



Rynek pracy
a osoby bezrobotne

50+

Bariery i szanse

Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse

RAPORT SYNTETYCZNY Z BADAŃ

Opracowanie:



Barbara Rysz-Kowalczyk

dr hab. nauk humanistycznych, zatrudniona w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego; polityk społeczny; zainteresowania badawcze: kwestie społeczne i krytyczne sytuacje życiowe, rynek pracy i zatrudnienie; polityka społeczna samorządu terytorialnego; potrzeby i zagrożenia społeczne w cyklu życia człowieka.



Barbara Szatur-Jaworska

dr hab. nauk humanistycznych, zatrudniona w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego; gerontolog społeczny i polityk społeczny; zainteresowania badawcze: problemy społeczne ludzi starych i starzejących się, funkcjonowanie służb społecznych, rynek pracy, teoria i metodyka polityki społecznej.

Zawartość raportu:

Wprowadzenie	16
1. Pokolenie 50+ w Polsce – ogólna charakterystyka.....	20
Biografia społeczno-demograficzna pokolenia 50+.....	20
Cechy społeczno-demograficzne pokolenia 50+.....	22
2. Bezrobotni w wieku 50+ jako szczególna kategoria na rynku pracy	25
Bezrobotni w strukturze populacji w wieku 50+.....	25
Bezrobotni 50+ na tle pracujących rówieśników	29
Bezrobotni 50+ na tle innych bezrobotnych.....	33
3. Bezrobotni w wieku 50+ w opiniach przedstawicieli instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i pracodawców	35
Wiek bezrobotnych jako wyznacznik ich pozycji na rynku pracy	35
Źródła trudności bezrobotnych 50+ na rynku pracy	38
4. Długotrwale bezrobotni w wieku 50+ o sobie, instytucjach rynku pracy i pracodawcach.....	46
Cechy badanej populacji	46
Gospodarstwa domowe i poziom życia. Zdrowie	47
Wykształcenie, kwalifikacje i miejsce badanych na rynku pracy w przeszłości.....	49
Aktualna sytuacja badanych na rynku pracy	52
Długotrwale bezrobotni a instytucje rynku pracy	57
5. Bezrobotni w wieku 50+ w działaniach instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych.....	59
Działania realizowane i ich ocena	59
Proponowane działania, formy aktywizacji	61
Podsumowanie	63

Wprowadzenie

Problemy rynku pracy, w tym szczególnie bezrobocie, należą do kluczowych zagadnień polskiej polityki społecznej. Gospodarka rynkowa zasadniczo zmieniła polski rynek pracy, wprowadzając nowe mechanizmy regulujące relacje między popytą i podażą, różnicując szanse rozmaitych zbiorowości społecznych na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia. Przez wiele lat uwaga polityków i opinii publicznej skupiona była na problemach młodych bezskutecznie poszukujących pracy, osób niepełnosprawnych z trudem znajdujących zatrudnienie na otwartym rynku pracy czy kobiet usiłujących łączyć aktywność zawodową z zobowiązaniami rodzinnymi. Wzrost odsetka ludzi starych i starzejących się w populacji, wydłużanie się przeciętnego trwania życia oraz spadek aktywności zawodowej osób w tzw. wieku produkcyjnym niemobilnym zwróciły uwagę na problemy starzejących się uczestników rynku pracy, szczególnie osób bezrobotnych i przedwcześnie opuszczających rynek pracy. W diagnozach przyczyn spadku aktywności zawodowej tej kategorii demograficznej oraz jej kłopotów ze znalezieniem pracy zwraca się, między innymi, uwagę na zjawisko dyskryminacji z powodu wieku, na niższe kwalifikacje i mniejszą elastyczność starzejących się osób i ich niedostosowanie do wymogów nowoczesnego rynku pracy oraz na niedostatki instrumentów rynku pracy stosowanych wobec tej zbiorowości. Dążąc do pogłębienia i wzbogacenia owej diagnozy Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce zleciło instytutowi badawczemu Ipsos Polska realizację badania socjologicznego w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”. Projekt był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Badania przeprowadzono w pierwszym półroczu 2007 roku. Składało się z kilku modułów zróżnicowanych ze względu na objęte badaniem populacje, wykorzystane techniki i narzędzia badawcze oraz problematykę badawczą.

Badaniami ilościowymi o charakterze sondażowym objęto:

- osoby bezrobotne 50+,
- pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa różnej wielkości,
- instytucje rynku pracy: wojewódzkie (wraz z filiami) i powiatowe urzędy pracy (WUP i PUP), publiczne i prywatne agencje zatrudnienia (agencje pośrednictwa pracy, agencje poradnictwa zawodowego) zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia,
- organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy, realizujące programy na rzecz osób bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia.

Badaniami jakościowymi objęto przedstawicieli instytucji mających wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy na poziomie wojewódzkim i krajowym (administracja publiczna, związki zawodowe, organizacje pracodawców).

Ogólnym celem badania była pogłębiona i kompleksowa diagnoza sytuacji osób bezrobotnych w wieku powyżej pięćdziesięciu lat na rynku pracy – poznanie oczekiwań, potrzeb i motywacji bezrobotnych do podjęcia pracy, analiza postaw pracodawców i polityki wobec starszych pracowników, analiza dostępnej oferty wsparcia osób 50+ ze strony instytucji pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych i innych podmiotów rynku pracy.

Badaniami nad bezrobotnymi objęto populację długotrwale bezrobotnych w wieku: kobiety – 50-60 lat,





mężczyźni – 50-65 lat, zarejestrowanych w urzędach pracy. Próbę badawczą z tej populacji stanowiło 1006 osób bezrobotnych zamieszkujących w stu losowo dobranych powiatach i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, które jednocześnie zostały objęte badaniem instytucji rynku pracy. Udziały osób bezrobotnych w poszczególnych powiatach były proporcjonalne do liczby osób bezrobotnych w tych powiatach. Struktura próby opracowana została na podstawie danych GUS.

Ze względu na trudności w docieraniu do respondentów poprzez pozyskanie danych osobowych od powiatowych urzędów pracy, badanie zrealizowane zostało na próbie kwotowej poprzez docieranie do osób bezrobotnych odwiedzających urzędy pracy. W celu większej reprezentatywności wyników ankieterzy realizowali wywiady w różnych terminach. Kryterium dobo-

ru respondentów do próby kwotowej były: wiek, płeć, zarejestrowanie w danym PUP, status długotrwale bezrobotnego.

Badanie zrealizowane zostało metodą indywidualnych wywiadów bezpośrednich z użyciem standaryzowanego kwestionariusza z dużą liczbą pytań otwartych (PAPI).

Problematyka badań wśród bezrobotnych obejmowała:

- sytuację życiową osób bezrobotnych (warunki życia, środki utrzymania);
- długość okresu pozostawania bez pracy;
- okoliczności utraty pracy, możliwości dodatkowego zarobkowania, podejmowane zajęcia;
- działania podejmowane w celu znalezienia zatrudnienia;



- ocenę własnych kwalifikacji, umiejętności, możliwości na rynku pracy;
- bariery, z którymi osoby bezrobotne spotykają się na rynku pracy;
- ocenę podejścia pracodawców do osób szukających pracy po pięćdziesiątym roku życia;
- znajomość dostępnych usług i ocena działań podejmowanych przez urzędy pracy i inne instytucje pośrednictwa pracy (agencje pośrednictwa pracy, organizacje pozarządowe);
- potrzeby osób bezrobotnych w zakresie podnoszenia kwalifikacji, nabywania nowych umiejętności;
- chęć i gotowość podejmowania innych form aktywności zawodowej (np. staż, wolontariat).
- polityka firmy wobec pracowników 50+, w tym także wobec ich rekrutacji;
- bariery/minusy oraz zalety/plusy zatrudniania osób po pięćdziesiątym roku życia;
- ocena możliwości pracowników 50+ w podnoszeniu kwalifikacji, uczestniczenia w kursach, szkoleniach;
- ocena kwalifikacji, umiejętności, możliwości i szans osób bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia, ocena postaw i motywacji bezrobotnych szukających pracy;
- stosunek do elastycznych form zatrudnienia;
- znajomość koncepcji zarządzania wiekiem (*age management*).

Badanie wśród pracodawców zrealizowano na ogólnopolskiej próbie przedsiębiorstw zatrudniających powyżej pięciu pracowników, z nadreprezentacją przedsiębiorstw zatrudniających 250 pracowników i więcej. Próba badawcza liczyła 500 przedsiębiorstw prywatnych (250 małych, 150 średniej wielkości oraz 100 dużych) oraz 150 instytucji państwowych. Struktura próby uwzględniała ponadto takie kryteria, jak: województwo/region, sektor gospodarki (produkcja, usługi, handel), wielkość firmy. Wyniki badania zostały zważone zgodnie z dostępnymi danymi na temat struktury przedsiębiorstw w Polsce. Badaniem objęto firmy reprezentujące różne formy prawne. Próbę badawczą dobrano przez losowanie proste z zachowaniem warstwowania według następujących kryteriów:

- podział na województwa;
- podział na sektory – warstwowanie próby na podstawie podziału na wybrane sekcje PKD;
- wielkość zatrudnienia: od 6 do 49 pracowników, od 50 do 250 pracowników, powyżej 250 pracowników.

Respondentami w badaniu pracodawców byli przedstawiciele kadry kierowniczej odpowiedzialni za sprawy kadrowe. Technika zbierania danych był wywiad telefoniczny (CATI).

Badanie miało dostarczyć danych na temat szeroko rozumianego stosunku pracodawców do osób po pięćdziesiątym roku życia oraz na temat ich opinii o tej kategorii pracowników. Problematyka badawcza obejmowała następujące zagadnienia:

- przybliżone statystyki przedsiębiorstw dotyczące zatrudnienia osób po pięćdziesiątym roku życia w firmie (ilu pracuje, ile zostało zatrudnionych w ostatnim roku, dwóch latach, ilu odeszło);
- ocena przez pracodawców pracowników po pięćdziesiątym roku życia (kwalifikacje zawodowe pracowników, stereotypy myślenia pracodawców na ich temat);

Badaniem instytucji rynku pracy objęto wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz agencje zatrudnienia. Próbę badawczą dobierano w zróżnicowany sposób. W przypadku wojewódzkich urzędów pracy przeprowadzono badanie wyczerpujące – we wszystkich w zasadzie wojewódzkich urzędach pracy i filiach regionalnych. Próbę powiatowych urzędów pracy sporządzono dwójako – typ I: badanie na próbie losowej proporcjonalnej do liczby urzędów w poszczególnych województwach; wielkość próby N=100; typ II: dobór celowy urzędów będących beneficjentami programu Ministerstwa Gospodarki i Pracy (obecnie MPIPS) na rzecz zatrudnienia osób powyżej pięćdziesiątego roku życia – „50 PLUS”; wielkość próby N=12. Docelowo badaniem objęte zostały łącznie 152 urzędy pracy z terenu całej Polski w następującym podziale: WUP i filie WUP – 45 wywiadów; PUP – 107 wywiadów w tym 12 w PUP będących beneficjentami Programu „50 PLUS”.

Badanie w agencjach zatrudnienia zostało zrealizowane na próbie losowej z listy KRAZ, proporcjonalnej do liczby agencji w poszczególnych województwach; wielkość próby N=100. Przy czym badaniem zostały objęte agencje, które potwierdziły, że ich klientami są też osoby bezrobotne w wieku powyżej pięćdziesięciu lat.

Urzędy pracy badane były techniką kwestionariuszowych indywidualnych wywiadów bezpośrednich (PAPI), w agencjach zatrudnienia zaś przeprowadzono wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI). Respondentami byli pracownicy wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz pracownicy agencji zatrudnienia (agencje pośrednictwa pracy, agencje poradnictwa zawodowego, agencje doradztwa personalnego, agencje pracy tymczasowej). W miarę możliwości wywiady realizowane były z pracownikami odpowiedzialnymi za grupę osób bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia.

Podstawowym celem tego modułu badawczego było poznanie opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy na temat sytuacji osób bezrobotnych po pięćdziesiątym



roku życia, a także opis działań tych instytucji na rzecz owej grupy oraz stworzenie możliwości przekazania ewentualnych propozycji nowych rozwiązań. W badaniu skupiono się na zagadnieniu niskiej aktywności zawodowej osób po pięćdziesiątym roku życia (czy istnieje i jak jest postrzegana), działaniach podejmowanych w celu aktywizacji zawodowej tej grupy, skuteczności tych działań, a także nowych propozycjach aktywizacji zawodowej generacji 50+, postrzeganiu szans bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia wobec dostępnych ofert pracy i sytuacji na rynku pracy, ocenie motywacji osób 50+, ich podejścia do poszukiwania pracy, pozycji bezrobotnych 50+ pośród innych bezrobotnych, priorytetach działań instytucji, komunikacji i działaniach na rzecz osób bezrobotnych 50+ na styku urzędów pracy, władz lokalnych i organizacji pozarządowych, ocenie przepisów dyskryminacyjnych, ich zastosowaniu, wsparciu innych form aktywności zawodowej (staże, wolontariat).

Badaniem organizacji non-profit objęto celowo dobrane podmioty działające na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia. Zastosowano technikę bezpośredniego indywidualnego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI). Wywiady zostały przeprowadzone z koordynatorami projektów realizowanych w ramach rządowego programu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych po pięćdziesiątego roku życia i programu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z niemal wszystkich organizacji realizujących takie projekty. Spośród działających 30 organizacji tego typu w badaniu udział wzięło 28. Organizacje działały w różnych regionach Polski, zarówno w dużych, jak i małych miastach.

Podstawowym celem badania organizacji pozarządowych non-profit było poznanie opinii i doświadczeń ich przedstawicieli związanych z sytuacją osób bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia, a także działań tych instytucji podejmowanych na rzecz tej grupy oraz ewentualnych propozycji nowych rozwiązań. Problematyka badawcza obejmowała:

- znajomość problematyki wśród organizacji pozarządowych w badanym zakresie (diagnozowanie problemów osób 50+),
- postrzeganie problemu wykluczenia osób po pięćdziesiątym roku życia na rynku pracy,
- działania na rzecz osób 50+ dotychczas podejmowane przez te organizacje,
- ocena skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia,
- propozycje i pomysły przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób 50+,
- zatrudnienie osób po pięćdziesiątym roku życia w organizacjach,

- współpraca z innymi instytucjami na rzecz zwalczania bezrobocia wśród osób po pięćdziesiątym roku życia.

W ramach **badania jakościowych** przeprowadzono 27 pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) oraz zorganizowano jedną grupę dyskusyjną (FGI) z **przedstawicielami administracji rządowej i organizacji pozarządowych**, w tym z:

- przedstawicielami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej;
- przedstawicielami pracodawców na poziomie ogólnopolskim i regionalnym: Konfederacji Pracodawców Polskich (KPP), Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Izby Rzemieślniczej;
- przedstawicielami związków zawodowych na poziomie ogólnopolskim i regionalnym: NSZZ Solidarność, OPZZ, Forum Związków Zawodowych.

Wywiady były realizowane z osobami deklarującymi, że zajmują się kwestiami związanym z bezrobociem, w szczególności z bezrobociem wśród osób po pięćdziesiątym roku życia.

Celem grupy dyskusyjnej było pogłębienie wywiadów IDI. W grupie dyskusyjnej wzięły udział osoby uczestniczące wcześniej w wywiadach pogłębionych.

Cele badawcze badań jakościowych to:

- analiza aktualnej polityki państwa i kolejnych ekip rządowych od 1989 roku oraz identyfikacja przyczyn wzrostu bezrobocia w grupie wiekowej powyżej pięćdziesiątego roku życia;
- analiza dostępnej oferty wsparcia osób 50+ ze strony instytucji pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych, innych podmiotów rynku pracy;
- analiza barier i szans dla osób 50+ na rynku pracy.

Przeprowadzone badania miały charakter kompleksowy i wielowarsztatowy.

1 Pokolenie 50+ w Polsce – ogólna charakterystyka

Nazwą „pokolenie 50+” określamy osoby, które ukończyły pięćdziesiąt lat, a nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego. W 2006 roku pokolenie to liczyło 6 milionów 336 tysięcy osób, co stanowiło 16,6% ogółu ludności kraju. Przeszłość omawianego pokolenia ma wielkie znaczenie dla jego obecnej roli w społeczeństwie, polityce, kulturze i dla jego miejsca na rynku pracy. W historii demograficznej tej generacji odnotowuje się migracje wewnętrzne i liczne wyjazdy za granicę. Pokolenie 50+ jest wewnętrznie zróżnicowane. Można wyodrębnić w nim dwa pokolenia kulturowe: „marcowo-grudniowe” i „Pierwszej Solidarności”. Transformacja ustrojowa dokonywała się, gdy osoby należące do pokolenia 50+ były na bardzo różnych etapach swojej zawodowej kariery. Znaczące różnice daje się też zaobserwować między członkami tej grupy mieszkającymi w miastach i na wsi, na przykład pod względem poziomu wykształcenia czy stanu cywilnego. Pokolenie 50+ odznacza się relatywnie złym stanem zdrowia.

1. Biografia społeczno-demograficzna pokolenia 50+

Nazwą „pokolenie 50+” lub „populacja 50+” określamy osoby, które ukończyły pięćdziesiąt lat, a nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego. Jak nietrudno obliczyć, najstarsze osoby (są to mężczyźni) należące w 2007 roku do tej grupy urodziły się w czasie II wojny światowej – w 1943 roku, najmłodsze zaś – w 1957 roku. Najnowsze dane statystyczne ważne dla niniejszej analizy, dostępne w publikacjach GUS, pochodzą z 2006 roku. Niezbędne jest też sięgnięcie do danych z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku bądź do jednorazowych badań prowadzonych w różnych latach przez Główny Urząd Statystyczny. Z tego też powodu analizowane informacje będą dotyczyły nieco młodszych grup wiekowych, do których w czasie prowadzenia pomiaru należały kohorty urodzone między 1943 a 1957 rokiem. Ponadto ze względu na różny sposób grupowania danych w publikacjach GUS nie zawsze przedstawiane informacje będą dotyczyły wszystkich roczników należących do interesującego nas pokolenia, a wiek określający jego granice nie zawsze będzie jednakowy.

Populacja w wieku 50-59/64 lata liczyła na koniec 2006 roku 6 milionów 336 tysięcy osób, co stanowiło 16,6% ogółu ludności kraju. Przy czym w miastach

odsetek osób w tym wieku był większy niż na wsiach – odpowiednio 18% i 14,4%.

Do 2010 roku liczebność tej grupy wieku będzie nadal wzrastała, a następnie zacznie się zmniejszać. Rzecz w tym, że choć przyrost w liczbach bezwzględnych nie będzie duży, to znacząco wzrośnie udział w ogólnej liczbie ludności (do 22%). Dla porównania warto dodać, że w latach dziewięćdziesiątych liczba osób w wieku 50-59/64 lata była wyższa niż obecnie, mimo to udział w ogólnej liczbie ludności był niższy (np. w 1999 roku populacja ta była o około 1,6 miliona osób liczniejsza, a udział w ogólnej liczbie ludności wynosił 20,3%).

Do populacji 50+ lat należą zarówno roczniki urodzone w okresie wojennego niżu demograficznego, jak i osoby należące do powojennego wyżu demograficznego. W związku z dostępnością danych analizę liczebności tego pokolenia w chwili urodzenia ograniczamy do osób urodzonych po II wojnie światowej, w latach 1946-1957, pomijając kohorty z lat 1943-1945. W chwili urodzenia kohorty te liczyły łącznie blisko 9 milionów osób. W 2006 roku zaś liczyły one blisko 6,7 miliona. Od roku urodzenia do 2006 roku liczebność owych 12 kohort zmniejszyła się zatem o ponad 2,3 miliona, czyli 26% liczby urodzeń z lat 1946-1957.

Zmniejszenie liczebności badanej populacji we wcześniejszych fazach cyklu życia była wywołana przez dwie przyczyny – zgony i emigracje zagraniczne na stałe.

**Tabela 1.**

Zgony w kohortach 1941-1955 w latach 1980, 1990, 2000; liczba zgonów na 100 tysięcy ludności w danej grupie wieku

kohorty	1980			1990			2000		
	grupy wieku	mężczyźni	kobiety	grupy wieku	mężczyźni	kobiety	grupy wieku	mężczyźni	kobiety
1955-1951	25-29	214	58	35-39	388	129	45-49	765	290
1950-1946	30-34	261	86	40-44	581	215	50-54	1154	445
1945-1941	35-39	390	134	45-49	925	328	55-59	1699	661

Źródło: *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006, tabl. 92.

W analizowanym pokoleniu współczynnik zgonów we wcześniejszych fazach życia był stosunkowo wysoki. Pokazuje to porównanie wartości tego miernika dla badanych kohort z danymi dla młodszych kohort, ale tych samych grup wieku. Na przykład, w 1980 roku w grupie wieku 35-39 lat współczynnik zgonów osiągnął poziom 390 zgonów mężczyzn i 134 zgonów kobiet na 100 tysięcy ludności w tej kategorii demograficznej. Po 25 latach wartości tego miernika dla tej samej grupy wieku, ale młodszej kohorty – to odpowiednio 270 i 83. W starszych kohortach – podobnie jak w młodszych – obserwujemy, iż umieralność mężczyzn jest w nich kilkakrotnie wyższa od umieralności kobiet.

Pokolenie 50+ uczestniczyło w przeszłości na dużą skalę w migracjach zagranicznych. Przypomnijmy, że – nie licząc migracji bezpośrednio po II wojnie światowej – ujemne saldo wyjazdów z Polski na stałe osiągnęło najwyższą wartość w drugiej połowie lat siedemdziesiątych i w latach osiemdziesiątych (zob. tab. 2) W tym

czasie w fazę wczesnej dorosłości wkraczał powojenny wyż demograficzny. Sytuacja polityczna i ekonomiczna w kraju powodowała, że bardzo wielu ówczesnych młodych ludzi – szczególnie tych dobrze wykształconych – zdecydowało się na wyjazd z Polski na stałe. Część z nich wróciła po wielu latach emigracji pod koniec lat dziewięćdziesiątych i na początku XXI wieku. Wielu jednak pozostało za granicą na zawsze bądź zdecydowały się na powrót dopiero po przejściu na emeryturę.

Bardzo wiele osób spośród przeżywających obecnie fazę późnej dojrzałości ma za sobą migracje wewnętrzne. Osoby należące do tego pokolenia demograficznego uczestniczyły jako dzieci w największych po II wojnie światowej migracjach między miastami a wsią, które miały miejsce w latach 1952-1960 (ponad 12 milionów migrujących). Duże fale migracji wewnętrznych przypadają także na okres młodości obecnych sześćdziesięciolatków (ponad 9 milionów migrujących w latach 1961-1970) i pięćdziesięciolatków (około 9 milionów migrujących w latach 1971-1980).¹

Z danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku wynika, że w kohorcie 1943-1952 w tym samym miejscu od urodzenia mieszkało 39% osób, w kohorcie 1952-1962 zaś – prawie co druga osoba (zob. tab. 3).

W generacji 50+ wyróżnić można dwa pokolenia kulturowe. Pokolenie kulturowe to zbiorowość osób w podobnym wieku, którą łączą wspólne doniosłe przeżycia z okresu młodości, doświadczenia te ukształtowały charakterystyczne postawy i wartości. Do pokolenia kulturowego należą te osoby z danego pokolenia demograficznego, które w większym lub mniejszym

Tabela 2.

Migracje zagraniczne w Polsce w latach 1952–2000 w tysiącach

lata	odpływ za granicę	saldo migracji zagranicznych
1952-1960	370,4	-95,3
1961-1970	223,8	-199,5
1971-1980	225,7	-209,4
1981-1990	266,7	-249,4
1991-2000	224,8	-152,1

Źródło: *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006, tabl. 1(184); *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym*, GUS, Warszawa 2007, tabl.1 (opracowanie własne).

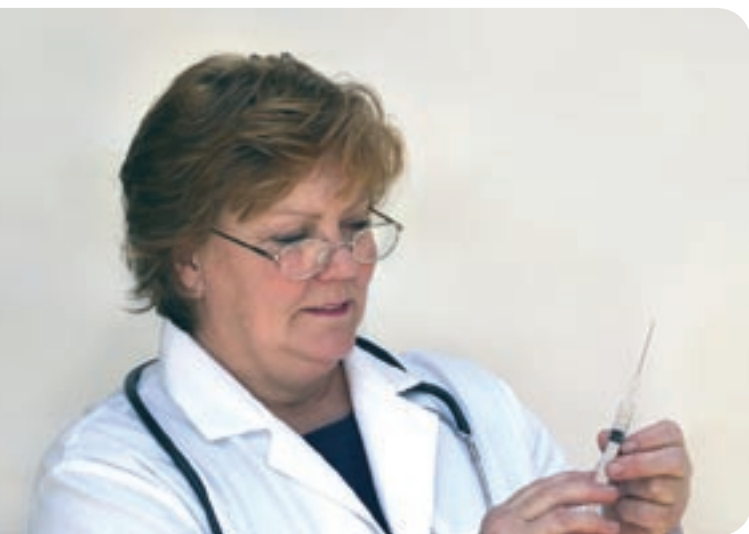
¹ *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006, tabl. 1(184).

Tabela 3.

Osoby z kohorty 1943-1953 mieszkające od urodzenia w swoim miejscu zamieszkania wg NSP 2000

wiek	rok urodzenia	miasta	wieś	ogółem
40-49 lat	1962-1953	43,70%	53,60%	47,20%
50-59 lat	1952-1943	33,30%	49,60%	38,60%

Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna*, GUS, Warszawa 2003, tabl. 38.



stopniu były zaangażowane w owe pokoleniotwórcze wydarzenia. Mając świadomość umowności proponowanego podziału na pokolenia kulturowe, uznajemy, że dla osób urodzonych między 1943 a 1950 rokiem takim doświadczeniem pokoleniowym były wypadki z marca 1968 roku (w środowisku uczniów, studentów, inteligencji) oraz z grudnia 1970 roku (w środowisku robotniczym). Starsi z populacji 50+ należą zatem do pokolenia „marcowo-grudniowego”. Z kolei dla młodszych takim doświadczeniem, które stanowi punkt odniesienia dla wyborów życiowych i ocen był sierpień 1980 roku, powstanie „Solidarności” i stan wojenny. To pokolenie „Pierwszej Solidarności”.

W 1989 roku, gdy rozpoczęła się zmiana systemowa w Polsce, najmłodszy z pokolenia 50+ mieli niewiele ponad 30 lat. Byli zatem na początku drogi zawodowej, w fazie wstępnej stabilizacji, w momencie, gdy zdobywszy wykształcenie znaleźli pracę, niektórzy mieli już za sobą pierwszy awans zawodowy. W życiu rodzinnym był to dla większości z nich etap wychowywania dzieci, a także – niestety zbyt rzadko – uzyskiwania własnego mieszkania. Obecni sześćdziesięcioletkowie to w tym czasie ludzie po czterdziestce, mający ustabilizowaną sytuację zawodową i dwudziestoletni lub dłuższy staż pracy. W życiu rodzinnym osoby te, jako rodzice dorastających dzieci, wkraczać powinny w fazę opuszczania domu przez dzieci, choć problemy mieszkaniowe powodowały, że usamodzielnienie się potomstwa następowało z opóźnieniem.

Warto przypomnieć, iż w pokoleniu 50+, wśród osób gorzej wykwalifikowanych, mieliśmy do czynienia z nieistniejącą już kategorią społeczno-zawodową, czyli tzw. chłopo-robotnikami – ludźmi mieszkającymi na wsi, prowadzącymi gospodarstwa rolne, ale regularnie do-

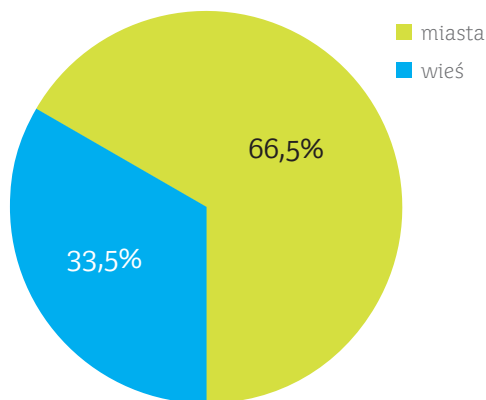
jeżdżącymi do pracy w mieście (w dużych fabrykach lub na budowach). To ich w pierwszej kolejności dotknęły zwolnienia z pracy. Uważano bowiem, że mają oni inne niż praca najemna źródło utrzymania. Inną – także już nieistniejącą kategorią zawodową – której przedstawiciele mamy w badanym pokoleniu, byli robotnicy rolni zatrudnieni w Państwowych Gospodarstwach Rolnych i w spółdzielniach produkcyjnych na wsi. Wydaje się, że w chwili obecnej większość osób należących dawniej do tych dwu kategorii społeczno-zawodowych nie uczestniczy już w rynku pracy.

2. Cechy społeczno-demograficzne pokolenia 50+

Spośród ponad 6 milionów osób w wieku 50-59/64 lata (zob. tab. 6) 33,5% stanowią mieszkańcy wsi, a 66,5% – mieszkańcy miast (zob. wykres 1). Proporcje te wyglądają nieco inaczej niż w całej populacji naszego kraju, gdzie wynoszą (dane dla 2006) odpowiednio – 38,4% i 61,2%. Pokolenie 50+ jest zatem stosunkowo silnie związane z miastem.

Wykres 1.

Ludność w wieku 50-59/64 lata wg miejsca zamieszkania w 2006 r.



Źródło: *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym*, GUS, Warszawa 2007, tab.4 (opracowanie własne).

