

Barbara BIAŁECKA  
Politechnika Śląska  
Wydział Organizacji i Zarządzania  
Instytut Inżynierii Produkcji  
Ryszard MARSZOWSKI, Piotr HETMAŃCZYK  
Główny Instytut Górnictwa  
Zakład Badań Ekonomicznych i Społecznych

## OCENA SYTUACJI OSÓB W WIEKU 50 PLUS NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY

**Streszczenie.** Niniejszy artykuł zawiera ocenę i diagnozę sytuacji osób w wieku 50 plus na śląskim rynku pracy, z perspektywy pracowników, pracodawców oraz osób bezrobotnych. Wyniki badań posłużyły do opracowania wniosków i rekomendacji z zakresu prawa i gospodarki, zatrudnienia oraz polityki społecznej i wykluczenia społecznego, mających na celu przezwyciężenie trudnej sytuacji tej grupy społecznej na rynku pracy.

Artykuł jest wynikiem badań zrealizowanych w ramach projektu pt.: „Platforma wiedzy na temat starzejącego się społeczeństwa Europy Środkowej” [1]. Wyniki większości zrealizowanych badań zostały zebrane i opracowane w monografii pt.: „Starzenie się społeczeństwa Europy środkowej. Próba wskazania na determinanty i wyzwania [2].

## ASSESSMENT OF THE SITUATION OF PEOPLE AGED 50 + IN THE SILESIAN LABOR MARKET

**Summary.** This publication contains the assessment and diagnosis of the situation of people aged 50 plus in the Silesian labor market from the perspective of workers, employers and the unemployed. The results were used to develop conclusions and recommendations in the field of law and economic, employment and social policy and social exclusion, to overcome the difficult situation of this social group in the labor market. This article is the result of research carried out in the framework of the project: "The platform of knowledge about the aging population of Central Europe" [1]. The results of most studies performed were compiled in a monograph: "The aging of the population of Central Europe. An attempt to identify determinants and challenges [2].

## 1. Wstęp

Osoby w wieku 50 plus stanowią znaczną, blisko 13,5 mln w Polsce, a na Śląsku ponad 1,7 mln grupę społeczną, której większość nie nadąza za tempem zmian w Polsce [3]. Jednym z najpoważniejszych problemów, który dotyka tę grupę jest niska aktywność zawodowa, a o skali problemu może świadczyć najniższy wśród krajów członkowskich Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia. Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 50 plus w Polsce w 2011 roku wyniósł zaledwie 34%, przy wskaźniku na poziomie 70,5% w Szwecji. Niższym wskaźnikiem charakteryzowała się w tym okresie jedynie Malta – 30,2% [4]. Powyższy fakt, oprócz marnotrawienia kapitału ludzkiego, świadczy o zagrożeniu grupy osób w wieku 50 plus wykluczeniem społecznym. Głównymi determinantami formującymi powyżej zakreślony stan są: starzenie się i zmniejszanie populacji w wieku najwyższej aktywności zawodowej, wydłużanie się długości życia i głęboki spadek dzietności, bardzo niski wskaźnik aktywności zawodowej grup wiekowych powyżej 50 roku życia, zmiany w obszarze pracy i opieki ze względu na przeobrażenia w strukturze tradycyjnego modelu rodziny i wspólnoty domowej, bardzo niski udział organizacji publicznych, prywatnych i społeczeństwa obywatelskiego na różnych skalach przestrzennych ich kapitałów, w szczególności kapitału społecznego [5]. Zgodnie z długo-okresową prognozą demograficzną ludności Polski szczególnie znacząco ulegnie zmianie sytuacja w populacji w wieku poprodukcyjnym. W 2007 roku na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało średnio 248 osób w wieku poprodukcyjnym, w 2035 roku liczba ta – zgodnie z prognozą demograficzną – będzie wynosić 464, a w 2060 roku już 772 [6]. Zmiana demograficzna implikuje liczne wyzwania. W pierwszej kolejności należy do nich zaliczyć wzrost aktywizacji zawodowej, wydłużenie długości trwania życia i wzrost wieku wychodzenia z rynku pracy [7]. U boku tych wyzwań niezmiernie ważnym problemem jest konieczność tworzenia nowych miejsc pracy, ochrona i wzmocnienie systemów emerytalnych i rentowych, poprawa dostępu do edukacji i szkoleń, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zmiana postaw i zwalczanie stereotypów dotyczących osoby w wieku 50 plus [8]. W świetle powyżej nakreślonych wyzwań prezentacja w niniejszym artykule wyników zrealizowanych badań ma dwa kluczowe cele. Po pierwsze, ma uświadamiać społeczeństwu oraz rządzącym konieczność wsparcia osób w wieku 50 plus w przewyżnianiu trudnej sytuacji, przełamywać stereotypy i pokazywać wartości tego pokolenia, Po drugie, ma skłaniać do podjęcia publicznej debaty na temat implikacji społeczno-gospodarczych wynikających ze zmiany demograficznej.

## 2. Metodyka badań

Głównym celem badań była ocena i diagnoza sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy. Obszarem badań realizowanych w 2012 roku było woj. śląskie. Na potrzeby badania opracowane zostały trzy kwestionariusze ankiet. Adresatami pierwszej ankiety były osoby pracujące w wieku 50 plus. Druga ankiet skierowana została do osób bezrobotnych w wieku 50 plus. Z kolei adresatami trzeciej ankiety byli przedsiębiorcy z sektora małej i średniej przedsiębiorczości (MŚP).

Struktura wewnętrzna każdego z trzech kwestionariuszy składała się z czterech części. Część pierwsza ankiety zawierała tak zwane pytania metryczkowe, druga pytania odpowiadające przekrojowi funkcjonalnemu, jakim jest prawo i gospodarka, część trzecia dotyczyła zatrudnienia i bezrobocia, część czwarta polityki społecznej i wykluczenia społecznego. Każdy kwestionariusz kończył się częścią zawierającą informacje kontrolne i był poprzedzony właściwym do badań listem przewodnim.

