

Osoby po pięćdziesiątym roku życia jako grupa w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Wprowadzenie

Obserwowane w ostatnich dwóch dekadach procesy demograficzne są głównym czynnikiem zmian struktury wieku ludności na polskim rynku pracy. Najbardziej widocznym tego przejawem jest starzenie się zasobów pracy. Najnowsza prognoza GUS przewiduje, że między 2009 a 2035 roku liczba osób w wieku produkcyjnym¹ zmniejszy się o około 3,8 mln (do 20,7 mln). Jednocześnie po 2020 roku szybko w potencjalnych zasobach pracy² będzie wzrastać udział osób po 50. roku życia (50–59/64). W 2035 roku udział osób w wieku 50–64 lat wyniesie 34,6% (GUS, 2009). Zmniejszanie się podaży pracy i jednocześnie jej starzenie wpłynie znacząco na każdy obszar życia społeczno-gospodarczego. Jednym z czynników mogących złagodzić negatywne skutki tego procesu jest zatrzymanie na rynku pracy osób na przedpolu emerytalnym³. Wydłużenie aktywności zawodowej spowoduje nie tylko zmniejszenie obciążenia kosztami pracy zbiorowości pracujących, ale również pozwoli na wykorzystanie doświadczenia zawodowego starszych osób.

Obecnie Polska należy do tych krajów UE, które charakteryzują się jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia⁴. Pracuje około 30% kobiet i 40% mężczyzn między 50. a 64. rokiem życia (GUS, 2011a). Dla porównania w krajach

¹ W Polsce wiek produkcyjny kobiet wynosi 18–59 lat, a mężczyzn – 18–64 lata.

² Potencjalne zasoby pracy to ludność w wieku zdolności do pracy, czyli w wieku produkcyjnym.

³ Osoby na przedpolu emerytalnym zostały w niniejszym opracowaniu zdefiniowane jako subpopulacja w wieku 55–64 lata.

⁴ Wskaźnik określający, jaki odsetek ludności w wieku 18–59 lat kobiet i 18–64 lat mężczyzn pracuje zawodowo.

Europy Zachodniej to z reguły około 60% mężczyzn i kobiet. Ponadto przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy w Polsce jest średnio niższy o trzy lata od wieku ustawowego i należy do najniższych w UE. Tak wczesne wycofywanie się ludności z rynku pracy jest wynikiem zmian społeczno-gospodarczych, jakie dokonały się w Polsce w ostatnich 20 latach, oraz w dużej mierze polityki państwa lat 90. ubiegłego wieku zmierzającej do dezaktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia. Możliwość uzyskania wcześniejszego świadczenia w świadomości osób starszych stała się przywilejem, z którego nie powinno się rezygnować, nawet gdy otrzymywane świadczenie jest niższe od osiągniętych z pracy dochodów (Rysz-Kowalczyk, Szatur-Jaworska, 2004; Kałuża, 2009). Konsekwencją ułatwień w przechodzeniu na wcześniejsze renty i emerytury są także negatywne stereotypy na temat starszych pracowników. Potocznie uważa się, że ludzie po przekroczeniu pewnej granicy wieku – np. 50 lat – są nieproduktywni i stanowią potencjalne obciążenie socjalne (Marshall, Taylor, 2005). Pogląd ten jest dość powszechny zarówno wśród pracodawców, jak i osób starszych. To stereotypowe podejście wynika z przyjęcia założenia o homogeniczności populacji seniorów i może prowadzić do dezaktywizacji osób starszych niezależnie od ich rzeczywistego stanu zdrowia i sprawności fizycznej (Szukalski, 2006a).

Celem tego opracowania jest pokazanie postaw pracodawców wobec osób po 50. roku życia oraz wybranych dobrych praktyk mających na celu poprawę sytuacji osób starszych na rynku pracy. Rozważania będą się opierały na wynikach wybranych badań realizowanych w minionej dekadzie. Badanie „The Future of Retirement”, opracowane przez HSBC (The Hongkong and Shanghai Banking Corporation) przy współpracy Oxford Institute of Ageing, zostało przeprowadzone w 20 krajach na świecie, również w Polsce. W badaniu uczestniczyło 6 mln pracodawców z sektora prywatnego, którzy pytani byli m.in. o stanowisko w sprawie starszych pracowników (HSBC, 2006abc). Kolejne z przedstawionych badań realizowanych przez Akademię Rozwoju Filantropii będzie dotyczyło barier i szans na rynku pracy osób bezrobotnych po 50. roku życia, jak również zaprezentowane zostaną wyniki sondy realizowanej w ramach projektu Aktywni 50+ (*Rynek pracy...*, 2007).

Ponadto w niniejszym tekście przywołane zostaną wyniki wybranych programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, których realizacja bezpośrednio lub pośrednio ma się przyczynić do poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy.

Uwarunkowania demograficzne aktywności osób w niemobilnym wieku produkcyjnym

Kluczowe znaczenie dla rynku pracy w Polsce mają przemiany demograficzne, zachodzące zwłaszcza w dwóch ostatnich dekadach, a w szczególności

starzenie się zasobów pracy. W latach 1995–2009 nastąpił wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym o ponad 1,8 mln, przy czym między rokiem 2000 a 2009 najsilniej zwiększyła się frakcja osób w niemobilnym wieku produkcyjnym⁵ – o 15,7% (tabela 1).

