

Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia

Raport końcowy

Zamawiający



Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
ul. Wólczańska 49, 90-608 Łódź
tel. (42) 663-02-57, tel./fax (42) 663-02-52
e-mail: obserwatorium@wup.lodz.pl

Wykonawca



Doradztwo Społeczne i Gospodarcze

ul. Św. Wojciech 22/24 m. 7, 61-749 Poznań
Dział badań i analiz: ul. Śniadeckich 18/7, 60-774 Poznań
tel. 609/499 230, 603/ 933 732
www.dsig.pl, e-mail: dsig@dsig.pl
Autor raportu: **Anna Brzuszkiewicz**
Redakcja: **dr Krzysztof Bondyra, Marcin Wojtkowiak**

Recenzja

dr. Iwona Poliwczak

Publikacja bezpłatna

Łódź 2013



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112

www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Spis treści

Wprowadzenie	4
1. Podsumowanie najważniejszych wyników badania	6
2. Sytuacja osób 50+ na rynku pracy – kontekst demograficzny	10
2.1. Osoby 50+ jako kategoria w szczególnej sytuacji na rynku pracy	16
2.2. Polityki publiczne wobec osób 50+.....	26
3. Metodologia badań	30
3.1. Cele i problemy badawcze.....	30
3.2. Empiryczne badania ilościowe.....	32
3.2.1. Dobór próby i charakterystyka badanej grupy	32
3.2.2. Sposób realizacji badania i ograniczenia procesu badawczego	34
3.2.3. Charakterystyka respondentów	35
3.3. Empiryczne badania jakościowe.....	39
3.3.1. Dobór próby i charakterystyka badanej grupy	39
3.3.2. Sposób realizacji badania i ograniczenia procesu badawczego	40
3.3.3. Charakterystyka badanych	41
4. Wyniki badania	41
4.1. Osoby 50+ w województwie łódzkim – kim są?	42
4.2. Ścieżki kariery zawodowej osób 50+	48
4.3. Sytuacja osób 50+ na rynku pracy w województwie łódzkim	57
4.3.1. Osoby pracujące	68
4.3.2. Osoby bezrobotne	81
4.4. Kwalifikacje osób 50+	87
4.5. Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy	101
4.6. Osoby 50+ a osoby młode na rynku pracy.....	104
5. Wnioski i rekomendacje z badania	108
5.1. Podsumowanie wyników badań.....	108
5.2. Rekomendacje	113
Bibliografia.....	119
Spis tabel	122
Spis wykresów	123
Aneks	126
Tabela SPSS – zawód wyuczony.....	126
Kwestionariusz PAPI	128
Scenariusz FGI.....	135

Prezentowane opracowanie stanowi podsumowanie wyników badania pn. „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia”, zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi oraz współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Badania zostały przeprowadzone w okresie od września do listopada 2013 roku przez Doradztwo Społeczne i Gospodarcze.

Głównym celem badania była wieloaspektowa analiza aktualnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy woj. łódzkiego. Zakres badania, których podstawę stanowiły opinie osób 50+, objął następujące zagadnienia:

- różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy,
- strukturę zawodów i specjalności osób 50+,
- kwalifikacje i umiejętności osób 50+,
- potrzeby związane z aktywnym uczestnictwem osób 50+ na rynku pracy,
- mobilność zawodową, przedsiębiorczość oraz operatywność osób 50+ w obliczu aktualnej sytuacji na rynku pracy,
- sukcesy i porażki zawodowe osób 50+ w ostatnich latach,
- poziom zadowolenia osób 50+ z wykonywanej pracy,
- porównanie sytuacji na rynku pracy osób 50+ z sytuacją ludzi młodych, rozpoczynających karierę zawodową,
- działania mające na celu wsparcie aktywności zawodowej osób 50+.

Uzasadnieniem dla realizacji badań jest przede wszystkim aktualna sytuacja osób 50+ na rynku pracy w woj. łódzkim oraz zachodzące procesy demograficzne. Problematyka osób po 50 roku życia, w ostatnich latach zyskuje na znaczeniu, szczególnie w obliczu nasilania procesu starzenia się społeczeństwa. Zwiększanie się udziału osób w wieku poprodukcyjnym w strukturze populacji w istotny sposób wpływa na charakterystykę rynku pracy. Przybywa osób biernych zawodowo, podczas gdy liczba wchodzących na rynek pracy osób młodych jest coraz niższa. Wśród negatywnych konsekwencji dokonujących się przeobrażeń wymienia się zwłaszcza zmniejszenie wydolności systemu emerytalnego. Wzrasta przeciętny wiek osób pracujących (także w wyniku podwyższenia wieku emerytalnego), co z kolei wymusza na pracodawcach wprowadzanie polityki kadrowej opartej na zarządzaniu wiekiem. Ponadto dążenie do aktywizacji zawodowej osób starszych wymaga dostosowania posiadanych przez nich kwalifikacji i umiejętności do wymogów stawianych przez współczesny rynek pracy. Sytuacja osób starszych na rynku pracy jest problemem wieloaspektowym, wymagającym dokonania szczegółowej diagnozy przed podjęciem działań mających na celu zwiększenie szans na powrót lub kontynuację aktywności zawodowej. W związku z tym bardzo ważne jest poznanie opinii przedstawicieli kategorii wiekowej 50+ zamieszkujących dany region, na temat sytuacji na rynku pracy, aby umożliwić dostosowanie działań do specyfiki regionu.

Struktura raportu końcowego obejmuje pięć zasadniczych części oraz wprowadzenie. Rozdział pierwszy zawiera zestawienie najważniejszych wyników i wniosków wynikających z badań. W rozdziale drugim przedstawiono zarys problematyki badawczej wraz z najważniejszymi ustaleniami z dotychczas przeprowadzonych badań na temat sytuacji osób 50+ na rynku pracy. Rozdział trzeci zawiera opis metodologiczny zrealizowanych badań. W tej części przedstawiono pytania i hipotezy badawcze oraz dokonano szczegółowego opisu schematu doboru prób do badania ilościowego i jakościowego. Ponadto w rozdziale trzecim przedstawiono podział struktury osób biorących udział w badaniu ilościowym

i jakościowym. Rozdział czwarty stanowi opis wyników przeprowadzonych badań, podzielony na tematyczne podrozdziały. Pierwszy z nich zawiera zbiór opinii badanych o sobie, swojej sytuacji materialnej i planach emerytalnych. W drugim podrozdziale przedstawiono kierunki przebiegu ścieżek zawodowych badanych osób, w tym m.in. doświadczenia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej i pracy w „szarej strefie”. Kolejna część zawiera szczegółowy opis sytuacji pracujących oraz bezrobotnych osób 50+. Czwarty podrozdział obejmuje diagnozę kwalifikacji osób po 50 roku życia, w tym podejmowane formy kształcenia oraz gotowość do przekwalifikowania się. W kolejnym podrozdziale przedstawiono doświadczenia osób po 50 roku życia związane z dyskryminacją na rynku pracy. Ostatnią część opisu wyników badań stanowi porównanie sytuacji osób młodych i starszych na rynku pracy w Łódzkiem. W rozdziale piątym sformułowano wnioski i rekomendacje wynikające z diagnozy dokonanej w badaniu. Raport zawiera również aneks, w którym zamieszczono narzędzia badawcze wykorzystane podczas realizacji badania.

Badania wśród kategorii osób 50+ z woj. łódzkiego zostały przeprowadzone z wykorzystaniem zarówno metod ilościowych, jak i jakościowych. Badanie ilościowe zrealizowano techniką wywiadu kwestionariuszowego na próbie 1009 respondentów. Z kolei badania jakościowe prowadzono techniką zogniskowanego wywiadu grupowego z osobami 50+ w czterech kategoriach wykształcenia – wyższym, policealnym i średnim zawodowym, ogólnym oraz zasadniczym zawodowym i niższym. W badaniu jakościowym wzięło udział łącznie 36 osób.

Obok wyników badań własnych, w postępowaniu badawczym wykorzystano dane zastane. Podstawę źródeł wtórnych stanowią:

- 1) publikacje, raporty i inne opracowania zawierające wyniki badań empirycznych na temat sytuacji osób 50+ na rynku pracy;
- 2) statystyki i oficjalne materiały informacyjne instytucji szczebla centralnego i regionalnego;
- 3) bazy danych i publikacje Głównego Urzędu Statystycznego (m.in. Bank Danych Lokalnych) oraz Eurostatu;
- 4) informacje prasowe oraz materiały informacyjno-promocyjne prezentowane na stronach internetowych projektów tematycznych.

1. Podsumowanie najważniejszych wyników badania

Wyniki badania „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia” sprowadzają się do następujących ustaleń:

Osoby 50+ w województwie łódzkim – kim są?