Szczegółowa struktura kwestionariuszy w części pytań zasadniczych, w zadanym przekroju funkcjonalnym i niezależnie od populacji respondentów dotyczyła następujących obszarów poznawczych: dostępu osób w wieku 50 plus do miejsc pracy, świadczeń przedemerytalnych i emerytalnych, faworyzowania lub defaworyzowania na rynku pracy ludzi młodych (w wieku do 25 lat) i osób w wieku 50 plus, zatrudniania osób w wieku 50 plus w sektorze MŚP, polityki fiskalnej wobec osób w wieku 50 plus, znajomości modelu flexicurity i metody zarządzania wiekiem, kształcenia, wyrównywania szans i dyskryminacji. Założona do badania populacja respondentów została wyłoniona z zastosowaniem doboru losowo-kwotowego, przy uwzględnieniu poniżej podanych szczegółowych kryteriów.

W odniesieniu do osób pracujących w wieku 50 plus były to: płeć, stan cywilny, wykształcenie, ostatnio zajmowane stanowisko pracy. Respondent musiał w dniu badania pracować w firmie zatrudniającej od 5 do 249 osób. Z uwagi na płeć rozkład próby był równy – 50% mężczyzn i 50% kobiet. Natomiast z uwagi na wielkość firmy, w której pracuje respondent rozkład był następujący: 5–9 osób (34%), 10–49 osób (33%), 50–249 osób (33%). Badanie zostało zrealizowane w domu respondenta z udziałem ankietera metodą wywiadu bezpośredniego. Proporcje lokalizacyjne w próbie ustalono na podstawie danych populacyjnych, opublikowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach, według stanu na dzień 31.03.2011 roku.

W przypadku osób bezrobotnych w wieku 50 plus były to: płeć, stan cywilny, wykształcenie, ostatnio zajmowane stanowisko pracy. W stosunku do bezrobotnych wymagany był obowiązek ich zarejestrowania w PUP-ie w dniu badania. Z uwagi na płeć rozkład próby był równy – 50% mężczyzn i 50% kobiet. Próba do badania ma charakter udziałowy i odzwierciedla charakterystykę płci osób bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP-ie w Katowicach. Stanowi ona 6% badanej populacji. Jest to wartość znacząca i wystarczająca, aby móc

wnioskować o cechach całej badanej populacji na podstawie zastosowanej próby. Badanie zostało zrealizowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Katowicach, metodą sondażową.

W odniesieniu do pracodawców szczegółowymi kryteriami doboru były liczba osób, które pracują w firmie, wielkość firmy i rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej. Badanie realizowano metodą CATI (Computer-assisted telephone interviewing). Respondentami badania byli właściciele firmy lub osoby odpowiedzialne za zatrudnienie i szkolenia w firmie. Z uwagi na wielkość firmy, rozkład próby był następujący: od 5 do 9 osób – 51%, od 10 do 49 osób – 37%, od 50 do 249 osób – 12%. Z kolei z uwagi na branże, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, rozkład próby badawczej był następujący: budownictwo – 7%, handel – 37%, produkcja – 14%, sektor publiczny – 17%, transport – 3% i usługi – 23%. Do konstrukcji próby wykorzystano statystyki z bazy REGON (dane za 2010 rok z Banku Danych Lokalnych GUS). Operatem losowania próby był wykaz firm działających na terenie wybranych lokalizacji województwa śląskiego, pobrany z baz komercyjnych: baza Firmy 2012 [9], baza Polskie Firmy [10], bazy pozyskiwane w wyniku przeprowadzania badań ilościowych firmy Otawa Group [11]. Dobór próby przeprowadzono metodą random route, gwarantującą losowość doboru.

Ogółem uzyskano 525 wywiadów, w tym: 150 wśród bezrobotnych w wieku 50 plus, 150 wśród osób pracujących w wieku 50 plus i 225 wśród pracodawców z sektora MŚP.

Po zakończeniu badań ankietowych w celu poszerzenia wiedzy na temat sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy zostały przeprowadzone wywiady eksperckie i dyskusje, moderowane wyniki tych badań zostaną zaprezentowane w kolejnym artykule.

### **3. Omówienie wyników badań**

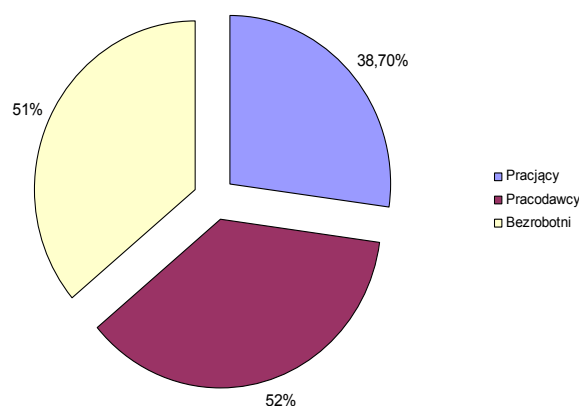
Przyjęta w badaniach metoda umożliwiła dokonanie analizy strumieniowo-porównawczej wyników uzyskanych z badań ankietowych. Celem analizy było wyodrębnienie zbieżności i różnic w spojrzeniu respondentów na przedstawione im w pytaniach ankietowych zagadnienia i problemy ukierunkowane na uzyskanie wiedzy o stanie i diagnozie sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy.

W analizie porównano wyniki badań w trzech funkcjonalnych obszarach poznawczych, tj. prawo i gospodarka, zatrudnienie i bezrobocie oraz polityka społeczna i wykluczenie społeczne.