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1995–2035

Wyszczególnienie	1995	2000	2004	2009	2010–2015	2015–2020	2020–2025	2025–2030	2030–2035
	liczba ludności (w tys.)				przewidywane zmiany w liczbie ludności (w tys.)				
Ogółem	38284	38254	38174	38173	-75,9	-186,2	-391,8	-642,1	-803,0
W wieku									
Przedprodukcyjnym	10180	9333	8087	7253	-189,5	41,5	-143,0	-563,9	-620,5
Produkcyjnym, w tym:	22809	23261	24240	24626	-852,8	-1215,2	-877,6	-370,6	-515,0
mobilnym (18–44 lata)	15307	15281	15257	15323	-288,7	-933,0	-1249,5	-1198,4	-789,9
niemobilnym (45–59/64)	7503	8043	8983	9303	-564,1	-282,1	371,9	827,8	274,9
Poprodukcyjnym	4324	5660	5847	6196	966,4	987,5	628,8	292,4	332,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, 2009 oraz danych dostępnych na stronie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/lu_struktura_ludnosci_01_tablica1.xls, dostęp: 10.12.2010.

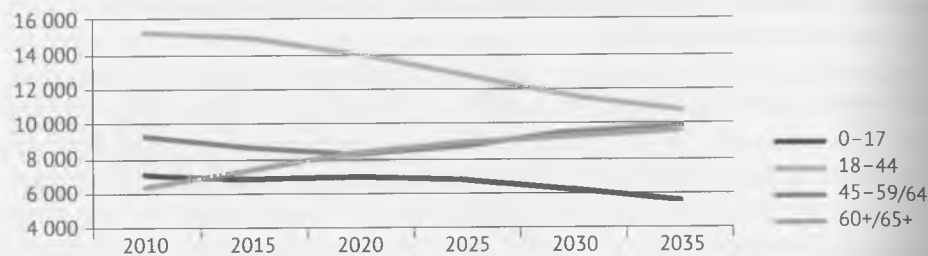
Na starzenie się społeczeństwa ma wpływ nie tylko liczba osób starszych, czyli w wieku poprodukcyjnym (60 lat i więcej w przypadku kobiet i 65 lat i więcej w przypadku mężczyzn), ale także zmiany w liczebności subpopulacji dzieci i młodzieży (0–17). W 2009 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 55 osób w wieku nieprodukcyjnym (25 osób w wieku poprodukcyjnym i 30 w wieku przedprodukcyjnym), podczas gdy w 1995 roku było to 68 osób (23 – dla poprodukcyjnego i 44 – przedprodukcyjnego). Zmiany wartości współczynnika obciążenia demograficznego⁶ wskazują na występowanie coraz mniej korzystnych relacji w strukturze ludności Polski według wieku, gdyż obciążenie osób pracujących w znacznie większym stopniu stanowią osoby starsze niż dzieci i młodzież. Najnowsza prognoza GUS przewiduje, że do 2035 roku liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o około 3,8 mln (z 24,6 mln w 2009 roku do 20,7 mln w 2035 roku). Kulminacja ubytku tej subpopulacji (rzędu 1,2 mln)

⁵ Niemobilny wiek produkcyjny kobiet to 45–59 lat, a mężczyzn – 45–64 lata.

⁶ Wskaźnik obciążenia demograficznego to stosunek liczby osób w wieku pozaprodukcyjnym do liczby mieszkańców w wieku produkcyjnym wyrażony w procentach.

ma wystąpić w latach 2015–2020. Po 2020 roku do końca okresu prognozy liczba ludności w wieku zdolności do pracy będzie maleć nieco wolniej (wykres 1).

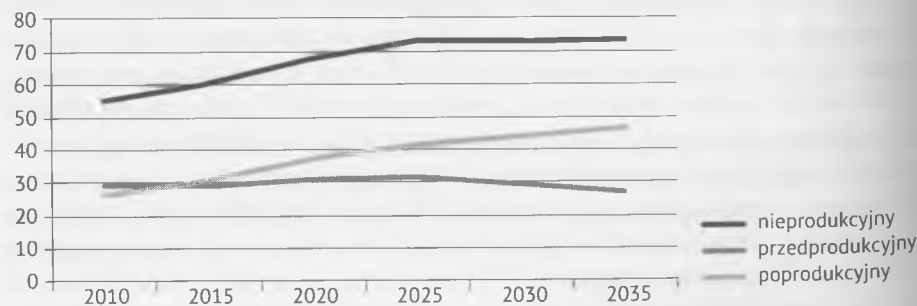
Wykres 1. Liczba ludności według ekonomicznych grup wieku w Polsce w latach 2007–2035 (w tys. osób, prognoza GUS, 2008)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, 2009.