Spółeczne opinie o starości, nacechowane stereotypami, powodują nierzadko negatywny wizerunek osób po 50 roku życia. Jednakże, jak wynika z badań, pięćdziesięciolatkowie to osoby z dużym bagażem doświadczeń zawodowych oraz życiowych. Osoby 50+ odczuwają potrzebę wykorzystania swojej wiedzy i doświadczenia, a czasami wręcz podzielenia się nimi. Przedstawiciele tej kategorii wiekowej są asertywni w kontaktach z pracodawcami oraz cechują się chęcią aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym. Główną barierą aktywności jest jednak pogarszający się z wiekiem stan zdrowia i często lęk przed podejmowaniem nowych wyzwań, związanych m.in. z nabywaniem bądź uzupełnianiem kompetencji informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Pomimo problemów zdrowotnych, osoby 50+ nie popadają w apatię i większość z nich nie zamierza przejść na wcześniejszą emeryturę. Innym problemem osób starszych jest brak wiary we własne możliwości, a co za tym idzie brak motywacji do poszukiwania pracy, czy też podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności. Należy więc podjąć działania zapobiegające przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej osób starszych, a jednocześnie prowadzące do zapewnienia im poczucia satysfakcji z wykonywanej pracy. Podjęcie takich działań mogłoby również wpłynąć na poprawę sytuacji materialnej osób 50+, ponieważ jak sami twierdzą, ich sytuacja finansowa jest niestabilna i żyją raczej skromnie. Szczególną uwagę powinno się zwrócić na działania mające na celu wsparcie osób bezrobotnych 50+, które napotykać na problemy związane z zatrudnieniem ze względu nie tylko na wiek, ale również na posiadane wykształcenie. Warto także podkreślić, że do potrzeb osób po 50 roku życia należą nie tylko potrzeby finansowe, ale również te związane z poczuciem bycia potrzebnym i pomocnym.

Ścieżki kariery zawodowej osób 50+

Wśród badanych wyróżnić można dwie kategorie: o stabilnej ścieżce kariery zawodowej (wykonywanie jednego zawodu przez większość życia, czasami w tym samym miejscu pracy) oraz o mobilnej ścieżce kariery zawodowej (wielokrotna zmiana zawodu albo miejsca pracy). Jednakże należy zaznaczyć, że zdecydowana większość badanych osób 50+ nie zmieniała miejsca zatrudnienia w ciągu ostatnich 5 lat, co stanowi potwierdzenie, że mobilność w dojrzałym wieku jest ograniczona. Wśród osób po 50 roku życia jest wielu przedsiębiorców prowadzących własną działalność. Głównymi motywami założenia własnej firmy były: chęć zwiększenia dotychczasowych dochodów oraz poprawa sytuacji życiowej. Zauważyć należy, że niemal wszystkie osoby, które założyły działalność gospodarczą, dokonały tego bez wsparcia w postaci dotacji. Niektóre osoby 50+ musiały jednak zawiesić działalność swojej firmy, co może świadczyć o problemach w utrzymaniu się na rynku. Ze względu na to, że osoby 50+ mają wiele obaw związanych z przyszłością, taka sytuacja może niejako odstraszać osoby starsze od podjęcia własnej działalności. Zdecydowana większość badanych nie podejmowała jednocześnie kilku prac, aby zwiększyć swoje dochody, co może wiązać się z lękiem przed nowymi wyzwaniami oraz zdobywaniem nowych umiejętności. Aczkolwiek wśród kategorii badanych osób 50+ są osoby, które podejmowały pracę na stanowiskach niezwiązanych z ich kierunkowym wykształceniem, a więc mimo wszystko zdecydowały się podjąć działania mające na celu poprawę swojej sytuacji zawodowej. Osoby starsze swoje doświadczenie zawodowe zdobywały również, wyjeżdżając za granicę oraz przez pracę w „szarej strefie”, która w opinii części

bezrobotnych osób 50+ bywa jedyną możliwą formą pracy. Niepokojące są ponadto deklaracje większości badanych, że bez wahania podjęłyby tzw. pracę „na czarno”, gdyby była ona jedyną możliwością zarobku. Problem „szarej strefy” jest, zdaniem badanych, istotnym czynnikiem kształtującym sytuację na łódzkim rynku pracy i wymaga podjęcia działań ograniczających jego skalę.

Sytuacja osób 50+ na rynku pracy w województwie łódzkim

Badanie wykazało, że na ocenę sytuacji na rynku pracy duży wpływ ma wykształcenie badanych. Im niższe wykształcenie, tym ocena realiów rynku pracy jest gorsza. Jednakże pomimo zaobserwowanych różnic należy podkreślić, że bez względu na poziom wykształcenia, kobiety i mężczyźni po 50 roku życia w woj. łódzkim oceniają swoją sytuację na rynku pracy jako trudną i raczej niestabilną. Z badania wynika ponadto, że nieznacznie gorsza sytuacja na łódzkim rynku pracy dotyczy mężczyzn, co odbiega od rezultatów ogólnopolskich diagnoz mówiących o tym, że to kobiety w większym stopniu borykają się z problemami na rynku pracy. Osoby 50+ z woj. łódzkiego nie widzą możliwości znalezienia pracy w zawodzie jaki obecnie wykonują, ale ich oczekiwania dotyczące lepszej pracy, a co za tym idzie i lepszej płacy pozostają niezaspokojone. Osoby starsze czują się więc niejako odrzucone przez rynek pracy. Brak ofert pracy skierowanych do osób 50+ oraz brak zachęt dla pracodawców, aby zatrudniali osoby starsze nie poprawia pozycji tych osób na rynku pracy. Jak sami wskazują, obecne zatrudnienie zawdzięczają w większości rodzinie albo znajomym. Sytuację osób po 50 roku życia cechują dość często lęk i niepewność związane z planami zawodowymi, a konkretnie obawami o to, czy znajdą zatrudnienie, czy poradzą sobie w nowym miejscu pracy, czy zyskają akceptację współpracowników, czy będą potrafiły stworzyć CV. Wiąże się to z przekonaniem, że młodsze osoby posiadają więcej niezbędnych umiejętności, a także więcej możliwości kształtowania swojej ścieżki zawodowej. Obawy związane są ze złym stanem psychicznym osób 50+, które często czują się odrzucone przez społeczeństwo, zestresowane albo czują się po prostu staro.

Osoby pracujące 50+ są zadowolone z wykonywanej pracy i oceniają ją jako interesującą, mają także poczucie, że to, co robią jest ważne i ma sens. W związku z tym deklarują, że nie mają zamiaru zmieniać dotychczasowego miejsca zatrudnienia, co wiąże się z potrzebą stabilizacji i z przekonaniem, że znalezienie innej pracy przynoszącej podobne dochody byłoby aktualnie raczej niemożliwe. Jednakże badani wyrazili swoje niezadowolenie dotyczące kwestii finansowych. Pomimo tego, że większość osób starszych twierdzi, że ich praca jest zgodna z ich kwalifikacjami to jednak są świadomi konieczności podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności.

Dużym problemem wśród osób po 50 roku życia jest wysoki odsetek osób bezrobotnych. Za przyczynę takiego stanu rzeczy, badani podają brak ofert pracy w miejscu zamieszkania. Innymi czynnikami warunkującymi status osób 50+ na rynku pracy są wiek, stan zdrowia oraz nieodpowiednie kwalifikacje, czy też brak wymaganego doświadczenia. O szczególnej sytuacji na rynku pracy bezrobotnych osób 50+ świadczy niski poziom oczekiwań dotyczących pracy, ponieważ osoby z tej grupy deklarują gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy, która zostałaby im zaoferowana. Osoby z tej grupy są również gotowe do podjęcia takich zadań, które miałyby wiązać się z przekwalifikowaniem. Pesymistyczne nastawienie związane z określeniem swoich szans na znalezienie pracy również sprawia, że bezrobotni 50+ czują się na przegranej pozycji. Pesymizm wynika z wysokiej konkurencji na rynku pracy, szczególnie z konieczności rywalizowania z młodszymi kandydatami, a także z wygórowanymi wymaganiami stawianymi przez pracodawców. Istnieje niebezpieczeństwo, że osoby bezrobotne 50+ będą podejmowały pracę w „szarej strefie” – badani twierdzili, że gdyby praca „na czarno” była jedyną możliwością zatrudnienia, to bez wahania podjęliby właśnie taką formę pracy.

Kwalifikacje osób 50+

Osoby 50+ rzadziej niż osoby młodsze są wyposażone w odpowiednie kompetencje językowe i komputerowe. Większość osób w ostatnich latach nie brała udziału w żadnych formach podnoszących kwalifikacje, ani w specjalnych szkoleniach i kursach przeznaczonych dla osób powyżej 50 roku życia. Związane jest to z brakiem promocji idei kształcenia ustawicznego wśród osób starszych oraz z faktem, iż przyswajanie wiedzy przychodzi im trudniej niż osobom młodym. Z przedmiotowego badania wynika, że formą, z której najczęściej korzystały osoby 50+, aby podnieść swoje kwalifikacje, były krótkie szkolenia zawodowe. Wynika to z tego, że osoby 50+ wolą podnosić kwalifikacje i umiejętności w swoim zawodzie niż podejmować działania związane z uczeniem się zawodu nowego, ponieważ nastawione są przede wszystkim na działania, które pomogą im utrzymać obecną pracę. W szczególnej sytuacji znajdują się bezrobotne osoby 50+, które są mniej skłonne do podnoszenia swoich kompetencji niż osoby pracujące. Niepokojące są dane wskazujące na bardzo niską aktywność edukacyjną także tych osób, które same dostrzegają niedopasowanie swoich umiejętności do realiów rynku. Zaznaczyć należy, że osoby starsze, które charakteryzuje znajomość obsługi komputera najczęściej swobodnie obsługują programy do przeglądania stron internetowych, obsługują pocztę elektroniczną, programy do edycji tekstu oraz komunikatory internetowe, natomiast rzadziej korzystają ze specjalistycznego oprogramowania. Co ciekawe, na poziomie deklaracji osoby po 50 roku życia wyrażają chęć i gotowość do wykorzystania swojego wolnego czasu na zdobycie nowych kwalifikacji, jak też do udziału w darmowych kursach i szkoleniach, szczególnie w szkoleniach komputerowych oraz w tych, które wzmocniłyby ich kompetencje zawodowe. Postawy te często nie mają jednak przełożenia na podejmowanie konkretnych działań, co wymaga promocji idei kształcenia ustawicznego oraz stworzenia oferty skierowanej specjalnie dla osób 50+.

Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy

W powszechnej opinii panuje przekonanie, że osoby starsze są dyskryminowane na rynku pracy ze względu na wiek. Jednakże zdania uczestników badania dotyczące tej kwestii są podzielone. Połowa badanych nie spotkała się z przejawem dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy, aczkolwiek znaczna część uczestników wywiadów grupowych przekonywała, że starsze osoby są niechętnie przyjmowane przez pracodawców i są gorzej traktowane w porównaniu z młodszymi pracownikami, zarówno podczas rekrutacji, jak i po przyjęciu do pracy. Związane jest to ze stereotypowym postrzeganiem przez pracodawców osób 50+ jako tych, które są mniej wydajne i częściej korzystają ze zwolnień lekarskich. Taka postawa pracodawców powoduje, że osoby starsze tracą nadzieję na poprawę swojej sytuacji zawodowej. Związane jest to z tym, że stereotypowe myślenie pracodawcy, a nie faktyczne umiejętności danej osoby, wpływają na zatrudnienie. Według osób 50+ takie zachowania pracodawców spowodowane są dążeniem do ograniczenia kosztów zatrudnienia, poprzez przyjmowanie do pracy młodzieży na umowę o dzieło lub umowę zlecenie, które to formy zatrudnienia nie są dla osób 50+ atrakcyjne. Za przyczynę postaw dyskryminacyjnych badani uznali także brak kultury pracy z osobami starszymi w Polsce. Osoby 50+ dopatrują się też innych przyczyn zachowań dyskryminacyjnych związanych z zatrudnianiem osób starszych, m.in. w małej liczbie miejsc pracy oraz dużej liczbie kandydatów przypadających na jeden wakat, co sprawia, że pracodawcy mogą pozwolić sobie na określanie i podwyższanie wymogów dotyczących kandydatów, w tym wymogów dotyczących wieku. Ponadto coraz częściej pracodawcami są osoby młode, przekonane o tym, że zatrudnianie młodszych pracowników ułatwi wzajemną komunikację i współpracę.

Osoby 50+ a osoby młode na rynku pracy

Osoby powyżej 50 roku życia, porównując swoje szanse znalezienia zatrudnienia z szansami osób młodych, twierdzą, że są w o wiele gorszej sytuacji. Spowodowane jest to cechami osób młodych, które nie mają zobowiązań, łatwo podejmują wyzwania, są bardziej otwarte na nowych ludzi i nową sytuację. Tym, co wyróżnia ludzi młodych – według badanych – jest także energiczność i spontaniczność. Osoby 50+ zdają sobie sprawę z przewagi pokoleniowej osób młodych również w kwestii związanej z kompetencjami ICT. Niemniej osoby starsze dostrzegają wady młodych pracowników, takie jak: brak rozległej wiedzy, brak doświadczenia i organizacji pracy. Ponadto według osób 50+ młodzi pracownicy mają często zbyt wygórowane oczekiwania finansowe, a przy tym wykonują swoją pracę mniej dokładnie niż osoby starsze. Kolejną kwestią, która różni osoby młode i osoby 50+ to stosunek przedstawicieli tych grup do elastycznych form zatrudnienia. Młodzi są bardziej atrakcyjnymi kandydatami dla pracodawców, ponieważ częsty brak zobowiązań rodzinnych i finansowych powoduje, że łatwiej godzą się na pracę w elastycznych godzinach czy w oparciu o umowę o dzieło lub umowę zlecenie.

2. Sytuacja osób 50+ na rynku pracy - kontekst demograficzny

W badaniu „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia” przedmiotem zainteresowania była kategoria osób w wieku 50+, która pozostaje w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do kategorii należą osoby, które przekroczyły 50 rok życia, ale jeszcze nie osiągnęły wieku emerytalnego. Obecnie są to osoby, które rodziły się w latach 40. lub 50. ubiegłego stulecia, a więc większość życia przeżyły w odmiennym systemie gospodarczym i politycznym. W woj. łódzkim, wg Spisu Powszechnego 2011 było to 271 213 mężczyzn i 211 246 kobiet¹.

Problematyka osób 50+ jako kategorii aktywnych zawodowo zyskuje na znaczeniu w obliczu zachodzących w Polsce procesów demograficznych, których kierunek wskazuje na stopniowe starzenie się społeczeństwa. Starzenie się społeczeństwa przejawia się we wzroście w strukturze ludności udziału osób starszych przy jednoczesnym spadku udziału dzieci i młodzieży. Za główne wskaźniki tego procesu uznaje się m.in.: udział osób w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności, medianę wieku ludności², obciążenie demograficzne³, przeciętne dalsze trwanie życia⁴.

Pierwszy z wymienionych wskaźników świadczy o poziomie zaawansowania procesu starzenia się społeczeństwa. Wykres 1 przedstawia dane, z których wynika, że w woj. łódzkim udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej strukturze ludności jest wyższy niż w Polsce ogółem. W 2012 roku w Łódzkiem wyniósł 20%, a w Polsce 17,8%. W latach 2002-2012 nastąpił wyraźny wzrost wartości omawianego wskaźnika zarówno na poziomie województwa, jak i kraju. Dynamika tego wzrostu na obu obszarach była porównywalna – w woj. łódzkim odnotowano przyrost o 2,9 punktu procentowego, a w kraju o 2,7 punktu procentowego.

Starzenie się społeczeństwa spowodowane jest także wydłużaniem się przeciętnego trwania życia. Według danych GUS przedstawionych na wykresie 2, w 2035 mężczyźni w Polsce średnio będą żyli 77,1 lat, a kobiety 82,9. Zjawisku temu będzie towarzyszył także spadek dzietności⁵. Prognozowane dane wskazują, że między 2007 a 2035 rokiem średnia długość życia kobiet wzrośnie o 3,2 roku, a mężczyzn o 6,1 roku.

¹ Bank Danych Lokalnych GUS.

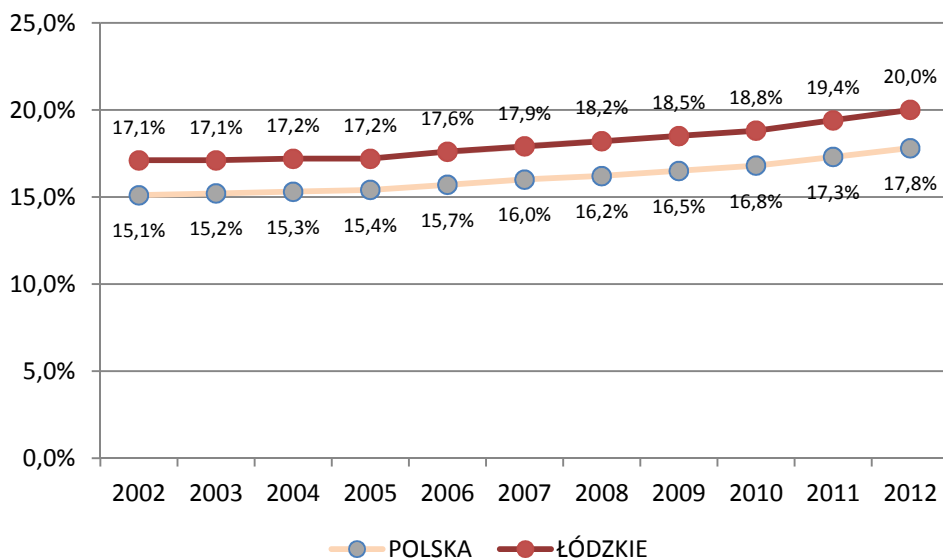
² Granica wieku, który połowa osób w danej zbiorowości już przekroczyła, a druga połowa jeszcze nie osiągnęła.

³ Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.

⁴ Średnia liczba lat, jaką ma jeszcze do przeżycia osoba w danym wieku przy założonym poziomie umieralności w danym okresie.

