ (w %; N = 3200)	97

Wykres 2.19. Ocena własnego stanu zdrowia przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %)	100
Wykres 2.20. Wybrane cechy stanu zdrowia kobiet i mężczyzn w wieku 45+ w ocenie własnej respondentów (w %)	101
Wykres 2.21. Poglądy kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na skalę korzystania z placówek służby zdrowia w ciągu ostatniego roku (w %)	102
Wykres 2.22. Aktywność społeczna, kulturalna i edukacyjna w ramach uniwersytetów trzeciego wieku kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat (w %)	105
Wykres 2.23. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej (samodzielnie lub w spółce) przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ w ciągu dotychczasowego życia zawodowego według płci i wieku (w %; N = 3200)	107
Wykres 3.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w przebiegu dotychczasowych karier zawodowych kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %; N = 3200)	115
Wykres 3.2. Najważniejsze przyczyny zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w dotychczasowym przebiegu życia zawodowego kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %)	116
Wykres 3.3. Łączny staż pracy w dotychczasowym życiu kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %)	121
Wykres 3.4. Samoocena umiejętności kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według płci i wieku (w %)	132
Wykres 3.5. Częstość występowania wybranych sytuacji przy współpracy z kobietami i mężczyznami w wieku 45/50+ w opinii pracodawców (w %; N = 1011)	137
Wykres 3.6. Zainteresowanie pracowników w wieku 45/50+ udziałem w szkoleniach w opinii pracodawców (w %; N = 1011)	138
Wykres 3.7. Korzystanie z telefonu komórkowego, komputera oraz samochodu służbowego przez pracowników w wieku 45/50+ (w %; N = 748)	139
Wykres 3.8. Ocena wybranych sytuacji w miejscu pracy przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ (w %; N = 1190)	142
Wykres 3.9. Stosunek pracujących w wieku 45-69 lat do możliwości własnego przekwalifikowania się, według płci i wieku (w %)	143
Wykres 3.10. Aktywność edukacyjna kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w ciągu ostatnich dwóch lat według płci i wieku (w %; N = 3200)	144
Wykres 3.11. Formy kształcenia podejmowane przez kobiety i mężczyzn w wieku 45/50+ według płci i wieku (w %)	145
Wykres 3.12. Źródła finansowania aktywności edukacyjnej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w okresie ostatnich dwóch lat według płci i wieku (w %)	146
Wykres 3.13. Zapatrywania na własną przyszłość zawodową według płci i wieku (w %)	148
Wykres 3.14. Sposób myślenia pracujących kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ o potencjalnych (w razie konieczności) zmianach i uzupełnieniu własnych kwalifikacji, według płci i wieku (w %)	150
Wykres 3.15. Średnie wartości wskaźnika satysfakcji z życia kobiet i mężczyzn według wieku (N = 3200)	151
Wykres 3.16. Średnie wartości wskaźnika satysfakcji z życia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ zatrudnionych na różnych stanowiskach pracy (N = 3200)	153

Wykres 3.17. Średnie wartości natężenia potrzeb według płci i wieku (N=3200)	155
Wykres 3.18. Techniki i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi stosowane przez pracodawców (w %; N = 1011)	158
Wykres 3.19. Skłonność pracodawców do wprowadzenia w swoich organizacjach postulowanych zmian w celu umożliwienia zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, według sektora działalności (w %; N = 1011)	165
Wykres 3.20. Skłonność pracodawców do wprowadzenia w swoich organizacjach postulowanych zmian w celu umożliwienia zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, według wielkości organizacji (w %; N = 1011)	165
Wykres 4.1. Chęć odejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, u pracujących w wieku 45/50+ (w %)	168
Wykres 4.2. Pracodawcy – zwolennicy i przeciwnicy propozycji przedłużania pracy osobom zbliżającym się do wieku emerytalnego, według sektorów własności (w %; N = 1011)	176
Wykres 4.3. Zatrudnianie osób z uprawnieniami emerytalnymi (emerytów i niekorzystających ze świadczeń mimo posiadanych uprawnień) w ciągu ostatnich 5 lat według wielkości organizacji (w %; N = 258)	179
Wykres 4.4. Rodzaje prac wykonywanych przez pracowników uprawnionych do emerytury (emerytów i osoby niekorzystające ze świadczeń mimo posiadanych uprawnień) – odsetek wskazań pracodawców (w %; N = 258)	179
Wykres 4.5. Pracodawcy, którzy nawiązali w ciągu ostatnich 5 lat współpracę z osobami uprawnionymi do emerytury, według typu zawartej umowy (w %; N = 258)	180
Wykres 8.1. Korzystanie z form aktywizacji zawodowej przez bezrobotnych w wieku 45/50+ w ciągu ostatnich 24 miesięcy według płci i wieku (w %)	240
Wykres 8.2. Tematyka i zakres wsparcia pracowników w wieku 45/50+ przez związki zawodowe (w %; N = 436)	243