W obszarze prawo i gospodarka wyniki uzyskane z analizy wskazują, że przepisy prawne obowiązujące obecnie w Polsce jedynie w opinii osób bezrobotnych stanowią bariery w zatrudnianiu w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw osób w wieku 50 plus. Takiego zjawiska nie postrzegają pracujący i pracodawcy. W ocenie obowiązującego w Polsce wydłużonego (4 lata) okresu ochronnego przed emeryturą zarówno pracujący, pracodawcy,

jak i osoby bezrobotne w zdecydowanej większości uznali, że jest on odpowiedni. Różnica w opinii wystąpiła w przypadku oceny dotyczącej faworyzowania na rynku pracy ludzi młodych. Podobnie jak w ocenie wpływu przepisów prawnych na zatrudnianie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstwach osób w wieku 50 plus ludzi młodych za grupę faworyzowaną na rynku pracy w przeważającej części uznali bezrobotni. Pracujący i pracodawcy faworyzowania ludzi młodych na rynku pracy nie postrzegają w wymiarze zjawiska powszechnego. Porównywalnie ukształtowała się opinia dotycząca defaworyzowania na rynku pracy osób w wieku 50 plus. W większym odsetku ten problem zauważyli wyłącznie bezrobotni. Odmiennie postrzegana była natomiast możliwość łączenia dochodów z pracy i świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. O ile ta kwestia była postrzegana przez osoby pracujące jako istotna bariera, ograniczająca wzrost zatrudnienia osób w wieku 50 plus, o tyle w opinii bezrobotnych i pracodawców nie znalazło to potwierdzenia. Z kolei pracodawcy uznali, że wyraźnym czynnikiem dezaktywizującym osoby w wieku 50 plus na rynku pracy jest łatwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Jako nieistotny ten czynnik uznali zarówno pracujący, jak i bezrobotni. Niezmiernie interesujące okazały się wyniki dotyczące oceny wpływu prawa do nabywania zbyt wczesnych świadczeń emerytalnych na niepodejmowanie zatrudnienia przez osoby w wieku 50 plus. Najpełniej negowali wpływ tego czynnika bezrobotni. W badanej populacji pracujących to zjawisko nie miało większego znaczenia. Z kolei pracodawcy w znaczącym odsetku uznali, że łatwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury istotnie wpływa na wzrost bierności zawodowej w populacji osób w wieku 50 plus. Wszystkie trzy poddane badaniom populacje jednoznacznie stwierdziły, że polityka podatkowa państwa zniechęca osoby w wieku 50 plus do podejmowania legalnej pracy.

*Wykres 1. Jak Pan(i) uważa, czy polityka podatkowa państwa wobec osób 50 plus zniechęca te osoby do podejmowania legalnej pracy?*



Odsetek respondentów tak twierdzących zamknął się w przedziale od 38,7% do 52%. Najpełniej z tym twierdzeniem zgadzali się pracodawcy. Natomiast najniższy odsetek badanych (38,7%) stanowili pracujący (wykres 1).

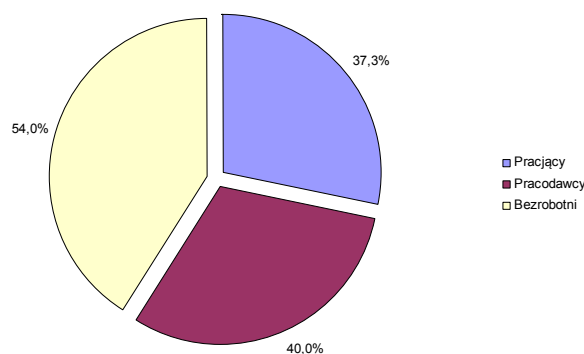
Doprecyzowując, w dalszej kolejności odniesiono wpływ polityki podatkowej państwa na podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób w wieku 50 plus. Jedynie osoby bezrobotne wskazały wyraźnie,

że polityka podatkowa państwa stanowi istotną barierę, ograniczającą podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pracujący i pracodawcy nie znajdowali w tym przypadku związku i oddziaływania zmiennej polityki podatkowej państwa na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Kolejną kwestią było potwierdzenie lub zanegowanie poglądu, że przedsiębiorstwa duże i wielkie, wykorzystujące zaawansowane technologie, istotnie wpływają na zatrudnienie osób w wieku 50 plus. Najpełniej z tym stwierdzeniem zgadzały się osoby bezrobotne. Pracujący i pracodawcy (w przeważającej części) nie zgadzali się z tym stwierdzeniem lub nie wyrażali swojej opinii. Odmiennie natomiast rozłożyły się odpowiedzi dotyczące kwestii wpływu na wzrost zatrudniania osób w wieku 50 plus w małych i średnich przedsiębiorstwach. Połowa ankietowych bezrobotnych i pracodawców jednoznacznie z tym stwierdzeniem się zgodziła. Jedynie w przypadku pracujących przeważały odpowiedzi negujące wpływ małych i średnich przedsiębiorstw na wzrost zatrudnienia osób w wieku 50 plus.

W drugim z kolei obszarze problemowym, tj. zatrudnieniu i bezrobociu można stwierdzić, że wiedza dotycząca metody zarządzania wiekiem oraz jej stosowania w praktyce wśród wszystkich badanych populacji nie występowała. W każdej z badanych populacji ośmiu na dziesięciu respondentów stwierdzało, że nie posiada wiedzy dotyczącej metody zarządzania wiekiem oraz jej stosowania w praktyce. Negatywnie respondenci odnieśli się do oceny wpływu na wzrost zatrudnienia urzędów pracy, agencji pracy tymczasowej, inkubatorów przedsiębiorczości i innych instytucji rynku pracy.

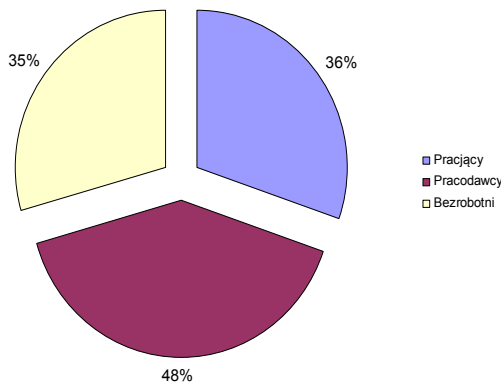
*Wykres 2. Jak Pan(i) uważa, czy wsparcie kierowane do osób w wieku 50 plus przez instytucje rynku pracy, mierzone wskaźnikiem ich zatrudnienia, jest skuteczne?*



Najpełniej krytycznie do tej oceny odnieśli się bezrobotni. Ponad połowa respondentów z tej populacji stwierdzała, że pomoc urzędów pracy, agencji pracy tymczasowej, inkubatorów przedsiębiorczości i innych instytucji rynku pracy nie sprzyja wzrostowi zatrudnienia osób w wieku 50 plus w Polsce. Nieco niższy odsetek pracodawców (ok. 40%) miał również takie zdanie. Z kolei pracujący w przeważającej części (51%) nie wyrazili w tym przypadku swojej opinii (wykres 2).