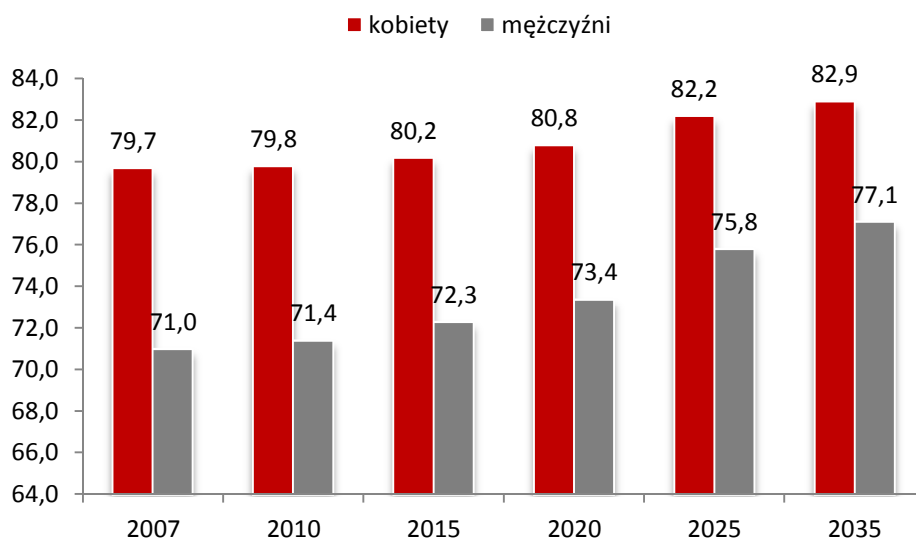
⁵ *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, GUS, Warszawa 2009, s. 152-153.

WYKRES 1. UDZIAŁ OSÓB W WIEKU POPRODUKCYJNYM W STRUKTURZE LUDNOŚCI WOJ. ŁÓDZKIEGO I POLSKI W LATACH 2002-2012 (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BANKU DANYCH LOKALNYCH GUS.

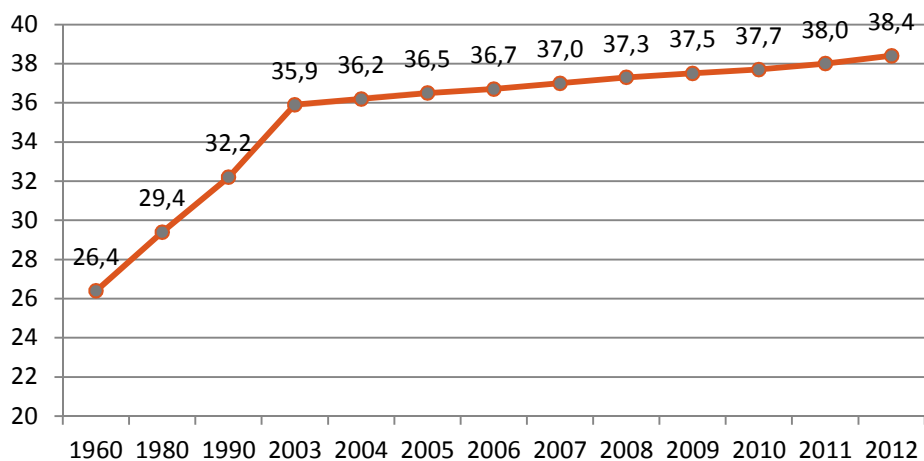
WYKRES 2. PROGNOZOWANE TRWANIE ŻYCIA KOBIECI I MĘŻCZYŹNI W POLSCE LATACH 2007-2035 (LATA)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE: PROGNOZA LUDNOŚCI NA LATA 2008-2035, GUS.

Dane zaprezentowane na wykresie 3 wskazują na wzrost mediany wieku w Polsce od roku 1960. W 2012 roku osiągnęła ona wartość 38,4. Warto podkreślić, że społeczeństwo jest uważane za stare, kiedy mediana przekroczy wartość 34 lata. W tym samym okresie wzrastał stopniowo odsetek osób 50+ w populacji ogółem. Według danych Eurostatu dla Polski w 2012 roku najliczniejszą podkategorią tej grupy tworzyły osoby w wieku 50-64 lata (21,4% populacji), a następnie osoby w wieku 60-79 lat (16,6%) (tab. 1).

WYKRES 3. MEDIANA WIEKU LUDNOŚCI POLSKI W LATACH 1960-2012 – STAN W DNIU 1 STYCZNIA



ŹRÓDŁO: EUROSTAT, KOD: DEMO_PJANIND.

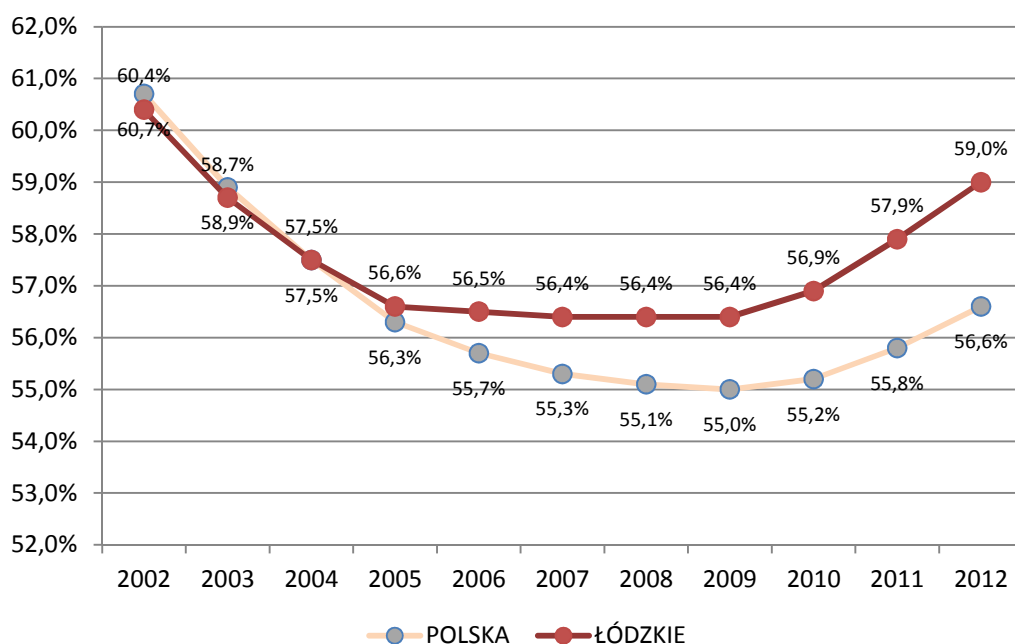
TABELA 1. ODSETEK POPULACJI POLSKI W WIEKU 50+ W LATACH 1960-2012 – STAN W DNIU 1 STYCZNIA

Lata	Wiek				
	50-54	50-64	55-59	60-64	60-79
1960	5,6	13,8	4,7	3,5	8,6
1980	5,9	13,8	4,9	3,0	11,8
1990	5,2	15,2	5,2	4,8	12,8
2003	7,4	16,4	4,9	4,2	14,7
2004	7,6	17,0	5,4	4,1	14,6
2005	7,7	17,6	5,9	4,0	14,6
2006	7,8	18,2	6,5	3,9	14,5
2007	7,9	18,9	6,8	4,2	14,7
2008	7,9	19,6	7,1	4,6	15,1
2009	7,9	20,2	7,2	5,1	15,4
2010	7,8	20,8	7,4	5,6	15,8
2011	7,7	21,3	7,5	6,1	16,1
2012	7,4	21,4	7,6	6,4	16,6

ŹRÓDŁO: EUROSTAT, KOD: DEMO_PJANIND.

Niekorzystne zmiany zachodzą także w strukturze ekonomicznych grup wieku (wykres 4). Po spadku liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym między rokiem 2002 a 2009, w kolejnych latach odnotowano wzrost wartości tego wskaźnika. Tendencja ta dotyczy zarówno woj. łódzkiego, jak i całego kraju, jednak w Łódzkiem wskaźnik obciążenia demograficznego od 2005 roku przyjmuje wartości wyższe, co świadczy o trudniejszej sytuacji niż średnio w kraju. Od tego samego roku różnica między wartością wskaźników w Łódzkiem i Polsce wyraźnie powiększa się i w 2012 roku wyniosła już 2,4 punktu procentowego.

WYKRES 4. WSKAŹNIK OBCIĄŻENIA DEMOGRAFICZNEGO W WOJ. ŁÓDZKIM I W POLSCE W LATACH 2002-2012



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BANKU DANYCH LOKALNYCH GUS.

Przewidywane na podstawie danych GUS dalsze trwanie życia w woj. łódzkim jest krótsze niż w całym kraju (por. tabela 2). Najkrócej żyją mieszkańcy małych miejscowości (poniżej 5 tys. mieszkańców), a najdłużej mieszkańcy największych miast z wyjątkiem Łodzi⁶. Według danych za rok 2012 przewidywane dalsze trwanie życia mężczyzn mieszkających w woj. łódzkim było o prawie 4, a kobiet o prawie 2 lata krótsze niż w woj. podkarpackim, w którym ta zmienna osiągała najwyższe wartości⁷. Należy zaznaczyć, że mężczyźni mieszkający w woj. łódzkim, będący w 2012 roku w wieku 50 lat mieli przed sobą jeszcze średnio 23 lata życia, natomiast kobiety – średnio 30 lat (por. tabela 3).