Według prognozy niekorzystnie zmieni się obciążenie osób w wieku zdolności do pracy osobami z grup wieku przedprodukcyjnego i poprodukcyjnego. Już w trakcie obecnej dekady będziemy obserwować szybki wzrost wartości współczynników obciążenia demograficznego wynikający ze wzrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym (wykres 2). W 2035 roku wartość współczynnika obciążenia demograficznego ma się kształtować na poziomie 74 – z czego na 100 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadać 46 osób w wieku poprodukcyjnym i 27 w wieku przedprodukcyjnym.

Wykres 2. Współczynniki obciążenia demograficznego w Polsce według wieku w latach 2007–2035

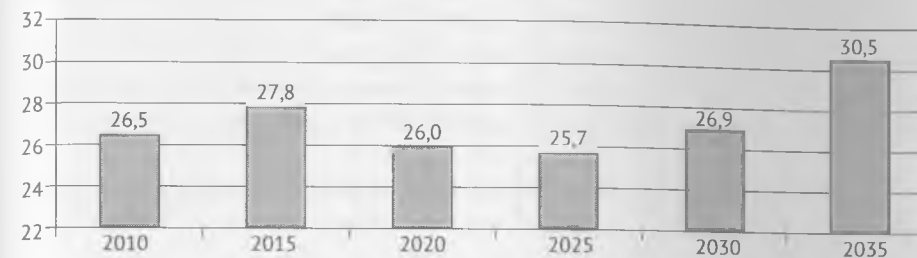


Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, 2009.

Zgodnie z prognozą po 2020 roku liczba ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym będzie się zwiększać. Szczególnie szybko w potencjalnych zasobach pracy wzrośnie udział osób po 50. roku życia (50–59/64). W trzeciej dekadzie

obecnego stulecia (2020–2030) zasoby pracy ulegną wyraźnemu starzeniu się – udział kobiet w wieku 50–59 lat oraz mężczyzn w wieku 50–64 lata w ogólnych zasobach pracy wzrośnie z 25,7% w 2020 roku do 30,5% (wykres 3).

Wykres 3. Odsetek osób w wieku 50–59/64 lata w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, 2009.

Sytuacja ta będzie stanowiła jedno z najważniejszych wyzwań dla rynku pracy najbliższych dwóch dekad. Stanie on bowiem przed problemem ograniczania podaży siły roboczej. Malejąca liczba potencjalnych zasobów pracy mogłaby być rekompensowana przez zatrzymanie na rynku pracy osób starszych, czyli wydłużenie okresu aktywności zawodowej, podnoszenie poziomu zatrudnienia przez aktywizację zawodową jednostek biernych zawodowo, a także przez zwiększanie atrakcyjności starszych pracowników szkoleniami, po to by zmniejszyć skalę bezrobocia wśród osób starszych.

Sytuacja osób na przedpolu emerytalnym na rynku pracy

Aktywność zawodowa

Z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)⁷ wynika, że w 2010 roku 44% osób między 55. a 64. rokiem życia pracowało lub było bezrobotnych (tabela 2). Dla porównania wśród osób w wieku 45–54 lata wskaźnik aktywności zawodowej był prawie o połowę wyższy (79,3%). Oznacza to, że spośród 7,8 mln osób w wieku 55–64 lata zaledwie 3,2 mln pracowało zawodowo, resztę tej subpopulacji stanowili bezrobotni lub osoby z różnych przyczyn nieuczestniczące w rynku pracy.

⁷ Są to badania reprezentacyjne, co oznacza, że ich wyniki są uogólniane na populację generalną. Zawierają informację o rynku pracy, prezentują dane dotyczące pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

Tabela 2. Wskaźnik aktywności zawodowej według wieku w Polsce w latach 2003–2010 (w %)

Rok	Ogółem	Grupy wieku					
		15–24	25–34	35–44	45–54	55–59/64	60/65+
2003	54,7	34,4	85,1	87,9	73,5	37,6	7,4
2004	54,7	33,9	85,5	88,3	74,1	36,6	7,3
2005	54,9	33,5	85,5	88,4	75,7	37,6	7,1
2006	54,0	34,2	85,0	87,0	74,3	35,4	6,2
2007	53,7	33,0	84,4	87,0	74,8	37,2	5,9
2008	54,2	33,1	84,4	87,5	76,1	39,4	5,9
2009	54,9	33,8	84,8	87,9	77,8	41,1	6,0
2010	55,8	34,5	85,2	88,1	79,3	44,0	6,4

Źródło: GUS, 2011b.

Wysoki poziom zatrudnienia charakterystyczny jest dla osób między 25. a 54. rokiem życia, z czego maksimum przypada na grupę wieku 35–44 lata. Znacznie niższe wartości wskaźnika zatrudnienia występują w grupie wieku 15–24 oraz wśród osób po 55. roku życia (tabela 3). Przyczyny kształtowania się niskich wartości współczynnika w tych grupach wieku są odmienne. W przypadku osób młodych spowodowane jest to ich coraz większym zainteresowaniem podnoszeniem kwalifikacji i zdobywaniem wyższego wykształcenia, natomiast wśród osób na przedpolu emerytalnym (55–59/64 lata) sytuacja taka wynikała przynajmniej z dwóch powodów: po pierwsze ze spadku zainteresowania wśród pracodawców osobami w wieku produkcyjnym niemobilnym, po drugie z możliwości wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej przez wcześniejsze emerytury, świadczenia i zasiłki przedemerytalne.