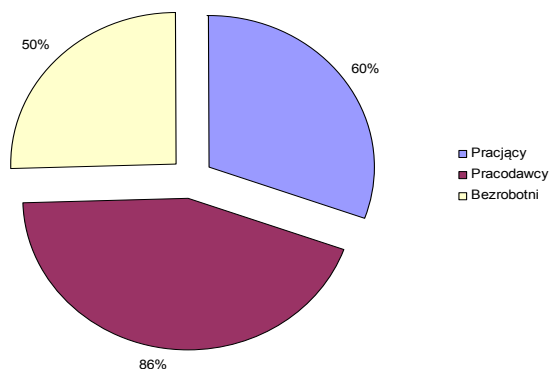
Blisko połowa ankietowanych z populacji pracodawcy jednoznacznie stwierdziła, że niski poziom zatrudnienia osób w wieku 50 plus w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw jest determinowany brakiem ich aktywności na rynku pracy.

Wykres 3. Czy zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że kluczowym czynnikiem niskiego poziomu zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej w sektorze Małych i Średnich Przedsiębiorstw jest ich niska aktywność na rynku pracy?



Podobnego zdania były osoby pracujące. Odmienne opinie na postawiony problem wyrazili jedynie bezrobotni, stwierdzając w ponad 40%, że wśród osób w wieku 50 plus nie występuje zjawisko niskiej aktywności zawodowej (wykres 3). Kwalifikacje zawodowe przez wszystkie trzy populacje respondentów zostały uznane za kluczowe w stwarzaniu szans na uzyskanie zatrudnienia w sektorze MŚP.

Wykres 4. Czy zdaniem Pana(i) posiadane kwalifikacje zawodowe to czynnik najistotniej wpływający na pozycję osób w wieku 50 plus na rynku pracy?

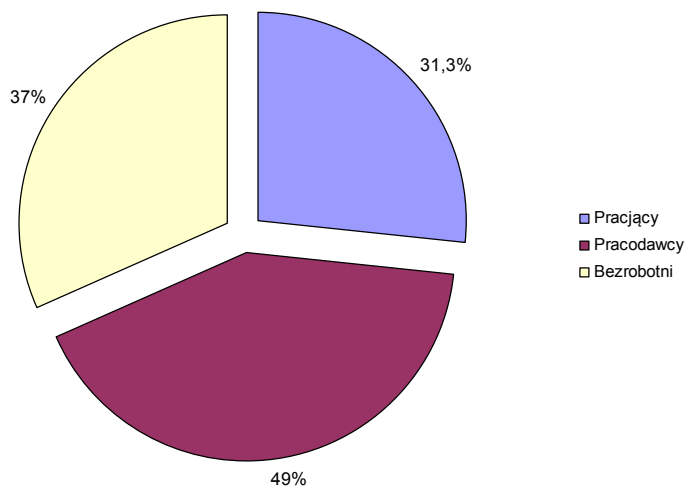


Najpełniej tę zależność postrzegli pracodawcy. 86% respondentów z tej populacji stwierdziło, że kwalifikacje zawodowe są kluczowym czynnikiem w stwarzaniu szans na uzyskanie zatrudnienia w sektorze MŚP. W dalszej kolejności podobnego zdania było 60% pracujących i 50% bezrobotnych (wykres 4).

Blisko 1/3 respondentów reprezentujących populacje pracujących i pracodawców stwierdziła, że model wsparcia bezrobotnych w wieku 50 plus jest adresowany do bezrobotnych, którzy wcale tego nie potrzebują. W opozycji do tego stanowiska stanęli bezrobotni, którzy w ponad 1/2 udzielonych odpowiedzi byli przeciwnego zdania.

Czy brak badań monitorujących rozwój sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy w sektorze Małych i Średnich Przedsiębiorstw jest czynnikiem determinującym pogłębianie się ich niekorzystnej sytuacji?

Wykres 5. Czy Pana(i) zdaniem brak badań monitorujących sytuację osób w wieku 50 plus na rynku pracy w Polsce wpływa na pogłębienie się trudnej sytuacji tych osób?



Brak takich badań przede wszystkim zauważyli pracodawcy, z których blisko 50% uznała taki stan za niekorzystny. W przypadku populacji pracujących i bezrobotnych ten stan nie miał większego znaczenia dla poprawy sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy (wykres 5). Lęk przed utratą pracy i niska ocena pozycji na

rynku pracy to dwa czynniki, które zostały poddane ocenie respondentów w kontekście wcześniejszego wychodzenia z rynku pracy osób w wieku 50 plus i ich zatrudniania [12]. W tabeli 1 porównano uzyskane wyniki.

Tabela 1

Znaczenie czynników lęk przed utratą pracy i niska ocena pozycji na rynku pracy w kontekście wcześniejszego wychodzenia z rynku pracy osób w wieku 50 plus i ich zatrudniania

Czynnik*	Znaczenie czynnika, %		
	pracujący	bezrobotni	pracodawcy
Stały lęk przed utratą pracy	39	55	47
Niska ocena pozycji na rynku pracy osób w wieku 50 plus	70	82	58

\* Znaczenie czynnika było oceniane według sześciostopniowej skali uwzględniającej odpowiedzi bardzo wysokie, wysokie, średnie, niskie, nie ma znaczenia, trudno powiedzieć. Wyniki zaprezentowane w tabeli są sumą odpowiedzi udzielonych według skali znaczenia czynnika bardzo wysoki, wysokie i średnie.