⁶ Przeciętne dalsze trwanie życia według województw, GUS 2012, dostępny: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_894_PLK_HTML.htm.

⁷ Ibidem.

TABELA 2. PRZECIĘTNE DALSZE TRWANIE ŻYCIA WEDŁUG PŁCI, WIEKU I WOJEWÓDZTW W 2012 ROKU (LATA)

Wyszczególnienie	Mężczyźni					Kobiety				
	w wieku lat									
	0	15	30	45	60	0	15	30	45	60
POLSKA	72,71	58,23	43,92	30,17	18,59	80,98	66,45	51,65	37,13	23,77
Dolnośląskie	72,31	57,92	43,64	29,84	18,42	80,29	65,91	51,16	36,67	23,40
Kujawsko-Pomorskie	72,75	58,25	43,89	30,09	18,42	80,31	65,82	51,04	36,60	23,33
Lubelskie	72,44	57,99	43,78	30,18	18,60	81,51	66,95	52,20	37,70	24,18
Lubuskie	72,30	57,94	43,63	29,84	18,29	80,31	65,92	51,10	36,65	23,50
Łódzkie	70,61	56,09	41,84	28,48	17,67	79,76	65,23	50,45	36,08	23,02
Małopolskie	74,00	59,44	44,99	31,04	19,12	81,88	67,28	52,45	37,82	24,21
Mazowieckie	72,92	58,39	44,13	30,41	19,04	81,33	66,78	51,99	37,43	23,99
Opolskie	73,14	58,72	44,28	30,33	18,26	80,61	66,16	51,38	36,78	23,32
Podkarpackie	74,34	59,92	45,58	31,68	19,46	82,12	67,61	52,80	38,16	24,37
Podlaskie	73,09	58,62	44,40	30,65	19,01	82,32	67,75	52,94	38,34	24,79
Pomorskie	73,29	58,88	44,57	30,73	18,85	80,91	66,29	51,46	36,88	23,64
Śląskie	71,97	57,50	43,20	29,58	18,14	80,00	65,39	50,60	36,19	23,01
Świętokrzyskie	72,66	58,07	43,76	30,11	18,50	81,54	66,97	52,12	37,53	24,01
Warmińsko-Mazurskie	71,73	57,26	43,10	29,52	17,92	80,95	66,39	51,57	37,02	23,70
Wielkopolskie	73,24	58,72	44,30	30,44	18,66	80,76	66,25	51,48	36,91	23,50
Zachodniopomorskie	72,55	58,11	43,86	29,96	18,45	80,51	66,05	51,26	36,70	23,43

ŹRÓDŁO: PRZECIĘTNE DALSZE TRWANIE ŻYCIA WEDŁUG WOJEWÓDZTW, GUS 2012.

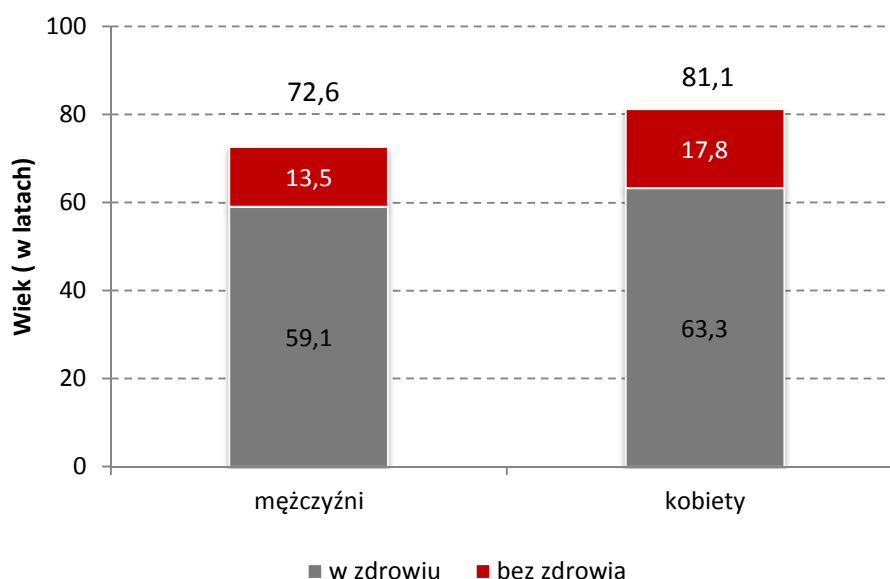
TABELA 3. PRZEWIDYWANA DALSZĄ DŁUGOŚĆ ŻYCIA DLA MĘŻCZYŹN I KOBIEŹ W WIEKU 45, 60 I 65 LAT W WOJ. ŁÓDZKIM I W POLSCE, PROGNOZA Z 2011 ROKU (LATA)

Jednostka terytorialna	Mężczyźni			Kobiety		
	45	60	65	45	60	65
POLSKA	30,0	18,5	15,3	37,1	23,8	19,7
ŁÓDZKIE	28,4	17,7	14,7	35,9	22,9	19,0

ŹRÓDŁO: BANK DANYCH LOKALNYCH GUS.

Wg prognoz Eurostatu z 2011 r. (por. Wykres 5) mężczyźni w Polsce żyją średnio niespełna 73 lata, z czego w zdrowiu 59,1, natomiast kobiety żyją średnio ponad 81 lat, z czego w zdrowiu 63,3. Oznacza to, że do osiągnięcia wieku emerytalnego⁸ średnio każdy z Polaków będzie borykał się z mniejszymi lub większymi problemami zdrowotnymi. Według oszacowań Eurostatu mężczyźni przeżywają w zdrowiu (bez ograniczonej sprawności) 81,4% życia, kobiety natomiast - 78%⁹.

WYKRES 5. OCZEKIWANA DŁUGOŚĆ ŻYCIA POLAKÓW W ZDROWIU I BEZ ZDROWIA WEDŁUG PŁCI PROGNOZA Z 2011 ROKU (LATA)



ŹRÓDŁO: EUROSTAT, KOD: TSDPH100.

Zmiany demograficzne, których charakter przedstawiają przytoczone dane, stanowią obecnie poważne wyzwanie dla realizowanej polityki społecznej i gospodarczej państwa. Skutki tych zmian to głównie: zagrożenie wydolności finansowej systemów emerytalnych oraz wzrost wydatków państwa na opiekę

⁸ Licząc, że wynosi on 67 lat dla obu płci.

⁹ Eurostat, dane na 2011 rok, kod: hlth hlye.

medyczną i usługi socjalne na rzecz osób starszych¹⁰. Zmieniająca się struktura wieku pracujących powoduje starzenie się zasobów pracy oraz luki w systemie zatrudnienia, prowadząc do radykalnych przeobrażeń współczesnego rynku pracy. Z kolei z punktu widzenia osób 50+, skutki procesu starzenia się społeczeństwa powodują m.in. niepewność w zakresie dostosowania posiadanych kwalifikacji do wymogów rynku pracy w okresie przedemerytalnym oraz niepewność w zakresie zabezpieczenia finansowego i socjalnego w okresie starości. Konsekwencje zmian demograficznych wymagają podjęcia szerokich i intensywnych działań zmierzających do poprawy tej sytuacji, w tym działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób 50+.

2.1. Osoby 50+ jako kategoria w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Sytuacja na rynku pracy w Polsce w ostatnich latach pogarsza się – między 2010 a 2012 rokiem stopa bezrobocia rejestrowanego¹¹ wzrosła z 12,4% do 13,4%¹². Wzrost wskaźnika stopy na przestrzeni roku 2012 wystąpił we wszystkich województwach. W końcu grudnia '12 w Łódzkiem osiągnął wartość 14% tj. wyższą niż stopa bezrobocia w kraju. Mimo to sytuacja w Łódzkiem jest lepsza niż w większości województw, zwłaszcza w porównaniu z woj. warmińsko-mazurskim (21,3%), zachodniopomorskim (18,2%), kujawsko-pomorskim (18,1%) czy podkarpackim (16,4%). Z kolei dużo niższa stopa bezrobocia dotyczy województw: wielkopolskiego (9,8%), mazowieckiego (10,7%) czy śląskiego (11,1%).

Skupiając uwagę na grupie osób po 50 roku życia należy podkreślić jej specyfikę jako kategorii pozostającej w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Specyfika ta polega m.in. na szczególnych doświadczeniach, będących udziałem tej kategorii osób. Pokolenie 50+ rozpoczynało swoje kariery zawodowe w latach 70. i 80. ubiegłego stulecia oraz doświadczyło skutków transformacji ustrojowej lat 90. Osoby te miały wówczas po 30-40 lat, ale nowy ustrój polityczno-gospodarczy „stawiał na młodszych”, nieobciążonych dziedzictwem PRL¹³. Pomimo upływu dwudziestu pięciu lat od transformacji, w Polsce wciąż dominują stereotypy o nieprzystosowaniu „obciążonego socjalizmem” i mającego „złe nawyki” pokolenia do wymogów współczesnego rynku pracy¹⁴. Do tej pory pokutuje myślenie o osobach po 50 roku życia jako o pracownikach, którym brakuje kompetencji adekwatnych do wyzwań nowoczesnej gospodarki¹⁵. Problematyka sytuacji osób 50+ na rynku pracy ogranicza się jednak nie tylko do tego aspektu.