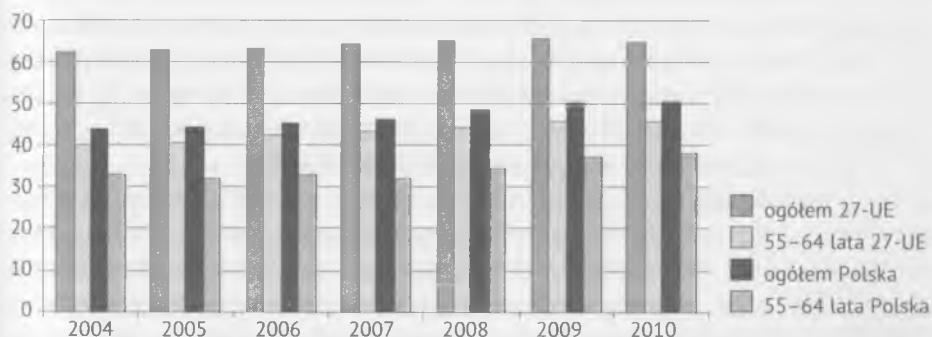
Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia według wieku w Polsce w latach 2003–2010 (w %)

Rok	Ogółem	Grupy wieku					
		15–24	25–34	35–44	45–54	55–59/64	60/65+
2003	44,0	19,6	67,7	73,5	62,4	33,1	7,7
2004	44,3	20,0	68,8	74,8	62,5	32,1	7,0
2005	45,2	20,9	69,8	75,9	64,2	33,2	6,8
2006	46,5	24,0	73,5	77,2	65,5	32,3	6,0
2007	48,5	25,8	76,4	80,7	68,6	34,5	5,8
2008	50,4	27,3	78,5	83,0	71,7	37,3	5,8
2009	50,4	26,8	77,9	82,8	72,8	38,4	5,9
2010	50,4	26,3	76,7	82,0	73,2	40,7	6,2

Źródło: GUS, 2011b.

Mimo że w ostatnich kilku latach wartości wskaźnika zatrudnienia wykazują tendencję wzrostową, to Polska (obok Rumunii, Włoch, Węgier i Malty) należy do grupy krajów, które wciąż charakteryzują się jednym z najniższych poziomów zatrudnienia znacząco niższych od przeciętnego poziomu tego wskaźnika w krajach Unii Europejskiej. W 2010 roku wskaźnik zatrudnienia w Polsce wyniósł 50,4% wobec 64,2% w UE-27. Najwyższy poziom wskaźników zatrudnienia (powyżej 70%) mają Dania, Niderlandy, Szwecja, Austria, Wielka Brytania, Cypr oraz Finlandia. Równie niekorzystny jest poziom zatrudnienia wśród osób na przedpołu emerytalnym. Wskaźnik zatrudnienia w 2010 roku w tej grupie wieku wyniósł 40,7%, podczas gdy w krajach UE-27 jego wartość przekracza 46% (wykres 4).

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i 27-UE w latach 2004–2010 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w bazie Eurostatu, www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database, dostęp: 10.12.2010.

Bezrobocie

W 2010 roku wśród ogółu bezrobotnych rejestrowanych w urzędach pracy niespełna 10% stanowiły osoby po 55. roku życia. Bezrobotny na przedpołu emerytalnym to najczęściej osoba mająca długi staż pracy; stosunkowo często są to osoby powracające do pracy po przerwie lub takie, które stają się bezrobotnymi z powodu utraty zatrudnienia (GUS, 2011a). Jednocześnie wśród osób powyżej 55. roku życia mamy do czynienia z niższym poziomem bezrobocia w porównaniu z młodszymi osobami. Wynika to głównie stąd, że osoby starsze, tracąc pracę, znacznie częściej korzystają z możliwości wcześniejszej dezaktywacji, by nie zaznać bezrobocia. Obecnie w Polsce przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę wynosi 59,3 roku (dla mężczyzn 61,4 roku i dla kobiet 57,5 roku), podczas gdy w UE-27 wynosi on średnio 61,2 roku (dla mężczyzn 61,9 roku i dla kobiet 60,5 roku) (GUS, 2011b). Tak wczesny wiek wycofywania się z rynku pracy

jest wynikiem przeobrażeń gospodarczych ostatnich 20 lat oraz polityki państwa, która – aby łagodzić skutki bezrobocia lat 90., zwłaszcza wśród osób młodych – wygaszała aktywność osób na przedpolu emerytalnym (wcześniejsze emerytury, świadczenia przedemerytalne).

Wybrane badania dotyczące postrzegania osób starszych na rynku pracy

Niska aktywność zawodowa osób w niemobilnym wieku produkcyjnym i starzenie się społeczeństwa determinują konieczność podjęcia intensywnych działań sprzyjających zwiększeniu aktywnego uczestnictwa osób starszych na rynku pracy. Wydłużenie aktywności zawodowej pracowników na przedpolu emerytalnym stało się w minionej dekadzie jednym z priorytetowych działań krajów UE. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej (2000 rok) jednym z celów krajów wspólnoty był wzrost wskaźników zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata do poziomu 50%. Ten ambitny cel – nieosiągnięty w wielu krajach UE – został pominięty w ogłoszonej ostatnio strategii „Europa 2020”.