Porównanie poziomu znaczenia czynników wskazuje, że zarówno stały lęk przed utratą pracy, jak i niska ocena pozycji na rynku pracy w największym stopniu odnoszą się do sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych. Czynnik „stały lęk przed utratą pracy” został uznany za znaczący przez pracodawców. Natomiast znaczenie czynnika „niska ocena pozycji na rynku pracy” wyraźnie podkreślali pracujący.

W podobnym przekroju przeanalizowano kolejne czynniki, jednakże w kontekście podejmowania przez osoby w wieku 50 plus decyzji o wcześniejszych, ale i niższych świadczeniach emerytalnych (tab. 2).



Tabela 2

Znaczenie czynników w kontekście skłonności osób w wieku 50 plus do podejmowania decyzji o wcześniejszych, ale i niższych świadczeniach emerytalnych

Czynnik*	Znaczenie czynnika, %		
	pracujący	bezrobotni	pracodawcy
Słabnąca wiara we własne siły	70,7	73,3	72
Obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia	82,1	81,4	82
Lęk przed bezrobociem	80,7	86,1	84

\* jak w tabeli 1.

Porównanie poziomu znaczenia czynników wskazuje, że na skłonność osób w wieku 50 plus do podejmowania decyzji o wcześniejszych, ale i niższych świadczeniach emerytalnych w największym stopniu wpływa lęk przed bezrobociem. Ten czynnik jako najważniejszy determinant opisywanej skłonności zauważały dwie grupy respondentów: bezrobotni i pracodawcy. Kolejnym czynnikiem było „obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia”. W wyrażaniu tej oceny dominowali pracujący i pracodawcy. Czynnik „słabnąca wiara we własne siły”, według poziomu znaczenia, znajdował się najniżej we wszystkich trzech grupach respondentów (tab. 3).

Analizowane czynniki poddawano kolejnej ocenie, jednakże w kontekście skłonności osób w wieku 50 plus do podejmowania pracy w „szarej strefie” (tab. 3).

Tabela 3

Znaczenie czynników w kontekście skłonności osób w wieku 50 plus do podejmowania pracy w szarej strefie

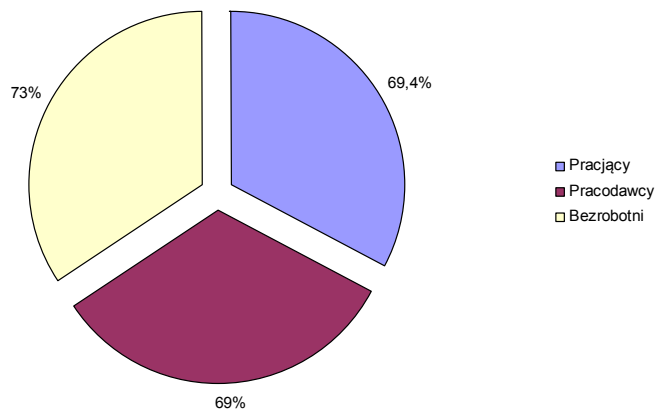
Czynnik*	Znaczenie czynnika, %		
	pracujący	bezrobotni	pracodawcy
Słabnąca wiara we własne siły	59,3	64,7	59
Obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia	61,3	70,1	67
Lęk przed bezrobociem	73,4	80	76

\* jak w tabeli 1.

Analiza wyników uzyskanych z badań wyraźnie wskazuje, że populacją najbardziej wyczuloną na zawarte w tabeli czynniki są bezrobotni. W tej populacji respondentów czynnikiem o największym znaczeniu, w kontekście wchodzenia osób w wieku 50 plus do „szarej strefy”, jest lęk przed bezrobociem. Potwierdza się to w przypadku dwóch pozostałych populacji, tj. pracowników w wieku 50 plus i pracodawców z sektora MŚP (tab. 3). Z nieco mniejszym poziomem istotności respondenci we wszystkich trzech populacjach podkreślają również znaczenie czynnika, jakim jest obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia. Szczególnie jest to zauważalne w przypadku populacji bezrobotnych (70%). Niewielkie znaczenie respondenci przypisali słabnącej wierze we własne siły. We wszystkich trzech

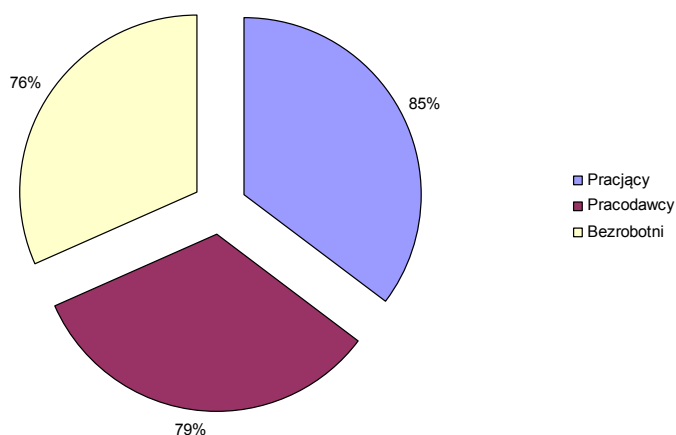
badanych populacjach zauważa się bardzo wyraźne znaczenie, jakie respondenci przypisywali potrzebie kontynuacji działań na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy, bez względu na zmianę sytuacji politycznej.

Wykres 6. Jakie znaczenie w Pana(i) opinii dla poprawy sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy ma kontynuacja działań na ich rzecz, bez względu na zmianę sytuacji politycznej?



Odsetek respondentów uważających taką potrzebę, mierzona sumą odpowiedzi o znaczeniu bardzo wysokie, wysokie, średnie, osiągnął blisko 70% w każdej z badanych populacji (wykres 6). Trzeci obszar badań, którym była polityka społeczna i wykluczenie społeczne, rozpoczęto od problemu, jakim jest brak miejsca dla starości we współczesnej kulturze konsumpcyjnej.