¹⁰ J. Szymańczak, *Starzenie się polskiego społeczeństwa – wybrane aspekty demograficzne*, Studia BAS nr 2, 2012, [http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/BAE0BAB9C03828AFC1257A37002A2F40/\\$File/BAS_30-2.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/BAE0BAB9C03828AFC1257A37002A2F40/$File/BAS_30-2.pdf).

¹¹ Stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby ludności aktywnej zawodowo

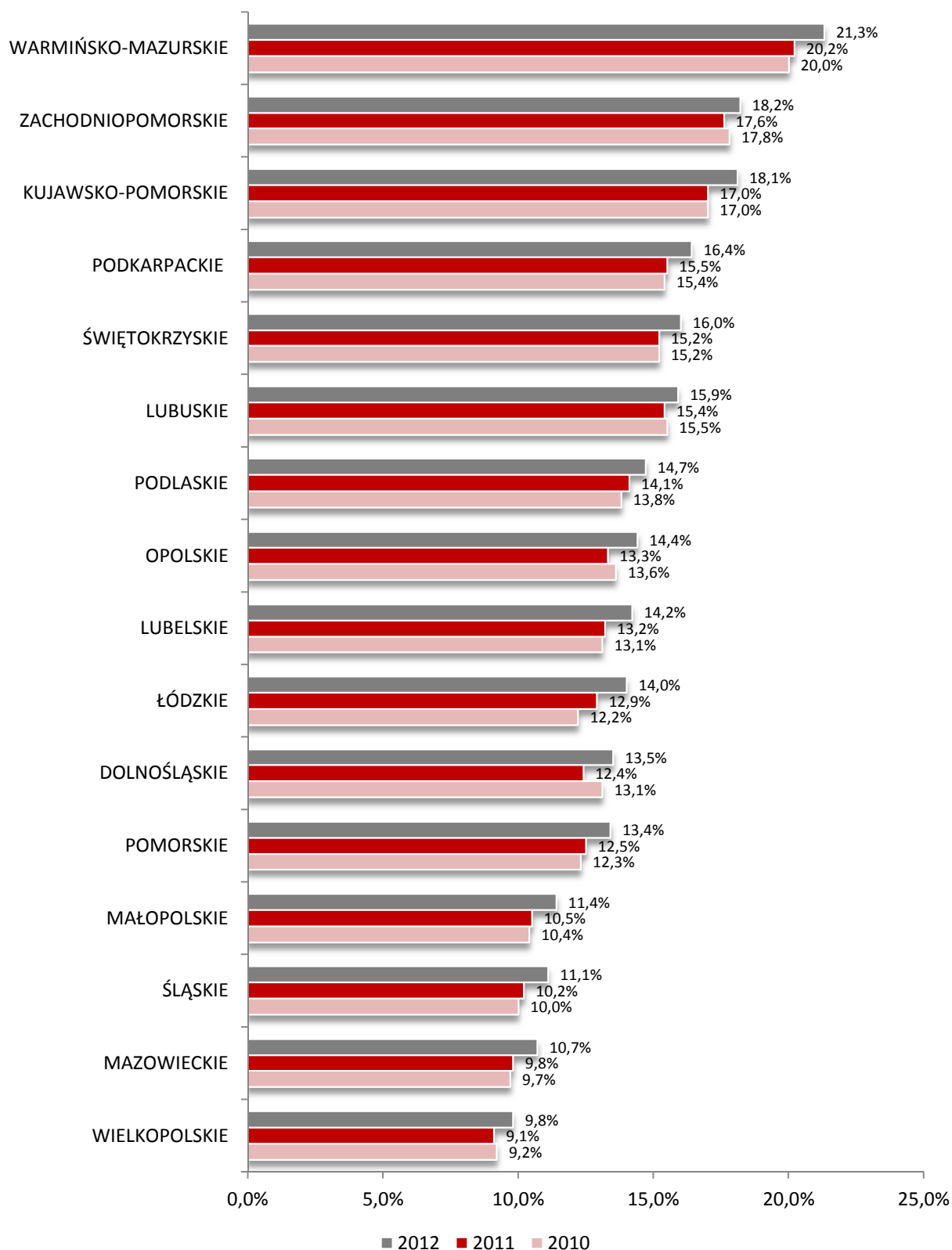
¹² Bank Danych Lokalnych GUS.

¹³ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy. Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu, Lublin 2010, s. 19.

¹⁴ Ibidem, s. 23.

¹⁵ Ibidem.

WYKRES 6. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO WEDŁUG WOJEWÓDZTW W LATACH 2010-2012 (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BANKU DANYCH LOKALNYCH GUS.

Sytuacja na rynku pracy osób 50+ jest trudna ze względu na wiele czynników, wśród których należy wymienić takie, jak: niska aktywność zawodowa tej grupy, bezrobocie, zbyt wczesna bierność i marginalizacja - jako negatywne skutki przemian społeczno-gospodarczych zachodzących w Polsce (w tym zmian demograficznych, kryzysu ekonomicznego oraz pobierania świadczeń)¹⁶. Różne są przyczyny dezaktywizacji zawodowej osób w wieku 50+. Osoby zbliżające się do wieku emerytalnego stają się mniej konkurencyjne na rynku pracy wobec młodszych kandydatów, co jest wypadkową ich pogarszającego się stanu zdrowia oraz negatywnych postaw pracodawców – w tym *ageizmu*¹⁷, a także zmniejszającej się liczby miejsc pracy¹⁸.

Jarosław Górniak w raporcie „Młodość, czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce”, wymienia cztery główne grupy czynników, które znacząco wpływają na trudną sytuację osób 50+ na rynku pracy:

- bariery kompetencyjne (wykształcenie, uprawnienia, certyfikaty, doświadczenie),
- czynniki zewnętrzne (niedobór ofert pracy, brak znajomości, kontaktów, utrudniony dojazd do pracy),
- obowiązki opiekuńcze (opieka nad wnukami, innymi członkami rodziny, zajmowanie się domem),
- wiek i stan zdrowia¹⁹.

Jak wskazują dane przedstawione na wykresie 7, osoby powyżej 45 roku życia stanowią dość wysoki odsetek wśród osób bezrobotnych. W przeciwieństwie do relatywnie korzystnej sytuacji na rynku pracy w woj. łódzkim (por. dane o wysokości stopy bezrobocia na wykresie 6), sytuacja osób starszych jest w tym regionie dużo gorsza niż w pozostałych regionach kraju. W końcu pierwszego kwartału'13, udział osób w wieku 45+ w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych wyniósł 35,5% i był jednym z trzech najwyższych w kraju. Chociaż w okresie 2011-2013 wzrost udziału tej grupy wiekowej w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych dotknął wszystkie województwa.

Wskaźnik udziału w rejestrach bezrobocia osób powyżej 50 roku życia, wg danych WUP w Łodzi, w połowie 2013 roku wynosił 26,54% i w porównaniu do udziału osób młodych (do 25 roku życia), był o ponad 10 punktów procentowych wyższy (por. tabela 4).