W populacji osób w wieku 50-64 lata przeważają kobiety, choć te proporcje nie są jednakowe w miastach i na wsi. O ile bowiem na wsi proporcje między tymi dwoma kategoriami demograficznymi układają się niemal jak 1:1, to w miastach widoczna jest liczebna przewaga kobiet (54,2%). Mniejszy odsetek kobiet na wsiach to, między innymi, efekt wyjazdów do miast w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych młodych kobiet, które szukały w nich lepszych niż na wsi warunków ży-

**Tabela 4.**

Liczba ludności w wieku 50-59/64 lata wg stanu na grudzień 2006 r.

wiek	razem	mężczyźni	kobiety
50-54	3 011 548	1 460 799	1 550 749
55-59	2 604 139	1 231 346	1 372 793
60-64	720 091	720 091	-
razem	6 335 778	3 412 236	2 923 542

Źródło: *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym*, GUS, Warszawa 2007, tab.4.**Tabela 5.**

Stan cywilny faktyczny osób w wieku 45-59 lat w 2002 r. (NSP)

wyszczególnienie	miasta		wieś	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
kawalerowie, panny	5,9%	6,2%	13,2%	4,1%
żonaci, zamężne	81,7%	71,4%	79,1%	79,6%
partnerzy	1,9%	1,5%	1,2%	1,1%
wdowcy, wdowy	2,1%	9,8%	1,9%	10,9%
rozwidzeni, rozwiedzione	5,9%	8,8%	3,0%	2,8%
w separacji	1,3%	1,6%	1,3%	1,3%

Źródło: *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006, tabl. 27.

cia i mniej uciążliwej pracy. Odpowiedzią na tę sytuację była na przykład prowadzona przez wiejskie organizacje młodzieżowe akcja „Żona dla rolnika”, mająca przekonać młode kobiety do zalet życia na wsi i pracy w gospodarstwie rolnym.

Efektom wcześniejszych migracji młodych kobiet ze wsi do miast jest różnica w strukturze stanu cywilnego pokolenia 50+ mieszkającego w miastach i na wsi. W porównaniu z miastami na wsiach jest mianowicie wysoki odsetek kawalerów po pięćdziesiątce – 13% wobec 6% (zob. tab. 5).

Inną zauważalną różnicą pomiędzy miastami a wsią jest mniejszy w miastach odsetek zamężnych kobiet. Jest to głównie wynik wyższego w miastach udziału osób rozwiedzionych. Na podkreślenie zasługuje też fakt, iż co dziesiąta kobieta należąca do pokolenia 50+ jest wdową.

Osoby urodzone między 1943 a 1957 rokiem tworzą zbiorowość o zróżnicowanym poziomie wykształcenia. W najstarszych rocznikach stosunkowo dużo jest osób mających co najwyżej wykształcenie podstawowe – 35%. Podczas, gdy wśród najmłodszych osób takich jest niecałe 18%. Wśród pięćdziesięciolatek jest natomiast wielu absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (co trzeci). Różnice te wynikają ze zmian w systemie szkolnym wprowadzanych w Polsce w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych, kiedy to dla potrzeb rozwijającego się przemysłu powstawały w miastach zasadnicze szkoły zawodowe, a z myślą o powoli modernizującym się rolnictwie rozszerzano ofertę kształcenia rolników także na poziomie szkoły

zasadniczej. Nie ma natomiast różnic między kohortami tworzącymi pokolenie pięćdziesięcio- i sześćdziesięciolatek, jeśli chodzi o odsetek osób z wyższym wykształceniem (około 11%), (zob. tab. 6). To pokolenie kształciło się w latach powojennych i formalnie miało otwartą drogę do bezpłatnej nauki na wszystkich poziomach, ale faktycznie liczba miejsc w szkołach wyższych była ograniczona, a wyższe wykształcenie miało charakter elitarny, mimo punktów za pochodzenie dla młodzieży chłopskiej i robotniczej ubiegającej się o przyjęcie na studia. Dla porównania warto dodać, że w 2002 roku (NSP) odsetek osób z wyższym wykształceniem w populacji dorosłych w wieku 25-39 lat wynosił 17%, w poprodukcyjnym zaś niecałe 7%.²

Wykształcenie pokolenia 50+ jest silnie zróżnicowane ze względu na czynnik przestrzenny. Różnice pomiędzy strukturą wykształcenia mieszkańców miast i mieszkańców wsi są znaczące. Blisko trzy czwarte tego pokolenia wśród mieszkańców wsi to osoby legitymujące się wykształceniem nie wyższym niż zasadnicze zawodowe. W miastach osoby o podobnych kwalifikacjach stanowią niewiele ponad 40%. Na wsi tylko 4,5% tego pokolenia ma wykształcenie wyższe, w miastach – blisko 15%. Odsetek osób z wykształceniem średnim i policealnym jest na wsi dwukrotnie mniejszy niż na wsi. (zob. tab. 7)

Najnowszych danych o stanie zdrowia ludności dostarczają ogólnopolskie badania sondażowe przeprowadzone przez GUS w 2004 roku, gdzie analizowaliśmy

² *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006, tabl.31 (obliczenia własne).

Tabela 6.

Ludność w wieku 45-59 lat wg wykształcenia i grup wieku w 2002 r. (NSP)

wykształcenie/ wiek	45-49	50-54	55-59
wyższe	11,4%	11,3%	11,6%
policealne i średnie	36,2%	34,2%	29,8%
zasadnicze zawodowe	32,0%	28,6%	22,1%
podstawowe ukończone	17,7%	23,4%	33,7%
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	1,9%	1,9%	1,8%
brak danych	0,8%	0,6%	1%

Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna*. NSP 2002, GUS, Warszawa 2003, tabl.18 (opracowanie własne).

ze względu na sposób grupowania danych jedynie kohorty osób urodzonych między 1945 a 1954 rokiem. Wskaźnikami stanu zdrowia są w tym badaniu samoocena stanu zdrowia, niepełnosprawność oraz występowanie chorób przewlekłych.

Najwięcej badanych osób określa swoje zdrowie jako „takie sobie; ani dobre, ani złe”. Jednak niepokojące jest, że co piąta osoba po pięćdziesiątce uważa swój stan zdrowia za zły lub bardzo zły. Nieco częściej taką ocenę wygłaszają mieszkańcy wsi niż osoby mieszkające w miastach, częściej także narzekają na zdrowie mężczyźni.

Według badań GUS z 2004 roku w populacji w wieku 50-59 lat było ponad 1 milion 526 tysięcy osób niepełnosprawnych (prawnie i/lub biologicznie), co stanowiło blisko 30% tej kategorii demograficznej. Relatywnie więcej osób niepełnosprawnych to mężczyźni i miesz-

Tabela 7.

Ludność w wieku 45-59 lat wg wykształcenia i miejsca zamieszkania w 2002 r. (NSP)

	ogółem	miasta	wieś
wyższe	11,4%	14,8%	4,5%
policealne	3,9%	4,8%	2,2%
średnie	30,1%	35,5%	18,9%
zasadnicze zawodowe	28,5%	26,6%	32,3%
podstawowe ukończone	23,5%	15,3%	40,2%
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	0,7%	0,3%	1,4%
brak danych	1,9%	2,7%	0,5%

Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna*. NSP 2002, GUS, Warszawa 2003, tabl.18 (opracowanie własne).

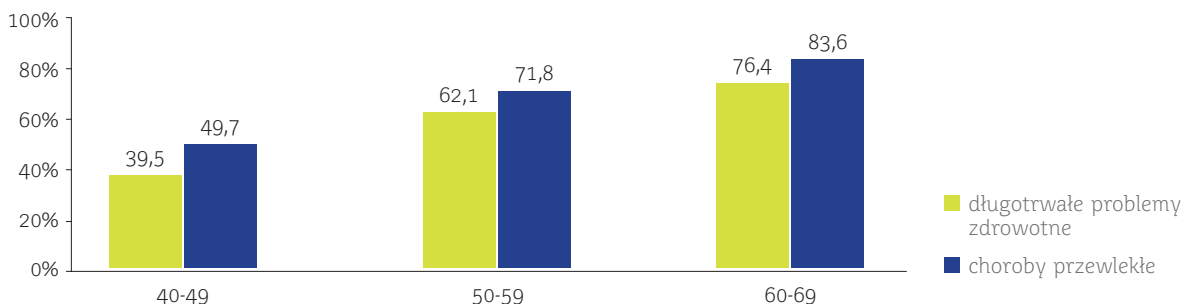
kańcy wsi. Aż 25,3% populacji ma orzeczoną niepełnosprawność, z tego 4,2% w stopniu znacznym, 8,6% w umiarkowanym, 12,6% w lekkim.³

W Polsce pięćdziesiąty rok życia jest granicą, powyżej której odnotowuje się gwałtowny wzrost wartości negatywnych mierników stanu zdrowia ludności. Na przykład, w przywoływanych tu badaniach GUS odsetek niepełnosprawnych w populacji 50-59 lat jest dwukrotnie wyższy niż w grupie wieku 40-49 lat (13,4%). Po pięćdziesiątym roku życia bardzo wyraźnie nasila się też odczuwanie długotrwałych problemów zdrowotnych oraz występowanie chorób przewlekłych (zob. wykres 2).

³ *Stan zdrowia ludności w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2006, tabl. VII/6

Wykres 2.

Dolegliwości w grupie wieku 40-69 lat w 2004 r.



Źródło: *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2006, tabl. IV/10, IV/11; www.stat.gov.pl (opracowanie własne).

2 Bezrobotni w wieku 50+ jako szczególna kategoria na rynku pracy

Bezrobotni w wieku 50+ uznani zostali ustawowo za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dane uzyskane w badaniu potwierdzają, że sytuacja ta nie może być objaśniana po prostu faktem ukończenia przez bezrobotnych pięćdziesiątego roku życia. Bezrobotni 50+ są bowiem grupą wyróżniającą się, zarówno na tle pracujących rówieśników, jak i na tle młodszych bezrobotnych, szczególnie niekorzystnymi parametrami. Zły los nie dotknął większości tej populacji po pięćdziesiątych urodzinach, ale z reguły wcześniej i w równym stopniu mogło to być skutkiem bezrobocia, jak i jego przyczyną. Jest to więc problem trudny, choć skala bezrobocia osób w wieku 50+ jest relatywnie mała. Barrier rozwiązywania problemu trzeba szukać między innymi w tych mechanizmach, które powodują, że mamy obecnie w Polsce niezwykle skalę i dynamikę dezaktywizacji zawodowej pokolenia, szczególnie w jego najmłodszych rocznikach i wśród kobiet.

1. Bezrobotni w strukturze populacji w wieku 50+

Jedną z dróg poszukiwania odpowiedzi na pytanie, czy bezrobotni w wieku 50+ są grupą szczególną, i czy są nią właśnie dlatego, że mają więcej niż pięćdziesiąt lat, mogą być odniesienia i porównania z młodszymi bezrobotnymi oraz ze strukturą i problemami całej populacji w tym wieku.

W czerwcu 2007 roku w rejestrach urzędów pracy pozostawało 398,1 tysięcy osób bezrobotnych w wieku 50+, stanowiło to: około 6,3% całej populacji w wieku 50+; około 12,4% aktywnych zawodowo w tym wieku; około

2,4% wszystkich aktywnych zawodowo i 21% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych.⁴ Skala bezrobocia osób powyżej pięćdziesiątego roku życia jest jeszcze mniejsza, jeśli posłużymy się danymi BAEL.⁵ W pierwszym kwartale obecnego roku liczbę bezrobotnych w wieku 50+ oszacowano na 280 tysięcy. Stanowiło to: 4,4% całej populacji w wieku 50+; 8,7% aktywnych zawodowo w tym wieku; 1,6% wszystkich aktywnych zawodowo i 14,8% wszystkich bezrobotnych.

⁴ Informacja o bezrobociu w czerwcu 2007r., dane MPiPS, Departament Rynku Pracy.

⁵ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2007*, GUS, Warszawa 2007, tab.1.3, s.73.

Tabela 1.

Struktura populacji 50+ wg płci, wieku i aktywności zawodowej w I kwartale 2007 r. (w tysiącach osób)

wiek	mężczyźni		kobiety	
	aktywni	bierni	aktywne	bierne
50-54	1094	353	910	632
55-59	649	581	350	1020
60-64	198	527	-	-
razem	1941	1461	1260	1652
razem	3403		2912	
razem aktywni mężczyźni + kobiety	3201			
razem bierni mężczyźni + kobiety	3113			
razem	6314			

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2007*, GUS, Warszawa 2007, tab. 1.3, s.73.

Liczba bezrobotnych w relacji do liczebności całej populacji w wieku 50-59/64 lata, wydaje się więc relatywnie mała. Także stopa bezrobocia (udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo) jest niższa niż w młodszych rocznikach i to w sytuacji, w której tylko co druga osoba w tym wieku jest aktywna zawodowo! Dla porównania, współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 45-49 lat wynosi 80,3%. Co więcej, zestawienie wielkości tego parametru w poszczególnych rocznikach populacji 50+, oraz uwzględnienie płci, ujawnia niezwykle silne zróżnicowanie poziomu aktywności zawodowej także wewnątrz tej grupy.

Łatwo dostrzec, że niski ogólny współczynnik aktywności zawodowej w tym segmencie zasobów pracy jest efektem procesu dezaktywizacji, który ma niezwykle dynamikę. Skokowe wręcz spadki współczynnika aktywności w kolejnych rocznikach populacji 50+ są wspólną cechą mężczyzn i kobiet, osób mieszkających w miastach i mieszkających na wsi. Jednak w grupach starszych mieszkańców wsi aktywne zawodowo pozostają praktycznie jedynie osoby związane z rolnictwem (one też mają najwyższy poziom aktywności wśród wszystkich grup populacji 50+). Osoby mieszkające na wsi, ale nie związane z rolnictwem, są generalnie bierne zawodowo.

Druga obserwowana prawidłowość to szczególnie intensywne odchodzenie z rynku pracy w ostatnich pięciu latach przed osiągnięciem wieku emerytalnego, na przykład wśród kobiet między pięćdziesiątym piątym a pięćdziesiątym dziewiątym rokiem życia współczynnik aktywności jest ponad dwukrotnie niższy niż wśród kobiet w wieku 50–54 lata. Po pięćdziesiątym piątym urodzinach tylko co czwarta kobieta pozostaje nadal aktywna zawodowo. Podobnie jest wśród mężczyzn, tyle że o pięć lat starszych. Ich aktywność po sześćdziesiątym roku życia spada dwukrotnie w relacji do osób w wieku 55-59 lat, i ostatecznie mniej niż co trzeci mężczyzna w tym wieku, pozostaje aktywny zawodowo. Tak więc, skala dezaktywizacji kobiet jest znacznie wyższa, a proces ten rozpoczyna się o pięć lat wcześniej niż w wypadku mężczyzn.

Wskazanych wyżej tendencji w kształtowaniu się aktywności zawodowej populacji 50+ nie da się więc wyjaśnić wiekiem (starzeniem się). Zwłaszcza, że tak duża skala dezaktywizacji starszych zasobów pracy lokuje nas bardzo niekorzystnie na tle innych krajów Unii Europejskiej. A i u nas wskaźniki aktywności osób w tym wieku były w poprzednich latach wyższe niż dziś.

Wydaje się więc, że czynniki, które tak gwałtownie zmniejszają dziś liczbę aktywnych zawodowo stanowią ważny kontekst dla oceny problemu bezrobocia i w ogóle sytuacji tego pokolenia na rynku pracy.

W świetle szacunków BAEL, główną przyczyną dezaktywizacji populacji 50+ jest choroba i niepełnosprawność (42% z 3,1 miliona biernych zawodowo). Liczba kobiet i mężczyzn z orzeczoną niepełnosprawnością w wieku 50-64 lata wynosiła w pierwszym kwartale tego roku 1 milion 557 tysięcy osób; w tym najwięcej osób mieściło się w przedziale wieku 55-59 lat (652 tysięcy), następnie 50-54 lata (516 tysięcy) i 60-64 lata (407 tysięcy). Aż 83% z nich jest bierna zawodowo.⁶ Można założyć, że zła kondycja zdrowotna pokolenia przekłada się na ocenę ludzi w tym wieku jako pracowników, między innymi na mniejszą skłonność pracodawców do zatrzymywania ich w pracy lub zatrudniania jako nowych pracowników (znalazło to zresztą potwierdzenie w wypowiedziach pracodawców, omówionych w następnym rozdziale). W przypadku bezrobotnych, zły stan zdrowia wyklucza zapewne możliwość podejmowania przez nich niektórych form aktywności zawodowej, ogranicza wybór i tym samym zmniejsza szanse wychodzenia z bezrobocia.

W rezultacie, osoby w wieku 50+ są najliczniejszymi beneficjentami rent z tytułu niezdolności do pracy i świadczenie to jest przyznawane najczęściej w tym właśnie okresie życia (prawidłowość ta występuje tak wśród ubezpieczonych, pobierających świadczenia z ZUS-u jak i z KRUS). Dla przykładu – dane dotyczące świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

⁶ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2007*, Warszawa 2007, GUS, tab. 6.3, s.140.

Tabela 2.

Współczynniki aktywności zawodowej w populacji 50+ w I kwartale 2007r.

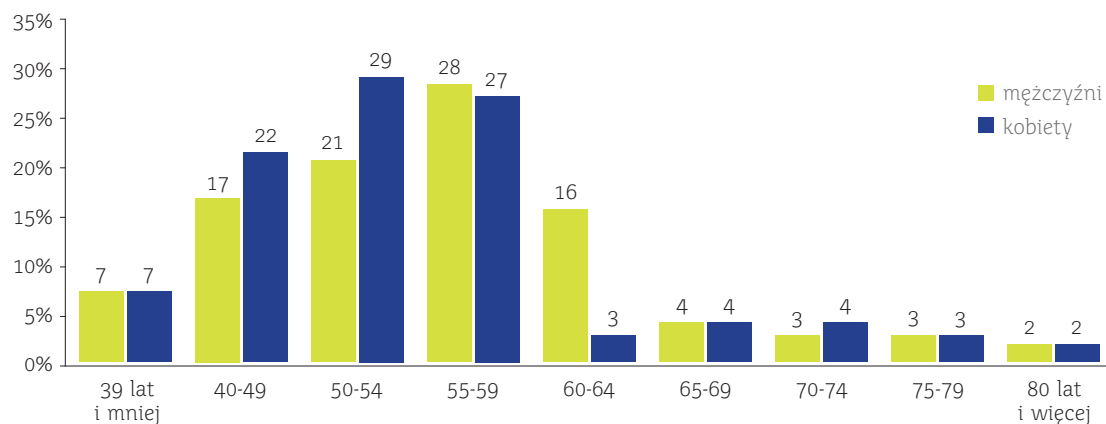
wiek	ogółem	mężczyźni	kobiety
45-49	80,3	84,2	76,6
50-54	67,0	75,6	59,0
55-59	38,4	53,7	25,5
60-64	18,2	27,3	10,3
populacja 50+ razem	50,7	57,0	42,3
ludność w wieku 15+	53,2	61,5	45,6

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2007*, GUS, Warszawa 2007, tab. 1.3, s.73.



Wykres 1.

Struktura osób pobierających renty z FUS w 2006 r.



Źródło: Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych, ZUS, Warszawa lipiec 2007, s.20.

Osoby z przyznaną emeryturą to kolejna grupa biernych zawodowo w populacji 50+. Specjalne badanie modułowe w ramach BAEL wykazało, że w połowie 2006 roku liczba emerytów w wieku 50-49/64 lata wynosiła 1 milion 15 tysięcy osób.⁷ Co trzeci bierny zawodowo w wieku 50+ miał już przyznaną emeryturę. Przy czym emeryturę wcześniejszą uzyskało 819 tysięcy osób, w tym 519 tysięcy to kobiety w wieku 55-59 lat. Zdecydowana większość tych emerytów pozostaje bierna zawodowo (811 tysięcy). Z wcześniejszych emerytur korzysta więc niemal dwa razy więcej kobiet (539 tysięcy) niż mężczyzn (280 tysięcy).

Liczbę emerytów i rencistów (a może raczej liczbę bezrobotnych?) w wieku 50+ trzeba powiększyć o około 192 tysięcy osób, które na początku tego roku pobierały zasiłki emerytalne i 218 tysięcy, które pobierały świadczenia przedemerytalne.⁸ Łączna liczba tych osób jest – jak widać – porównywalna z liczbą zarejestrowanych bezrobotnych. Pozostali w wieku 50+ są bierni z powodu „obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu” (głównie kobiety) oraz z powodu „zniechęcenia bezskutecznością poszukiwania zatrudnienia”. Warto dodać, że w młodszych rocznikach zasobów pracy struktura przyczyn bierności zawodowej jest inna; wiąże się głównie z nauką (w grupie osób w wieku 15-24 lata), następnie obowiązkami rodzinnymi (głównie wśród kobiet) oraz niepełnosprawnością i chorobą (nieco częściej wśród mężczyzn) i wreszcie zniechęceniem bezskutecznością poszukiwania pracy. Ta ostatnia przyczyna występuje więc przede wszystkim wśród starszych roczników zasobów pracy. Na około

554 tysięcy zniechęconych poszukiwaniem pracy w pierwszym kwartale 2007 roku 372 tysiące to osoby w tzw. wieku niemobilnym (45-59/60 lat). W zestawieniu z liczbą bezrobotnych 50+ (zarówno zarejestrowanych, jak i wg BAEL) są to wielkości znaczące.

Wprowadzie wskaźniki dotyczące kondycji zdrowotnej pokolenia 50+ sugerują, że nie jest ona najlepsza – można jednak wątpić, czy jest aż tak zła, by uzasadniała rozmiary dezaktywacji z powodu stanu zdrowia, wyrażone liczbą rencistów. Z drugiej strony, trzeba pamiętać, że system rentowy został w stosunku do lat dziewięćdziesiątych znacznie usprawniony i uzyskanie uprawnień powinno być dziś trudniejsze. Wątpliwości te kierują więc uwagę na skuteczność systemu prewencji rentowej, rehabilitacji i przekwalifikowania, umożliwiających podjęcie pracy dostosowanej do stanu zdrowia. Nie było dotąd dostatecznych presji, by system ów rozwijać, choć stworzono ramy prawne i organizacyjne. Wysokie bezrobocie było zapewne jednym z czynników hamujących.

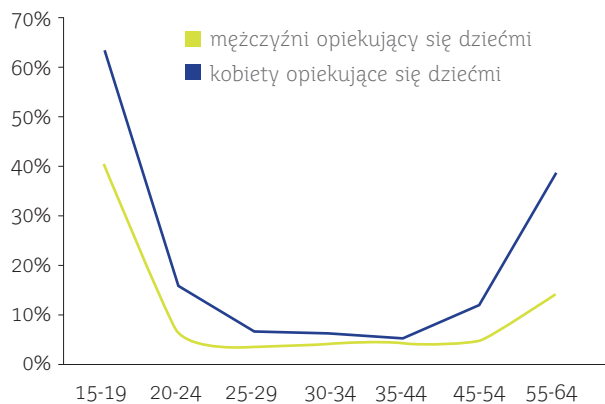
Może więc renty, a także wcześniejsze emerytury są dla pokolenia 50+ formą ucieczki od bezrobocia – możliwą dzięki rozwiązaniom obecnego systemu zabezpieczenia społecznego; korzystną zresztą także dla pracodawców, bo ułatwia im pozbywanie się mniej sprawnych i chorujących pracowników. Ale w takim wypadku należałoby uznać, że renty, emerytury czy świadczenia przedemerytalne maskują rzeczywistą skalę bezrobocia. Jednak determinacja, z jaką różne grupy zawodowe walczą o prawo do wcześniejszych emerytur sugeruje, że na ich atrakcyjność składa się coś więcej niż tylko szansa ucieczki przed bezrobociem. Co ma zatem taką wartość przyciągania do stanu bierności zawodowej? Czy jest nią samo poczucie

⁷ Przejście na emeryturę, GUS, Warszawa 2007, s.32-42.

⁸ Źródło: Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych, ZUS, Warszawa lipiec 2007, s.20.

Wykres 2.

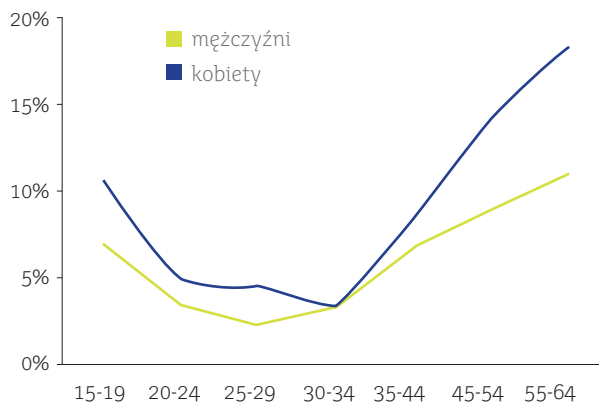
Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w opiekę nad dziećmi do lat 14, innymi niż własne wg wieku (odsetki w danej grupie wieku)



Źródło: *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa 2006, s. 37.

Wykres 3.

Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w opiekę nad osobami w wieku sześćdziesięciu lat i więcej wg wieku (odsetki w danej grupie wieku)



Źródło: *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa 2006, s. 37.

bezpieczeństwa socjalnego, i to nawet przy tak niskim poziomie świadczeń emerytalnych i rentowych? Inna hipoteza odwołuje się do drogi życiowej tego pokolenia i wskazuje, że spora część życia zawodowego spędzona przez nich w warunkach pewnego i stałego zatrudnienia w sektorze publicznym nie wytworzyła nawyków i postaw dziś niezbędnych, sprzyja za to postawom rezygnacji. Wśród okoliczności skłaniających do wcześniejszego przejścia na emeryturę wskazywana bywa także atrakcyjność łączenia świadczenia z pracą legalną lub w szarej strefie. Liczba emerytów pracujących legalnie i liczba tych, którzy są aktywni

w szarej strefie, nie wskazuje, by w pokoleniu 50+ było to zjawisko masowe. Fakt, że skala i tempo dezaktywizacji zawodowej w populacji 50+ są znacznie wyższe wśród kobiet, zwraca uwagę na jeszcze inną kwestię. Upór z jakim kobiety bronią swojego prawa do wcześniejszego wieku emerytalnego i to, że one właśnie w największym stopniu korzystają z wcześniejszych emerytur (nie tylko te gorzej wykształcone czy pracujące na mniej atrakcyjnych stanowiskach), należy wiązać raczej ze specyfiką ról społecznych, które w Polsce nakładane są na kobiety w tej właśnie fazie życia.

Tabela 3.

Ludność wg wieku i planów związanych z wiekiem zaprzestania aktywności zawodowej

wyszczególnienie	ogółem	z tego według planów związanych z wiekiem zaprzestania aktywności zawodowej					
		wiek	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to przed ukończeniem 60. roku życia	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to między 60. a 64. rokiem życia	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to w 65. roku życia lub później	planuję pracować tak długo, jak będzie to możliwe	nie mam zdania
w tysiącach							
OGÓŁEM	3369	712	288	411	406	1106	446
50-54	1899	436	215	266	216	518	248
55-59	979	215	74	133	131	301	125
60-64	303	49	-	13	52	145	44
65-69	192	13	-	-	7	143	29

Źródło: *Przejście z pracy na emeryturę*, GUS, Warszawa 2007, s. 71.



Sugestywnych informacji, istotnych dla oceny aktywności tego pokolenia dostarczyło jednorazowe badanie GUS pt. „Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.”.

Jeśli jednak przyjrzymy się deklaracjom respondentów w wieku 50+, którzy nadal pracują, na temat ich planów przechodzenia na emeryturę i ewentualnego przedłużania aktywności – to okazuje się, że pragnienie opuszczenia rynku pracy wcale nie jest duże. Tylko mniej niż 10% zakłada, że przejdzie na emeryturę przed sześćdziesiątym rokiem życia, co trzeci planuje pracować tak długo, jak się da.

Podsumowując należy stwierdzić, że związek między bezrobociem pokolenia 50+ a czynnikami, które generalnie wypychają ludzi w tym wieku z rynku pracy w Polsce, może wyrażać się tak w maskowaniu rzeczywistej skali bezrobocia, jak i w tworzeniu ogólnego niekorzystnego klimatu dla aktywności starszego pokolenia (renty i wczesne emerytury stają się cenioną wartością w sytuacji, kiedy w Unii Europejskiej promuje się edukację przez całe życie i długą aktywność zawodową; wytwarza się stereotyp o gorszej przydatności starszych pracowników ze względu na zdrowie lub złe nawyki i możliwości adaptacyjne do nowych warunków; brak jest zainteresowania rozwiązaniami elastycznie wiążącymi potrzeby pracy i życia w pokoleniu 50+).

2. Bezrobotni 50+ na tle pracujących rówieśników

Innym punktem odniesienia dla oceny problemu bezrobocia 50+ są pracujący w tym samym wieku. Chodzi o udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo w wieku 50+, o różnice między bezrobotnymi a pracującymi, zwłaszcza różnice specyficzne, nie występujące między bezrobotnymi a pracującymi w młodszych rocznikach.

Zebrałe materiały statystyczne i empiryczne potwierdzają ogólną zasadę, że bezrobotni charakteryzują się gorszymi parametrami z punktu widzenia cech istotnych na rynku pracy niż pracujący. W pokoleniu bezrobotnych 50+ natężenie tych negatywnych charakterystyk jest jednak szczególnie duże.

Zarówno pracujący jak i bezrobotni należą do najmłodszych roczników populacji 50+. Liczebność obu grup oraz stopy bezrobocia i zatrudnienia są w najstarszych rocznikach radykalnie niższe.