Polska należy do państw, w których skala wzrostu poziomu aktywności zawodowej osób po 55. roku życia jest wciąż niezadowalająca. Jednak od kilku lat coraz częściej podnoszone są problemy związane z pracą osób na przedpolu emerytalnym. Jednym z nich są negatywne stereotypy na temat starszych pracowników, silnie zakorzenione w społeczeństwie. Wielu z pracodawców kieruje się stereotypowym podejściem do starszych pracowników, niechętnie zatrudnia nowe osoby w tym wieku, uważając je za nieproduktywne. Zgodnie z założeniami teorii społecznej kompetencji i wyłamywania się (Szukalski, 2006b) te negatywne opinie w miejscu pracy w dużym stopniu przekładają się na dążenie starszych osób do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej z uwagi na wiarę w prawdziwość tej opinii i chęć uniknięcia postrzegania siebie jako „balastu” dla firmy.

Wyniki wielu badań pokazują, że pracodawcy postrzegają osoby po 50. roku życia jako mniej zdolne, pracujące wolniej i mające mniejsze zdolności do nauki (głównie nowych technologii) w porównaniu z młodymi pracownikami. Przeprowadzone w latach 1999–2000 badania wskazywały, że przedsiębiorcy widzą starszych pracowników jako osoby trudniej uczące się, niezdolne do adaptacji nowych technologii i wymagające znacznie więcej uwagi niż młodzi pracownicy. Przykładowo większość brytyjskich przedsiębiorców uważała, że osoby starsze uczą się wolniej i mają częściej problemy zdrowotne niż młodzi pracownicy. (Marshall, Taylor, 2005). Jednocześnie pracodawcy wskazywali na wiele pozytywnych cech osób starszych jako pracowników, m.in. lojalność, doświadczenie i koncentrację na pracy.

Problem postrzegania zdolności przez pryzmat wieku jest dość powszechny. Pracodawcy najczęściej przypisują starszym pracownikom takie cechy jakości-

we, jak: duma z pracy, pogoda ducha, niezawodność, lojalność, natomiast osoby młode najczęściej charakteryzowane są jako: bardziej odporne na stres, łatwiej uczące się i obeznane z nowymi technologiami (Marshall, Taylor, 2005).

Te stereotypowe opinie pracodawców o pracownikach po 50. roku życia widoczne są również w badaniu przeprowadzonym w 2006 roku przez HSBC i Oxford Institute of Ageing (HSBC, 2006a) w 20 krajach na świecie, w tym w Polsce. Jego wyniki wskazują, że pracodawcy uważają starszych pracowników z jednej strony za bardziej lojalnych i godnych zaufania, z drugiej za mniej skłonnych do adaptacji w nowym miejscu pracy, uczących się wolniej oraz gorzej znających nowe technologie. Blisko połowa z przedsiębiorców uczestniczących w badaniu (48%) uważa, że osoby starsze są mniej zaznajomione z technologią informatyczną oraz że wolniej się uczą (51%) w porównaniu z osobami młodymi. Blisko 40% z nich sądzi, że osoby po 50. roku życia mają mniejszą zdolność do przystosowywania się do nowych warunków pracy w stosunku do osób młodych, a 25% przedsiębiorców zakłada, że starsi pracownicy są mniej produktywni. Nieliczna grupa pracodawców (7%) uważa starszych pracowników za mniej lojalnych od ich młodszych kolegów. Tylko nieliczni nie widzą różnic w kompetencjach młodych i starych pracowników. Zaledwie połowa przedsiębiorców (49%) sądzi, że osoby po 50. roku życia są tak samo produktywne jak młodzi pracownicy, około 30% nie widzi różnicy między nimi w poziomie lojalności, znajomości nowych technologii i szybkości przyswajania wiedzy.

Wciąż wielu pracodawców uważa, że wcześniejsze wycofywanie się z rynku pracy osób na przedpolu emerytalnym oznacza ustępowanie miejsca młodym pracownikom, choć gwałtownie zmieniają się klimat gospodarczy i warunki demograficzne. Wyniki raportu „The Future of Retirement” wskazywały, że w Polsce niespełna połowa badanych przedsiębiorców jest skłonna zaoferować osobie starszej sposobność wykonywania nowego rodzaju pracy, a co trzeci pracodawca zgłasza gotowość szkolenia starszych pracowników. Polscy pracodawcy najczęściej (36%) wskazują na brak potrzeby zatrudniania osób starszych, 35% z nich uważa, że są to pracownicy o niższych kwalifikacjach, kolejne 31% wskazuje, że zatrudnienie osoby starszej wiąże się ze zbyt dużymi kosztami. Wielu przedsiębiorców (28%) zakłada, że nie jest konieczne zatrudnianie osób powyżej pięćdziesiątki, 16% polskich pracodawców stwierdza, że ich niechęć do zatrudniania starszych pracowników wynika z prowadzonej przez rząd polityki rynku pracy.