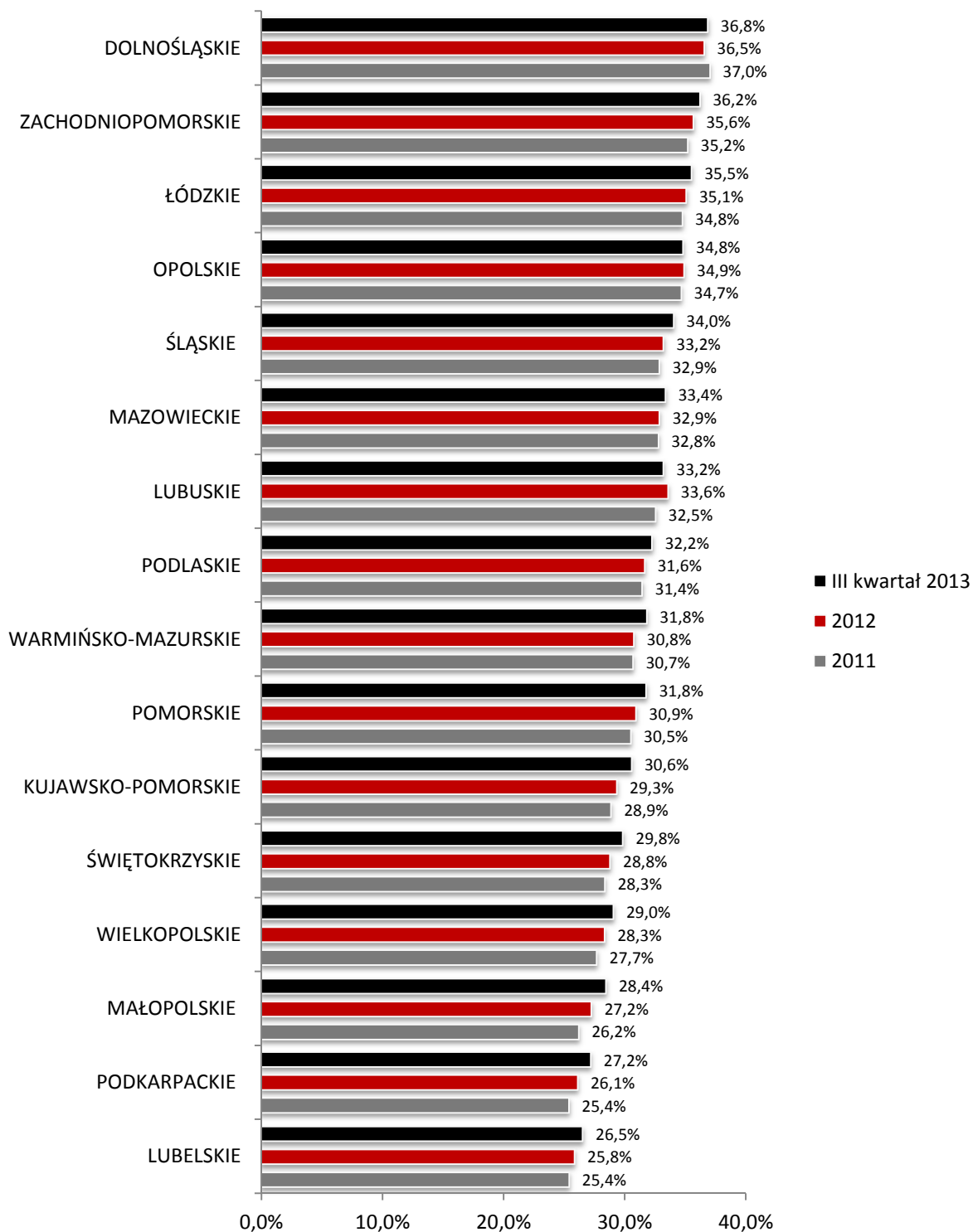
¹⁶ G. Spytek-Bandurska, *Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości i starszych w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i dyskusje”, t.17 nr 7, 2012, s.91-112.

¹⁷ Dyskryminacji ze względu na wiek

¹⁸ P. Szukałski, *Zagrożenie czy wyzwanie — proces starzenia się ludności*, w: „Polityka Społeczna” nr 9/2006.

¹⁹ Zob. J. Górniak (red.), *Młodość, czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, BKL 2013, s. 83-84.

WYKRES 7. UDZIAŁ BEZROBOTNYCH 45+ W OGÓLE ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH WEDŁUG WOJEWÓDZTW W LATACH 2011-2013 (%)



ŹRÓDŁA: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BANKU DANYCH LOKALNYCH GUS.

TABELA 4. LICZBA I ODSETEK BEZROBOTNYCH OSÓB W WOJ. ŁÓDZKIM W WIEKU 50+ I PONIŻEJ 25 ROKU ŻYCIA
– STAN NA CZERWIEC 2013 ROKU

Kategoria	Liczba	% w ogóle
Bezrobotni 50+	40427	26,54
Bezrobotni do 25 r.ż.	24725	16,23
Bezrobotni ogółem	152352	100,0

ŹRÓDŁO: STATYSTYKI WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ŁÓDZI.

W kategorii osób po 50 roku życia widoczna jest niska aktywność zawodowa, zwłaszcza wśród kobiet. Jak wskazują dane zaprezentowane na wykresie 8, w woj. łódzkim wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku 50+ jest prawie dwukrotnie wyższy niż kobiet będących w tej samej kategorii wiekowej. W 2012 roku zatrudnionych mężczyzn w wieku 50+ było 41%, a kobiet w wieku 50+ jedynie 24,1%. Zauważyć należy, że niski wskaźnik zatrudnienia²⁰ osób po 50 roku życia powoduje, że potencjał tych osób, ich wiedza i umiejętności nie są wykorzystywane przez pracodawców²¹. Pojawia się jednak pewna pozytywna tendencja, przejawiająca się wzrostem wskaźnika zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W woj. łódzkim w 2000 roku wynosił odpowiednio 34,5% dla mężczyzn i 20,5% dla kobiet, a już w 2012 roku wynosił odpowiednio 41% i 24,1%. Nadal jednak część osób w wieku 50+ dosyć wcześnie przechodzi na emeryturę, co skutkuje tym, że ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym znajduje się poza rynkiem pracy, korzystając ze środków z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego²².

W odpowiedzi na interpelację sejmową z końca 2011 roku, Minister Pracy i Polityki Społecznej określił przyczyny bezrobocia wśród osób po 50 roku życia w ostatnim czasie. Wymienił m.in:

- ogólne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w okresie 2010-2011 w stosunku do roku 2008,
- niższy poziom wykształcenia osób po 50 roku życia w porównaniu do młodszych roczników,
- niewielkie zainteresowanie pracodawców inwestowaniem w ulepszanie kwalifikacji osób 50 plus,
- niewielką skłonność osób po 50 roku życia do uczestnictwa w edukacji dorosłych,
- funkcjonowanie wśród pracodawców negatywnego stereotypu na temat wydajności pracy starszych pracowników,
- długi okres ochronny przed zwolnieniem osoby w wieku przedemerytalnym²³.

Wymienione przyczyny stanowią czynniki zewnętrzne, wpływające na szczególną sytuację osób 50+ na rynku pracy. Charakteryzując tę kategorię osób warto podkreślić także ich szczególne cechy, które wynikają z wkroczenia w wiek dojrzały, w którym zarówno oni sami, jak i ich relacje z otoczeniem ulegają

²⁰ Wskaźnik zatrudnienia określa odsetek ludności w wieku produkcyjnym pracujących zawodowo.

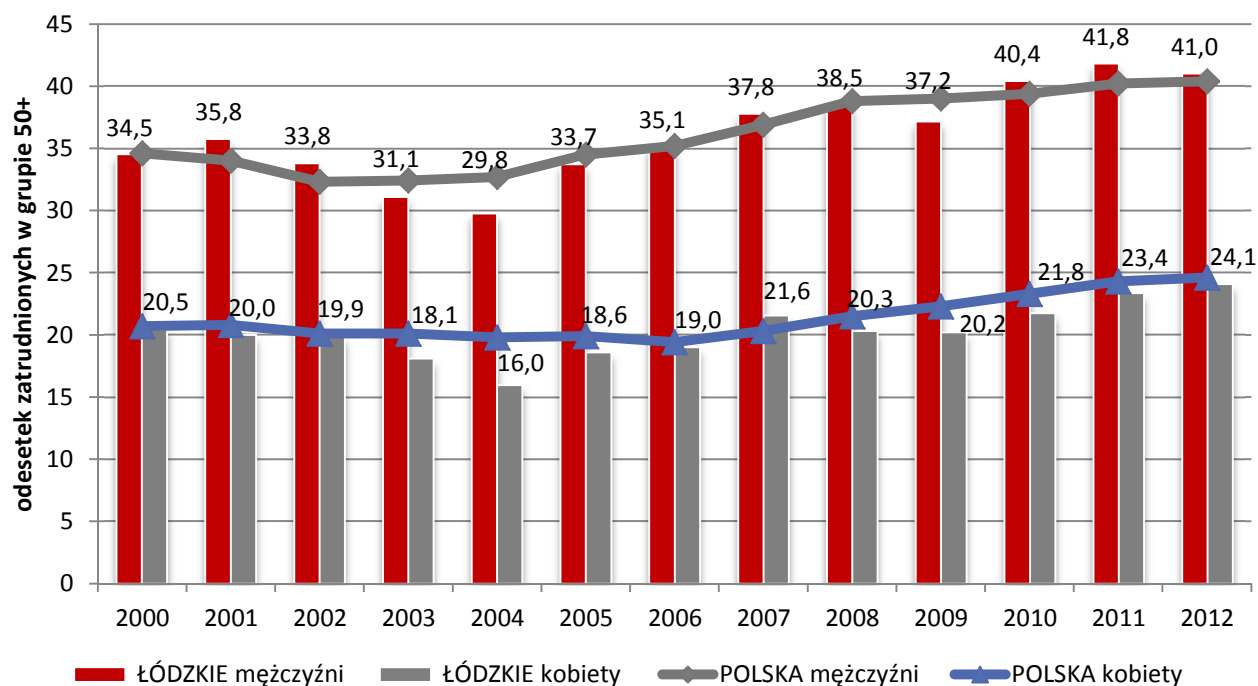
²¹ Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Publikacja dobrych praktyk w ramach Konkursu „Zysk z dojrzałości 2011”, Warszawa 2011, [http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/C2-broszura%20zysk%20z%20dojrzalosci%202011\(1\).pdf](http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/C2-broszura%20zysk%20z%20dojrzalosci%202011(1).pdf).

²² J. Nawrocki, *Bezrobotni i pracownicy 50+: sami o sobie*, w: K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red), *Radość z pracy. Innowacyjne metody wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, M-Druk, Poznań 2013.