Mimo tak wysokiej dezaktywacji zawodowej w starszych rocznikach, co piąty pracownik w Polsce należy do populacji 50+. W wieku tym więcej jest pracujących mężczyzn (21,5%) niż pracujących kobiet (17,5%). Za-

Tabela 4.

Aktywni zawodowo w wieku 50+ w I kwartale 2007r. (w tysiącach)

	pracujący w wymiarze czasu		wskaźnik zatrudnienia	bezrobotni	stopa bezrobocia w %
	pełnym	niepełnym	w %		
mężczyźni					
50-54	949	38	68,3	106	9,7
55-59	525	67	48	58	8,9
60-64	136	49	25,5	13	6,6
razem	1 610	154		177	9,1
kobiety					
50-54	752	73	53,5	84	9,2
55-59	241	90	24,1	19	5,4
razem	993	163		103	8,1
razem mężczyźni/kobiety	2 603	317		280	8,8
razem pracujący	2 920				
mężczyźni/kobiety					
razem aktywni zawodowo			3 200		

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2007*, GUS, Warszawa 2007, tab. 1.3, s.73.

trudnieni są głównie w oficjalnej gospodarce (łącznie z rolnikami indywidualnymi). Ich udział w szarej strefie jest niższy niż młodszych pracowników. Co ciekawe, utrzymuje się od kilku lat na podobnym poziomie (a ostatnio nawet wzrósł), choć w tym samym czasie zatrudnienie w szarej strefie pracowników młodszych (i starszych – po sześćdziesiątym roku życia) wyraźnie się zmniejszyło. Utrwalenie się obecności osób 50+ w szarej strefie wydaje się zrozumiałe ze względu na to, że poza pracującymi rencistami i emerytami zatrud-

nienie znajdują tu przede wszystkim właśnie osoby w wieku 50+, które zajęcie w szarej strefie traktują jako pracę dodatkową.

Do bardziej szczegółowego porównania cech populacji bezrobotnych 50+ z ich pracującymi rówieśnikami, wykorzystano dane z Polskich Generalnych Sondaży Społecznych z lat 2002-2005.⁹ Wydaje się, że mimo dość istotnych zmian w rozmiarach bezrobocia, podstawowe charakterystyki cech obu populacji pozostają aktualne. Widać wyraźnie, że mają one niewiele cech wspólnych,

⁹ Podstawowym celem badania była porównawcza analiza położenia społeczno-ekonomicznego i subiektywnych wymiarów jakości życia bezrobotnych w wieku pięćdziesiąt lat i więcej na tle pozostałych kategorii pokoleniowych osób aktywnych zawodowo. Wyodrębniono cztery grupy do porównawczych odniesień: bezrobotni w wieku pięćdziesiąt i więcej lat (grupa „D”), bezrobotni poniżej pięćdziesiątego roku życia (grupa „C”), pracujący w wieku pięćdziesiąt i więcej lat (grupa „B”) oraz pracujący poniżej pięćdziesiątego roku życia (grupa „A”). Analizy porównawcze danych PGSS zostały uporządkowane w dwa ogólne wymiary, w których wydzielono szczegółowe zagadnienia i odpowiadające im zestawienia tabelaryczne oraz graficzne:

– Położenie społeczno-ekonomiczne i zawodowe bezrobotnych w wieku 50+ na tle pozostałych kategorii bezrobotnych i osób pracujących (doświadczenia bezrobocia, różnicowanie demograficzne i edukacyjne, doświadczenia zawodowe, dochody i sytuacja materialna).

– Subiektywne wymiary jakości życia bezrobotnych w wieku pięćdziesiąt lat i więcej na tle pozostałych kategorii bezrobotnych i osób pracujących (samooceny sytuacji materialnej, samooceny pozycji społecznej, poziom zadowolenia z siedmiu dziedzin własnego życia, wola życia, doświadczanie traumy i radości z życia, poczucie szczęścia z obecnego życia, w przeszłości i w przyszłości, samoocena stanu zdrowia). Dla osiągnięcia powyższego celu badawczego wykorzystano bazy danych z Polskich Generalnych Sondaży Społecznych z lat 2002-2005, zrealizowanych na reprezentatywnych próbach ogólnopolskich osób dorosłych (próba N= 3750, a w tym 2241 osób aktywnych zawodowo). Polski Generalny Sondaż Społeczny od 1992 roku jest stałym programem badań statutowych Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, finansowanym przez Komitet Badań Naukowych. Ogólnym celem PGSS jest systematyczny pomiar trendów i skutków zmian społecznych w Polsce. Problematyka PGSS obejmuje badanie indywidualnych postaw, cenionych wartości, orientacji i zachowań społecznych, jak również pomiar zróżnicowania społeczno-demograficznego, zawodowego, edukacyjnego i ekonomicznego reprezentatywnych grup i warstw społecznych w Polsce. Coroczny, a od 1997 roku dwuletni, cykl powtarzania badań, zachowujących porównywalne standardy metodologiczne i identyczne wskaźniki, umożliwiła systematyczną analizę trendów społecznych. Dane PGSS pochodzą z indywidualnych wywiadów z ogólnopolską, reprezentatywną próbą osób dorosłych (18 lat i więcej). Zrealizowane w latach 1992-2005 próby obejmują 14 700 badanych. Badania PGSS są realizowane pod kierunkiem Bogdana Cichomskiego.

w tym zaś, co na rynku pracy jest szczególnie istotne – różnią się najbardziej. Inaczej mówiąc, bezrobotni kumulują największe braki zasobów i najbardziej niekorzystne cechy położenia.

Obie populacje nie różnią się tylko strukturą płci (w obu grupach dominują mężczyźni), stanem cywilnym (78,3% żyje w małżeństwie lub konkubinacie) i aktywnością zawodową (98,3% bezrobotnych wcześniej pracowało). Spośród innych parametrów uwzględnionych w badaniu, dostrzegalne różnice dotyczą: miejsca zamieszkania, sektora zatrudnienia, statusu zatrudnienia czy pełnienia funkcji kierowniczych. Znacznie bardziej radykalne różnice ujawniają się natomiast w poziomie wykształcenia, wykonywanych zawodach, sytuacji materialnej gospodarstwa domowego i jej samoocenie, ocenie własnego życia i kondycji zdrowotnej.

Choć mężczyźni przeważali zarówno wśród pracujących, jak i wśród bezrobotnych, to jednak w tej ostatniej grupie ich udział był dużo wyższy (55,85% i 66,1%). Wśród bezrobotnych więcej było też mieszkańców wsi i największych miast.

Tabela 5.

Struktura pracujących i bezrobotnych wg grup wieku i miejscowości zamieszkania (w procentach)

	pracujący		bezrobotni	
	poniżej 50 lat (A)	powyżej 50 lat (B)	poniżej 50 lat (C)	powyżej 50 lat (D)
wieś	34,3%	29,2%	44,5%	36,6%
miasto do 100 tys.	33,7%	33,9%	32,7%	27%
miasto 100 – 499 tys.	19,1%	22,9%	15,3%	15,0%
miasto 500 tys. i więcej	12,9%	14%	7,5%	21,7%

Źródło: Badanie „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” wykonane przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, analiza danych z Polskich Generalnych Sondażów Społecznych z lat 2002-2005.

Populacja pracujących w równym stopniu lokowała się w sektorze publicznym, co prywatnym – po 43%. Reszta pracowała w rolnictwie indywidualnym (14%). Od młodszych pracowników różnili się jedynie nieco wyższym udziałem zatrudnionych w rolnictwie i w sektorze publicznym. Bezrobotni wywodzili się natomiast głównie z sektora publicznego – prawie 60%, i zasadniczo nie było wśród nich osób, które wcześniej pracowałyby w rolnictwie.

Tabela 6.

Struktura pracujących i bezrobotnych wg grup wieku i statusu zatrudnienia w obecnej (pracujący) i ostatniej (obecnie bezrobotni) pracy (w procentach)

	pracujący		bezrobotni	
	poniżej 50 lat (A)	powyżej 50 lat (B)	poniżej 50 lat (C)	powyżej 50 lat (D)
pracownik najemny (pracobiorca)	81%	69,8%	94,9%	96,6%
właściciel/współwłaściciel firmy	19%	30,2%	5,1%	3,4%

Źródło: jw.

Pracujący pięćdziesięciolatek wyróżniali się korzystnie w stosunku do innych pracujących statusem swojego zatrudnienia. Właśnie wśród nich było najwięcej pracujących na własny rachunek: właścicieli i współwłaścicieli firm (łącznie z rolnikami indywidualnymi). W tej grupie było też najwięcej osób z doświadczeniem w kierowaniu pracą innych (29,2%).

Bardziej radykalne różnice widocznej są jednak dopiero w odniesieniu do wykształcenia. O ile wykształcenie starszych pracowników różniło się od wykształcenia młodszych jedynie wyższym udziałem osób z wykształceniem podstawowym – to proporcje poziomów wykształcenia wśród bezrobotnych były znacznie gorsze. Prawie połowa posiadała tylko wykształcenie zawodowe, a więcej niż co trzeci – podstawowe lub niższe.

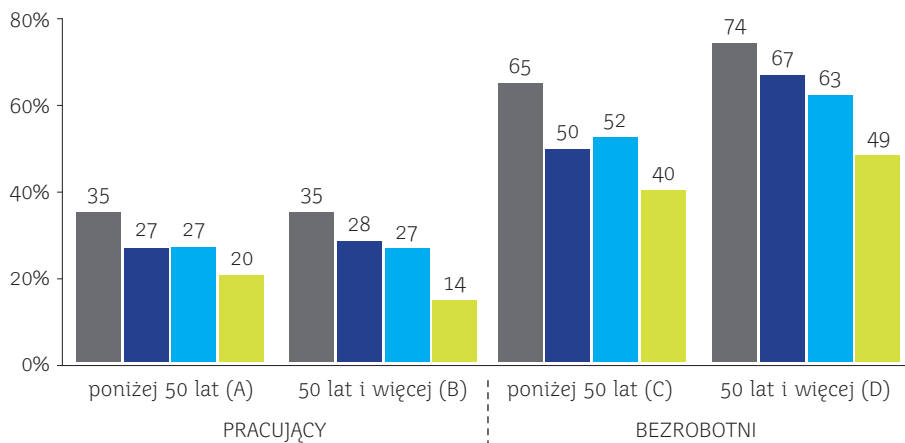
Tabela 7.

Struktura pracujących i bezrobotnych wg grup wieku i poziomu wykształcenia badanych (w procentach)

	pracujący		bezrobotni	
	poniżej 50 lat (A)	powyżej 50 lat (B)	poniżej 50 lat (C)	powyżej 50 lat (D)
podstawowe lub niższe	7,9%	15,5%	17%	35%
zasadnicze zawodowe	33,2%	26,6%	41,2%	46,6%
średnie/pomaturalne/niepełnie wyższe	43,4%	40,3%	38,4%	16,7%
wyższe	15,5%	17,6%	3,4%	1,7%

Wykres 4.

Struktura pracujących i bezrobotnych wg grup wieku i braku pieniędzy na zaspokojenie elementarnych potrzeb gospodarstwa domowego (procent odpowiedzi: „brakowało w ciągu ostatnich 12 miesięcy”)



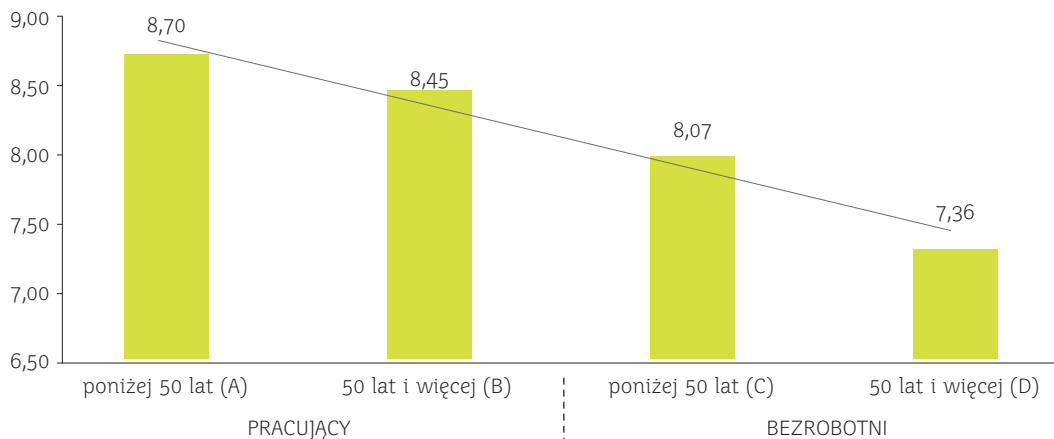
Brak pieniędzy:

- na zakup żywności lub ubrania
- na pokrycie świadczeń mieszkaniowych (stałe opłaty, koszt wynajmu itp.)
- na pokrycie wydatków na leczenie i opiekę lekarską członków rodziny
- na pokrycie kosztów kształcenia członków rodziny

Źródło: jw.

Wykres 5.

Skala woli życia wg odpowiedzi na pytanie: „Proszę popatrzeć na tę kartę, na której narysowano skalę od 1 do 10. Niektórzy ludzie mówią, że w ogóle nie chce im się żyć i to przeświadczenie oznaczono jedynką. Inni mówią, że bardzo mocno chce im się żyć i to przeświadczenie oznaczono dziesiątką. A na którym miejscu tej skali umieścić(a)by Pan(i) siebie?”



Źródło: jw.



Struktura zawodów wykonywanych przez młodszych i starszych pracowników była prawie taka sama. Tymczasem aż 80 % bezrobotnych w wieku 50+ pracowało wcześniej na stanowiskach robotniczych, więcej niż co drugi na stanowisku robotnika wykwalifikowanego, co czwarty na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego!

Niskie wykształcenie i pozycja zawodowa bezrobotnych łączy się wyraźnie z sytuacją ekonomiczną ich gospodarstw. Rzecz charakterystyczna, że z punktu widzenia poziomu dochodów, liczby osób zarabiających, wyposażenia gospodarstw itp., populacja pracujących 50+ znajdowała się w najkorzystniejszej sytuacji wśród aktywnych zawodowo, populacja bezrobotnych – w najgorszej. Aż 35% pracujących w wieku 50+ lokowało się w górnym kwintylu (najwyższe dochody) przeciętnych dochodów na głowę w gospodarstwie domowym (miesięcznie, netto). Wśród młodszych pracujących było 22% takich osób, a wśród bezrobotnych w wieku 50+ tylko 2%. Aż połowa bezrobotnych 50+ lokowała się w dolnym kwintylu (cztery razy więcej niż wśród pracujących rówieśników).

W populacji bezrobotnych 50+ było najwięcej takich gospodarstw, w których tylko jedna osoba osiągała dochody (43,4%), a najmniej takich, w których wkład do łącznych dochodów wnosili co najmniej trzy osoby (13,2%). W grupie osób pracujących 50+, tylko jedna osoba osiągała dochody w 21,3% gospodarstw, a już w 24,8% wkład wnosili co najmniej trzy osoby.

Gospodarstwa domowe bezrobotnych 50+ różniły się też znacznie od gospodarstw pracujących rówieśników niemal zupełnym brakiem oszczędności; dużym udziałem osób korzystających z pomocy społecznej i pomocy finansowej innych osób; wyraźnie gorszym wyposażeniem gospodarstw domowych, zwłaszcza w samochody, komputery i łącza internetowe, sprzęt kuchenny i telefony stacjonarne; samooceną sytuacji finansowej (co drugi pracujący był ze swojej sytuacji „mniej więcej zadowolony” lub „zadowolony”, wśród bezrobotnych – 5,1%). Liczba gospodarstw bezrobotnych, w których brakowało pieniędzy na najbardziej podstawowe potrzeby, była dwukrotnie wyższa niż liczba takich gospodarstw wśród pracujących przedstawicieli pokolenia 50+.

W tej sytuacji trudno się dziwić, że samopoczucie i poziom zadowolenia z życia bezrobotnych w wieku 50+ były zdecydowanie złe, znacznie gorsze niż wśród pracujących.

3. Bezrobotni w wieku 50+ na tle innych bezrobotnych

Jak już wcześniej wspomniano skala bezrobocia rejestrowanego jest w populacji 50+ znacznie wyższa niż skala bezrobocia szacowanego w tej grupie według metodologii BAEL. Dzięki temu, że od 2005 roku bezrobotni 50+ są wyodrębniani w statystyce urzędów pracy, możemy stwierdzić wyraźną tendencję zmniejszania się liczby zarejestrowanych: z 490 tysięcy na początku roku 2005; 456 tysięcy na początku 2006 roku – do 398,1 tysięcy osób w połowie bieżącego roku.¹⁰ Jednak w tym samym czasie tempo zmniejszania się bezrobocia wśród młodszych bezrobotnych było wyższe. W rezultacie udział bezrobotnych 50+ wśród wszystkich bezrobotnych zwiększył się z 15,8% do 21%. Działo się tak mimo, że na początku 2007 roku liczba nowo zarejestrowanych (25,2 tysięcy) była niższa niż wyrejestrowanych (36,6 tysięcy), a ponadto 40% wyrejestrowanych podjęło pracę.



Inną cechą odróżniającą bezrobotnych 50+ od ogółu zarejestrowanych jest struktura płci. Wśród bezrobotnych 50+, zarejestrowanych w urzędach pracy, przeważają wyraźnie mężczyźni (55%), a w całej populacji bezrobotnych jest ich tylko 41,5%. Jednak z punktu widzenia dotkliwości i trwałości bezrobocia – sytuacja kobiet jest trudniejsza. Na przykład w połowie tego roku, wśród nowych zarejestrowanych po pięćdziesiątym roku życia, było wprawdzie 57% mężczyzn, ale wśród wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy aż 69%.

Bezrobocie 50+ można także uznać za zjawisko miejscowe, skoncentrowane jest bowiem w aglomeracjach. Więcej niż przeciętnie zarejestrowanych starszych

¹⁰ Informacja o bezrobociu w czerwcu 2007 roku, MPiPS, Departament Rynku Pracy.



bezrobotnych jest w województwach: dolnośląskim, mazowieckim, łódzkim i zachodniopomorskim. Koreluje to wyraźnie z koncentracją pokolenia 50+ właśnie w dużych miastach, między innymi w efekcie ruchliwości przestrzennej (i społecznej) tego pokolenia w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych XX wieku. Nic dziwnego, że najmniejszym ich udziałem w strukturze bezrobotnych charakteryzują się województwa: podkarpackie, lubelskie czy małopolskie.

Czy wzrost udziału bezrobotnych 50+ wśród ogółu bezrobotnych, mimo spadku rozmiarów tego zjawiska, wynika z gorszej ich pozycji na rynku pracy? Dane Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego (podobnie jak dane urzędów pracy) dowodzą, że bezrobotni mają ogólnie niższy poziom wykształcenia niż pracujący, ale bezrobotni 50+ wypadają w tym zestawieniu najgorzej (zob. tab. 7). To samo dotyczy struktury wcześniej wykonywanych zawodów. Bezrobotni młodszy i starszy nie różnią się natomiast zasadniczo, jeśli chodzi o status poprzedniego zatrudnienia: niemal wszyscy byli pracownikami najemnymi i raczej nie zajmowali stanowisk kierowniczych.

W obu grupach bezrobotnych, sytuacja ekonomiczna ich gospodarstw była gorsza niż gospodarstw osób pracujących. We wszystkich jednak zestawieniach, gospodarstwa bezrobotnych starszych wypadły najgorzej. Dotyczy to zwłaszcza omawianych już przeciętnych dochodów na głowę w rodzinie, wyposażenia gospodarstwa domowego, braku pieniędzy na zaspokojenie elementarnych potrzeb czy poziomu zadowolenia z sytuacji finansowej. Wśród bezrobotnych starszych było też najwięcej osób (78%) przekonanych, że zmiany, jakie nastąpiły po 1989 roku, przyniosły im same straty. Dla porównania wśród osób bezrobotnych poniżej pięćdziesiątego roku życia uważało tak już tylko 50% osób, a wśród pracujących 50+ zaledwie 36,6%.

Aktywności na rynku pracy w dzisiejszych warunkach nie pomaga też zapewne bardzo niska samoocena najstarszych bezrobotnych. Dwie trzecie widzi się na dole lub poniżej środka na skali (od 1 do 10) pozycji w społeczeństwie.

Fakt, że bezrobotni oceniają swoje zdrowie zwykle gorzej niż ich pracujący rówieśnicy, nie może dziwić. Podobnie jak to, że gorzej oceniają je starsi niż młodszy. Jednak skala ocen złych jest wśród bezrobotnych 50+ bardzo duża, a ocen bardzo dobrych wręcz znikoma (3,5%). Nie sposób oczywiście ustalić w jakim stopniu złe zdrowie przyczyniło się do bezrobocia tych osób lub do jego utrwalania, a jakim bezrobocie stało się czynnikiem pogarszania samopoczucia psychicznego i fizycznego.

Biorąc pod uwagę dotychczas wskazane różnice w sytuacji bezrobotnych 50+ i ich pracujących rówieśników oraz innych bezrobotnych – nie może dziwić negatywne opinie dotyczące ogólnej oceny życia, poczucia szczęścia, oceny przeszłości i oczekiwań związanych z przyszłością.

Najwyższe udział osób, które nie czują się szczęśliwe obecnie (47,5%), nie były szczęśliwe także w ostatnich latach (35,6%) i nie spodziewają się lepszej przyszłości (41,8%), odnotowano właśnie wśród bezrobotnych pokolenia 50+. Dowodzi to – podobnie jak wcześniejsze zestawienia – że w tej grupie bezrobotnych zły los nie zrodził się właśnie dlatego, że osoby do niej należące ukończyły pięćdziesiąt lat, nie jest też tylko efektem trudności towarzyszących utracie pracy i poszukiwaniu nowej. Zły los jest stanem względnie trwałym, który w równym stopniu może być konsekwencją, jak i przyczyną bezrobocia. Koresponduje to z wynikami badań przeprowadzonych wśród długotrwale bezrobotnych 50+ (rozdział IV). Okazuje się, że w tej grupie doświadczenie bezrobocia nie zdarzyło się po raz pierwszy dopiero po pięćdziesiątym roku życia, ale znacznie wcześniej. Nie było też jednorazowe.



3 Bezrobotni w wieku 50+ w opiniach przedstawicieli instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i pracodawców

Przedstawiciele instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych uczestniczących w realizacji programów dla osób bezrobotnych 50+ oraz przedstawiciele pracodawców podzielali zgodnie pogląd o szczególnie trudnej sytuacji osób w tym wieku na rynku pracy. Jednak ich stosunek do tej grupy i ocena przyczyn trudnej sytuacji nie były już tak jednoznaczne. Charakterystyka potencjału bezrobotnych formułowana przez przedstawicieli urzędów pracy była najbliższa portretowi tej grupy wyłaniającemu się z danych statystycznych i badań socjologicznych – ale nie przekładała się spójnie na ocenę przyczyn trudności w znalezieniu zatrudnienia. Przedstawiciele pracodawców demonstrowali natomiast wyraźną postawę poprawności politycznej wobec kwestii wieku. Wydaje się też, że ich opinie o populacji bezrobotnych 50+ budowane były bardziej na bezpośrednim doświadczeniu z osobami pracującymi w tym wieku niż na doświadczeniu z bezrobotnymi 50+ figurującymi w rejestrach urzędów pracy.

1. Wiek bezrobotnych jako wyznacznik ich pozycji na rynku pracy

Czy charakterystyka bezrobotnych w wieku 50+, jaka wyłoniła się z dostępnych danych statystycznych i reprezentatywnych badań socjologicznych jest spójna z obrazem wytworzonym w świadomości osób mających wpływ na losy tej populacji? Pytanie odnosi się do osób, które bezpośrednio działają na rzecz bezrobotnych na rynku pracy (pracowników urzędów pracy i rynkowych agencji zatrudnienia, pracowników organizacji pozarządowych) oraz potencjalnych pracodawców.

Respondenci uczestniczący w badaniach ankietowych stykali się z bezrobotnymi 50+ bezpośrednio, ale obraz populacji budowany był w każdej grupie na nieco innym doświadczeniu. Trzeba o tym pamiętać, porównując odpowiedzi udzielone na tak samo brzmiące pytania. Bezrobotni korzystający z usług agencji zatrudnienia, bezrobotni uczestniczący w programach organizacji pozarządowych i bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy różnią się od siebie. Jeśli więc na przykład w opinii pracowników agencji zatrudnienia bezrobotni 50+ wypadają zwykle korzystniej niż w opinii pracow-

ników powiatowych urzędów pracy – to między innymi dlatego, że do agencji zatrudnienia trafiają raczej aktywniejsi, bardziej zaradni, o lepszej pozycji zawodowej, i autentycznie poszukujący pracy.

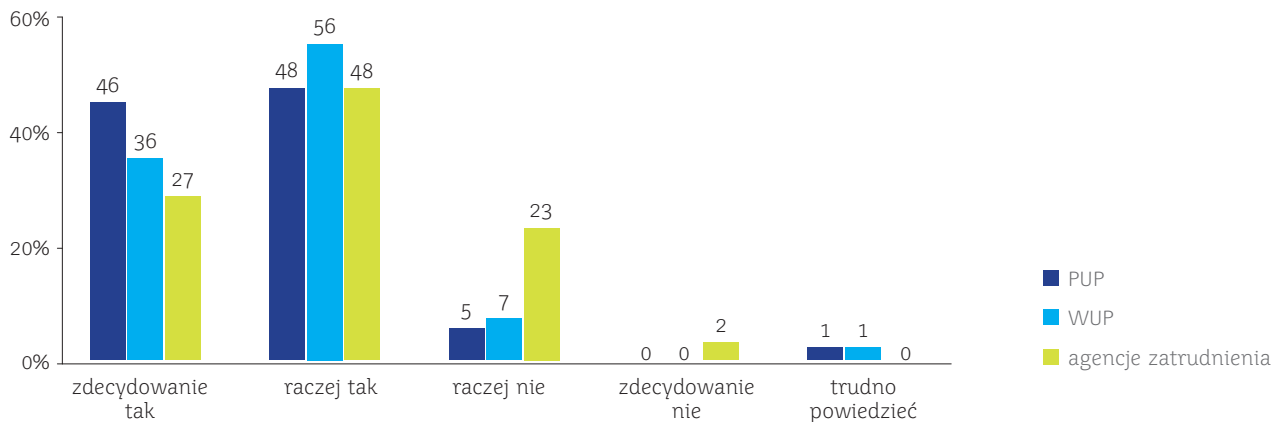
Istotne jest jednak to, że zasadniczo przedstawiciele każdej grupy badanych podzielają przekonanie o szczególnie trudnej sytuacji bezrobotnych 50+.

„Zdecydowanie tak” odpowiedziało również 54% reprezentantów organizacji pozarządowych, uczestniczących w programach na rzecz bezrobotnych 50+.

Przedstawicielom instytucji rynku pracy postawiono też nieco inaczej sformułowane pytanie: „Czy w regionie bezrobocie dotyka w sposób szczególny jakiejś grupy bezrobotnych?”. Najwięcej osób wskazało dwie kategorie: osoby o niskich kwalifikacjach i osoby w wieku 50+. Przekonanie o złej sytuacji tych właśnie dwóch grup, szczególnie często prezentowali pracownicy urzędów pracy (ponad 60% badanych). Przedstawiciele agencji zatrudnienia nie byli tak radykalni. Osoby w wieku 50+ uznane zostały za szczególnie dotknięte bezrobociem, jedynie przez 23% pracowników agencji zatrudnienia, co trzeci wskazywał raczej na osoby o niskich kwalifikacjach.

Wykres 1.

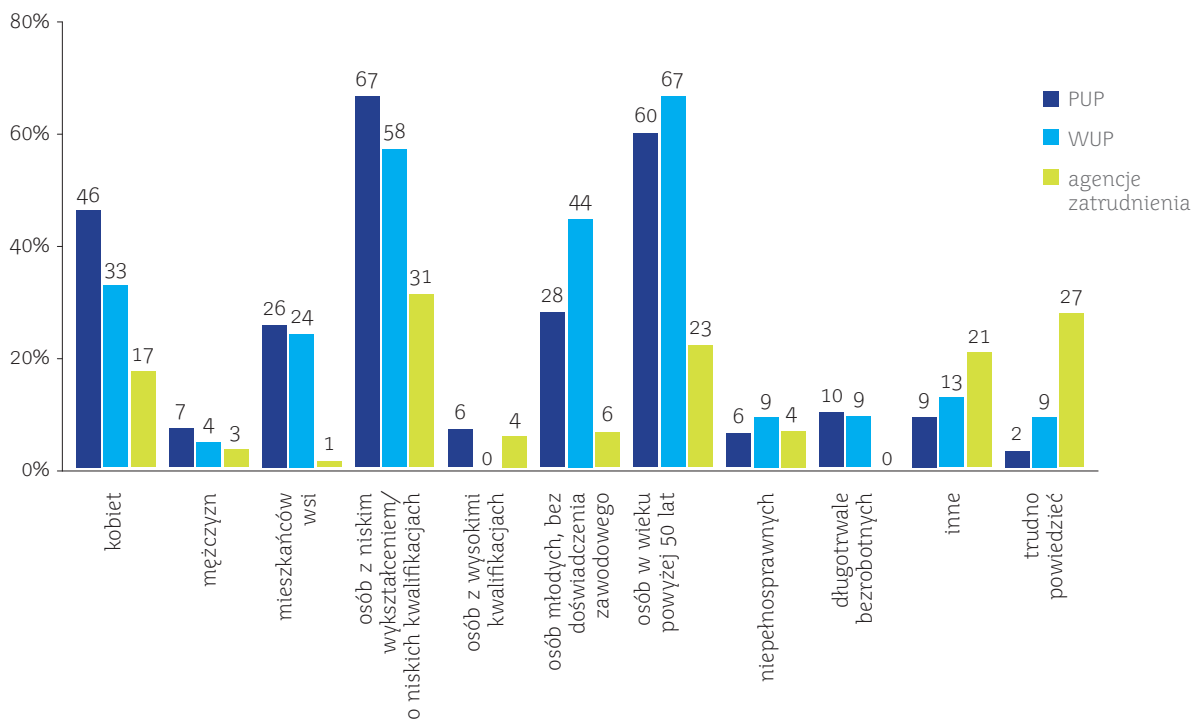
Czy według Pana(i) osoby bezrobotne 50+ stanowią specyficzną kategorię wśród bezrobotnych? Odpowiedzi w zależności od typu badanej instytucji. N=252



Źródło: Badanie „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” wykonane przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce.