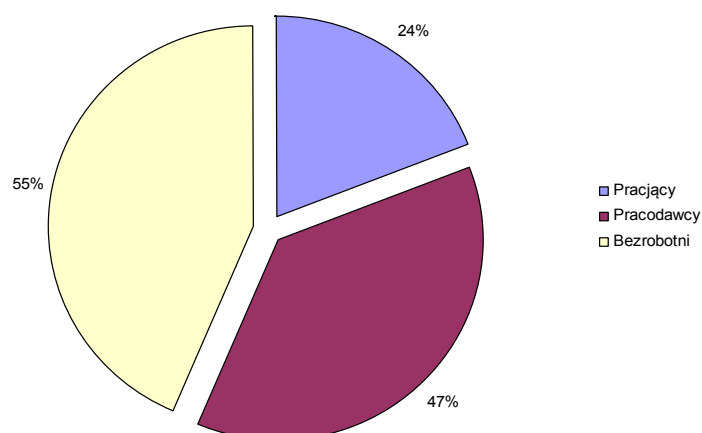
Wykres 7. Jakie znaczenie dla sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy ma w Pana(i) opinii fakt, że we współczesnej kulturze konsumpcyjnej brak miejsca na starość?



Tę opinię potwierdziły odpowiedzi respondentów (od 76 do 85%), bez względu na reprezentowaną populację, według skali znaczenia bardzo wysokie, wysokie, średnie. Należy podkreślić fakt, iż we współczesnej kulturze konsumpcyjnej brak jest miejsca dla starości, najpełniej potwierdzili to respondenci reprezentujący populację osób pracujących w wieku 50 plus (85%) (wykres 7).

Bezpośrednią kontynuacją powyżej postawionego problemu był kolejny, w którym podkreślono zjawisko obciążania ludzi starszych odpowiedzialnością za liczne problemy społeczne.

Wykres 8. Czy w Pana(i) opinii niechęć do ludzi starszych, spowodowana obciążaniem ich odpowiedzialnością za liczne problemy społeczne (np. obciążenie budżetu), sprzyja pogarszaniu się ich sytuacji?



W tym przypadku w wyrażanych opiniach szczególną rolę odgrywali bezrobotni w wieku 50 plus i pracodawcy, których od 47% do 55% zgadzało się z poglądem, że występuje zjawisko obciążania ludzi starszych odpowiedzialnością za liczne problemy społeczne (np. obciążenie budżetu). Jedynie osoby pracujące w wieku 50 plus były w przeważającej

części w opozycji do tego stwierdzenia. 1/3 pracujących w wieku 50 plus odpowiedziała, że nie zauważa zjawiska obciążania ludzi starszych odpowiedzialnością za liczne problemy społeczne. Natomiast blisko co drugi pracujący miał poważny problem z wyrażeniem swojej opinii w powyższej kwestii (wykres 8) W kolejnym pytaniu respondentom został przedstawiony zbiór 12 czynników mających wpływ na stabilizację pozycji osób w wieku 50 plus na rynku pracy, z prośbą o określenie ich znaczenia. Oceny uzyskane z badania zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4

Znaczenie czynników mających wpływ na stabilizację pozycji osób w wieku 50 plus na rynku pracy

Czynnik*	Znaczenie czynnika, %		
	pracujący	bezrobotni	pracodawcy
Wiek okołoemerytalny	76,7	79,3	79
Posiadanie potrzeby osobistego rozwoju	70,1	80	78
Posiadanie atrybutu samodzielności	89,3	90,7	90
Posiadanie atrybutu dyspozycyjności	91,3	88	93
Umiejętność minimalizowania napięć	82,7	79,4	82
Umiejętność minimalizowania stresu	82,1	77,3	84
Miejsce zamieszkania na wsi	50,7	62	51
Miejsce zamieszkania w mieście	72	74,6	72
Akceptacja idei uczenia się przez całe życie	82,6	82,7	80
Korzystanie ze szkoleń i kursów	83,3	80	84
Korzystanie z technik cyfrowych	80	76	79
Wsparcie doradców zawodowych	50	55,3	73

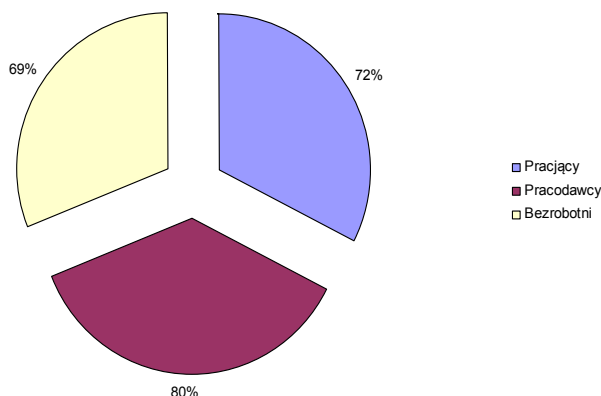
\* jak w tablicy 1.

Analiza uzyskanych wyników wyraźnie wykazała tendencję zgodności oceniających znaczenie czynników bez względu na rodzaj reprezentowanej populacji. Jest to ważne, uwzględniając dalece zróżnicowany status zawodowy respondentów. Najmniejsze znaczenie zarówno pracujący, bezrobotni, jak i pracodawcy przypisali wsparciu doradców zawodowych, zamieszkaniu na wsi i korzystaniu z technik cyfrowych.

Umiarkowane znaczenie przypisali kolejnym czynnikom, takim jak: wiek około-emerytalny, miejsce zamieszkania w mieście, umiejętność minimalizowania stresu, napięć, posiadanie potrzeby osobistego rozwoju i korzystanie ze szkoleń i kursów. Jednocześnie najwyższe znaczenie w stabilizacji pozycji osób w wieku 50 plus respondenci przypisali trzem czynnikom, tj. akceptacji idei uczenia się przez całe życie, posiadaniu atrybutu samodzielności i dyspozycyjności.

Potrzeba kształcenia ustawicznego wśród osób w wieku 50 plus to przedostatni w badaniach obszar analityczny. Podjęty on został w kontekście wyrównywania kompetencji osób w wieku 50 plus w relacji do osób młodych.