Rys. 1. Schemat procesu badawczego	35
Rysunek 1.1. Wybrane wskaźniki demograficzne w Polsce na tle Unii Europejskiej w 2011 r.	39
Rysunek 1.2. Schemat badania <i>Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce</i>	50
Rysunek 1.3. Rozkład przestrzenny typów powiatów z punktu widzenia charakterystyk lokalnego rynku pracy w odniesieniu do starszych pracobiorców	52
Rysunek 2.1. Średni miesięczny dochód netto kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ według statusu ekonomiczno-społecznego (w zł; N = 3200)	93
Rysunek 2.2. Średni miesięczny dochód netto kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+ w powiatach zaliczonych do rynku pracy typu A i typu C (w zł)	95
Rysunek 2.3. Nierównowaga transferów pomocowych w obrębie najbliższej rodziny: rodzice w wieku 45/50+ i ich dzieci (% całej zbiorowości w wieku 45+)	99
Rysunek 3.1. Etapy rozwoju kariery zawodowej w życiu człowieka	120
Rysunek 3.2. Średni łączny staż pracy kobiet i mężczyzn według kategorii wieku (w latach)	122
Rysunek 3.3. Średnia liczba pracodawców w ciągu całego życia zawodowego i po ukończeniu 45. roku życia	123
Rysunek 4.1. Najczęstsze powody, dla których proponuje się kontynuowanie pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego lub nie przedłuża umowy o pracę, według typu rynku pracy	177
Rysunek 11.1. Kierunki usprawnienia działalności organizacji pozarządowych na rzecz aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+	284
Rysunek 11.2. Rola trzeciego sektora w systemie wsparcia osób w wieku 45/50+	286

Przedstawiona koncepcja dokonania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce oraz jej realizacja zasługuje na wysokie uznanie (...).

Nie jest mi znane równie wszechstronne podejście do ustalenia sytuacji osób 50+ na rynku pracy w Polsce o tak bogatym komponencie badań empirycznych. Dokonano dwóch empirycznych badań ilościowych (badanie osób w wieku 45 lat i więcej oraz badanie pracodawców) oraz sześciu badań jakościowych różnych interesariuszy rynku pracy (pracodawców, powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i organizacji pozarządowych). Zorganizowano też panel ekspertów.

Podoba mi się dokonanie typologii lokalnych rynków pracy i wprowadzenie typu lokalnego rynku pracy do analizy danych z badań empirycznych.

prof. dr hab. I. E. Kotowska

Są to badania pierwotne, unikatowe, bardzo szczegółowe, a zawierając dywersyfikację podmiotów badania, metod i technik badawczych świadczą o ich rzetelności i możliwości generalizowania wyników badań ilościowych i jakościowych. W wielu przypadkach wyniki tych badań były konfrontowane i wspierane danymi statystyki krajowej i międzynarodowej, a także wynikami badań terenowych. Uzyskane wyniki pozwoliły opracować kompleksową diagnozę sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w skali ogólnokrajowej i ocenić ich postawy oraz działania wspomnianych instytucji na rzecz wzrostu aktywności zawodowej badanych osób.

prof. dr hab. W. Kwiatkowska

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-936958-0-5



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



Uniwersytet
ŁÓDŹKI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