Wykres 2.

Czy w Pana(i) powiecie/województwie można zauważyć, że problem bezrobocia dotyczy w sposób szczególny jakiejś kategorii osób? Jeśli tak, jakiej/jakich? Odpowiedzi w zależności od typu badanej instytucji. N=252



Źródło: jw.



W każdym województwie bezrobotni 50+ i osoby niewykwalifikowane wymieniane były przez pracowników urzędów pracy na pierwszym miejscu jako szczególnie dotknięte bezrobociem. Dopiero na trzecim miejscu wymieniano kobiety, a następnie ludzi młodych i mieszkańców wsi.

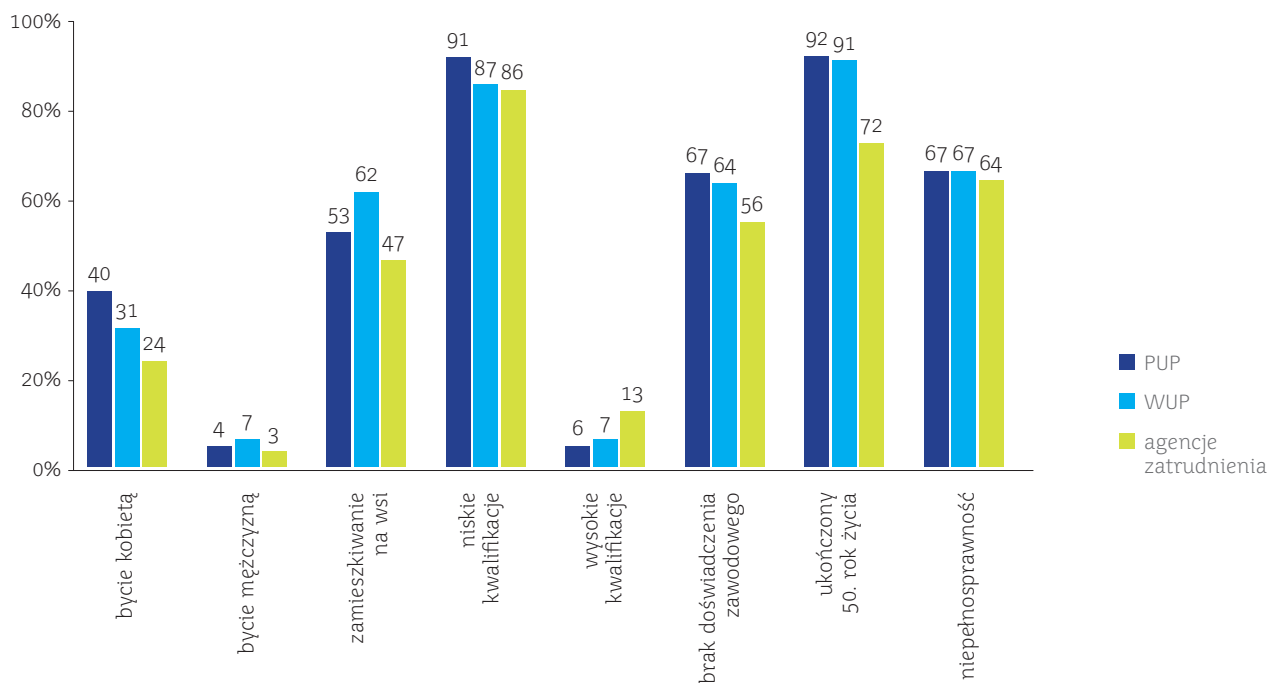
Pracownicy urzędów pracy i pracownicy agencji zatrudnienia różnią się trochę w ocenie wpływu niskich kwalifikacji i wieku na dotkliłość bezrobocia i trudności z jego przezwyciężeniem. Więcej pracowników agencji jest przekonanych, że wyjście z bezrobocia utrudniają niskie kwalifikacje, mniej za główną przyczynę uznaje wiek. Dla większości (ponad 90%) pra-

owników urzędów pracy obie te cechy są prawie tak samo ważne.

W przekroju wojewódzkim występują jednak pewne różnice w postrzeganiu rangi kwalifikacji i wieku w przezwyciężaniu bezrobocia. W województwach: lubuskim, kujawsko-pomorskim i zachodniopomorskim najwięcej respondentów uznało wiek 50+ za najtrudniejszą przeszkodę utrudniającą wyjście z bezrobocia. Za mniej istotną niż niskie kwalifikacje uznano ją w województwach: podkarpackim, małopolskim i opolskim. Warto dodać, że w województwie lubelskim, wielkopolskim i małopolskim najwięcej badanych uznało płeć (bycie kobietą) za największą barierę.

Wykres 3.

W jakim stopniu, następujące cechy osób bezrobotnych ograniczają ich szanse na znalezienie pracy w tym powiecie/województwie? (zsumowane odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu” i „w dużym stopniu”). Według typu badanej instytucji. N=252



Źródło: jw.

2. Źródła trudności bezrobotnych 50+ na rynku pracy

Przyjrzyjmy się zatem w jaki sposób przedstawiciele instytucji rynku pracy wyjaśniają specyficzną sytuację osób bezrobotnych 50+. Podstawowe pytanie miało charakter otwarty i brzmiało następująco: „Na czym polega specyfika bezrobotnych 50+?”.

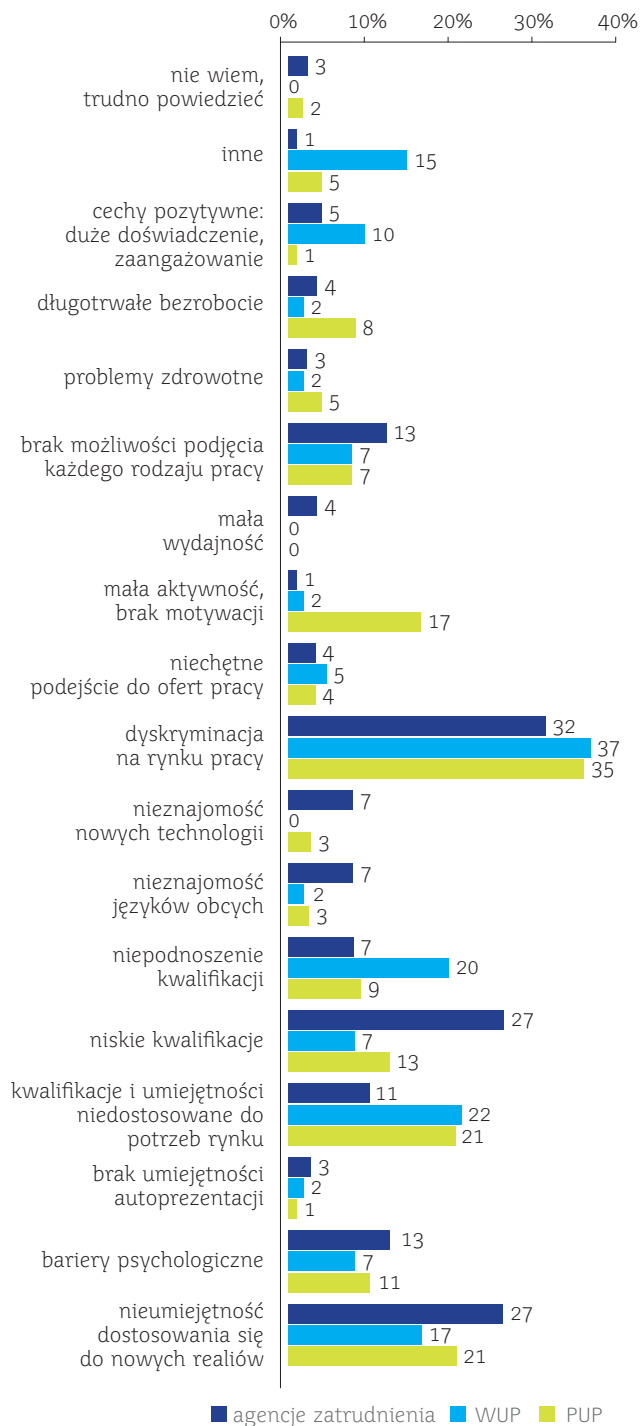
Niemal wszyscy przedstawiciele badanych organizacji pozarządowych byli zgodni, że w porównaniu z osobami młodymi, sytuacja bezrobotnych po pięćdziesiątce jest nieporównanie trudniejsza. Jako główny powód takiego stanu rzeczy wskazywano preferencje pracodawców, którzy na ogół wolą zatrudniać osoby młodsze. Najstarsi bezrobotni mają, w ich opinii braki w zakresie różnych umiejętności, szczególnie zaś obsługi komputera, pisania życiorysów i listów motywacyjnych, w sporadycznych przypadkach wskazywano również obciążenie złymi nawykami z poprzednich miejsc pracy lub wygórowane oczekiwania. Dostyc często wymieniano także brak chęci starszych osób do zmiany kwalifikacji oraz nieumiejętność dostosowania się do reguł obowiązujących na rynku pracy. Większość przedstawicieli organizacji non-profit postrzega osoby bezrobotne po pięćdziesiątce jako posiadające duże problemy natury psychicznej. Używa się przy tym określeń, takich jak: osoby wycofane, niewierzące we własne siły, z niską samooceną, niechętnie podchodzące do nowości, przejawiające brak inicjatywy, bez pomysłów na realizację siebie na rynku pracy, osoby prezentujące postawę rozszczeniową. Większość przedstawicieli organizacji non-profit źle ocenia kwalifikacje osób w wieku powyżej pięćdziesięciu lat. Ich zdaniem, porównanie kwalifikacji osób starszych i młodszych wypada zdecydowanie na niekorzyść osób starszych.

W wypadku pracowników urzędów pracy i agencji zatrudnienia, odpowiedzi na powyższe pytanie zaskakują głównie z powodu tej najczęściej udzielanej. Najwięcej osób (ponad 30%) sugerowało bowiem istnienie dyskryminacji wobec osób 50+. Około 22% wskazało na kwestie związane z losami pokolenia, tj. brak umiejętności dostosowania się do nowych realiów. Zdumiewająco mniej, bo 17-18% respondentów, powiązało trudną sytuację bezrobotnych 50+ z niskimi kwalifikacjami lub kwalifikacjami i umiejętnościami niedostosowanymi do rynku pracy. Mniej więcej po 10% respondentów wymieniło inne przyczyny: „bariery psychologiczne”, „nie podnoszą kwalifikacji”, „mała aktywność i brak motywacji”, „z racji wieku nie mogą podjąć każdej pracy”. Tylko 4% badanych wskazało wprost na „problemy zdrowotne”.

W świetle wszystkich wypowiedzi pracowników instytucji rynku pracy, można postawić tezę, że dyskry-

Wykres 4.

Na czym polega specyfika osób bezrobotnych w wieku 50+? Odpowiedzi w zależności od typu badanej instytucji. N=216



Źródło: jw.



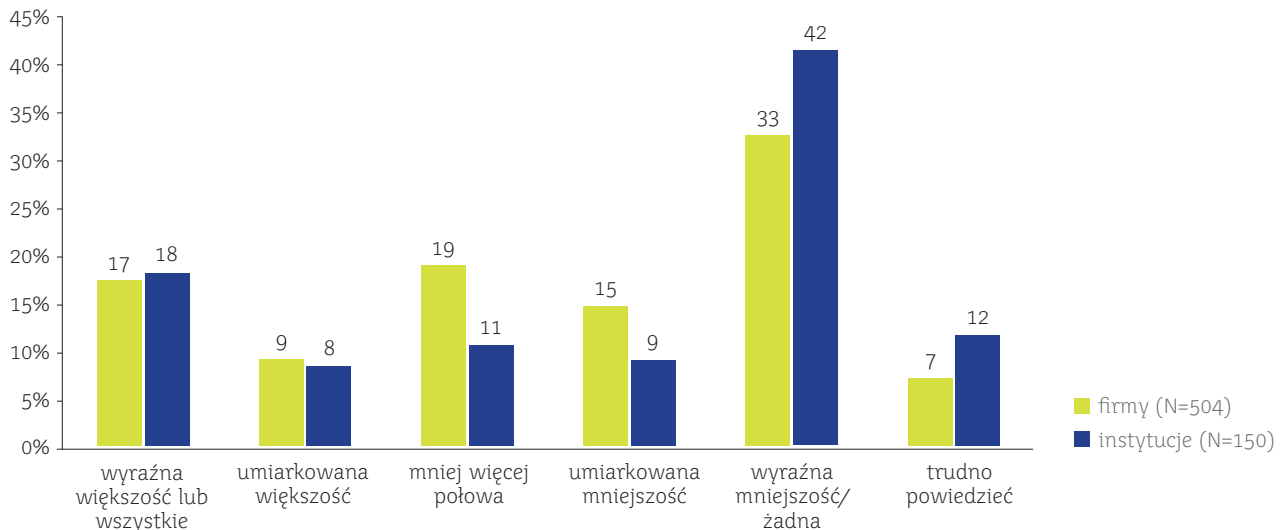
minacja bezrobotnych 50+ na rynku pracy jest przez nich utożsamiana z ogólną postawą pracodawców, którzy z różnych powodów wolą zatrudniać młodszych pracowników. Prawie co drugi przedstawiciel instytucji rynku pracy (najczęściej powiatowych urzędów pracy) twierdził, że pracodawcy poszukując osób o określonych kwalifikacjach, „dosyć często” zastrzegają, że powinny to być osoby młode (30% twierdziło, że „bardzo często”). Zachowanie to jest oczywiście niezgodne z przepisami, a pracownicy urzędów pracy nie mogą przyjmować ofert z ograniczeniami dotyczącymi wieku.

Nawet jeśli sugestie te pracodawcy zgłaszają w sposób nieformalny, to i tak nie zmienia to faktu, że pozostałe wymagania ofert pracy są zwykle także poza możliwościami bezrobotnych 50+. Zdaniem samych respondentów z urzędów pracy, większość ofert nie nadaje się dla bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w urzędach pracy ze względu na poziom oczekiwań (lepiej jest w agencjach zatrudnienia, ale one obsługują nieco inną grupę bezrobotnych).

Przedstawiciele pracodawców również zgadzali się z taką oceną swoich ofert pracy.

Wykres 5.

Jaką część ofert pracy w Pana(i) firmie stanowiły w roku 2006 oferty nadające się dla kandydatów w wieku pięćdziesięciu lat i więcej?



Źródło: jw.

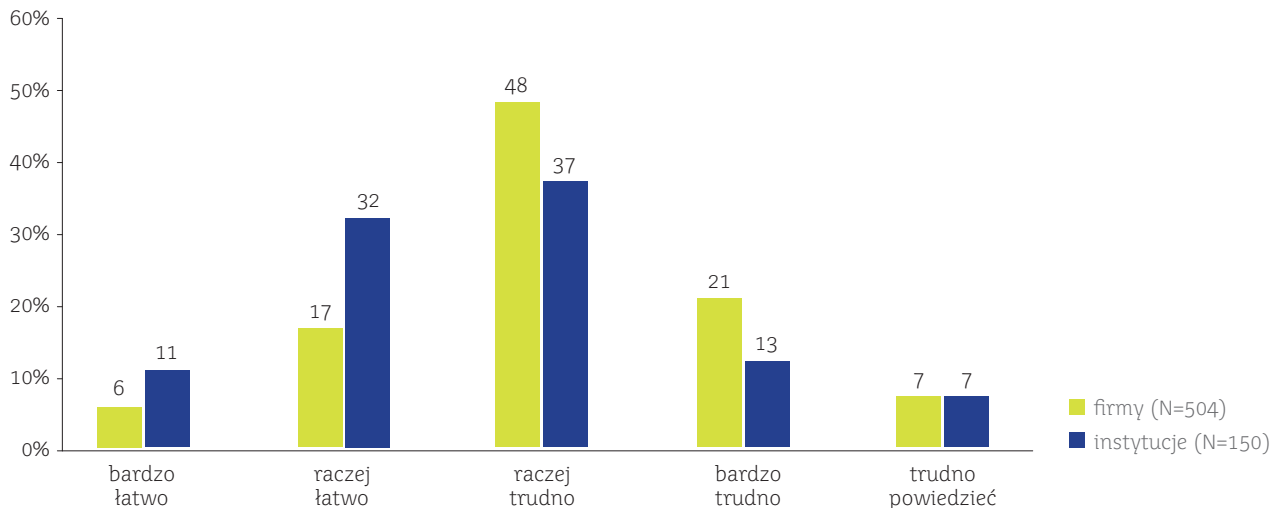
Oferty te nie nadają się więc dla bezrobotnych 50+ nie z powodu dyskryminacji stosowanej przez pracodawców, ale głównie dlatego, że niewiele osób w tej grupie bezrobotnych może obiektywnie sprostać stawianym wymaganiom. Albo po prostu dlatego, że są to oferty prac, których sami bezrobotni nie chcą podejmować (prace nawet proste, ale ciężkie, w złych warunkach lub nisko płatne).

Różnice popytu i podaży mają więc charakter strukturalny. W efekcie, mimo bezrobocia pracodawcy skarżą się na problemy ze znalezieniem pracowników. Zda-

niem 78% pracodawców, problemy te przejawiają się przede wszystkim w trudności znalezienia pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i odpowiednim doświadczeniem. Dwie inne, najczęściej wymieniane przyczyny to zdaniem pracodawców niskie wynagrodzenia oraz otwarcie zachodnich rynków pracy, a co za tym idzie coraz mniejsza liczba pracowników z pożądanymi kwalifikacjami w kraju. Wskazywano wreszcie jako przyczynę trudności w rekrutacji nowych pracowników: lenistwo bezrobotnych oraz ich niechęć do podejmowania jakiegokolwiek pracy.

Wykres 6.

Jak ocenia Pan(i) obecną sytuację na rynku pracy? Czy Pana(i) zdaniem obecnie jest łatwo czy trudno znaleźć na rynku nowych pracowników?



Źródło: jw.

Największy problem ze znalezieniem pracowników mają pracodawcy działający w branży budowlanej. Jeśli chodzi zaś o podział regionalny z większymi trudnościami borykają się pracodawcy z województw: kujawsko-pomorskiego, łódzkiego, małopolskiego, podlaskiego i śląskiego. Relatywnie lepsza sytuacja jest pod tym względem w województwach: mazowieckim, świętokrzyskim, podkarpackim i wielkopolskim.

Wyraźnie dostrzegalna jest niespójność postaw i ocen reprezentantów instytucji rynku pracy wobec bezrobotnych 50+ (zwłaszcza pracowników powiatowych urzędów pracy). Zarzucając pracodawcom wprost dyskryminację starszych bezrobotnych, sami nie mają złudzeń co do ich możliwości. Świadczą o tym między innymi następujące wypowiedzi:

- większość pracowników instytucji rynku pracy twierdzi, że kwalifikacje bezrobotnych 50+ są niższe w porównaniu z kwalifikacjami młodszych bezrobotnych;

- trzy czwarte pracowników urzędów pracy (i 60% pracowników agencji) uznało, że bezrobotni 50+ są ogólnie mniej aktywni w poszukiwaniu pracy niż bezrobotni młodszy;

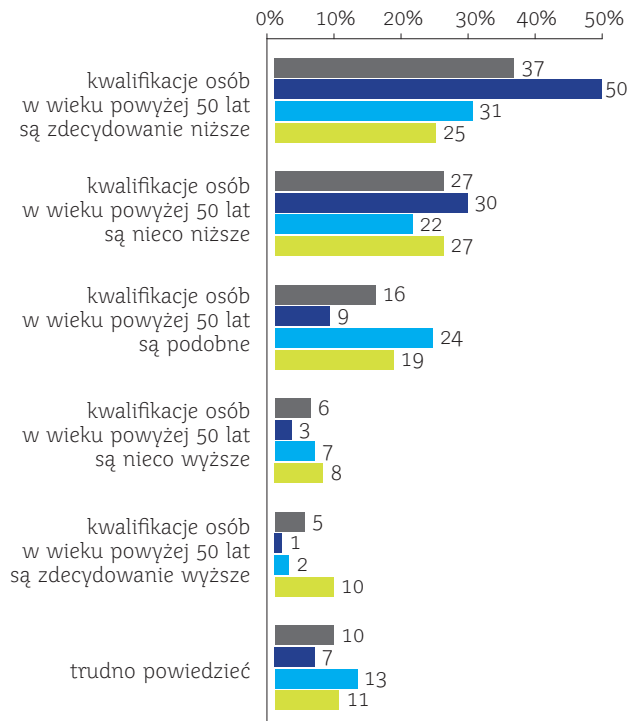
- większość pracowników instytucji rynku pracy objaśnia przyczyny małej aktywności bezrobotnych 50+ za pomocą takich pojęć, jak: niskie poczucie wartości (ok. 40%), zniechęcenie, lęki, obawy, niechęć, bierność (ok. 10%). Przypisuje, więc głównie bezrobotnym „psychologiczne wycofanie”, niewłaściwe postawy i niekorzystne cechy. Nie dostrzeżono natomiast zupełnie ograniczeń zdrowotnych.

- liczba pracowników urzędów i agencji pracy przekonanych, że bezrobotni 50+ są autentycznie zainteresowani znalezieniem pracy, jest także niższa od liczby przekonanych, że co najwyżej połowa bezrobotnych chce naprawdę pracować.

Pracodawcy nie przyznają się oczywiście do zachowań dyskryminacyjnych. Wbrew sugestiom pracowników urzędów pracy deklarują kategorycznie (ponad 90%), że nie określają wieku pracownika w ofertach pracy. Jednocześnie nie ukrywają, iż chętniej zatrudnią młodszego niż starszego pracownika.

Wykres 7.

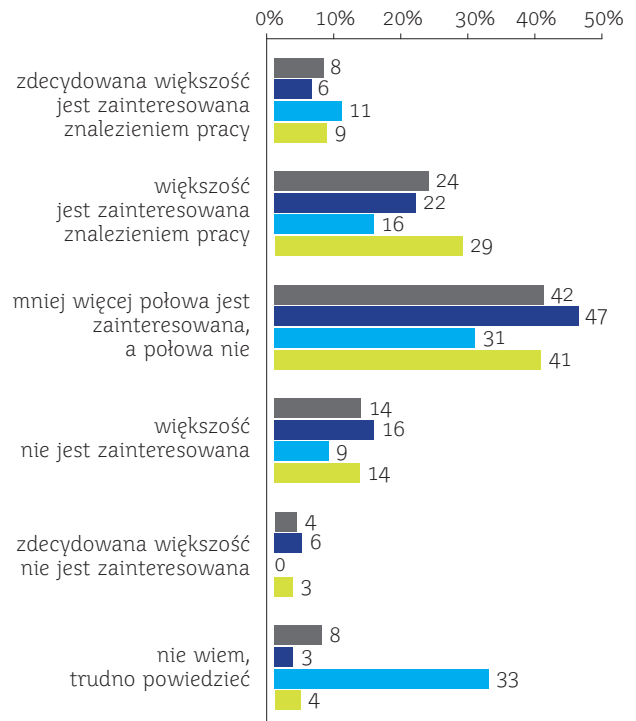
Jak ogólnie biorąc, ocenia Pan(i) kwalifikacje osób w wieku 50+ w porównaniu z kwalifikacjami osób młodszych? N=252



Źródło: jw.

Wykres 8.

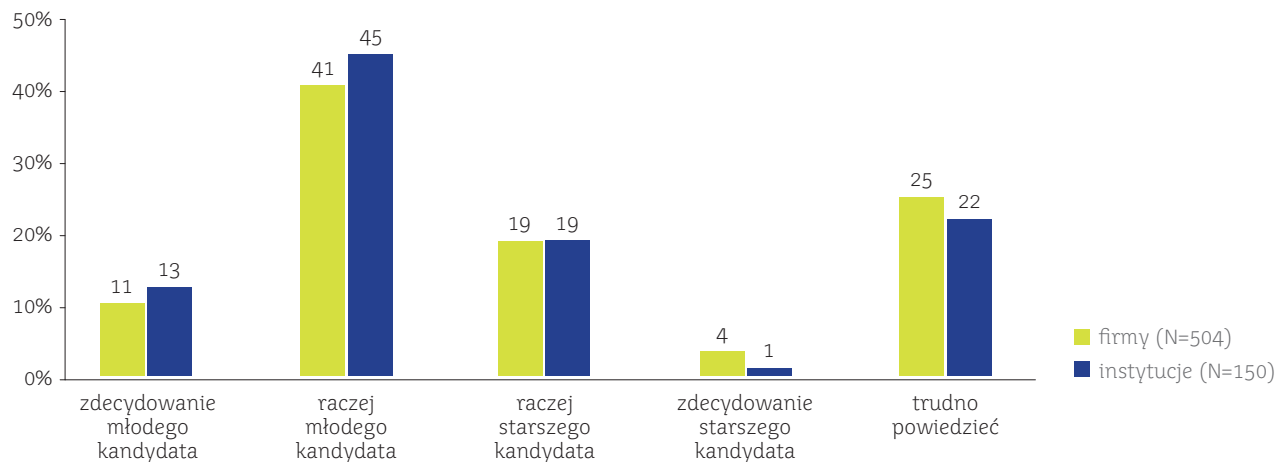
Czy według Pana(i) osoby bezrobotne w wieku 50+ zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy są autentycznie zainteresowane znalezieniem pracy, czy raczej nie? N=252



■ ogółem ■ PUP ■ WUP ■ agencje zatrudnienia

Wykres 9.

Kogo by Pan(i) wybrał(a), mając wybór między dwoma kandydatami do pracy o podobnych kwalifikacjach i podobnych oczekiwaniach płacowych – młodego kandydata czy kandydata po pięćdziesiątym roku życia?



Źródło: jw.

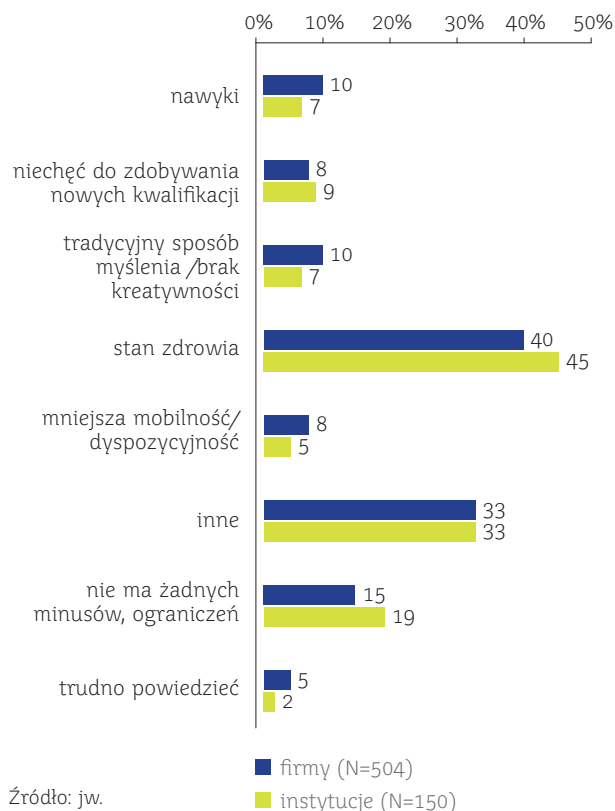
Co więcej, około 40% badanych pracodawców skłonnych jest uznać, że to właśnie ich niechętny stosunek do zatrudniania starszych pracowników jest główną przyczyną bezrobocia osób powyżej pięćdziesiątego roku życia. Tyle samo uznano, że jest nią brak ofert odpowiadających kwalifikacjom tej grupy poszukujących pracy, co piąty wskazywał na brak ofert w konkretnym miejscu zamieszkania (likwidacja miejsca zatrudnienia). W przeciwieństwie do reprezentantów instytucji rynku pracy, pracodawcy dostrzegali problem kondycji zdrowotnej – co czwarty uznał zły stan zdrowia za główną przyczynę bezrobocia. Mniej pracodawców (w relacji do przedstawicieli instytucji rynku pracy czy organizacji pozarządowych) było też skłonnych przypisywać główną przyczynę bezrobocia populacji 50+ złym postawom osób należących do tej grupy (niezaradności życiowej, niechęci do pracy, lenistwu, uzależnieniom i nałogom).

Nie pytano wprost o przyczyny niechęci do zatrudniania starszych bezrobotnych. Wydaje się, że można je odczytać pośrednio, zwłaszcza odnaleźć w odpowiedzi na pytanie: „Jakie są ograniczenia/minusy pracowników w wieku powyżej pięćdziesięciu lat?”.