*Wykres 9. Jakie znaczenie ma w Pana(i) opinii brak zainteresowania kształceniem ustawicznym wśród osób w wieku 50 plus dla osłabienia ich kompetencji w relacji do osób młodych?*



Taką potrzebę zauważyła zdecydowana większość respondentów, niezależnie od badanej grupy. Jako warunek wyrównywania kompetencji osób w wieku 50 plus w relacji do osób młodych w najwyższym odsetku zauważali pracodawcy (80%), w dalszej kolejności pracujący (72%) i bezrobotni (69%) (wykres 9).

Ostatnim, uprawnionym do porównania obszarem badań była polityka wyrównywania szans na rynku pracy z uwagi na zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne osób w wieku 50 plus, dotyczące relacji między miastem i wsią. W tym obszarze można wyraźnie stwierdzić, że pracodawcy nie zauważali potrzeby wyrównywania szans z uwagi na zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne osób w wieku 50 plus, wynikające z zamieszkania na wsi lub w mieście. Zupełnie odmiennego zdania były osoby pracujące i bezrobotne. Blisko sześciu na dziesięciu respondentów z tych populacji stwierdziło, że przy braku odpowiedniej polityki wyrównywania szans na rynku pracy pogłębiać się będzie zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne osób w wieku 50 plus, dotyczące relacji między miastem i wsią.

#### 4. Podsumowanie

Ocena i diagnoza sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy, w świetle opisanych powyżej wyników badań ankietowych, umożliwia sformułowanie licznych wniosków wskazujących na występujące w tym obszarze badań prawidłowości. Pierwszoplanową kwestią (wynikającą z wyników badań) jest uznanie przez respondentów zasady równości wszystkich wobec prawa oraz równego dostępu do pracy. W świetle tych dwóch prawidłowości respondenci podkreślili potrzebę takiego kształtowania regulacji prawnych, aby były one spójne i czytelne. Jest to (w opinii respondentów) jeden z kluczowych warunków wzrostu aktywności i aktywizacji zawodowej. Szczególną wagę respondenci przywiązywali do pilnej potrzeby kreowania polityki wsparcia na rynku pracy, skierowanej do dwóch grup społecznych będących w szczególnej sytuacji, tj. osób w wieku 18-25 lata i 50 plus. Respondenci jednoznacznie zauważają w tym obszarze potrzebę opracowywania i propagowania programów edukacyjnych upowszechniających wiedzę i zrozumienie praw w wymiarze ogólnospołecznym. Za niezmiernie ważną kwestię respondenci uznali potrzebę podjęcia pilnych działań ukierunkowanych na niezbędne (w ich opinii) zmiany, obejmujące podwyższenia górnej granicy progów dochodowych ze świadczeń ZUS i dodatkowej pracy, uszczelniania systemu podatkowego i ograniczania nadmiernie rozbudowanego i szeroko dostępnego systemu rodzajowego zabezpieczenia społecznego. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na wyraźną potrzebę rozbudowania i wzmocnienia systemu oceny przyznawania i wypłacania wcześniejszych świadczeń emerytalnych, zminimalizowania liczby grup zawodowych uprawnionych do otrzymywania wcześniejszych świadczeń emerytalnych oraz zastąpienia tzw. umów (śmieciowych) o pracę innymi formami prawnymi. W obszarze działań miękkich respondenci wyraźnie wskazywali na konieczność przełamywania licznych stereotypów odnoszących się do osób w wieku 50 plus. Przede wszystkim dotyczy to twierdzenia, że przedsiębiorstwa duże i wielkie mające zaawansowane technologie nie są potencjalnym źródłem wzrostu zatrudnienia osób w wieku 50 plus. Wraz z tym twierdzeniem respondenci wskazywali, że konieczne jest promowanie przedsiębiorstw z sektora MŚP, które lokują się w segmentach wytwórczości i usług wyższego rzędu. Za szczególnie niekorzystną sytuację respondenci uznali wyraźnie niski odsetek przedsiębiorstw z sektora MŚP aplikujących do programów operacyjnych finansowanych ze środków unijnych. U boku krytycznej oceny publicznych służb zatrudnienia respondenci zauważali pilną potrzebę ich kompleksowej reorientacji. To działanie przede wszystkim powinno prowadzić do opracowania mechanizmów pełniejszego i efektywniejszego wsparcia publicznych służb zatrudnienia, w ramach kreowania przez nie wzrostu zatrudnienia i powstawania nowych miejsc pracy. Kontinuum są dalsze wyniki, które wyraźnie akcentują potrzebę promowania samozatrudnienia i upowszechniania wiedzy z zakresu przedsiębiorczości, dostosowywania kwalifikacji zawodowych do nowych uwarunkowań,

wynikających ze zmiany gospodarczej, upowszechniania i promowania elastycznych form pracy i zatrudnienia, metody mentoringu, opracowania programów poprawiających wizerunek tych osób w ocenie pracodawców, szczególnie w kontekście ich konkurencyjności na rynku pracy i indywidualnych atutów, oraz zmiana nastawienia mentalnego pracodawców wobec osób w wieku 50 plus z deprecjonującego tę grupę wiekową na promowanie jej atutów.

Konkludując należy wyraźnie stwierdzić, że opisane w niniejszym artykule wyniki badań charakteryzują się dwoma szczególnymi cechami. Po pierwsze, należy podkreślić że ocena sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50 plus przez respondenta badania była wyraźnie uwarunkowana jego statusem zawodowym. Po drugie, w licznych odpowiedziach odnajdujemy potwierdzenie funkcjonujących już opinii i ocen odnoszących się do sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50 plus. W szczególności dotyczą one ocen, w których respondenci stwierdzają, że przepisy prawne obowiązujące w Polsce wciąż w większym stopniu są barierą, a nie determinantą wzrostu zatrudnienia, ludzie młodzi w wieku do 25 lat są grupą defaworyzowaną na rynku pracy, występuje zbyt duża łatwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury, polityka podatkowa państwa jest czynnikiem zniechęcającym osoby w wieku 50 plus do podejmowania legalnej pracy, wsparcie instytucji rynku pracy jest kierowane nie zawsze do osób tego potrzebujących, zauważa się brak kontynuacji działań na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy, niezależnie od zmiany politycznej [13].