Wyniki badania z 2007 roku pt. „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ Bariery i szanse” pokazują, że wśród pracodawców wciąż obowiązuje stereotypowe postrzeganie osoby starszej jako pracownika o niższych kwalifikacjach i wykształceniu, często chorującego i niechętnego do podejmowania szkoleń. Choć pracodawcy deklarują, że wiek nie jest kryterium, na podstawie którego podejmują decyzję o przyjęciu do pracy, to zaledwie 18% z nich ma oferty pracy skierowane do osób po 50. roku życia. Zakładając, że osoby młode i starsze mają takie same

kwalifikacje zawodowe, 55% przedsiębiorców wolałoby zatrudnić osobę młodą, a nie po 50. roku życia (*Rynek pracy...*, 2007).

Również z sondy przeprowadzonej w 2010 roku w ramach projektu „Aktywni 50+” wynika, że nadal pracodawcy wciąż jednak preferują młodszych pracowników, uważając, że są oni bardziej energiczni, łatwiej adaptują się do nowego miejsca pracy, są bardziej efektywni oraz ich wynagrodzenie jest znacznie niższe niż pracownika z kilkunastoletnim stażem (www.aktywni50.pl).

Jak pokazują przedstawione badania, wciąż wśród pracodawców pokutują stereotypy i uogólnienia na temat osób po 50. roku życia.

Dobre praktyki ukierunkowane na wyrównywanie szans na rynku pracy osób po 50. roku życia

Od kilku lat w Polsce, podobnie jak w innych krajach UE, wdrażane są projekty w ramach programu Kapitał Ludzki, współfinansowane przez Unię Europejską za pośrednictwem środków Europejskiego Funduszu Społecznego, skierowane do osób po 50. roku życia. Inicjatywy podejmowane w ramach tych projektów sprawiają, że osoby starsze mogą liczyć na dofinansowanie działalności gospodarczej, a także na wsparcie szkoleniowe i doradcze.

W tym podrozdziale zostaną zaprezentowane dobre praktyki, które mają się przyczynić do poprawy sytuacji na rynku pracy osób po 50. roku życia. Będą to działania związane z podnoszeniem kompetencji osób pracujących, aktywizacją zawodową oraz doradztwem na rzecz zwiększenia zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw. Starano się wyeksponować przede wszystkim projekty, które mogą stanowić dla pracodawców inspirację do kształtowania własnych pomysłów w zakresie propozycji kierowanych do osób starszych.

Projekty wspierające zdolności adaptacyjne pracowników i przedsiębiorstw realizowane przez Akademię Rozwoju Filantropii na dużą skalę promują wśród pracodawców i całego społeczeństwa korzyści z zatrudniania pracowników po 50. roku życia. Ważnym elementem projektów jest koncepcja zarządzania wiekiem⁸. W krajach UE ta tematyka jest dobrze znana i wdrażana już od wielu lat. W Polsce niewiele firm podejmuje się zarządzania wiekiem. W 2008 roku Akademia Rozwoju Filantropii w ramach projektu „Zysk z dojrzałości” postanowiła przybliżyć problematykę zarządzania wiekiem przez kampanie medialne, szkole-

⁸ Pod tym pojęciem kryje się zespół działań, zazwyczaj skierowanych do pracowników po 50. roku życia, których celem jest poprawienie ich środowiska pracy, zdolności do wykonywania pracy, dostosowywanie jej charakteru do możliwości dojrzałych pracowników. Zarządzanie wiekiem na poziomie przedsiębiorstwa obejmuje także zmiany nastawienia pracowników ogółem i kierowników do pracowników w wieku 50 i więcej lat (Urbaniak, 2007; Liwiński, Sztanderska, 2010).

nia i seminaria. Kolejnym projektem tej organizacji społecznej jest projekt „Z wiekiem na plus. Szkolenia dla przedsiębiorstw” (www.zarzadzaniemwiekiem.pl). Jego celem jest pokazanie firmom szerokiego katalogu działań z obszaru rekrutacji i selekcji pracowników, które służą zarządzaniu wiekiem w przedsiębiorstwie.

Projekt pt. „Pierwszy krok – aktywizacja zawodowa mieszkańców gminy Nowa Wieś Wielka” (www.nowawieswielka.pl/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=9), którego realizatorem była tytułowa gmina, był przykładem działań skierowanych na podnoszenie kompetencji osób pracujących po 50. roku życia – rolników. Jego głównym celem stanowiło pobudzenie aktywności zawodowej na obszarach wiejskich w celu poszukiwania możliwości zarobkowania w sferach pozarolniczych, przy wykorzystaniu walorów przyrodniczych i turystycznych gminy. Beneficjentów w ramach warsztatów „Pomysł na mój biznes” zapoznawano z problematyką związaną z zakładaniem własnej działalności gospodarczej, tworzeniem gospodarstw agroturystycznych, dzięki czemu mogli rozwinąć swoje kompetencje w zakresie przedsiębiorczości.