Widzimy wyraźnie, że uwaga pracodawców kieruje się przede wszystkim na ograniczenia zdrowotne starszych pracowników. Wśród innych wad pracowników po pięćdziesiątce pracodawcy wymieniali najczęściej: brak pewnych umiejętności (obsługa komputera, znajomość języków obcych) – 7%; krótki okres zatrudnienia (do emerytury) – 3%; konieczność wypłacania odpraw, gratyfikacji jubileuszowych – 3%; a także, że są to pra-

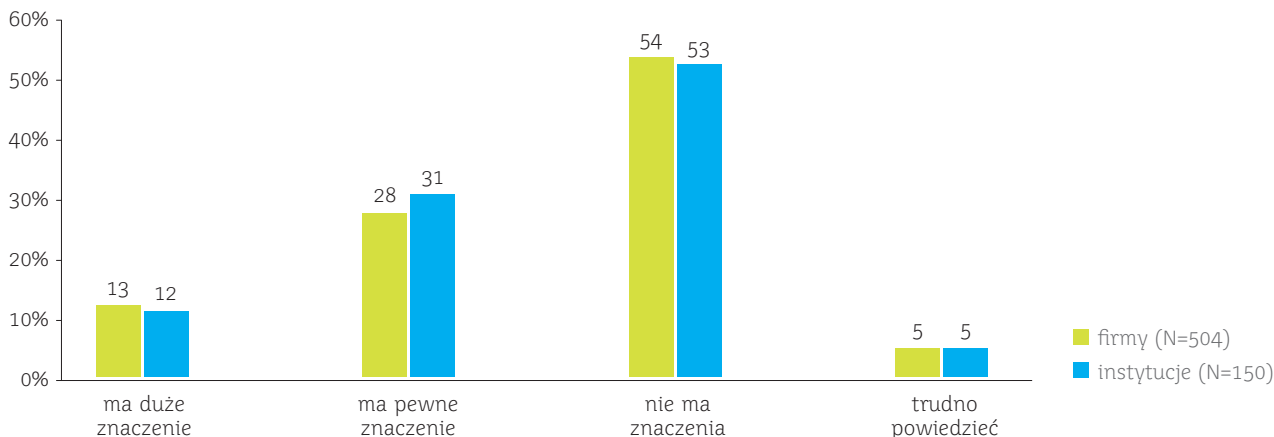
Wykres 10.

A jakie są ograniczenia/minusy pracowników w wieku 50+?



Wykres 11.

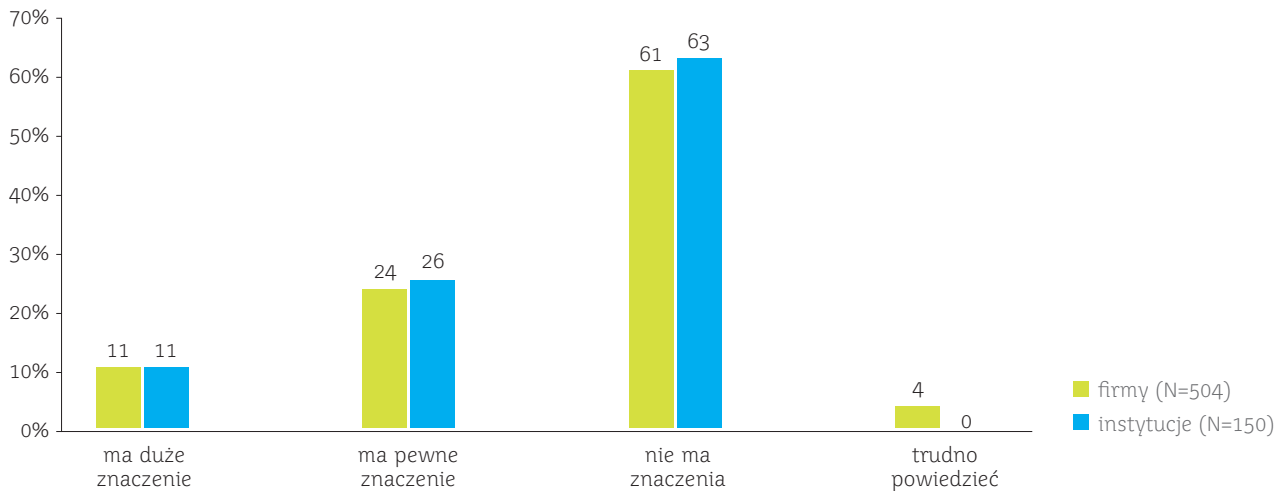
Czy dla Pana(i) osobiście ma znaczenie, czy nie ma znaczenia wiek kandydata zgłaszającego się do pracy, zakładając, że posiada on odpowiednie kwalifikacje na stanowisko pracownika fizycznego?





Wykres 12.

Czy dla Pana(i) osobiście ma znaczenie, czy nie ma znaczenia wiek kandydata zgłaszającego się do pracy, zakładając, że posiada on odpowiednie kwalifikacje na stanowisko pracownika umysłowego?



Źródło: jw.

cownicy mało efektywni, mało elastyczni, mniej aktywni – 9%, mniej wydajni i sprawni fizycznie, niechętni zmianom; mają trudności z przystosowaniem się do nowej pracy, do nowych realiów, warunków – 4%.

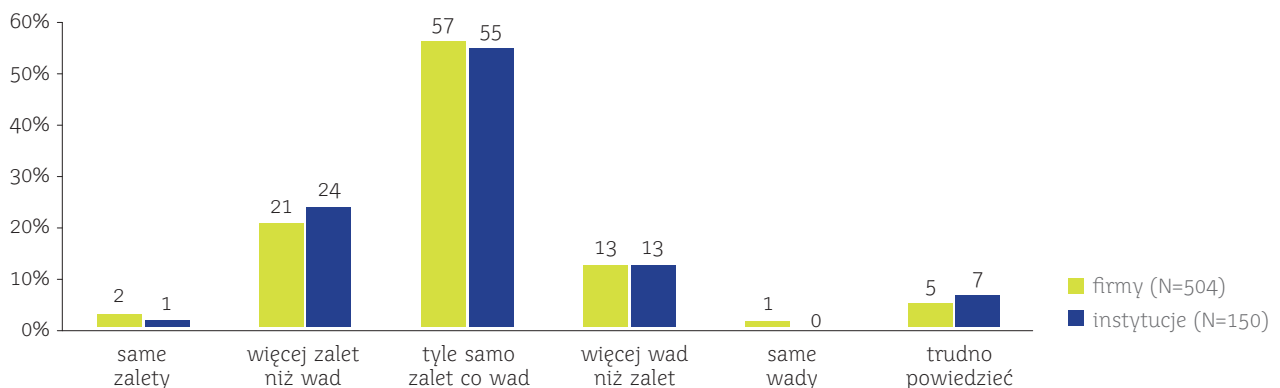
O ile w wypowiedziach pracowników urzędów pracy i samych bezrobotnych 50+ widoczny był brak konsekwencji (spójności), to w wypowiedziach pracodawców widoczna jest postawa „poprawności politycznej” – tak wobec starszych pracowników, jak i bezrobotnych w tym wieku.

Ponad połowa badanych twierdziła na przykład, że nie określają wieku poszukiwanych pracowników w ofertach, bo nie ma to dla nich znaczenia. Tylko 13% przyznawało, że wiek pracownika ma znaczenie duże, dla 30% kwestia ta „ma pewne znaczenie”. Wiek kandydata do pracy uznawali za mniej istotny zwłaszcza pracodawcy oferujący stanowiska dla pracowników umysłowych.

„Poprawność polityczna” jest dostrzegalna także w deklaracjach, że jeśli kwalifikacje kandydata starszego byłby wyższe od kwalifikacji kandydata młodszego

Wykres 13.

Czy ogólnie biorąc, Pana(i) zdaniem, zatrudnianie przez firmę pracowników 50+ ma więcej zalet czy wad?



Źródło: jw.

go, pracodawcy skłaniali się do wyboru kandydata starszego. Sugerują zatem, że kwalifikacje kandydata mają dla nich decydujące znaczenie. Przy wyrównanym poziomie kwalifikacji, pracodawcy dostrzegają więcej korzyści w przyjęciu do pracy osób młodych.

Większość pracodawców ocenia, że zatrudnianie przez firmę pracowników po pięćdziesiątym roku życia ma tyle samo zalet, co wad. Prawie co piąty wyrażał pogląd, że zalety zatrudniania takich osób przewyższają wady! Zalety zatrudniania pracowników po pięćdziesiątce relatywnie częściej dostrzegają pracodawcy działający w handlu oraz usługach, rzadziej natomiast – z branży budowlanej oraz przemysłu. Zróżnicowanie to wydaje się być naturalne, biorąc pod uwagę konieczne predyspozycje dla każdego z wymienionych sektorów działalności firmy.

Innym przykładem poprawności politycznej jest deklarowany stosunek do wydłużenia w kodeksie pracy okresu ochronnego przed emeryturą do czterech lat. Deklarując, że rozwiązanie to nie ma znaczenia dla polityki zatrudnieniowej ich firmy, pracodawcy zaprzeczają tym samym oskarżeniom, że starają się unikać zatrudniania starszych pracowników. Deklaracje takie można by przyjąć bez komentarza, gdyby nie rezultat uzyskany w badaniu jakościowym, w którym również poruszona była ta kwestia. Z badania tego wiemy bowiem, że wydłużenie okresu ochronnego do czterech lat powoduje, iż pracodawcy

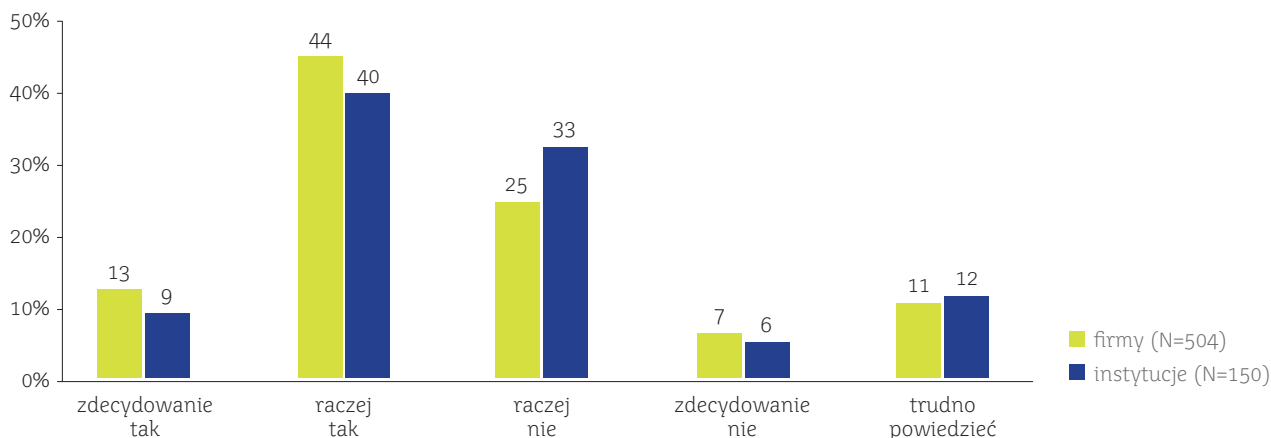
są bardziej wstrzemięźliwi przy przyjmowaniu do pracy nowych osób po pięćdziesiątym roku życia. Do unikania zatrudniania starszych pracowników w związku z wydłużeniem okresu ochronnego przed emeryturą, relatywnie częściej przyznają się przedstawiciele największych firm – zatrudniających 250 i więcej pracowników. Zależność ta obowiązuje zarówno w wypadku firm prywatnych, jak i instytucji państwowych.

Być może to, co zdaje się być zwykłą poprawnością polityczną w postawach przedstawicieli pracodawców wobec bezrobotnych 50+, można jednak w znacznym stopniu wyjaśnić. Pracodawcy i szefowie działów kadr mają w gruncie rzeczy niewielki kontakt z bezrobotnymi tej grupy wiekowej, zarejestrowanymi w urzędach pracy. Wydaje się, że kiedy pytani są o bezrobotnych 50+, odwołują się do obrazu zbudowanego przede wszystkim na bazie doświadczeń z własnymi pracownikami w wieku 50+ (najprawdopodobniej część ankietowanych też jest w wieku 50+).

Zachowując dystans do deklaracji pracodawców na temat zalet pracowników 50+, trzeba jednak zauważyć, że rzeczywiste ich postawy modeluje również ogólna sytuacja na rynku pracy. Pracodawcy sami przyznają, że wobec mniejszej możliwości swobodnego wybierania spośród bezrobotnych, zatrudnianie starszych pracowników może być sposobem rozwiązywania problemów kadrowych.

Wykres 14.

Czy Pana(i) zdaniem zatrudnienie starszych pracowników jest dla firmy dobrym sposobem na rozwiązanie problemów kadrowych?

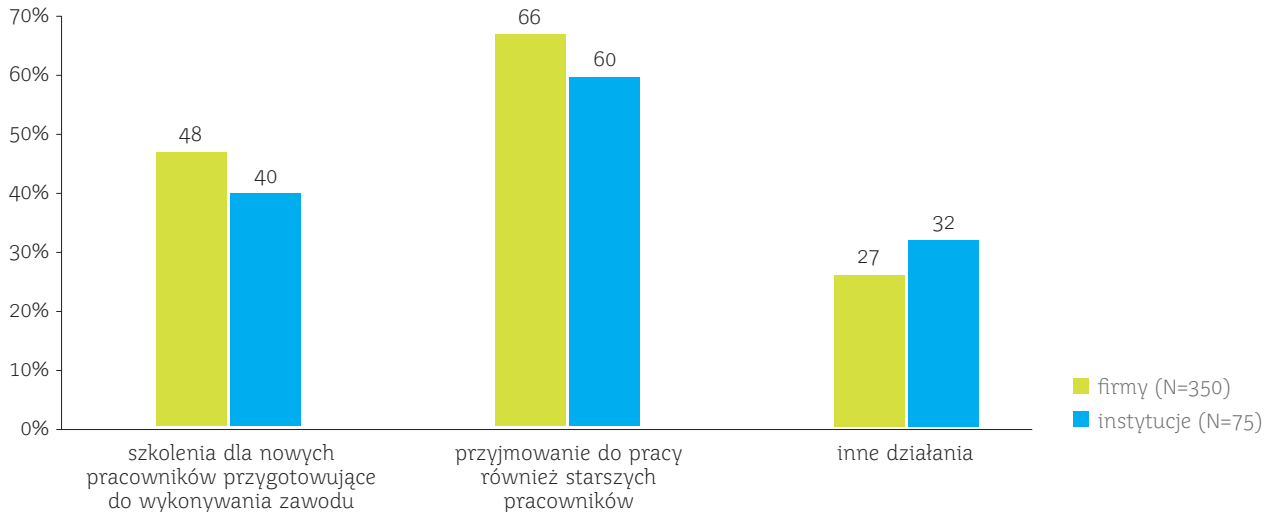


Źródło: jw.



Wykres 15.

Czy w związku z trudnościami na rynku pracy Pana(i) firma podejmuje bądź zamierza podjąć jakieś działania, które byłyby rozwiązaniem w tej sytuacji?



Źródło: jw.

Opinie pracodawców na ten temat nie różnią się istotnie ani ze względu na wielkość zakładu pracy, ani też sektora, w którym zakład działa. Co więcej, właśnie przyjmowanie starszych pracowników jest pomysłem wybieranym przez największą liczbę badanych pracodawców, mniej myśli o rekrutowaniu pracowników i szkoleniu ich już w miejscu pracy, jeszcze mniej o intensyfikacji form poszukiwania pracowników, ratowaniu się zatrudnieniem subsydiowanym (prace interwencyjne) lub o zatrudnianiu obcokrajowców i niepełnosprawnych.

Dodatkowym potwierdzeniem dla większej gotowości dostrzegania starszych pracowników wobec kurczenia się zasobów młodych jest fakt, że osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia, zatrudnione w badanych firmach w 2006 roku, rekrutowane były przez firmy prywatne głównie z branży budowlanej. A więc przez te, które najszybciej odczuły brak pracowników.

4 Długotrwale bezrobotni w wieku 50+ o sobie, instytucjach rynku pracy i pracodawcach

Populację długotrwale bezrobotnych 50+ charakteryzuje natężenie szczególnie niekorzystnych cech położenia społecznego i niedostatek zasobów potrzebnych na rynku pracy: niskie wykształcenie, przygotowanie do pracy w stosunkowo prostych zawodach. Bezrobotnymi są przede wszystkim osoby należące do najmłodszych kohort w pokoleniu 50+ (50-55 lat), głównie mężczyźni (inaczej niż w całej populacji bezrobotnych), mieszkańcy dużych miast. Liczna wśród nich jest reprezentacja osób stanu wolnego. Badani bezrobotni to generalnie osoby ubogie. W 20% rodzin żadne z małżonków nie pracowało. Badani zazwyczaj mieli za sobą długi staż pracy (20 lat lub dłużej). Ich „staż na bezrobociu” – to przeciętnie 4,5 roku, przy czym co dziesiąty badany stracił pracę przed 1991 rokiem. Większość poszukiwała pracy nie po raz pierwszy, a w przeszłości miała kilku pracodawców. Osoby te traciły pracę, będąc w różnym wieku i zazwyczaj nie dostrzegały związku między wiekiem a zwolnieniem z pracy. Wyrażna większość badanych wyrażała natomiast przekonanie, że wiek jest najważniejszą przyczyną utrudniającą im znalezienie nowej pracy. Wydaje się, że kryją się pod tym rozmaite bariery: niechęć pracodawców do zatrudniania starszych pracowników; świadomość bezrobotnych, że trudniej im niż młodym zmienić charakter pracy i zdobyć nowe kwalifikacje; zmęczenie; wynikające z wieloletniego stażu pracy większe oczekiwania wobec warunków pracy i płacy. Długotrwale bezrobotni są najbardziej zainteresowani zatrudnieniem w charakterze pracownika najemnego, na pełnym etacie, z minimalnym wynagrodzeniem znacznie powyżej płacy minimalnej, zgodnym z posiadanymi już kwalifikacjami.

1. Cechy badanej populacji

Próba badawcza liczyła 1006 osób i dobrana została spośród zarejestrowanych w urzędach pracy osób długotrwale bezrobotnych, tzn. pozostających w rejestrach rok lub dłużej, w wieku 50-60 lat (kobiety) i 50-65 lat (mężczyźni). Taki charakter próby badawczej powoduje, że w badaniach uczestniczyła szczególna populacja – osoby, którym bardzo trudno było znaleźć zatrudnienie, mające za sobą długo trwające doświadczenie bezrobocia. Przeciętny czas, od jakiego badani pozostawali bez pracy wynosił 4,5 roku. Na wieloletnie bezrobocie szczególnie mocno narażone były osoby o niższych kwalifikacjach oraz kobiety.

Badaną populację w 44% stanowiły kobiety, a w 56% – mężczyźni. Podobna proporcja na korzyść płci męskiej jest charakterystyczna dla całej populacji bezrobotnych w wieku 50+. Wiek 57% (66% kobiet i 49% mężczyzn) badanych to 50-55 lat, 36% (31% kobiet i 41% mężczyzn) miało 56-59 lat i tylko 6% (2% kobiet i 10% mężczyzn) 60-65 lat. Generalnie były to więc osoby relatywnie młode. Zaledwie co piąty badany mieszkał na wsi. Pozostali mieszkali w miastach różnej wielkości, w tym 29% w miastach liczących 100 tysięcy mieszkańców i więcej. Odsetek mieszkańców wsi wśród długotrwale bezrobotnych pięćdziesięciolatków był zatem wyraźnie mniejszy niż w całej analizowanej grupie wieku.



Zaledwie 64% respondentów (67% kobiet i 62% mężczyzn) żyło w związku małżeńskim lub w konkubinacie. W porównaniu ze strukturą stanu cywilnego całego pokolenia 50+ jest to odsetek wyraźnie niższy.¹¹ Również w całej populacji bezrobotnych 50+, odsetek osób pozostających w związkach małżeńskich lub konkubinatach jest wyższy.

2. Gospodarstwa domowe i poziom życia. Zdrowie

Jak długotrwale bezrobotni oceniają swoje warunki życia i poziom zaspokojenia potrzeb oraz kondycję zdrowotną?

Gospodarstwa domowe badanych były w przeważającej części gospodarstwami wieloosobowymi (tylko 17% stanowiły jednoosobowe), ale niezbyt dużymi, bowiem 55% spośród nich składało się z dwóch lub trzech osób. W blisko co czwartym gospodarstwie domowym były dzieci do lat 18. Im mniejsza miejscowość, w której zamieszkiwał bezrobotny oraz im niższe jego wykształ-

cenie, tym większa była liczba mieszkających z nim dzieci. Rodzin wielodzietnych (co najmniej troje dzieci) było jednak stosunkowo niewiele – stanowiły 12% rodzin z dziećmi. Badani tworzyli także rodziny niepełne – 16% osób samotnych (przede wszystkim kobiety) miało na wychowaniu niepełnoletnie dzieci. Stosunkowo niewielka liczba dzieci pozostających na utrzymaniu respondentów wynika z faktu, że znajdowali się oni w tej fazie życia, w której dzieci dorastają, podejmują pracę i – o ile są ku temu warunki – opuszczają dom, rozpoczynając samodzielne życie.

Generalnie gospodarstwa osób po pięćdziesiątce tworzyli głównie dorośli, najczęściej mający własne źródło utrzymania. W gospodarstwach osób długotrwale bezrobotnych, nawet składających się tylko z dorosłych, często zdarzało się, że nie każdy dysponował własnym dochodem. Zasiłki z Funduszu Pracy otrzymywała zdecydowana mniejszość bezrobotnych. W badanej zbiorowości tylko 9% osób miało prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Sytuacja była jeszcze gorsza, gdy w rodzinie było więcej bezrobotnych lub należały do niej osoby niepracujące i zarazem nieotrzymujące emerytury lub renty. W badanej zbiorowości w 17% przypadków małżonek respondenta był także bezrobotny, a w 5% – nie pracował i nie poszukiwał pracy.

¹¹ Pot. rozdz. 2.

W co piątej zatem rodzinie oboje małżonkowie nie mieli stałych, stabilnych dochodów ani z pracy, ani ze świadczeń społecznych. Większość małżonków miała jednak własne źródło utrzymania – 48% pracowało, a 24% było na rencie lub emeryturze.

Aż 45% respondentów pytanych o ich osobiste źródła dochodów deklaroowało, że nie dysponuje żadnymi własnymi dochodami. Dla pozostałych najczęściej wymieniane źródła własnych dochodów to: prace dorywcze (22%) i zapomogi z pomocy społecznej (20%).

Gospodarstwa o mniejszej liczbie członków były biedniejsze niż gospodarstwa liczniejsze, co oczywiście wynika z mniejszej liczby źródeł utrzymania, z jakich napływają dochody dla rodziny. Aż 77% gospodarstw jednoosobowych deklaruje dochód nie większy niż 500 zł.

Sytuacja dochodowa gospodarstw była zróżnicowana, ale generalnie zła. Niemal wszyscy respondenci (88%) uważali, że całkowite dochody ich gospodarstwa są nieco za niskie lub o wiele za niskie w stosunku do potrzeb. W związku z tym, często pojawiały się trudności z zaspokojeniem podstawowych potrzeb, takich jak nauka dzieci, leki i leczenie, odzież i obuwie, stałe opłaty.

Dysponując niskimi dochodami część rodzin bezrobotnych zadłużyła się – 27% respondentów podało, że ich gospodarstwa domowe mają długi (inne niż spłata kredytów lub rat za towary), a w 19% gospodarstw spłacano kredyty lub raty.

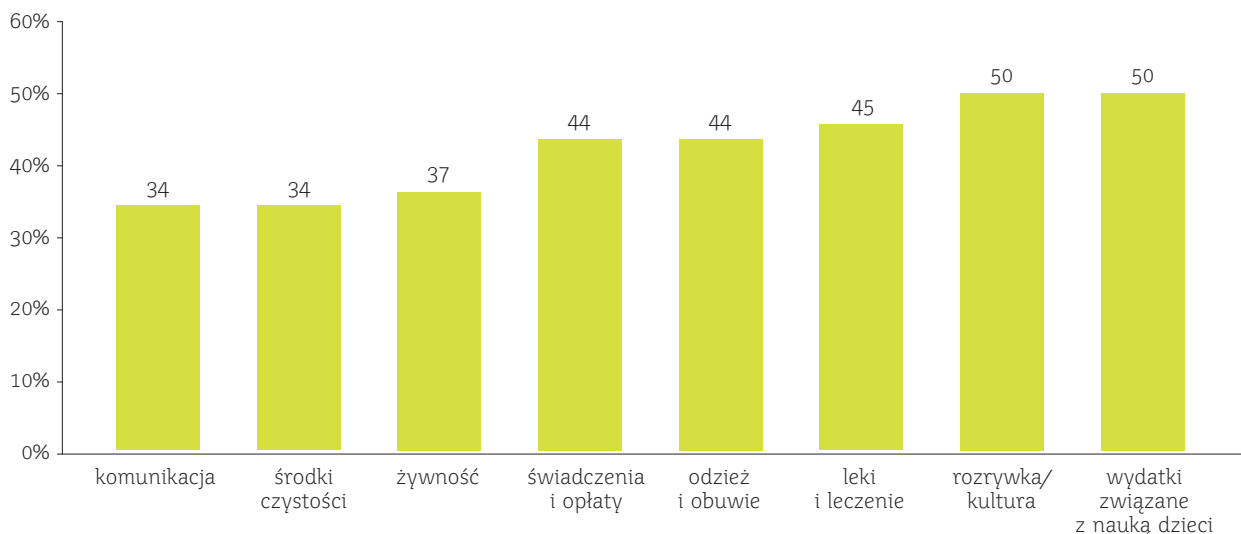
Zdecydowana większość rodzin osób długotrwale bezrobotnych odczuwała ekonomiczne skutki tej sytuacji w postaci złej i bardzo złej sytuacji materialnej. Trudno ocenić, czy bezrobocie było czynnikiem decydującym o trudnej sytuacji, czy też w rodzinach tych kumulowało się więcej czynników: niskie dochody uzyskiwane przez pracujących członków rodzin, bierność zawodowa dorosłych dzieci, które jeszcze się uczą, niskie dochody z emerytur lub rent. Sytuacja była z pewnością zróżnicowana, ale nie ulega wątpliwości, że utrata stałych dochodów z pracy przez jedną czy nawet dwie osoby musiała wpłynąć negatywnie na budżety rodzinne.

Biorąc pod uwagę osobistą sytuację badanych, jak i kondycję ich gospodarstw domowych, nie dziwi, że negatywnie oceniali oni zmiany, jakie zaszły w Polsce po 1989 roku.

Omawiane badania potwierdzają oczywistą prawidłowość, że im starszy wiek, tym gorsze oceny stanu zdrowia. Powszechnie stwierdzaną w badaniach prawidłowością jest także dodatni związek pomiędzy poziomem wykształcenia a stanem zdrowia i jego samooceną (zob. tab. 1). Porównanie odpowiedzi uzyskanych w badanej populacji długotrwale bezrobotnych z wynikami badań ogólnopolskich w tej grupie wieku wskazuje na gorszy stan zdrowia bezrobotnych, przy czym odsetek dobrze oceniających swoje zdrowie jest zbliżony w porównywanych zbiorowościach, natomiast wśród bezrobotnych nieco wyższy jest odsetek określających swoje zdrowie jako złe lub bardzo złe.

Wykres 1.

Jak często zdarzało się, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy brakowało w Pana(i) gospodarstwie domowym pieniędzy na: komunikację, środki czystości, żywność, świadczenia i opłaty, odzież i obuwie, leki i leczenie, rozrywkę/kulturę, wydatki związane z nauką dzieci? (procent odpowiedzi: „bardzo często” i „stale”)



**Tabela 1.**

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) stan swojego zdrowia?

	ogółem	wykształcenie				
		wyższe/niepełne wyższe	średnie zawodowe/ policealne	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe/ niepełne średnie	podstawowe lub niższe
bardzo dobry	3%	10%	3%	2%	3%	2%
raczej dobry	28%	32%	34%	28%	25%	28%
ani dobry, ani zły	38%	29%	32%	42%	42%	37%
raczej zły	24%	22%	26%	23%	23%	24%
bardzo zły	6%	3%	5%	2%	6%	9%
trudno powiedzieć	1%	4%	0%	3%	1%	0%

Źródło: jw.

Wśród długotrwale bezrobotnych jest także wyraźnie mniej osób niepełnosprawnych prawnie niż w całej interesującej nas grupie wieku – zaledwie 12% ma orzeczenie o niepełnosprawności. Wynika to z pewnością stąd, iż osoby w tym wieku mające orzeczenie najczęściej uzyskują renty z tytułu niezdolności do pracy, co wyklucza posiadanie statusu bezrobotnego. Blisko co czwarty długotrwale bezrobotny ma w swoim domu członka rodziny wymagającego stałego leczenia lub stałej opieki. Można zatem uznać, że dla około jednej trzeciej zbiorowości przeszkodą w znalezieniu pracy może być zły stan zdrowia, w przypadku zaś jednej czwartej, jednej piątej badanych taką przeszkodą może być konieczność sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

3. Wykształcenie, kwalifikacje i miejsce badanych na rynku pracy w przeszłości

Porównanie poziomu wykształcenia długotrwale bezrobotnych z grupy wieku 50+ z poziomem wykształcenia całego pokolenia wskazuje na kilka istotnych różnic. Wśród bezrobotnych – dotyczy to przede wszystkim mieszkańców miast – wyraźna jest przewaga osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Nieliczna jest natomiast grupa osób z wykształceniem wyższym oraz – szczególnie w mniejszych miastach i na wsi – z wykształceniem średnim i policealnym.¹² Podobnie jak w całym badanym pokoleniu także wśród długotrwale bezrobotnych, poziom

wykształcenia mieszkańców wsi jest generalnie niższy od poziomu wykształcenia mieszkańców miast.