## 5. Zakończenie

Badania ankietowe przyniosły niezmiernie bogaty materiał poznawczy, który poszerzy obszar wniosków i rekomendacji skierowanych na wsparcie osób w wieku 50 plus na śląskim rynku pracy w fazie zmiany demograficznej. Na pierwszy plan, po analizie materiału źródłowego, wysunęły się dwie najważniejsze i mające fundamentalne znaczenie kwestie. Pierwszą jest równość wszystkich wobec prawa, drugą – wymiar i znaczenie w życiu człowieka jednego z najważniejszych praw, tj. prawa do posiadania pracy. Syntetycznie ujmując wskazany stan i antycypując jego wymiar w fazie zmiany demograficznej, zebrany materiał wskazuje obszary szczególnej interwencji dla polityki społeczno-gospodarczej w wymiarze państwa, samorządów terytorialnego i lokalnego oraz przedsiębiorstwa.

Podejmowane w tym zakresie działania muszą spełniać kolejny, niezmiernie ważny warunek. Jest nim pełna współpraca organów państwa, samorządów terytorialnego i lokalnego oraz przedsiębiorców w procesie osiągania wyznaczonych celów na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy. Współpraca ta powinna być oparta na wzajemnym przenikaniu się podejmowanych działań, akceptowanych społecznie.

## Bibliografia

1. Szerzej o projekcie na stronach internetowych [www.ce-agieng.eu](http://www.ce-agieng.eu) i [www.ageingplatform.gig.eu](http://www.ageingplatform.gig.eu)
2. Starzenie się społeczeństwa Europy Środkowej. Próba wskazania na determinanty i wyzwania, B Białeckiej, R. Marszowski (red.). Wyd. Główny Instytut Górnictwa, Katowice 2013.
3. Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny ludności i mieszkań 2011. Wyd. Główny Urząd Statystyczny. Warszawa 2013. Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego 2012, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2012.
4. Biała Księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur. Wyd. Komisja Europejska. Bruksela 2012.
5. Szerzej zob. Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, (red.) M. Boni Wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Warszawa 2009. Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy. Wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010. J. Czapiński, T. Panek, Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Wyd. Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa 2009. Kielkowska M. (red.): Rynek pracy wobec zmian demograficznych. Zeszyty demograficzne 1, Wyd. Instytut Obywatelski, Warszawa 2013. M. Noga, K. Stawicka: Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji, wyd. CeDeWu, Warszawa 2009. P. Szukalski: Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych, wyd. UŁ, Łódź 2012. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Program przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008. Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012. Wyd. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2012. B. Szatr-Jaworska (red.): Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje. Wyd. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012. P. Szukalski (red.): To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym. Raport z badań. Wyd. Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2008. P. Szukalski: Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych. Wyd. UŁ, Łódź 2012, P. Szukalski: Sytuacja demograficzna Łodzi. Zapaść demograficzna miasta i jej skutki dla przyszłości Łodzi, [w:] Zarządzanie rozwojem miast o zmniejszającej się liczbie mieszkańców (w kontekście perspektywy finansowej 2014 – 2020). Wyd. Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2013. P. Szukalski: Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy, [w:] Stan postrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacja działań (red.) B. Szatr-Jaworska. Wyd. Biuro Rzecznika Praw

- Obywatelskich, Warszawa 2008. A. Szydlik-Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania, wyd. DIFIN, Warszawa 2012.
6. Prognoza demograficzna dla Polski do 2035 roku z przedłużeniem do 2060 roku a starzenie się społeczeństwa. Wyd. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2010.
  7. Polska 2030. Wyzwania rozwojowe (red.) M. Boni. Wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Warszawa 2009.
  8. Szerzej zob. I. Krysiak: Wyzwania współczesnego rynku pracy, [w:] Rynek pracy a osoby bezrobotne 50 plus. Bariery i szanse (red.) J. Tokarz. Wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007. T. Schimanek: Zatrudnienie osób starszych, [w:] Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich, nr 9 z 2012 r.
  9. HBI Polska. Biznesowe bazy danych. Bisnode Polska Sp. z o.o.ul. Jana Olbrachta 94, 01-102 Warszawa
  10. Netex Sterling Instytut Promocji Eksportu i Kooperacji Marek Kubalski. 03-580 Warszawa Zamiejska 18A.
  11. Otawa Group. Grupa doradcza. Otawa Group. Sp.j. ul. Grzybski 16, 40-560 Katowice.
  12. Dobór czynników wprowadzonych do badań ankietowych jest wynikiem analizy literaturowej. Patrz szerzej: Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50 plus. Program przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008, s.42.
  13. Szerzej zob. Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Wyd. PBS DGA Sp. z o.o., Sopot 2010. Kompetencje jako klucz dla rozwoju Polski (red.) J. Górniak. Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012. Rynek pracy a osoby bezrobotne 50 plus. Bariery i szanse (red.) J. Tokarz. Wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007. A. Stanaszek: Z nadzieją przeciw beznadziei – ruch piqueteros, jako przykład samostanowienia świata wykluczonych, Kultura i Społeczeństwo nr 4 z 2008 r. S. Karwala: Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej. Wyd. WSB-NLU, Nowy Sącz 2007. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Program przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008. Warszawa 2008, Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2009–2010. Wyd. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2010, T. Schimanek: Sytuacja osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób. Wyd. FISE, Warszawa 2006.

## Abstract

The conducted surveys have produced rich cognitive material, which will expand the area of conclusions and recommendations aimed at supporting people aged 50 plus in the Silesian labor market in the phase of demographic change. After analyzing the source material, there



are most important issues. The first one is the equality of all before the law, the second - the size and importance in human life one of the most important rights, namely the right to a job. Synthetically specifically indicated status and anticipating its dimension in the phase of demographic change, the collected material indicates areas of special intervention for socio-economic policythe dimension of the state, local government and local development and enterprise. Efforts in this field activities must meet another very important condition. It is the full cooperation of state bodies, local self-government and local and entrepreneurs in the process of achieving the designated goals for improving the situation of people aged 50 plus in the labor market. This cooperation should be based on mutual penetration of the proposed activities socially acceptable .