Kolejna grupa projektów w ramach programu Kapitał Ludzki podejmowała inicjatywy skierowane na aktywizację zawodową bezrobotnych w niemobilnym wieku produkcyjnym. Jednym z takich projektów była inicjatywa „Osiągnij zenit swoich możliwości po pięćdziesiątce” (www.efs.gov.pl/Projekty/Strony/GP_osiagnij_zenit_po50_POKL_170810.aspx), realizowana przez Centrum Edukacji i Kultury „Zenit” z województwa kujawsko-pomorskiego. Projekt był skierowany do osób po 50. roku życia, pozostających bez zatrudnienia. Jego głównymi celami były podniesienie poziomu aktywności zawodowej i zdolności do zatrudnienia bezrobotnych osób w tej grupie wiekowej oraz stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie. Cele te realizowano przez takie działania, jak: upowszechnianie poradnictwa zawodowego, kursy zawodowe prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji dostosowanych do wymogów rynku pracy, wsparcie psychologiczno-doradcze zwiększające motywację do dalszego rozwoju zawodowego. Działania te pozwoliły osobom uczestniczącym w programie na ważne dla aktywnego poszukiwania pracy rozwinięcie ich zdolności interpersonalnych, komunikacyjnych i analitycznych oraz zwiększyły poczucie własnej wartości i pewności siebie u beneficjentów.

Część projektów kierowanych do osób w niemobilnym wieku produkcyjnym dotyczyła problemu kształcenia ustawicznego. W Polsce niewiele osób po 50. roku życia korzysta z dodatkowych form doszkalania zawodowego. Niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym mocno ogranicza adaptacyjność osób do zmieniających się wymogów rynku pracy. Zjawisko to w ponadprzeciętnym stopniu dotyka osoby starsze, jeszcze bardziej komplikując ich trudną sytuację na rynku pracy. Wśród zidentyfikowanych projektów ze wskazanego obszaru była inicjatywa „Zatrudnienie Fair Play. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy” (<http://www.equal.org.pl/baza.php?M=9&PID=55&lang=pl>) skierowana do pracowników w wieku ponad 40 lat z grup narażonych na zjawisko dyskryminacji

na rynku pracy. Specjalnie dla nich przygotowano szkolenia pozwalające rozwijać cechy i umiejętności zwiększające ich zdolności dostosowywania się do zmian strukturalnych oraz podnoszące ich wartość na konkurencyjnym rynku pracy. Projekt był realizowany w partnerstwie z Centrum Promocji Biznesu, Krajową Izbą Gospodarczą oraz Polsko-Amerykańską Fundacją Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw. W ramach działań podjętych w czasie realizacji projektu odbyły się szkolenia mające na celu zwiększenie: zdolności do prezentacji i obrony własnego stanowiska, umiejętności organizowania pracy zespołowej, umiejętności negocjacyjnych oraz umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów. Ponadto zorganizowano kursy w zakresie wykorzystania nowych technologii informacyjnych i narzędzi komunikacji. Rezultatem projektu było opracowanie standardu „Zatrudnienie Fair Play” oraz zweryfikowanie go i przetestowanie w praktyce w ośmiu przedsiębiorstwach. Dodatkowo oszacowano ekonomiczne korzyści osiągane przez przedsiębiorstwa stosujące zasady społecznej odpowiedzialności biznesu.

Podsumowanie

Wzrost obciążenia osób pracujących subpopulacją w wieku poprodukcyjnym będzie stanowić jedno z najważniejszych wyzwań dla rynku pracy najbliższych dwóch dekad. Konieczne staje się zatem podjęcie intensywnych działań ukierunkowanych na zwiększenie aktywności zawodowej Polaków, w tym późniejsze wychodzenie ich z rynku pracy. Jak pokazują prezentowane w niniejszym opracowaniu badania, duża część pracodawców podziela stereotypowe przekonanie, że osoby starsze są mniej produktywne i niechętnie przystosowują się do zmian w miejscu pracy.

Takie stereotypowe podejście ściśle się wiąże z polityką wcześniejszej dezaktywacji osób na przedpolu emerytalnym prowadzoną w latach 90. ubiegłego wieku. Wchodzenie w tym czasie na rynek pracy roczników urodzonych w powojennym wyżu demograficznym – co przyniosło wysoki poziom podaży pracy w sytuacji dużego bezrobocia – wymuszało wcześniejszą dezaktywację zawodową osób starszych w celu ustępowania miejsc pracy młodym. Ponadto stereotypowe spojrzenie na osoby starsze na rynku pracy w istotnym stopniu wynika z tego, jak przedstawiają je media (Perek-Białas, Ruzik, 2004). Prasa, radio i telewizja kreują postawy pracodawców, jak również zniechęcają osoby starsze do poszukiwania pracy w późniejszym wieku. Przeświadczenie, że starsi pracownicy, wycofując się z aktywności zawodowej, zwalniają miejsca pracy młodym, nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości. Badania przeprowadzone przez G. Freemana (Kaczmarek, 2006) pokazały, że młode osoby nie zajmują miejsc pracy, które zwalniają osoby starsze, gdyż większość tych stanowisk jest likwidowana w wyniku restrukturyzacji. Ponadto na część zwalnianych wakatów młode osoby nie mają odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia. Natomiast starsi nie są skłonni

podejmować pracy wykonywanej przez ludzi młodych z powodu wymagań, którym nie są w stanie sprostać.