Ważnym wskaźnikiem faktycznych kwalifikacji ludzi i ich pozycji społeczno-zawodowej jest wykonywany zawód. W omawianym badaniu pytano bezrobotnych o ostatnio wykonywany – przynajmniej przez rok – zawód. Łącznie ponad połowa badanych należała do dwóch grup zawodowych: robotników przemysłowych i rzemieślników (30%) oraz pracowników zatrudnianych przy pracach prostych (28%). Warto przy tym podkreślić, że choć jedna piąta badanych mieszkała na wsi, to żaden z nich nie pracował wcześniej jako rolnik, ogrodnik lub rybak.

Na tle osób po pięćdziesiątym roku życia, które pracują, zbiorowość długotrwale bezrobotnych charakteryzuje się niższymi kwalifikacjami, wykonywaniem prac mniej skomplikowanych i – zazwyczaj – związanych z niższym prestiżem społecznym.

Kwalifikacje, o które, między innymi, pytają pracodawcy, nawet w przypadku poszukiwania pracowników do wykonywania stosunkowo prostych zajęć, to: znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera oraz posiadanie prawa jazdy. Co piąty długotrwale bezrobotny deklarował, że zna jakiś język obcy na poziomie umożliwiającym prowadzenie w nim rozmów i korespondencji. Wydaje się, że część badanych przeceniła swoje kompetencje językowe, jeśli przypomnimy, że tylko co trzeci odbywał edukację na wyższym szczeblu niż zasadnicza szkoła zawodowa i że skuteczność nauczania języków obcych nie stanowiła w czasach ich młodości mocnej strony polskich szkół. Jeszcze gorzej wypadła znajomość obsługi komputera. Zaledwie co dziesiąty badany deklarował, że potrafi obsługiwać komputer biegle lub w podstawowym zakresie. Z jednej

¹² Pot. rozdz. 2, tab. 7, s.24.

Tabela 2.

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) stan swojego zdrowia?

	ogółem	wykształcenie				
		wyższe/niepełne wyższe	średnie zawodowe/ policealne	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe/ niepełne średnie	podstawowe lub niższe
bardzo dobry	3%	10%	3%	2%	3%	2%
raczej dobry	28%	32%	34%	28%	25%	28%
ani dobry, ani zły	38%	29%	32%	42%	42%	37%
raczej zły	24%	22%	26%	23%	23%	24%
bardzo zły	6%	3%	5%	2%	6%	9%
trudno powiedzieć	1%	4%	0%	3%	1%	0%

Źródło: jw.

strony nie ma się czemu dziwić, skoro respondenci nie mieli szansy na zdobycie tej sprawności w toku nauki szkolnej, ale z drugiej strony jest to wynik zasmucający, jeśli zważymy, że kursy komputerowe są bodaj najpopularniejszą ofertą szkoleniową urzędów pracy. Lepiej wygląda kwestia prowadzenia samochodu – połowa mężczyzn i jedna piąta kobiet ma prawo jazdy. Analiza zależności między posiadaniem omówionych tu umiejętności a poziomem wykształcenia potwierdza przypuszczenie, że najczęściej umiejętności te mają lepiej wykształceni bezrobotni.

Na pytanie o generalną ocenę własnych kwalifikacji połowa badanych oceniała je jako przeciętne, 30% jako małe, a 20% jako duże. Ta samoocena wypadła

zatem nie najgorzej. Ale mimo to aż dwie trzecie bezrobotnych uznało, że kwalifikacje, jakimi dysponują, nie są poszukiwane na lokalnym rynku pracy. Częściej uważały tak kobiety, bezrobotni z wykształceniem podstawowym i wyższym, mieszkańcy wsi oraz małych miast. Przydatność własnych kwalifikacji na rynku pracy szerszym niż lokalny, bezrobotni postrzegali podobnie, choć nieco mniej pesymistycznie (54% odpowiedzi „raczej nie są poszukiwane, zdecydowanie nie są poszukiwane”). Ta lepsza ocena sytuacji jest szczególnie widoczna w wypadku osób z wyższym wykształceniem, spośród których własne kwalifikacje za poszukiwane na lokalnym rynku pracy uznało tylko 26% badanych, na szerszym rynku pracy – prawie połowa (48%).

Tabela 3.

Długotrwale bezrobotni 50+ i pracujący 50+ według grup zawodowych w ostatniej i aktualnie wykonywanej pracy

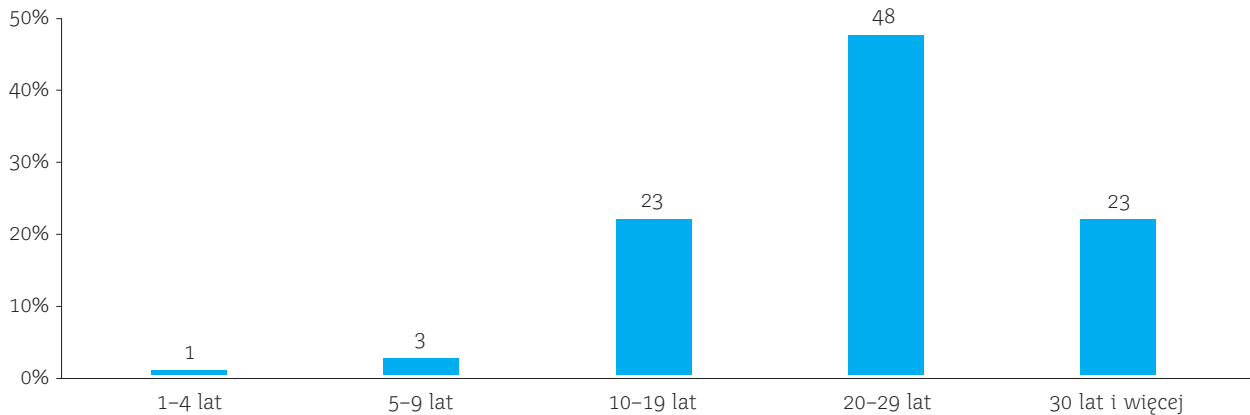
	bezrobotni	pracujący
parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2%	9%
specjaliści	2%	12%
technicy i inny średni personel	6%	13%
pracownicy biurowi	7%	7%
pracownicy usług osob. i sprzedawcy	13%	8%
rolnicy, ogrodnicy i rybacy	1%	18%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	30%	14%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11%	9%
pracownicy przy pracach prostych	28%	10%

Źródło: jw.; źródło danych dla pracujących: Bogdan Cichomski (kierownik programu), Tomasz Jerzyński i Marcin Zieliński, *Polskie Generalne Sondáže Społeczne: skumulowany komputerowy zbiór danych 1992-2005*, Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2006.



Wykres 2.

Jaki ogólny staż pracy Pan(i) posiada, tzn. ile lat łącznie przepracował(a) Pan(i) w całej swojej karierze zawodowej?



Źródło: Badanie „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” wykonane przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce.

Badani rozpoczynali pracę zawodową przeciętnie w wieku 20 lat; najpóźniej, co oczywiste, osoby z wykształceniem wyższym i niepełnym wyższym, najwcześniej zaś osoby po zasadniczych szkołach zawodowych lub mające wykształcenie niepełne średnie. Przeciętny bezrobotny w toku kariery zawodowej pracował średnio w czterech różnych zakładach pracy. Długotrwale bezrobotni nie należeli zatem do kategorii osób, które całe swoje życie zawodowe spędziły w jednym zakładzie pracy i po zwolnieniu nie umiały odnaleźć się na rynku pracy. Mieli doświadczenia wykonywania pracy u różnych pracodawców. W wypadku ponad 70% badanych ich kariera zawodowa trwała 20 lat i dłużej.

Z odpowiedzi na pytanie o staż pracy wynika, że wielu – nawet większość – spośród respondentów miała już staż wymagany do emerytury i właściwie nie pozostawało im nic innego, jak czekać na osiągnięcie wieku emerytalnego.

Badani mieli generalnie długi staż pracy, ale i długi okres bezrobocia. Większość nie po raz pierwszy znalazła się bez pracy (70%), a co drugi był bezrobotny co najmniej połowę z ostatnich 10 lat (1997-2007). Wielokrotne bezrobocie, przez okres co najmniej sześciu miesięcy, nieco częściej dotyczyło osoby o niższym wykształceniu i mieszkańców małych miast. Średnia długość trwania bezrobocia wynosiła cztery i pół roku, przy czym kobiety pozostawały bezrobotne średnio od pięciu lat, a mężczyźni krócej o rok. Najdłużej bez pracy pozostawały osoby słabiej wykształcone, mieszkańcy wsi i dużych miast liczących 100-200 tysięcy mieszkańców (średnio od pięciu lat), najkrócej mieszkańcy miast największych (średnio blisko cztery lata). To jak dużo

i jak często pojawiały się przerwy w karierze zawodowej zależało od płci, miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia.

Ostatnią pracę trwającą nie krócej niż pół roku badani wykonywali niemal równie często w przedsiębiorstwach państwowych, komunalnych lub spółdzielczych bądź w instytucjach sfery budżetowej (łącznie 53%), jak i w firmach prywatnych (44%). W sektorze publicznym niemal wszyscy zatrudniani byli na umowę o pracę. W firmach prywatnych na podstawie umowy o pracę miało zatrudnienie trzy czwarte pracujących tam respondentów.

Co ciekawe, najstabilniej wykształceni respondenci (z wykształceniem podstawowym) pracowali przed okresem bezrobocia głównie w przedsiębiorstwach i instytucjach państwowych, a wśród najlepiej wykształconych (z wykształceniem wyższym) w sektorze publicznym pracowała mniejszość badanych (zob. tab. 3). W świetle tych wyników można by sformułować hipotezę, że w wypadku osób słabo wykształconych jedną z przyczyn ich długotrwałego bezrobocia może być brak umiejętności dostosowania się do wymogów rynku i nawyki wyniesione z „opiekuńczych” instytucji publicznych. Ten czynnik nie wydaje się natomiast mieć istotnego znaczenia w zbiorowości najlepiej wykształconych bezrobotnych, gdyż większość z nich miała okazję poznać specyfikę pracy w sektorze prywatnym.

Tabela 4.

Jaka była forma własności tego zakładu pracy? (ostatnia wykonywana praca)

	wyższe/niepełne wyższe	średnie zawodowe/ policealne	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe/ niepełne średnie	podstawowe lub niższe
państwowe przedsiębiorstwo produkcyjne/ handlowe/usługowe, przedsiębiorstwo komunalne, spółdzielcze	35%	47%	43%	42%	51%
przedsiębiorstwo prywatne (polskie, zagraniczne lub mieszane)	50%	44%	43%	48%	36%
instytucja państwowa, sfera budżetowa (oświata, służba zdrowia)	11%	6%	10%	7%	9%
gospodarstwo rolne	0%	0%	2%	1%	2%
inne	4%	3%	2%	2%	1%
trudno powiedzieć	0%	0%	0%	0%	1%

Źródło: jw.

Okres pozostawania bez pracy był bardzo zróżnicowany. Na pytanie o to, kiedy badani przestali wykonywać ostatnią pracę uzyskano następujące odpowiedzi: przed 1991 rokiem – 10%, w latach 1991-2000 – 33%, w latach 2001-2004 – 28%, po 2004 roku – 28%. Respondenci zostawali zatem bezrobotnymi w różnym czasie, w różnych warunkach panujących w gospodarce i na rynku pracy. Najczęstszą przyczyną zwolnienia była likwidacja zakładu pracy lub stanowiska. Aż 84% badanych oceniała, że zwolnienie z pracy nie miało jakiegokolwiek związku z ich wiekiem, 9% zaś taki związek dostrzegało. Można to wyjaśnić faktem, iż znaczna część badanych straciła pracę przed pięćdziesiątką. Warto jednak zauważyć, że także osoby zwolnione w ciągu ostatnich trzech lat przed badaniem, a więc będące wówczas w bardziej zaawansowanym wieku, nie dostrzegały związków między utratą pracy a swoim wiekiem.

4. Aktualna sytuacja badanych na rynku pracy

Swoje szanse na znalezienie zatrudnienia badani oceniali bardzo pesymistycznie, co nie dziwi w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, mających niedobre doświadczenia na rynku pracy. Aż 87% respondentów uważało, że ich szanse na znalezienie pracy na lo-

kalnym rynku pracy w ciągu najbliższych miesięcy są raczej małe, bardzo małe lub żadne. Większymi optymistami byli mężczyźni niż kobiety. Bardziej wierzyły w swoją szansę osoby najlepiej wykształcone.

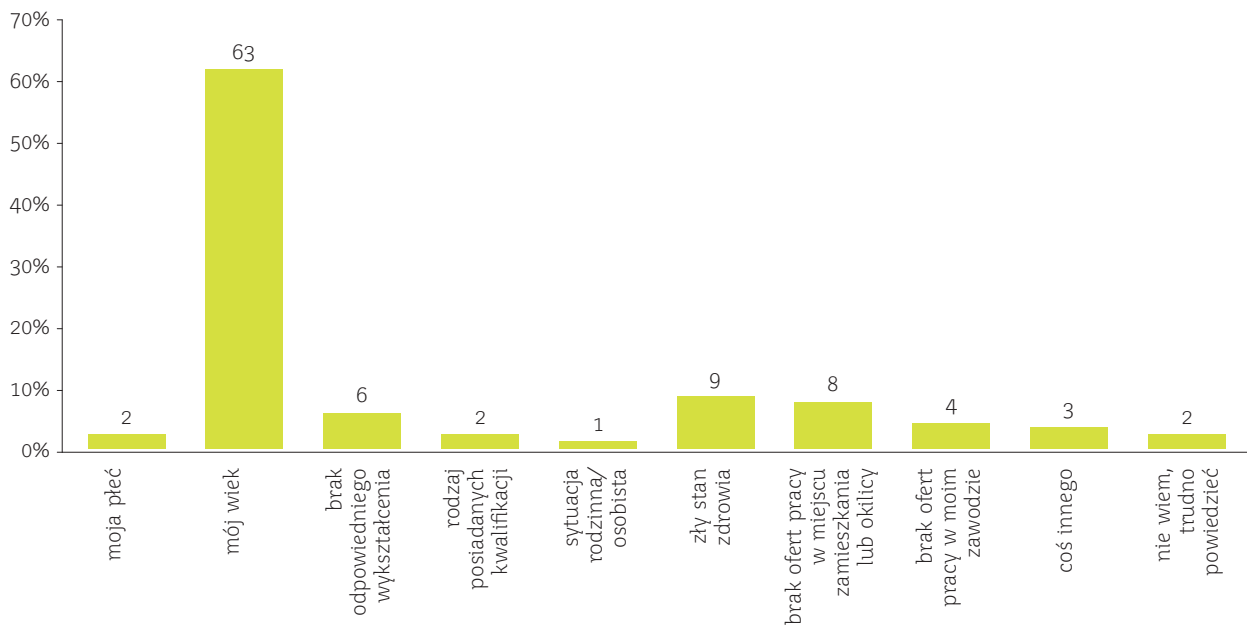
Na pytanie o przeszkody w znalezieniu pracy przez respondentów zdecydowana ich większość jako na główną przeszkodę (63%) wskazywała na wiek. W dalszej kolejności wymieniano zły stan zdrowia, brak ofert pracy w miejscu zamieszkania lub w niedalekiej od niego odległości (8%) i brak odpowiedniego wykształcenia (6%). Spośród tych, którzy nie wymienili wieku jako głównej bariery w znalezieniu pracy, co czwarty respondent wymieniał go jako drugą pod względem ważności przyczynę. Pozostałe drugorzędne powody to: brak ofert pracy w miejscu zamieszkania (19%), brak odpowiedniego wykształcenia (16%), zły stan zdrowia (11%), brak ofert w zawodzie (9%) oraz rodzaj posiadanych kwalifikacji (7%).

Odpowiedzi respondentów dotyczące przyczyn niepowodzeń w poszukiwaniu pracy na pierwszy rzut oka wydają się dowodzić, że mamy na rynku pracy do czynienia ze skrajną dyskryminacją osób po pięćdziesiątym roku życia z powodu ich wieku. Tymczasem należałoby uzyskane wyniki poddać bardziej wyważonej interpretacji. Zastanawiające jest, że prawie nikt (2% respondentów) nie wskazał na płeć jako na przeszkodę w znalezieniu pracy, a przecież blisko połowa badanych to kobiety i nie wydaje się, by w starszych



Wykres 3.

Co Pana zdaniem jest główną przeszkodą w znalezieniu przez Pana(i) pracy?



Źródło: jw.

grupach wieku niemal wcale nie występowało zjawisko dyskryminowania bezrobotnych kobiet. Tak dużo wskazań na wiek może wynikać z samego tematu badań sondażowych, który niejako koncentrował uwagę respondentów właśnie na tym czynniku. Być może, gdyby badanie dotyczyło problemów kobiet, to odpowiadając na to samo pytanie, znacznie więcej osób podkreślałoby znaczenie płci dla szans na rynku pracy. Zasadnicza przewaga wieku nad innymi czynnikami mogła wynikać także stąd, że badani wybierali z zaproponowanej listy tylko jedną odpowiedź. Nie pomijając możliwości oddziaływania na wyniki badania samej sytuacji badawczej, należy zastanowić się także nad inną interpretacją uzyskanych odpowiedzi. Mówiąc o wieku jako głównej przeszkodzie, respondenci mogli mieć na uwadze bardzo różne rodzaje barier: niechęć pracodawców wobec osób po pięćdziesiątce; świadomość badanych, że w tym wieku trudniej im zmienić charakter pracy i zdobyć nowe kwalifikacje; zmęczenie i mniejszy zapał w poszukiwaniu pracy; większe wymagania i oczekiwania, jakie w stosunku do warunków pracy oraz wynagrodzenia mają osoby będące pracownikami z wieloletnim stażem pracy. Ten kierunek interpretacji wzmacnia odnotowany przez ankietowanych fakt, iż w swobodnych wypowiedziach dość często podawali oni jako powody bezrobocia niskie zarobki, które nie motywują do poszukiwania pracy. Innych przesłanek takiego właśnie wyjaśnienia uzyskanych wyników dostarczają

odpowiedzi na pytanie z kwestionariusza wywiadu, czy respondenci rozważali możliwość zmiany zawodu lub zdobycia dodatkowych kwalifikacji. Aż 73% badanych odpowiedziało na nie negatywnie, a połowa z nich, jako przyczynę podała, że są za starzy do nauki i do zmian. Co więcej, jedna czwarta spośród deklarujących gotowość do zmiany zawodu nie potrafiła określić, jaki miałby on być.

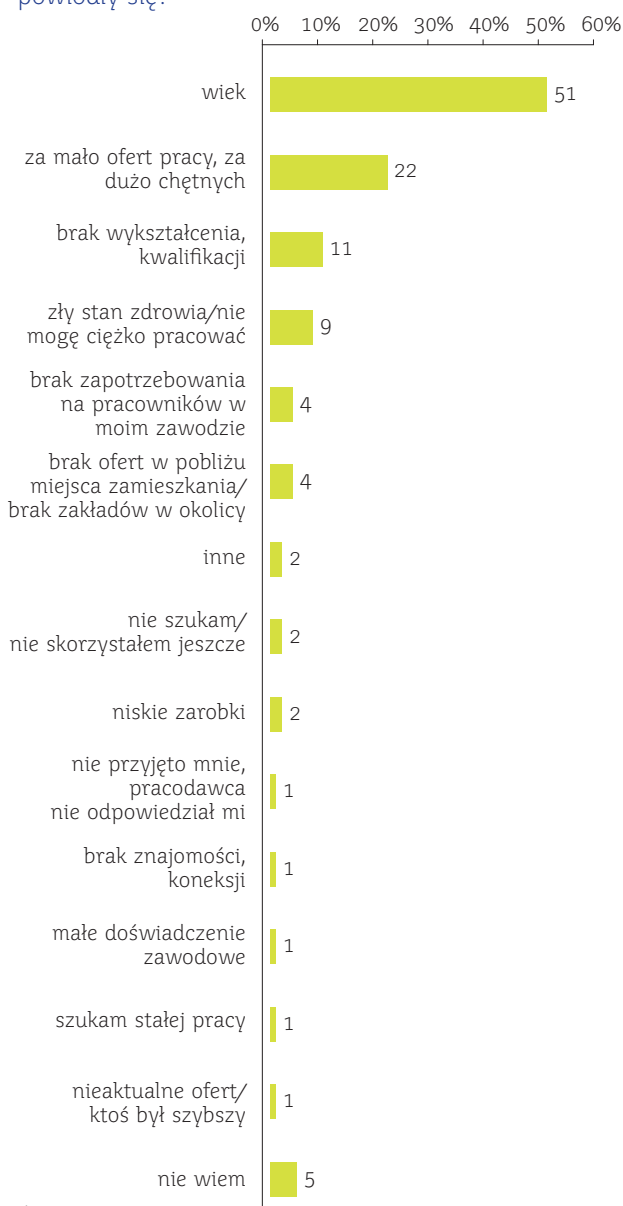
Wiek utrudnia znalezienie pracy, ale należy traktować go jako złożoną barierę, na której występowanie mają wpływ zarówno czynniki obiektywne (np. słaby stan zdrowia osób 50+, niedostosowanie kwalifikacji wielu spośród nich do potrzeb szybko zmieniającego się rynku pracy), jak i czynniki subiektywne, występujące i po stronie pracodawców (np. przekonanie, że pracownik starszy to pracownik ze złymi nawykami, mniej wydajny), i po stronie bezrobotnych (np. niechęć do zmian, zmęczenie, przekonanie, że w tym wieku, po wielu latach pracy pewnych ofert pracy nie wypada przyjmować), i po stronie instytucji rynku pracy (np. brak dobrych pomysłów na szkolenia dla starszych bezrobotnych).

Wiek nie jest jedyną znaczącą barierą w znalezieniu pracy. Respondenci zostali zapytani w otwartym pytaniu o to, jakie przede wszystkim warunki musiałyby zostać spełnione, aby mogli rozpocząć pracę zarobkową. Trzy najważniejsze czynniki, które mogłyby pomóc im w znalezieniu pracy to: godziwe zarobki (16%), wystę-

powanie ofert pracy (16%) i niższy wiek (13%). W dalszej kolejności wymieniano: wyższe kwalifikacje (9%), pracę dostosowaną do stanu zdrowia (7%), odpowiednią pracę (5%). Pozostałe czynniki miały mniej wskazań, ale podkreślić należy, że na liście stworzonej na podstawie otwartych odpowiedzi respondentów niezwykle skromnie reprezentowane są te uwarunkowania, które są zależne od samych bezrobotnych – wyższe kwalifikacje, posiadanie pomysłu na firmę, własna motywacja.

Wykres 4.

Jak Pan(i) sądzi, dlaczego działania te nie odniosły skutku? Dlaczego próby znalezienia pracy nie powiodły się?



Źródło: jw.

Dominują czynniki od bezrobotnego niezależne, takie jak wiek, warunki wynagrodzenia i pracy, występowanie ofert pracy w ogóle lub ofert pracy spełniających określone warunki.

Na pytanie o to, dlaczego próby znalezienia pracy podejmowane w ciągu ostatnich sześciu miesięcy nie powiodły się, połowa respondentów wskazuje na wiek jako przyczynę tych niepowodzeń.

Długotrwale bezrobotni niemal powszechnie (84% badanych) wyrażają pogląd, że pracodawcy mają bardzo negatywny lub raczej negatywny stosunek do osób po pięćdziesiątym roku życia poszukujących pracy. Dwie trzecie spośród nich spotkało się z odrzuceniem własnej oferty przez pracodawcę ze względu na wiek badanego. Wynika stąd, że wiek jest często, choć to formalnie niedopuszczalne, faktycznym kryterium oceny przydatności człowieka do pracy lub tylko najprostszą wymówką, jaką stosują pracodawcy, gdy odrzucają kandydata do pracy.

Doświadczenia bezrobotnych z kontaktów z pracodawcami stanowią bez wątpienia istotny, jeśli nie najważniejszy, powód uznawania wieku za przeszkodę w znalezieniu pracy. Interpretując te opinie w związku z odpowiedziami na inne pytania warto także zauważyć, że wskazywanie na wiek (cechę niezależną od woli czy aktywności bezrobotnego) jako głównego „winowajcę” bezrobocia to, w pewnym stopniu, przejaw ochrony obrazu samego siebie.

Z odpowiedzi na pytanie o to, dlaczego badani nie skorzystali z ofert zatrudnienia otrzymanych w ostatnim roku z urzędu pracy, wynika, że wiek jest także przez samych bezrobotnych traktowany jako przesłanka nieskorzystania z oferty. Ten powód podawał co dziesiąty badany. Najczęstszymi jednak przyczynami odrzucenia oferty były: zbyt niskie zarobki (29%), praca niezgodna z kwalifikacjami (20%), praca zbyt ciężka (20%), konieczność uciążliwych dojazdów (18%).

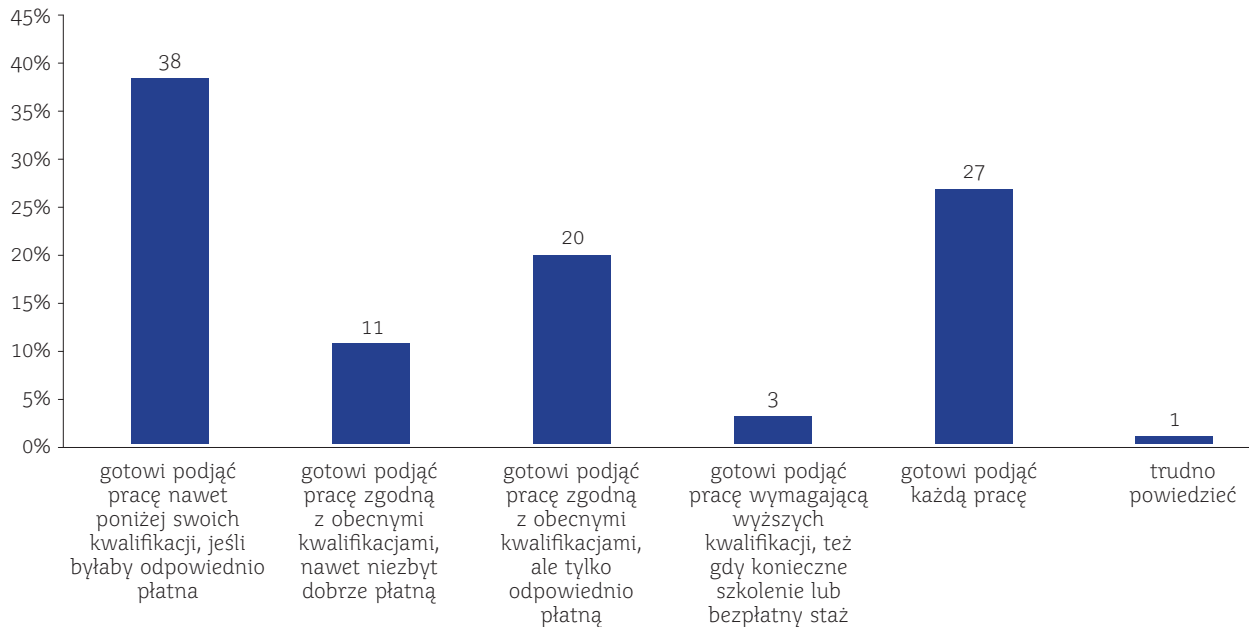
Jak przedstawiała się gotowość osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej pięćdziesięciu lat do podjęcia pracy?

Więcej niż co trzeci badany skłonny był podjąć pracę nawet poniżej posiadanych kwalifikacji, jeśli tylko płaca byłaby odpowiednio wysoka. Gotowość przyjęcia pracy zgodnej z kwalifikacjami, nawet niezbyt dobrze płatnej, deklarował co dziesiąty bezrobotny. Zainteresowanie każdym rodzajem pracy zgłaszało 27% respondentów, przy czym częściej były to osoby słabiej wykształcone. Bezrobotni lepiej wykształceni decyzję o podjęciu pracy uzależniają za to częściej od tego, czy byłaby to praca odpowiadająca ich kwalifikacjom bądź też od oferowanych zarobków. Tylko 3% badanych wskazało zainteresowanie pracą wymagającą wyższych kwalifikacji i poprzedzoną szkoleniem lub bezpłatnym stażem.



Wykres 5.

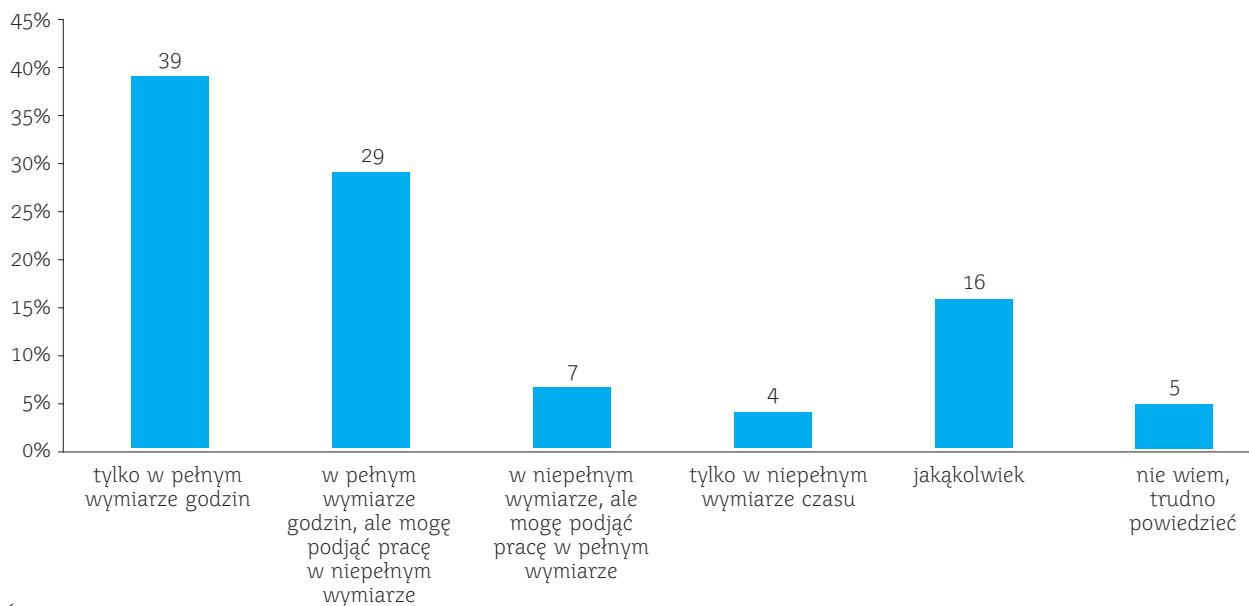
Jak określił(a)by Pan(i) swoją obecną sytuację? Które z poniższych stwierdzeń najbliższe jest Pana(i) odczuciom?



Źródło: jw.

Wykres 6.

Jeśli chciał(a)by Pan(i) pracować jako pracownik najemny, to w jakim wymiarze godzin?



Źródło: jw.

Ośmiu na dziesięciu bezrobotnych deklarowało gotowość podjęcia pracy niemal natychmiast (w obecnym lub w następnym tygodniu). Częściej byli to mężczyźni niż kobiety, bezrobotni młodszy, lepiej wykształceni. Wśród powodów, dla których nie mogliby natychmiast podjąć takiej pracy najczęściej wymieniano chorobę oraz sytuację rodzinną. Wynika stąd, że część osób zarejestrowanych w urzędach pracy i uznawanych za długotrwale bezrobotne jest de facto bierna zawodowo czy to z powodów zdrowotnych, czy to ze względu na sytuację w rodzinie.

Niemal wszyscy bezrobotni największe zainteresowanie wykazywali pracą najemną (91%). W tym 39% chciałoby pracować tylko w pełnym wymiarze godzin, choć 29% deklarowało, że wolałoby co prawda w pełnym wymiarze, ale są skłonni przyjąć pracę także w niepełnym wymiarze. Co szósty twierdził, że gotów byłby przyjąć pracę jakąkolwiek. Co dziesiąta badana osoba była zainteresowana głównie lub wyłącznie zatrudnieniem w niepełnym czasie pracy. Bezrobotni gotowi dostosować się do zaproponowanych warunków pracy w zakresie czasu pracy stanowili łącznie 52% badanych. Pod tym względem nie było żadnej różnicy między kobietami i mężczyznami. Natomiast wśród kobiet było wyraźnie więcej osób zainteresowanych wyłącznie pracą na część etatu. Relatywnie najmniejszą elastyczność w zakresie oczekiwanego wymiaru czasu pracy wykazali bezrobotni z wyższym wykształceniem.

W wywiadzie zapytano także o kwotę najniższego oczekiwanego wynagrodzenia. Minimalnym, wyliczonym jako średnia z uzyskanych odpowiedzi, wynagrodzeniem (netto), przy którym bezrobotni byliby gotowi podjąć pracę była kwota 1049,15 zł. Po dodaniu do niej składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy (PIT), można przyjąć, że kwota brutto owej oczekiwanej minimalnej płacy to 1600 zł. W pierwszym kwartale 2007 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej (bez wypłat nagród rocznych) wynosiło 2580,38 zł, a zatem oczekiwane przez badanych minimalne wynagrodzenie stanowiło 62% przeciętnego. W porównaniu z minimalnym wynagrodzeniem 936 zł (od 1 stycznia 2007) oczekiwana kwota była o 664 zł wyższa i stanowiła 171% płacy minimalnej. Minimalne oczekiwania długotrwale bezrobotnych znacznie zatem przewyższały płacę minimalną, co bez wątpienia obniżało ich atrakcyjność w oczach potencjalnych pracodawców.

Niższe wymagania pod względem płacowym miały bezrobotne kobiety (970,50 zł) niż mężczyźni (1111,39 zł). Im wyższy poziom wynagrodzenia tym większe oczekiwania finansowe bezrobotnych (osoby z wyższym wykształceniem – 1196,84 zł, osoby z wykształceniem podstawowym – 899,30 zł). Najwyższego wynagrodze-

nia (1071,28 zł) oczekiwały osoby w wieku 56-59 lat, a najniższego (971,74 zł) osoby wieku 60-65 lat.

W gospodarce rynkowej, nie mniej ważną niż praca najemna, drogą do własnych źródeł dochodów i uzyskania zatrudnienia jest podjęcie działalności gospodarczej. To rozwiązanie cieszyło się bardzo małym zainteresowaniem badanych bezrobotnych. Tylko 8% respondentów deklarowało, że bierze pod uwagę podjęcie własnej działalności gospodarczej, a dominującym powodem takich zamierzeń jest chęć uzyskania godziwych zarobków (64% wskazań), a także brak innych możliwości zatrudnienia (45% wskazań) i pragnienie przezwyższenia bezrobocia (33% wskazań). Motywację, które można by określić jako możliwość samorealizacji – chęć wykorzystania własnej wiedzy, doświadczenia zawodowego, realizacja dobrego pomysłu na biznes – miały wyraźnie mniejsze znaczenie. Działalność gospodarcza nie jest zatem, co nie dziwi biorąc pod uwagę kwalifikacje i drogę życiową badanych, żadną faktyczną alternatywą dla pracy najemnej. Jeśli zaś chodzi o te osoby, które w ogóle biorą pod uwagę podjęcie działalności gospodarczej, to ich motywacja łączy się z koniecznością, a nie przekonaniem, że jest to dobra droga dla znalezienia swojego miejsca na rynku pracy. Obawy osób, które wcale nie rozważały możliwości rozpoczęcia działalności gospodarczej związane były z brakiem umiejętności, doświadczenia („nie umiałbym poprowadzić”, „nie nadaję się” – 48%) oraz z ryzykiem niepowodzenia, stratami (43%). Badani podchodzili zatem do możliwości prowadzenia działalności gospodarczej z dużą ostrożnością, ale i realizmem. Większość respondentów (66%) za główny czynnik zniechęcający do założenia własnej firmy uważa brak pieniędzy na rozpoczęcie takiej działalności.

Co dziesiąty długotrwale bezrobotny poważnie brał pod uwagę możliwość wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy. Częściej byli to mężczyźni i osoby lepiej wykształcone. Blisko 80% badanych nie było w ogóle zainteresowanych takim rozwiązaniem. Te wyniki nie zaskakują, gdyż emigrację zarobkową bardzo rzadko wybierają osoby w wieku respondentów, zwłaszcza wówczas, gdy nie mają za sobą doświadczeń w kontaktach z zagranicą. Warto natomiast podkreślić, że co drugi badany (45%) deklarował gotowość podjęcia pracy poza miejscem stałego zamieszkania, gdyby otrzymali ofertę zgodną z ich kwalifikacjami i odpowiednio płatną. Nie ustalono, jak wysokie miałyby być to wynagrodzenie i czy bezrobotni byliby skłonni wyjechać ze swojej miejscowości tylko pod tymi dwoma warunkami.



5. Długotrwale bezrobotni a instytucje rynku pracy

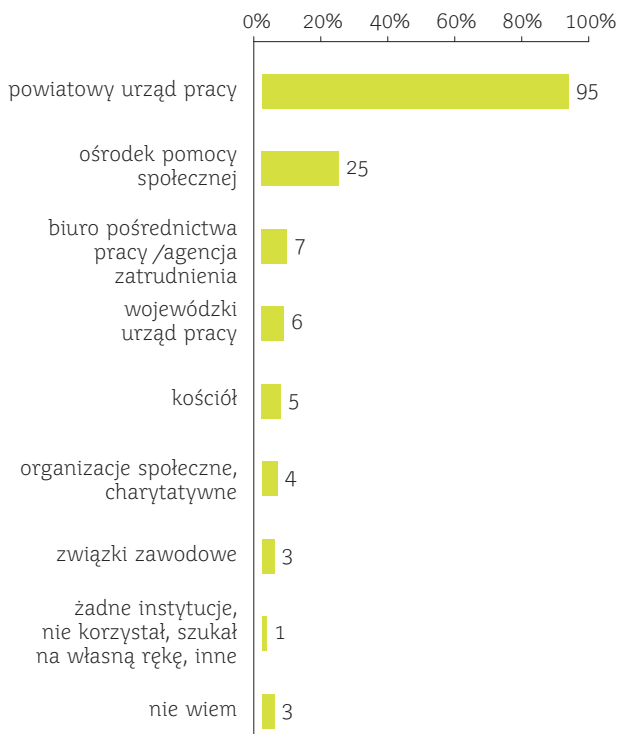
Powiatowe urzędy pracy są dla bezrobotnych po pięćdziesiątce podstawowymi i najważniejszymi instytucjami, w których poszukują oni pracy oraz różnego rodzaju informacji i usług.

Do oferty powiatowych urzędów pracy sięgali właściwie wszyscy bezrobotni (95%). Co czwarty uzyskiwał świadectwa z ośrodka pomocy społecznej, znacznie częściej były to osoby z wykształceniem podstawowym (30%) niż z wyższym (10%) oraz – co zrozumiałe – z gospodarstw domowych o niskich dochodach. Z usług innych instytucji rynku pracy – agencji zatrudnienia i wojewódzkiego urzędu pracy – korzystało znacznie mniej bezrobotnych (odpowiednio – 7% i 6%). Krąg instytucji, w którym obracają się badani jako uczestnicy rynku pracy jest zatem ograniczony w zasadzie do środowiska lokalnego (gmina, powiat).

Jeśli chodzi o sposoby poszukiwania pracy, to długotrwale bezrobotni z pokolenia 50+ nie wyróżniają się

Wykres 7.

Z usług, których wymienionych niżej instytucji Pan(i) korzystał(a), poszukując pracy lub różnego rodzaju informacji czy usług?



Źródło: jw.

jakoś szczególnie na tle ogółu bezrobotnych w naszym kraju. Najczęściej zwracają się do powiatowych urzędów pracy (86%). Stosunkowo popularne jest również przeglądanie ogłoszeń prasowych (45%), poszukiwanie pracy przez krewnych i znajomych (43%) oraz bezpośrednio u pracodawców (32%).

Są zatem wśród bezrobotnych tacy, którzy korzystają z ofert różnych instytucji obecnych na rynku pracy i tacy, do których oferta ta nie dociera lub nie jest dla nich interesująca. Połowa badanych oceniła bardzo nisko swoją wiedzę o usługach świadczonych przez różne instytucje na rzecz bezrobotnych (jako bardzo małą lub małą). Wśród instytucji rynku pracy bezrobotni najlepiej znają urzędy pracy (powiatowe i wojewódzkie). Spontanicznie wskazało na nie 71% badanych. Ponadto 16% respondentów wymieniało ośrodki pomocy społecznej, a 4% agencje i biura pośrednictwa pracy. Aż 28% stwierdziło w odpowiedzi na stawiane pytanie, że nie zna żadnych tego typu instytucji. Dowodzi to, że do wymienianych wcześniej barier utrudniających bezrobotnym znalezienie zatrudnienia dodać można także barierę informacyjną.

W badaniach zapytano bezrobotnych o ocenę instytucji i organizacji działających na rzecz bezrobotnych. Osoby mające bezpośrednie doświadczenia w kontaktach z tymi instytucjami najbardziej zdecydowanie wyrażały opinie na temat najlepiej znanych sobie instytucji – PUP i OPS. W przypadku PUP odsetek ocen pozytywnych był niemal taki sam, jak odsetek ocen negatywnych (odpowiednio – 45%, 46%). Jeśli chodzi o OPS – przeważały oceny pozytywne (46% wobec 36%). Złą reputacją cieszyły się natomiast agencje zatrudnienia (44% ocen negatywnych i 22% ocen pozytywnych). Największe kłopoty badani mieli z oszacowaniem działalności związków zawodowych, organizacji społecznych i kościoła, co wyrażało się bardzo wysokim odsetkiem odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W przypadku PUP, OPS, agencji zatrudnienia, największa liczba respondentów mających kontakt z tymi instytucjami wyrażała pogląd, że ich zainteresowanie indywidualnymi potrzebami klientów jest powierzchowne. Z opinią, że pracownicy tych instytucji w pełni rozumieją indywidualne potrzeby klientów, zgadzał się co piąty korzystający z usług OPS i PUP i zaledwie 4% korzystających z usług agencji zatrudnienia.

Badani poszukiwali w wymienionych wyżej instytucjach przede wszystkim ofert pracy (93%). Rzadko sami zgłaszali swoją ofertę (5%). Na drugim miejscu znalazły się sprawy związane z pomocą finansową (z zasiłkiem dla bezrobotnych – 26%, poszukiwaniem możliwości wsparcia finansowego – 21%). Relatywnie rzadko szukano informacji i porad (łącznie 25% wskazań).

Zdaniem większości bezrobotnych instytucje rynku pracy powinny przede wszystkim „dawać pracę”, zaj-



mować się poszukiwaniem ofert pracy. Niemal co siódmy badany wskazywał na konieczność organizowania większej liczby szkoleń bądź potrzebę szkoleń zgodnych z zapotrzebowaniem rynku pracy. Co dziesiąty mówił o konieczności utrzymywania przez instytucje rynku pracy kontaktu z pracodawcami i kierowanie bezrobotnych do konkretnego pracodawcy. W wypowiedziach badanych pojawiły się również takie, jak „nie ganiać nas co miesiąc, organizować spotkania z pracodawcami” czy „nie wysyłać tam, gdzie nie ma pracy”. Postulat utrzymywania przez urzędy pracy kontaktu z pracodawcami wynika stąd, że często oferty pracy dawane bezrobotnym są nieaktualne albo urzędnicy sami nie mają pomysłu na to, gdzie kierować bezrobotnych, aby znaleźli oni pracę. Tego typu wypowiedzi badanych

wskazują na niewystarczające rozeznanie urzędów pracy w sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Relatywnie niewielu respondentów (łącznie 12% odpowiedzi) oczekiwało od instytucji rynku pracy wsparcia finansowego, zainteresowania ich warunkami życia. Wygląda więc na to, że bezrobotni oczekują wsparcia socjalnego głównie od instytucji pomocy społecznej, a nie instytucji rynku pracy.

Osoby zarejestrowane w urzędach pracy mają możliwość korzystania z różnych form aktywizacji zawodowej. Dwie trzecie badanych deklaroowało gotowość odbicia przygotowania zawodowego u pracodawcy, bez nawiązywania stosunku pracy, w okresie do sześciu miesięcy oraz podjęcia prac społecznie użytecznych. Blisko połowa gotowa byłaby podjąć prace interwencyjne lub roboty publiczne. Co czwarty badany byłby zainteresowany wolontariatem. Preferowane zatem były takie zajęcia, które dają dochody i nadzieję na dłuższe zatrudnienie. Trudno ocenić, na ile te deklaracje zostałyby zrealizowane, gdyby bezrobotni faktycznie otrzymali takie oferty. Tymczasem w ciągu ostatnich 12 miesięcy 68% respondentów nie otrzymało z PUP żadnej oferty pracy. Ponadto 91% nie otrzymało oferty udziału w szkoleniach. Z własnej inicjatywy informacji na temat dostępnych kursów i szkoleń poszukiwał zaledwie co czwarty bezrobotny. Aż 93% badanych nie otrzymała w ciągu ostatniego roku żadnej oferty prac interwencyjnych lub robót publicznych. Z odpowiedzi badanych wyłania się obraz bardzo małej aktywności urzędów pracy w stosunku do badanej zbiorowości bezrobotnych, ale i niewielki poziom ich własnej inicjatywy.



5 Bezrobotni w wieku 50+ w działaniach instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych

Pracodawcy byli zaangażowani w stosunkowo niewielkim stopniu w aktywizację zawodową bezrobotnych w ramach oferty urzędów pracy. W opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy trudna sytuacja bezrobotnych 50+ wynika przede wszystkim stąd, że oferty pracy są słabo dopasowane do możliwości, potrzeb i oczekiwań tej grupy bezrobotnych. Najwięcej rozmaitych działań w zakresie ich aktywizacji podejmowały powiatowe urzędy pracy. Były to najczęściej: doradztwo zawodowe, kursy i szkolenia oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, prace społecznie użyteczne oraz roboty publiczne. Oferta publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy była niejednakowa, co wynika z ustawowego podziału zadań, ale ma też związek z tym, że do instytucji tych kierują się inne grupy bezrobotnych. Tym także należy tłumaczyć odmienną opinię o bezrobotnych 50+ wyrażanych przez przedstawicieli różnych instytucji rynku pracy. Znaczna część badanych aktorów rynku pracy ocenia ofertę dla bezrobotnych 50+ jako wystarczającą i różnorodną. Większość propozycji zmian skupia się na doskonaleniu szkoleń.

1. Działania realizowane i ich ocena

Osoby bezrobotne mające pięćdziesiąt lat i więcej zaliczane są w Polsce do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Powoduje to, że – zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 49 ustawy) – są adresatami szczególnych form aktywizacji zawodowej, takich jak prace interwencyjne, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, roboty publiczne (w pełnym wymiarze czasu pracy). Ponadto mogą korzystać, na ogólnych warunkach, z innych form aktywizacji zawodowej i z pośrednictwa pracy. Do tej kategorii bezrobotnych i poszukujących pracy adresowane są też specjalne programy inicjowane przez podmioty publiczne (np. „50 PLUS”), często współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Za aktywizację zawodową bezrobotnych odpowiadają przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia, te zaś współpracują z licznymi partnerami – innymi instytucjami rynku pracy, pracodawcami, organizacjami pozarządowymi, związkami zawodowymi, instytucjami pomocy społecznej itd. Jest zatem wielu aktorów rynku pracy, którzy w większym lub mniejszym stopniu wpływają na jego sytuację.

Badania sondażowe (ilościowe) Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce prowadzone były wśród następu-

jących aktorów rynku pracy: pracodawcy, powiatowe urzędy pracy, wojewódzkie urzędy pracy, agencje zatrudnienia, organizacje non-profit realizujące programy z zakresu rynku pracy. Badania jakościowe (w formie wywiadów pogłębionych) przeprowadzono z osobami reprezentującymi związki zawodowe, związki pracodawców i administrację publiczną. Źródłem informacji i ocen na temat działań prowadzonych na rzecz bezrobotnych przez wspomniane podmioty były zatem deklaracje osób reprezentujących je w sondażu. Ani owe informacje, ani oceny nie podlegały weryfikacji na podstawie innych źródeł.

Oczywiste jest, że najważniejszym sposobem, w jaki pracodawcy mogą przyczynić się do poprawy sytuacji osób bezrobotnych, które przekroczyły pięćdziesiąty rok życia, jest ich zatrudnienie. W tym sensie należy ich uznać za najważniejszych aktorów rynku pracy. W badaniu sondażowym dążono, między innymi, do ustalenia, w jakim stopniu pracodawcy uczestniczą w organizowanej przez urzędy pracy aktywizacji osób bezrobotnych. Okazało się, że osoby po pięćdziesiątce zatrudniało w różnych okresach 16% firm prywatnych i 36% instytucji państwowych w ramach prac interwencyjnych. Do prac tego typu relatywnie częściej zatrudniały pracownikami firmy budowlane oraz usługowe, rzadziej natomiast działające w przemyśle lub handlu. Wśród instytucji państwowych najczęściej z tej formy

zatrudnienia korzystały jednostki administracji publicznej. Mimo możliwości przedłużenia czasu trwania prac interwencyjnych dla bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia do 24 miesięcy, w badanych zakładach i instytucjach trwały one zazwyczaj do 6 miesięcy. Jeszcze rzadziej niż prace interwencyjne pracodawcy oferowali przygotowanie do wykonywania zawodu bez nawiązywania stosunku pracy. Osoby po pięćdziesiątym roku życia uczestniczyły w tej formie zawodowej aktywizacji zaledwie w 7% firm prywatnych i 10% instytucji państwowych. Pozytywnie należy natomiast ocenić fakt, że osoby przyjmowane na przygotowanie do zawodu najczęściej były zatrudniane na dłużej.

W opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy trudna sytuacja osób w tej grupie wiekowej wynika przede wszystkim stąd, że nieznaczna część ofert pracy dostępnych na lokalnym rynku jest kierowana do pięćdziesięciolatków, czy też nadaje się dla tej kategorii bezrobotnych. Oferty te są też słabo dopasowane do ich potrzeb i oczekiwań. Tym większe znaczenie aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Najwięcej różnego rodzaju działań w tym zakresie podejmowały, co wynika z ich obowiązków ustawowych, powiatowe urzędy pracy. Najczęściej wymienianymi formami aktywizacji bezrobotnych 50+ były: doradztwo zawodowe (86%), kursy i szkolenia (84%) oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (79%). Wśród innych relatywnie często podejmowanych działań wymieniano oferty prac społecznie użytecznych (66%) oraz robót publicznych (59%). Znacznie rzadziej powiatowe urzędy pracy oferowały tej grupie bezrobotnych porady psychologa (21%), doradztwo prawne (18%) oraz wolontariat (5%). Wojewódzkie urzędy pracy najczęściej prowadziły: doradztwo zawodowe (82%), poradnictwo psychologiczne (53%) oraz kursy i szkolenia (31%). W zakresie wsparcia psychologicznego te dwie publiczne instytucje rynku pracy uzupełniały się. Natomiast w zakresie doradztwa zawodowego i szkoleń ich oferta WUP realizowana była niejako równoległe do działań PUP.

Jeszcze inaczej wyglądała oferta agencji zatrudnienia dla bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia. Po pierwsze, jedna trzecia spośród badanych agencji nie podejmowała w ciągu ostatniego roku działań aktywizujących tę zbiorowość. Te agencje, które to robiły, najczęściej deklarowały: doradztwo zawodowe (44%), kursy i szkolenia (37%), porady psychologa (24%) i doradztwo prawne (24%).

Różnice w ofercie publicznych służb zatrudnienia (WUP i PUP) i agencji zatrudnienia wynikają głównie z zakresu ich określonych przez prawo zadań oraz roli poszczególnych instytucji na rynku pracy. Innym czynnikiem różnicującym mógł być sposób postrzegania dotkliwości problemu bezrobocia w populacji 50+. Ponad połowa przedstawicieli WUP (67%) i PUP (60%) uważała,

że problem bezrobocia dotyczy tej kategorii w sposób szczególny. Taki sam pogląd wyraził tylko co czwarty ankietowany przedstawiciel agencji zatrudnienia, a 27% badanych z tej grupy nie miało wyrobionej opinii na ten temat. Zatem nie tylko zakres i formy działań, ale i diagnoza problemu bezrobocia w populacji 50+ różniły instytucje publiczne od niepublicznych.

Z badań wynika, że podstawowe usługi rynku pracy kierowane są do ogółu bezrobotnych i nie można wyodrębnić tu oferty przeznaczonej specjalnie dla osób w wieku 50+. Na przykład, wszystkie badane instytucje organizowały na dużą skalę szkolenia i kursy, ale tylko niewielką ich część dedykowały specjalnie osobom w wieku 50+. W odpowiedzi na pytanie o to, jakie inne, poza kursami i szkoleniami, formy aktywizacji planowane były z myślą o bezrobotnych w wieku pięćdziesięciu lat i więcej, respondenci z PUP wymieniali najczęściej roboty publiczne i prace interwencyjne (30%) oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (20%), a przedstawiciele WUP wskazywali na poradnictwo zawodowe (31%) oraz doradztwo psychologiczne i prawne (18%). Najwięcej osób stwierdziło jednak, że ich instytucje nie podejmowały żadnych tego typu działań: 83% w agencjach zatrudnienia, 51% w wojewódzkich urzędach pracy i 36% w powiatowych urzędach pracy.

Działania badanych instytucji na rzecz bezrobotnych w wieku 50+ w zasadzie nie wykraczały poza formy i instrumenty określone w ustawie. Najbardziej spektakularna aktywność urzędów pracy dedykowana tej grupie bezrobotnych koncentrowała się na realizowanym przez niektóre PUP rządowym programie „50 PLUS”. Program ten spotkał się z dużym zainteresowaniem beneficjentów. Pracownicy PUP ocenili pozytywnie jego efekty, zwłaszcza w wypadku bezrobotnych w starszym wieku o niskich kwalifikacjach.

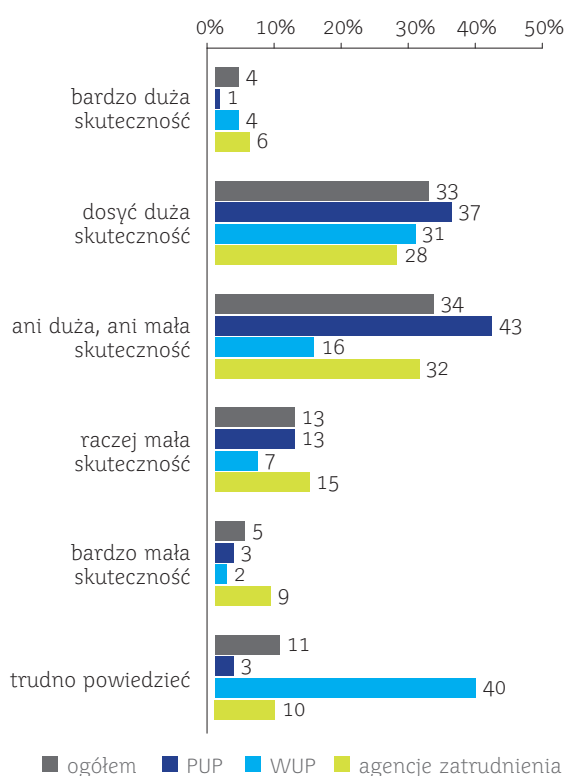
Generalnie jednak przedstawiciele badanych instytucji rynku pracy umiarkowanie pozytywnie oceniali skuteczność działań podejmowanych na rzecz osób bezrobotnych 50+ (zob. wykres 1). Wiąże się to niewątpliwie z faktem, iż aktywność tej grupy w poszukiwaniu pracy nie była oceniana zbyt wysoko. Oceniano ją gorzej niż aktywność osób młodszych. Niższa aktywność osób starszych wiąże się, zdaniem badanych, głównie z ich niskim poczuciem wartości, zniechęceniem związanym z nieudanymi próbami znalezienia pracy, a także świadomością braku odpowiednich kwalifikacji.

Dużo bardziej entuzjastyczne opinie na temat efektywności programów rynku pracy mieli przedstawiciele organizacji non-profit, będących realizatorami tychże programów. Badanie obejmowało głównie jednostki uczestniczące w programie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia”. Formy ich pracy z bezrobotnymi



Wykres 1.

Jak ogólnie ocenia Pan(i) skuteczność działań podejmowanych przez Pana(i) urząd pracy/agencję zatrudnienia na rzecz osób bezrobotnych w wieku powyżej pięćdziesięciu lat, wyrażającą się obniżeniem liczby osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej? N=221



Źródło: Badanie „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” wykonane przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce.

to najczęściej: *coaching* i doradztwo związane z rozpoczęciem działalności gospodarczej, szkolenia związane z rozpoczęciem działalności gospodarczej, poradnictwo psychologiczne oraz jednorazowe wsparcie finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Podejmowane były również inne działania, jednak raczej w sporadycznych przypadkach, takie jak: szkolenia komputerowe, trening motywacyjny, opracowanie biznesplanów, pomoc wolontariuszy na początku działalności, organizowanie grup samopomocy w formie klubu przedsiębiorców 50+. Omawiany program był zatem adresowany do wąskiej, wyselekcjonowanej grupy osób zdecydowanych podjąć samodzielną działalność gospodarczą. Nie dziwi więc, że zainteresowanie ofertą aktywizującą ze strony osób bezrobotnych w wieku pięćdziesięciu lat i więcej najczęściej oceniane było jako bardzo duże lub dosyć duże. Kolejnym

analizowanym programem był program Ministerstwa Gospodarki i Pracy „50 PLUS”. W niemal wszystkich organizacjach non-profit słyszano o tym programie (23 jednostki), ale tylko pięć brało w nim udział. Działania podejmowane w ramach programu „50 PLUS” dotyczyły najczęściej: *coachingu*, warsztatów psychologicznych, szkoleń zawodowych w zakresie marketingu, księgowości, pisania biznes planów oraz wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności. Największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyły się szkolenia zawodowe oraz wsparcie finansowe, najmniejszym zaś *coaching* i poradnictwo psychologiczne.

Bardzo wysoka ocena programów specjalnych formułowana przez przedstawicieli organizacji non-profit może wynikać z ich faktycznej wysokiej efektywności. Należy jednak pamiętać o tym, że te organizacje, jako uczestnicy i współorganizatorzy owych programów, są bardzo zainteresowane upowszechnianiem informacji o dobrych rezultatach prowadzonych przez siebie działań. Bardzo często środki finansowe na realizację takiego programu decydują o możliwościach dalszej działalności organizacji.

Z przeprowadzonych badań wynika, że największą ofertę dla bezrobotnych 50+ mają powiatowe urzędy pracy. Nie jest to jednak rezultat jakiejś szczególnej kreatywności tych instytucji w poszukiwaniu rozwiązań dla tej grupy bezrobotnych, lecz wynik realizacji zapisów ustawowych i programów rządowych. Dużo uboższa jest oferta agencji zatrudnienia i organizacji non-profit – adresowana do szczególnych grup bezrobotnych po pięćdziesiątce. Te pierwsze mają zapewne klientów lepiej wykształconych, bardziej zainteresowanych szkoleniami, zmianą lub podwyższeniem kwalifikacji. Drugie zaś, uczestnicząc w programach specjalnych, koncentrują się na osobach gotowych podjąć działalność gospodarczą, a te stanowią bardzo niewielki i nie-reprezentatywny odsetek zbiorowości bezrobotnych. Wydaje się też, że agencje zatrudnienia i organizacje non-profit mają stosunkowo niewielu klientów długotrwale bezrobotnych.