Nie sposób nie zauważyć, że w minionej dekadzie osoby po 50. roku życia stały się ważną grupą na rynku pracy, której problemy są coraz częściej dostrzegane. Obecnie podejmuje się działania zmierzające do zatrzymania osób starszych na rynku pracy. Od kilku lat w Polsce, podobnie jak w innych krajach UE, wdrażane są projekty w ramach m.in. programu Kapitał Ludzki, współfinansowane przez UE, a skierowane do osób po 50. roku życia. W ich wyniku organizowane są szkolenia i programy, dzięki którym osoby starsze nabierają nowych umiejętności zawodowych, a także wiary w siebie i swoje możliwości.

Aby osoby na przedpolu emerytalnym chciały pozostawać na rynku i jednocześnie były atrakcyjnymi pracownikami dla pracodawców, niezbędne jest wspólne działanie organizacji rządowych i pozarządowych oraz przedsiębiorców.

Bibliografia

- GUS (2009): *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, Warszawa, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_prognoza_ludnosci_na_lata2008_2035.pdf, dostęp: 10.12.2012.
- GUS (2011a): *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2009 r.*, Warszawa – Bydgoszcz, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_osoby_pow_50_roku_zycia_na_ryнку_pracy_2009.pdf.
- GUS (2011b), *Aktywność ekonomiczna ludności polski. IV kwartał 2010*, Warszawa.
- HSBC (2006a): *The Future of Retirement: What the Business Want*, London.
- HSBC (2006b), *The Future of Retirement: What the People Want*, London.
- HSBC (2006c), *The Future of Retirement: What the World Wants*, London.
- Kaczmarek K. (2006): *Problemy aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat, w polityce rządu* [w:] Z. Olejniczak (red.): *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki*, Leszno.
- Kałuża D. (2009): *Trwałe wycofywanie się z rynku pracy – przejaw dyskryminacji ze względu na wiek* [w:] M. Halicka, J. Halicki, A. Sidorczuk (red.): *Człowiek dorosły i starszy w sytuacji przemocy*, Białystok.
- Liwiński J., Sztanderska U. (2010): *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę*, http://www.zarządzaniemwiekiem.pl/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=3&Itemid=27, dostęp: 14.12.2012.
- Marshal V.W., Taylor P. (2005): *Restructuring the Lifecourse: Work and Retirement* [w:] M.L. Johnson (ed.): *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, Cambridge, London.
- Perek-Białas J., Ruzik A. (2004): *Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy. Bariery i możliwości* [w:] J.T. Kowaleski, P. Szukalski (red.): *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Łódź.
- Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ Bariery i szanse* (cop. 2007), http://www.filantropia.org.pl/files/file/rynek_pracy_50plus_m.pdf, dostęp: 5.03.2011.

- Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2004): *Polityka społeczna wobec cyklu życia. Faza starości* [w:] J.T. Kowaleski, P. Szukalski (red.): *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Łódź.
- Szukalski P. (2006a): *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” nr 9.
- Szukalski P. (2006b): *Dezaktywizacja zawodowa Polek i Polaków na przedpolu starości* [w:] Z. Olejniczak (red.): *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50+. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki*, Leszno.
- Urbaniak B. (red.) (2007): *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, www.undp.org.pl, dostęp: 5.03.2011.
- http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lu_struktura_ludnosci_01_tablica1.xls, dostęp: 10.12.2010.
- www.aktywni50.pl, dostęp: 5.03.2011.
- www.efs.gov.pl/Projekty/Strony/GP_osiagnij_zenit_po50_POKL_170810.aspx, dostęp: 5.03.2011.
- www.equal.org.pl/baza.php?M=9&PID=55&lang=pl, dostęp: 5.03.2011.
- www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database, dostęp: 5.03.2011.
- www.nowawiesielka.pl/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=9, dostęp: 5.03.2011.
- www.stat.gov.pl, dostęp: 5.03.2011.
- www.zarządzaniemiekiem.pl, dostęp: 5.03.2011.

Summary

People over 50 years of age as a group in a special situation on the labor market

Reducing the labor supply, while it's aging has significant effects on every area of social and economic life. One of the factors that could mitigate the negative effects of this process is to stop the labor market of people who are on the pre-retirement. Extending the activity will not only reduce the burden of the working population work, but also allows the use of work experience of older people.

The aim of this paper is to show the attitudes of employers towards people over 50 years of age and selected good practices aimed at improving the situation of the elderly in the labor market. The basis for the realization of this objective as the results of some studies carried out in the past decade. Moreover, in this text are cited the results of selected programs funded by the European Social Fund, the implementation of directly or indirectly, to contribute to improving the situation of the elderly in the labor market.

For several years in Poland, as in other EU countries, are implemented in the framework of such projects Human Capital programs. As a result, organized training courses and programs to help older people gain new skills, as well as faith in yourself and your abilities.