2. Proponowane działania, formy aktywizacji

Tylko nieliczni pracodawcy, poproszeni o wskazanie propozycji działań, które mogłyby zachęcać do zatrudniania pracowników po pięćdziesiątce, przedstawili swoje pomysły. Najczęściej mówili o ulgach dla pracodawców – w podatku i w składkach na ubezpieczenie społeczne. Proponowali ponadto wsparcie ze strony państwa w formie dotacji – dofinansowania dla pracodawców decydujących się zaangażować starszych pracowników. Chociaż, jak była o tym mowa, większość badanych z tej

grupy respondentów wyrażała opinię, że obowiązujący aktualnie okres ochronny dla osób w wieku przedemerytalnym jest odpowiedni i deklarowała, że jego przedłużenie z poprzednio obowiązujących dwóch lat do czterech lat nie zniechęciło ich do zatrudniania starszych osób, to część badanych w odpowiedzi na pytanie o zachęty dla pracodawców postulowała jego skrócenie.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy byli proszeni o zaproponowanie dodatkowych, w stosunku do już realizowanych, działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia. Blisko jedna trzecia badanych nie potrafiła wymienić żadnych tego typu przedsięwzięć. Pojawiały się nawet odpowiedzi, że w tej sprawie robi się już wszystko, co jest możliwe do zrobienia. Brak pomysłów na dodatkową aktywizację bezrobotnych lub brak takiej potrzeby najczęściej deklarowali pracownicy PUP (łącznie 41%), najrzadziej zaś – pracownicy agencji zatrudnienia (łącznie 31%). W kilku agencjach zatrudnienia padły odpowiedzi, że działaniami takimi powinny zajmować się tylko dofinansowywane przez państwo urzędy pracy, a nie agencje zatrudnienia.

Najwięcej propozycji przedstawiciele instytucji rynku pracy dotyczyło organizacji różnego rodzaju dodatkowych kursów: zawodowych, językowych, komputerowych, orientacji na rynku pracy i przedsiębiorczości. Łącznie o potrzebie szkoleń mówiło 22% badanych. Wśród innych zgłaszanych stosunkowo często pomysłów znalazły się: udzielanie pomocy psychologicznej (12%), zwiększenie środków finansowych na działania na rzecz tej grupy (7%) oraz realizacja specjalnych programów dla tej grupy (8%). Ten ostatni postulat zgłaszały głównie urzędy pracy. Respondenci przedstawili także wiele innych propozycji, które można by następująco pogrupować: działania promocyjno-informacyjne (kampania społeczna na wzór kampanii dotyczących osób niepełnosprawnych, prezentacje regionalne), indywidualizacja pośrednictwa pracy i wsparcia bezrobotnych, poprawa jakości szkoleń (m.in. lepsze dostosowanie do wieku uczestników), zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uelastycznienie czasu pracy, zwiększenie osłony socjalnej dla osób bezrobotnych (wcześniejsze emerytury, stały zasiłek umożliwiający zdobycie kwalifikacji zawodowych na poziomie europejskim).

Według przedstawicieli organizacji non-profit osoby bezrobotne po pięćdziesiątce potrzebują przede wszystkim szkoleń zawodowych aktualizujących kwalifikacje (np. obsługa komputera, wiedza z zakresu prawa pracy, spraw kadrowych i płacowych), indywidualnego doradztwa, pomocy psychologa. Wsparcie to szczególnie potrzebne jest w początkowym okresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Często badani dostrzegali również potrzebę wsparcia finansowego początkujących przedsiębiorców, a zwłaszcza pomocy

w uzyskaniu dotacji unijnych bądź ulg podatkowych w pierwszym okresie prowadzenia działalności gospodarczej. W nielicznych przypadkach wskazywano, że osoby po pięćdziesiątym roku życia oczekują pomocy przy znalezieniu nowego miejsca pracy w ramach usług pośrednictwa pracy, a także, że potrzebne są przejrzyste regulacje prawne i bardziej przyjazne warunki rozwoju przedsiębiorczości. Silny akcent na przedsiębiorczość w opiniach zebranych w organizacjach non-profit świadczy, naszym zdaniem, o tym, że pracownicy tych organizacji mają ogłęd sytuacji bezrobotnych ograniczonej do sytuacji beneficjentów realizowanych przez nich programów.

Na uwagę zasługuje fakt, iż szkolenia są zarazem najczęściej realizowaną formą aktywizacji, jak i najczęściej proponowaną. Szkolenia zatem prowadzone są na dużą skalę, ale najwyraźniej w wypadku populacji 50+ nie przynoszą oczekiwanych efektów lub jest ich nadal za mało. O tym, jakie mogą być tego powody mówili uczestnicy badań jakościowych. Zwracano uwagę, że w starzejącym się pokoleniu nie ma nawyków kształcenia ustawicznego, a mobilność zawodowa jest bardzo ograniczona. Ponadto system kształcenia ustawicznego jest nastawiony na potrzeby młodych i oferta szkoleniowa instytucji współpracujących z urzędami pracy jest bardzo ograniczona, jakość szkoleń zaś nie zawsze jest najlepsza. Inne przyczyny owego niezadowolenia z oferty szkoleniowej to między innymi ich niedostatek w zakładach pracy, skrupowanie przepisami pracodawcy, który realizuje u siebie szkolenia bezrobotnych, brak kompetencji znacznej części pracodawców w zakresie określania potrzeb szkoleniowych załogi itp.

Na podstawie deklaracji uczestników badań sondażowych trudno oszacować ofertę aktorów rynku pracy dla bezrobotnych pięćdziesięciolatek. Taka ocena powinna być sformułowana po przeprowadzeniu rzetelnej ewaluacji. Natomiast propozycje działań na rzecz bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia zgłaszane przez różnych aktorów rynku pracy w większości nie odznaczały się oryginalnością czy nowatorstwem. Były przy tym sformułowane na takim poziomie ogólności, że trudno na ich podstawie zgłosić jakieś konkretne rekomendacje. Wydaje się jednak, że słabością obecnej, a także postulowanej oferty szkoleniowej jest zbyt małe dostosowanie jej do potrzeb bezrobotnych 50+. Warto także podkreślić, że wszystkie zgłaszane propozycje były podporządkowane jednemu celowi, jakim jest większa aktywizacja zawodowa osób z obecnego pokolenia pięćdziesięciolatek. Znamienne jest, że badani nie mówili o tym, że za kilka lat próg pięćdziesiątego roku życia przekroczy aktualni czterdziestolatekowie, a dobrze byłoby już teraz myśleć o działaniach ograniczających przedwczesną dezaktywizację zawodową kolejnych roczników zbliżających się do owego progu.



Podsumowanie

Badanie „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” zostało zaplanowane jako przedsięwzięcie uwzględniające wiedzę i opinie różnych podmiotów uczestniczących w rynku pracy, w tym samych bezrobotnych, pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy. Dzięki temu udało się ustalić właściwą rangę i skalę bezrobocia w pokoleniu 50+. Po pierwsze, bezrobocie najstarszych uczestników rynku pracy jest bez wątpienia dotkliwym problemem, ale – jak ustalono – jego skala jest relatywnie niewielka. Po drugie, wśród okoliczności i czynników decydujących o bezrobociu osób w wieku 50+, wiek nie jest czynnikiem najistotniejszym.

Zmiany, jakie dokonały się na rynku pracy, doprowadziły do ukształtowania się trzech kategorii w ramach populacji 50+. Są to:

1. **osoby bierne zawodowo** – stanowią blisko połowę tej populacji, są to renciści, emeryci bądź pobierający świadczenia lub zasiłki przedemerytalne; osoby o zróżnicowanym poziomie wykształcenia; jest wśród nich re-

latywnie dużo osób z orzeczoną niepełnosprawnością; głównym powodem ich przedwczesnej dezaktywacji zawodowej wydaje się być poczucie swoistego deficytu bezpieczeństwa socjalnego, który zrekompensować mają świadczenia socjalne;

2. **osoby pracujące** – to druga co do liczebności kategoria; tworzą ją osoby, które mają co prawda nieco gorsze niż młodszy pracownicy formalne wykształcenie, ale ich faktyczne kwalifikacje i pozycja zawodowa sytuuje ich w korzystniejszej sytuacji niż pracowników młodszych; w tej grupie jest też najwięcej osób pracujących na własny rachunek, osiągających najwyższe dochody, zajmujących najwyższe pozycje w hierarchii zawodowej;

3. **osoby bezrobotne** – kategoria licząca według różnych źródeł od 280 tysięcy (BAEL) do 400 tysięcy (zarejestrowani w urzędach pracy), co stanowi od 4% do 6% populacji w wieku 50-59/64 lat; zbiorowość tę charakteryzuje nagromadzenie niekorzystnych cech położenia społecznego i największe deficyty zasobów istotnych dla funkcjonowania na rynku pracy (zwłaszcza kwalifikacji).

Wyniki uzyskane dzięki badaniom skłaniają do sformułowania tezy, iż bezrobocie osób należących do pokolenia 50+ jest efektem oddziaływania wielu czynników. Można podzielić je na trzy grupy: **czynniki związane z bieżącą sytuacją na rynku pracy** („efekt sytuacji”), **czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia 50+** („efekt pokolenia”) i **czynniki związane z wiekiem tych osób** („efekt fazy życia”).

Zasadniczy wydaje się „efekt sytuacji”, na który składają się: nadal wysoki – choć malejący w ostatnim okresie – poziom bezrobocia (pracę tracą i szukają jej zarówno młodzi, jak i starsi); strukturalna rozbieżność między wymogami ofert pracy a umiejętnościami, predyspozycjami i oczekiwaniami bezrobotnych w wieku 50+; niechęć pracodawców do zatrudniania osób po pięćdziesiątce – częściowo racjonalna, a częściowo wynikająca z negatywnych stereotypów wieku. Znaczenie generalnej sytuacji na rynku pracy bardzo dobrze ilustrują zmiany, jakie obserwujemy w chwili obecnej. Okazuje się bowiem, że gdy w różnych branżach obserwuje się brak rąk do pracy, pracodawcy zaczynają dostrzegać wartość starszego pracownika i najpierw starają się zatrzymać takie osoby w pracy, a dopiero w dalszej kolejności zwiększa się ich skłonność do przyjmowania nowych pracowników w wieku 50+. Dostrzegamy też znaczenie „efektu pokolenia”, polegającego na mniejszej konkurencyjności obecnych pięćdziesięciolatków w stosunku do młodszych w przypadku szczególnie wymagających ofert pracy. Obecne pokolenie pięćdziesięciolatków jest formalnie gorzej wykształcone, bowiem miało w okresie młodości mniejsze szanse zdobycia wyższego wykształcenia, mniejsze możliwości i potrzeby opanowania języków obcych, a najnowszych technologii uczyło się dopiero w dorosłym życiu (bywało, że od własnych dzieci). Nie można też zapominać, że jest to pokolenie, które w okresie swojej aktywności zawodowej, a więc już w dorosłym życiu, doświadczyło zmiany ustrojowej i wcześniej socjalizowało się do pracy w innych warunkach niż obecne. Najmniejsze, naszym zdaniem, jest znaczenie „efektu fazy życia”. W badaniach nie znajdujemy podstaw do twierdzenia, że przekroczenie pięćdziesiątki jest jakimś magicznym momentem zmieniającym sytuację zawodową człowieka. Nasi bezrobotni respondenci z reguły stracili pracę znacznie przed pięćdziesiątymi urodzinami. Sami przyznają, że stało się to z powodu likwidacji zakładu pracy lub stanowiska. Natomiast trudności ze znalezieniem czy podjęciem pracy o tyle mogą wiązać się z wiekiem, o ile praca wymaga nadmiernego wysiłku fizycznego lub mogłaby pogłębiać istniejące dolegliwości albo koliduje (szczególnie w wypadku kobiet) z obowiązkami rodzinnymi charakterystycznymi dla tej fazy życia (opieka nad wnukami czy nad sędziwymi rodzicami).

W niniejszym raporcie materiały empiryczne z prezentowanych badań uporządkowane były tak, by uzyskać odpowiedzi na określoną sekwencję pytań.

Punktem wyjścia do interpretacji wyników badań nad bezrobotnymi 50+ jest analiza sytuacji całego pokolenia 50+, służąca odpowiedzi na pytania: Jaka była biografia tego pokolenia? Jakie są jego najważniejsze cechy? Czy te cechy mogą tłumaczyć sytuację pokolenia na rynku pracy?

Przedstawiony w raporcie szkic portretu pokolenia 50+ wskazuje na kilka ważnych jego cech. Po pierwsze, na dużą jego liczebność. Co piąty mieszkaniec naszego kraju urodził się między 1943 a 1957 rokiem. W tym wieku jest zatem ponad 6 milionów osób. Są to osoby urodzone zarówno w okresie wojennego niżu demograficznego, jak i powojennego wyżu. Po drugie, pokolenie to wykazywało w swojej wcześniejszej biografii dużą ruchliwość przestrzenną, przejawiającą się w migracjach wewnętrznych i zagranicznych. Po trzecie, jest ono niejednorodne z punktu widzenia biografii politycznej i zawodowej. W tym pokoleniu demograficznym można bowiem wyróżnić dwa pokolenia kulturowe: „marcowo-grudniowe” i „Pierwszej Solidarności”. Ponadto transformacja ustrojowa zapoczątkowana w 1989 roku była wydarzeniem znaczącym dla tych osób w różnych fazach ich życia zawodowego i rodzinnego. Najmłodszy mieli na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych niewiele ponad 30 lat, najstarsi zaś byli ludźmi po czterdziestce. Ci pierwsi znajdowali się w początkowej fazie drogi zawodowej, dla drugich był to etap stabilizacji w trwającym 20 lat lub dłużej życiu zawodowym. Szok transformacji dosięgnął ich zatem na różnych etapach życia i tylko w stosunku do najstarszych za prawdopodobną uznać można tezę, iż pokolenie 50+ ukształtowane zostało w czasach realnego socjalizmu i to jest przyczyna jego kłopotów na rynku pracy. Obecni pięćdziesięciolatkowie byli w 1989 roku na tyle młodzi, by bez dramatycznych problemów przyswoić sobie reguły gry obowiązujące w gospodarce wolnorynkowej. Po czwarte, pokolenie 50+ tworzą w większości mieszkańcy miast, a miejsce zamieszkania jest czynnikiem wyraźnie różnicującym sytuację osób należących do tego pokolenia. Na przykład, mieszkańcy wsi są dużo gorzej wykształceni i jest wśród nich relatywnie wielu kawalerów. Po piąte, do pokolenia 50+ należy bardzo wiele osób przedwcześnie starzejących się, jeśli za miarę starości przyjmiemy mierniki stanu zdrowia – bardzo pogarszające się w grupach wieku przekraczających 50 lat. Zły stan zdrowia uznać należy za jeden z kluczowych czynników wywołujących proces dezaktywizacji zawodowej znacznej części pokolenia. Lokując więc bezrobotnych w całości pokolenia należy pamiętać, że tylko połowa jest nadal aktywna zawodowo.



Stąd kolejne pytanie: Czy bezrobocie osób 50+ można objaśniać mechanizmami powodującymi wysoką skalę dezaktywacji zawodowej najstarszych zasobów pracy w Polsce? Skala ta jest wyższa niż w latach poprzednich i wyższa niż w krajach Unii Europejskiej. Przedwczesna dezaktywacja dotyczy głównie kobiet, choć obserwowana jest także w starszych grupach wieku wśród mężczyzn. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety odchodzą z rynku pracy mniej więcej pięć lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego – progiem, od którego rozpoczyna się skokowy spadek aktywności zawodowej jest w wypadku kobiet 55 rok życia, mężczyzn zaś – 60 rok. Odchodzą przede wszystkim na renty, a w drugiej kolejności na wcześniejsze emerytury. Wydaje się, że tak wielka skala przedwczesnej „starości ekonomicznej” spowodowanej różnymi przecież czynnikami przekładać może się na bezrobocie w ten sposób, iż w społecznej świadomości osoby po pięćdziesiątce są generalnie postrzegane jako niezbyt przydatne na rynku pracy i w istocie niechętnie kontynuujące zatrudnienie. Fakt, że istnieje w systemie zabezpieczenia społecznego taka konkurencyjna dla zatrudnienia oferta, umożliwiająca wyjście z rynku pracy, sprzyja mniejszej aktywności bezrobotnych 50+ w poszukiwaniu pracy i przyjmowaniu postawy przeczekania do chwili uzyskania świadczenia. Jak już była mowa, zły stan zdrowia populacji 50+ jest ważnym czynnikiem jego zawodowej dezaktywacji. Warto się zastanowić czy ten sam czynnik zmniejsza szanse bezrobotnych na znalezienie przez nich pracy. Nasze badania nie dostarczyły jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie, choć rolę stanu zdrowia tego pokolenia dostrzegali przede wszystkim pracodawcy.

Materiał zgromadzony w badaniach Ipsos Polska realizowanych na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce porównywany z wynikami innych diagnoz pozwala na udzielenie odpowiedzi na następujące pytania: Kim są bezrobotni w wieku 50+ na tle innych bezrobotnych? Czym różną się bezrobotni w wieku 50+ od pracujących rówieśników? Jakie są cechy osób długotrwale bezrobotnych w wieku 50+, jaka jest ich sytuacja, postawy, opinie, oceny?

Niezależnie od tego, czy sięgamy do analiz statystycznych, czy do badań sondażowych, czy też do badań jakościowych – charakterystyka populacji bezrobotnych 50+ wygląda podobnie. Jest to grupa wyróżniająca się, zarówno na tle pracujących rówieśników, jaki i młodszych bezrobotnych, natężeniem szczególnie niekorzystnych cech położenia społecznego i niedostatkami zasobów potrzebnych na rynku pracy. Przede wszystkim, bezrobotnymi są osoby w wieku 50-55 lat, a więc należące do najmłodszych kohort w pokoleniu 50+. Starsi albo pracują, albo znikają z rynku pracy i przechodzą do grupy biernych zawodowo. Bezrobotnymi



w tej populacji są głównie mężczyźni (inaczej niż w całej populacji bezrobotnych), mieszkańcy dużych miast. Wśród długotrwale bezrobotnych na uwagę zasługuje wyjątkowo liczna reprezentacja osób stanu wolnego. Wbrew powszechnemu stereotypowi pięćdziesiąte urodziny nie stanowiły w wypadku bezrobotnych cezur, od której zaczęły się ich kłopoty na rynku pracy. Już wcześniej zajmowali oni niskie pozycje w strukturze zawodowej (przeważali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy zatrudnieni przy pracach prostych). Mieli relatywnie niskie wykształcenie (głównie podstawowe i zasadnicze zawodowe). Nie zaskakuje, więc fakt, iż bezrobotni w wieku 50+ to generalnie osoby ubogie. Szczególnie niepokojące jest jednak, że w 20% rodzin osób długotrwale bezrobotnych żadne z małżonków nie pracowało. Duży zatem jest odsetek osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, a znikomy otrzymujących zasiłki dla bezrobotnych z Funduszu Pracy. Brak oszczędności, gorsze niż w wypadku innych bezrobotnych wyposażenie gospodarstw domowych bezrobotnych 50+ sugeruje, że ich kłopoty materialne nie zaczęły się wczoraj, ani od pięćdziesiątych urodzin. Wśród bezrobotnych 50+ najwięcej było takich osób, które nie mają poczucia szczęścia nie tylko dziś, ale nie były szczęśliwe również w ostatnich kilku latach, a zmiany ustrojowe – w ich przekonaniu – przyniosły im same straty lub więcej strat niż korzyści.

Informacji o zachowaniach bezrobotnych na rynku pracy dostarczyły badania Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, a więc prowadzone wśród długotrwale bezrobotnych pięćdziesięciolatków. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż generalnie były to osoby mające za sobą długi staż pracy (71% pracowało przez 20 lat lub dłużej). Długi niestety był także ich „staż na bezrobociu” – przeciętnie 4,5 roku, przy czym co dziesiąty badany stracił pracę

przed 1991 rokiem. Większość badanych poszukiwała pracy nie po raz pierwszy. W przeszłości miała kilku pracodawców. Wbrew potocznym opiniom nie były to zatem osoby, które całe życie zawodowe spędziły u jednego pracodawcy i po utracie zatrudnienia były bezradne i zagubione na rynku pracy. Takie sytuacje miały oczywiście miejsce, ale nie były udziałem całej populacji. Długotrwale bezrobotni tracili pracę będąc w różnym wieku i generalnie – nawet, gdy zbliżali się wówczas do pięćdziesiątki – nie dostrzegali związku między własnym wiekiem a zwolnieniem z pracy. Wyraźna większość badanych wyrażała natomiast przekonanie, że wiek jest najważniejszą barierą utrudniającą im znalezienie nowej pracy. Ten wynik badań jest bardzo niepokojący i może być interpretowany na różne sposoby. Interpretacja najbardziej radykalna sprowadzałaby się do tezy, że na



polskim rynku pracy dyskryminuje się bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia właśnie z powodu ich wieku. Wydaje się jednak, że trafniejsza jest bardziej subtelna interpretacja tego problemu. Mówiąc o wieku, jako głównej przeszkodzie, badani łączyli prawdopodobnie pod tym hasłem różne rodzaje barier: niechęć pracodawców do zatrudniania starszych pracowników; świadomość, że trudniej im niż młodym zmienić charakter pracy i zdobyć nowe kwalifikacje; zmęczenie i mniejszy zapał w poszukiwaniu pracy; większe – wynikające z wieloletniego stażu pracy – wymagania wobec warunków pracy i płacy. Z badań wynika, że długotrwale bezrobotni są generalnie gotowi do podjęcia pracy, choć nie na każdych warunkach. Dobra praca to zatrudnienie w charakterze pracownika najemnego, najlepiej na pełnym etacie, z minimalnym wynagrodzeniem odpowiadającym 170% płacy minimalnej, zgodna z posiadanymi już kwalifikacjami (niewymagająca szkoleń czy przekwalifikowania).

Czy obraz bezrobotnych 50+ wyłaniający się z badań i statystyk zgadza się z opiniami przedstawicieli instytucji rynku pracy i pracodawców? Generalnie podzielają oni pogląd, że jest to grupa w szczególnie trudnym położeniu – obok osób bez kwalifikacji i bezrobotnych kobiet. Różnią się jednak między sobą interpretacją przyczyn trudnej sytuacji pięćdziesięciolatków na rynku pracy. W wypadku pracowników urzędów pracy zaobserwować można niekonsekwencję postaw i poglądów, jeśli zaś chodzi o pracodawców – swoistą „poprawność polityczną”. Przedstawiciele instytucji rynku pracy, zwłaszcza pracownicy urzędów pracy, źródeł trudności upatrują przede wszystkim w dyskryminacji starszych kandydatów do pracy przez pracodawców. Jednocześnie nisko oceniają predyspozycje i kwalifikacje bezrobotnych 50+ i dostrzegają, że nie są oni w stanie sprostać wymogom ofert pracy. W dodatku postrzegają ich jako osoby mało aktywne, w gruncie rzeczy niezainteresowane podjęciem pracy, bezradne i z niską samooceną. Czy zatem taka opinia o bezrobotnych daje im podstawy do formułowania tezy o dyskryminacji, która jest przecież nieuzasadnionym gorszym traktowaniem danej grupy? Ta niekonsekwencja wyraża się także w braku spójności między niepocholebną oceną potencjału pięćdziesięciolatków a ofertą, jaką mają dla nich urzędy pracy. Oferta ta jest z reguły rutynowa, ograniczona w gruncie rzeczy do tego, co proponuje się innym bezrobotnym. Co więcej, mimo że urzędy pracy mają obowiązek przedstawienia bezrobotnym po pięćdziesiątym roku życia, w okresie do sześciu miesięcy od dnia rejestracji, oferty pracy lub innej formy zawodowej aktywizacji, zdecydowana większość badanych bezrobotnych deklarowała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie otrzymała żadnej tego typu propozycji. Poprawność polityczna pracodawców wyraża się natomiast w tym, że są bardziej niż pracownicy urzędów pracy kurtuazyjni w ocenie osób w wieku 50+. Zaprzeczają też, że umieszczają w ofertach pracy kryterium wieku. Przyznają wprawdzie, że w warunkach wyboru chętniej zatrudnią młodego niż starszego pracownika, ale przekonują, że decydujące znaczenie mają dla nich zawsze kwalifikacje, a nie wiek.

Kolejne pytanie, na które odpowiadały badania dotyczyło tego, czy bezrobotni w wieku 50+, których ustawodawca uznał za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w rzeczywistości otrzymują szczególną ofertę. W badaniu uwzględniono działania urzędów pracy, agencji zatrudnienia (sektor niepubliczny) i organizacji pozarządowych. Pamiętając o tym, że oferty pracodawców i możliwości bezrobotnych 50+ są strukturalnie niedopasowane, podkreślić należy, że choć oferta instytucji rynku pracy z jednej strony wydaje się bogata i różnorodna, to jednocześnie w niewielkim stopniu uwzględnia specyfikę tej grupy bezrobotnych i tym samym nie niweluje owe-



go strukturalnego niedopasowania. Inaczej mówiąc, nie trafia w fundamentalne słabości bezrobotnych 50+. Co więcej przedstawiciele instytucji rynku pracy poproszeni o zaproponowanie dodatkowych działań aktywizujących tę grupę bezrobotnych, bardzo często uznawali, że nie ma potrzeby wzbogacanie oferty albo proponowali poprawianie jakości form już stosowanych (głównie szkoleń). Proponowano ponadto – choć rzadko – działania promocyjno-informacyjne, większą indywidualizację pracy z bezrobotnymi, zmiany legislacyjne lub zwiększenie ostony socjalnej dla bezrobotnych 50+. Wydaje się, że w przyszłości należałoby skorzystać z owych propozycji, zmieniając proporcje w ofercie instytucji rynku pracy poprzez wzmocnienie roli tych instrumentów, które umożliwiają indywidualizację działań – począwszy od współpracy z pracodawcami w celu dopasowania oferty pracy do możliwości konkretnego bezrobotnego (np. prowadzącej do rezygnacji przez pracodawcę ze zbyt wygórowanych oczekiwań) po wszystkie formy doradztwa zawodowego i wsparcia psychologicznego.

W świetle tych badań szczególnie wyrazisty staje się fakt, że mówimy o problemach konkretnej grupy, należącej do konkretnego pokolenia. Diagnoza ta nie daje zatem podstaw do formułowania hipotez dotyczących przyszłości na rynku pracy kolejnego pokolenia pięćdziesięciolatek i formułowania przewidywań dotyczących trwałości lub przejściowości problemów, które obserwujemy obecnie.

Wyniki badań sondażowych i wywiadów jakościowych nie dają wprawdzie podstaw do formułowania tezy o dyskryminacji jako głównej przyczynie trudności bezrobotnych 50+ z uzyskaniem pracy – niemniej ujawniają negatywny stereotyp dotyczący zawodowej przydatności osób po pięćdziesiątce. W wypowiedziach

pracodawców, pracowników instytucji rynku pracy i nawet w wypowiedziach przedstawicieli związków zawodowych dostrzec można przekonanie, że pięćdziesiąte urodziny to jednak jakaś magiczna data, od której pracownik traci na jakości. Co więcej, nie dostrzega się wewnętrznego zróżnicowania tego pokolenia, wyrażając uogólnione, niezbyt pochlebne, opinie o osobach w wieku 50+, nie uwzględniając faktu, że wykonują one różne zawody, są w różnym wieku, a ich sytuacja życiowa i zawodowa jest bardzo zróżnicowana (często korzystniejsza niż młodszych). Ten negatywny stereotyp wyłaniający się z wypowiedzi uczestników badań można streścić w następującej charakterystyce: „pięćdziesięciolatek to dzieci PRL-u – nieprzystosowani do gospodarki rynkowej, oczekują opieki, są sfrustrowani i mało aktywni, nie nadają się do wielu prac, bo trzęsą im się ręce”. W stereotypie tym mamy zatem do czynienia nie tylko z nietrafną generalizacją, ale i z postarzeniem osób pięćdziesięcioletnich. Zdaje się jednak, że negatywne oddziaływanie tego stereotypu jest istotne przede wszystkim dla tworzenia klimatu do przedwczesnej dezaktywacji zawodowej pięćdziesięciolatek i dla blokowania mobilności zawodowej osób jeszcze pracujących, w mniejszym zaś stopniu ma wpływ na sytuację bezrobotnych z tego pokolenia.



Tekst: opracowanie zbiorowe

Redakcja: Joanna Tokarz

Konsultacja merytoryczna: Tomasz Schimanek

Korekta: Anna Twardziak

Projekt graficzny i skład: rzeczyobrazkowe.pl

Druk: ARW Roband

ISBN: 978-83-89997-20-3

Nakład: 2300 egz.

© Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007



Realizatorem badania jest instytut badawczy Ipsos Polska



Publikacja została wydana w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.5.

AKADEMIA ROZWOJU
FILANTROPII W POLSCE
Academy for the Development of Philanthropy in Poland

Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

ul. Marszałkowska 6/6, 00-590 Warszawa

tel. (22) 622 01 22 wew.29

fax. (22) 622 02 11

e-mail: j.tokarz@filantropia.org.pl

www.filantropia.org.pl