²³ <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ7.nsf/main/1055ACBF>.

przeobrażeniom w sferze zawodowej i pozazawodowej. Transformacje te, wzajemnie powiązane, przejawiają się m.in. przez: większą niezależność od opinii innych, nieuleganie zewnętrznym naciskom, posiadanie dorosłych lub dorastających dzieci, zmiany w relacjach małżeńskich, jak też zmiany w relacjach z przełożonymi i współpracownikami w różnym wieku²⁴. Dojrzały pracownik w wieku 45-65 lat skoncentrowany jest przede wszystkim na działaniach mających na celu stabilizację jego sytuacji zawodowej. Z tego powodu dąży on bardziej do rozwoju posiadanych wcześniej umiejętności niż do zdobywania zupełnie nowych. A co za tym idzie, dojrzały pracownik stara się bardziej o awans w wykonywanym zawodzie niż o to, aby sprawdzić się w zawodzie nowym²⁵.

WYKRES 8. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA OSÓB 50+ WEDŁUG PŁCI W WOJ. ŁÓDZKIM I W POLSCE W LATACH 2000-2012 (%)



ŹRÓDŁO: BANK DANYCH LOKALNYCH GUS, BAEL DANE ŚREDNIOROCZNE.

Kolejnym czynnikiem wpływającym na aktywność zawodową osób 50+ jest pogarszający się wraz z wiekiem stan zdrowia. Odsetek osób 50+ biorących udział w Europejskim Sondażu Społecznym²⁶, które wskazały, że stan zdrowia utrudnia codzienne życie wynosił ponad 49%. Zdaniem osób 50+, jak pokazują badania PBS DGA²⁷, częstsze choroby starszych pracowników mogą być powodem niezatrudniania właśnie tej grupy osób. Niemniej jednak, na pierwszy plan wysuwają się zalety osób 50+ takie jak: mądrość życiowa oraz wieloletnie doświadczenie, wpływające na dokładne wykonywanie podejmowanych zadań. W tym okresie zawodowym zwiększa się poziom syntetycznego i abstrakcyjnego myślenia, a ponadto dojrzały pracownicy otwarci są na zmieniającą się rzeczywistość, umieją organizować sobie pracę oraz potrafią spojrzeć na daną

²⁴ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy...*, op. cit.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Europejski Sondaż Społeczny, DAE MPIPS, Warszawa 2006.

²⁷ Zob. M. Kononowicz, J. Michałowska, A. Majewska, *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010*, PBS DGA, Sopot 2010.

sytuację z różnych perspektyw²⁸. Doświadczenie, dyspozycyjność i szacunek do pracy to zalety, które wymieniają zarówno osoby starsze, jak i pracodawcy osób 50+²⁹.

W dużej mierze wpływ na sytuację zawodową osób 50+ ma ich wykształcenie, które często jest albo zbyt niskie, albo niedopasowane do aktualnych potrzeb rynku pracy. Postęp technologiczny sprawia, że pracodawcy wymagają od pracowników coraz to nowszych kwalifikacji i coraz większego doświadczenia. Osoby po 50 roku życia, które zbliżają się do wieku emerytalnego, nie są już tak konkurencyjne, jak osoby młode, wchodzące na rynek pracy. Spowodowane jest to sytuacją na rynku pracy, gdzie zapotrzebowanie na kwalifikacje jest bardzo zmienne, a ponadto panuje niepewność zatrudnienia oraz bezrobocie. Z tego powodu aktywność zawodowa osób 50+ jest zagrożona, a osoby starsze odczuwają lęk związany z posiadaniem niedopasowanych i niewystarczających kwalifikacji. Jak pokazują badania³⁰ ponad połowa osób pracujących w wieku 45/50+, którzy uważają swoje kompetencje za zbyt niskie, ma zamiar przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe. Powody, które podają to m.in. zły stan zdrowia, zmęczenie psychiczne i fizyczne, potrzeba odpoczynku.

Niestety u osób po 50 roku życia zauważa się brak motywacji do podnoszenia swoich umiejętności, a czasami i zdobycia nowych. Należy zaznaczyć, że często starsi pracownicy niechętnie się dokształcają, aczkolwiek jak pokazują badania³¹, dość mały odsetek pracodawców wskazuje właśnie na te bariery. Tylko jeden na trzech pracodawców dostrzega jakiegokolwiek przeszkody w zatrudnianiu osób 50+. Jednakże cechy osób starszych, uwarunkowania ekonomiczno-społeczne, jak też zmiany technologiczne są głównymi czynnikami wpływającymi na spadek aktywności ekonomicznej wśród osób 50+.

Badania przeprowadzone wśród osób bezrobotnych i pracujących w wieku 50+ z terenu woj. zachodniopomorskiego³² dowodzą, że problemem tych osób jest niskie poczucie własnej wartości oraz niska wiara we własne siły, co również ma wpływ na ich sytuację na rynku pracy. Osoby po 50 roku życia określają siebie samych jako mało atrakcyjnych dla pracodawców, a co za tym idzie przyzwalają w jakimś sensie na gorsze traktowanie ich na rynku pracy, co powoduje coraz to większą bierność zawodową tej grupy³³. Zauważyć należy, że w tych samych badaniach pracodawcy często postrzegali osoby 50+ lepiej niż one same siebie. Pracodawcy podkreślali m.in., że zaletą osób 50+ jest ich duże doświadczenie zawodowe³⁴. Wśród pracodawców widoczne są jednak również negatywne stereotypy na temat osób po 50 roku życia. Cechują się one postrzeganiem tej grupy wiekowej jako mało mobilnej, niemającej umiejętności autoprezentacji i nieposiadającej motywacji do podnoszenia swoich kwalifikacji³⁵. Powszechne stereotypy na temat osób starszych przyczyniają się do negatywnego odbioru tej grupy wiekowej na rynku pracy oraz niskiej gotowości do zatrudniania osób 50+. Dyskryminacja ze względu na wiek spowodowana jest także

²⁸ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy...*, op. cit.

²⁹ Zob. M. Kononowicz, J. Michałowska, A. Majewska, *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy...*, op. cit.

³⁰ E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Raport końcowy, Łódź 2013, http://zielonalinia.gov.pl/upload/50plus/CD_raport-diagnoza.pdf.

³¹ Ibidem.

³² J. Nawrocki, *Bezrobotni i pracownicy 50+: sami o sobie...*, op. cit.

³³ Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Raport końcowy z badań, Poznań 2012.

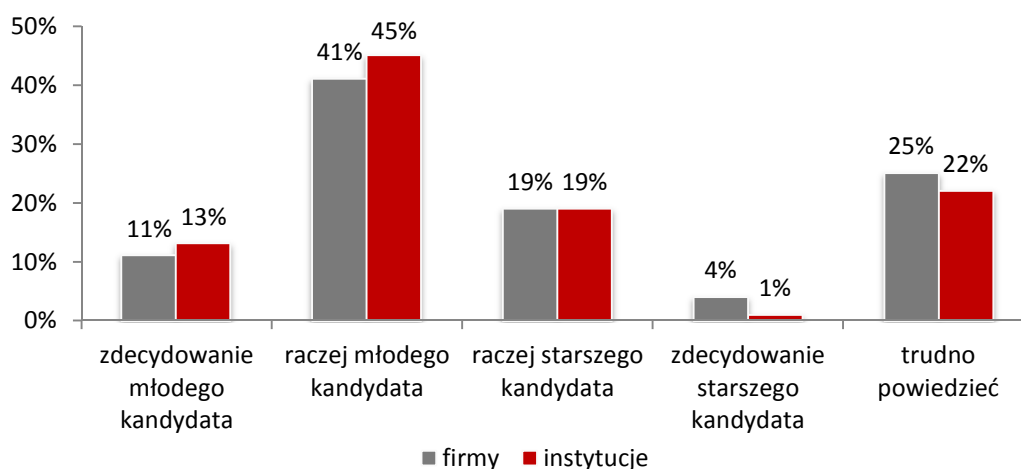
³⁴ M. Lis, *Zachodniopomorscy pracodawcy wobec osób 50+*, w: K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red), *Radość z pracy. Innowacyjne metody wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, M-Druk, Poznań 2013.

³⁵ Ibidem.

postrzeganiem starszych pracowników jako mniej elastycznych i chorowitych, a zatem tych, których zatrudnianie wiąże się ze znacznymi kosztami³⁶.

O tym, że pracodawcy wciąż niechętnie podchodzą do zatrudniania osób 50+, świadczą także badania IPSOS dla Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce³⁷. Przedstawiciele firm i instytucji, mając do wyboru zatrudnienie osoby młodej a osoby z takimi samymi kwalifikacjami po 50 roku życia, skłoniliby się bardziej do zatrudnienia osoby młodej (por. wykres 9). Młody kandydat zostałby wybrany przez 52% przedstawicieli firm i przez 58% przedstawicieli instytucji. Natomiast starszego kandydata zatrudniłoby 23% przedstawicieli firm i tylko 20% przedstawicieli instytucji.

WYKRES 9. PREFERENCJE PRACODAWCÓW W KWESTII WYBORU MŁODSZEGO BĄDŹ STARSZEGO KANDYDATA DO PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE B. RYSZ-KOWALCZYK, B. SZATUR-JAWORSKA, *RYNEK PRACY A OSOBY 50+. BARIERY I SZANSE...*, OP. CIT., S. 41.

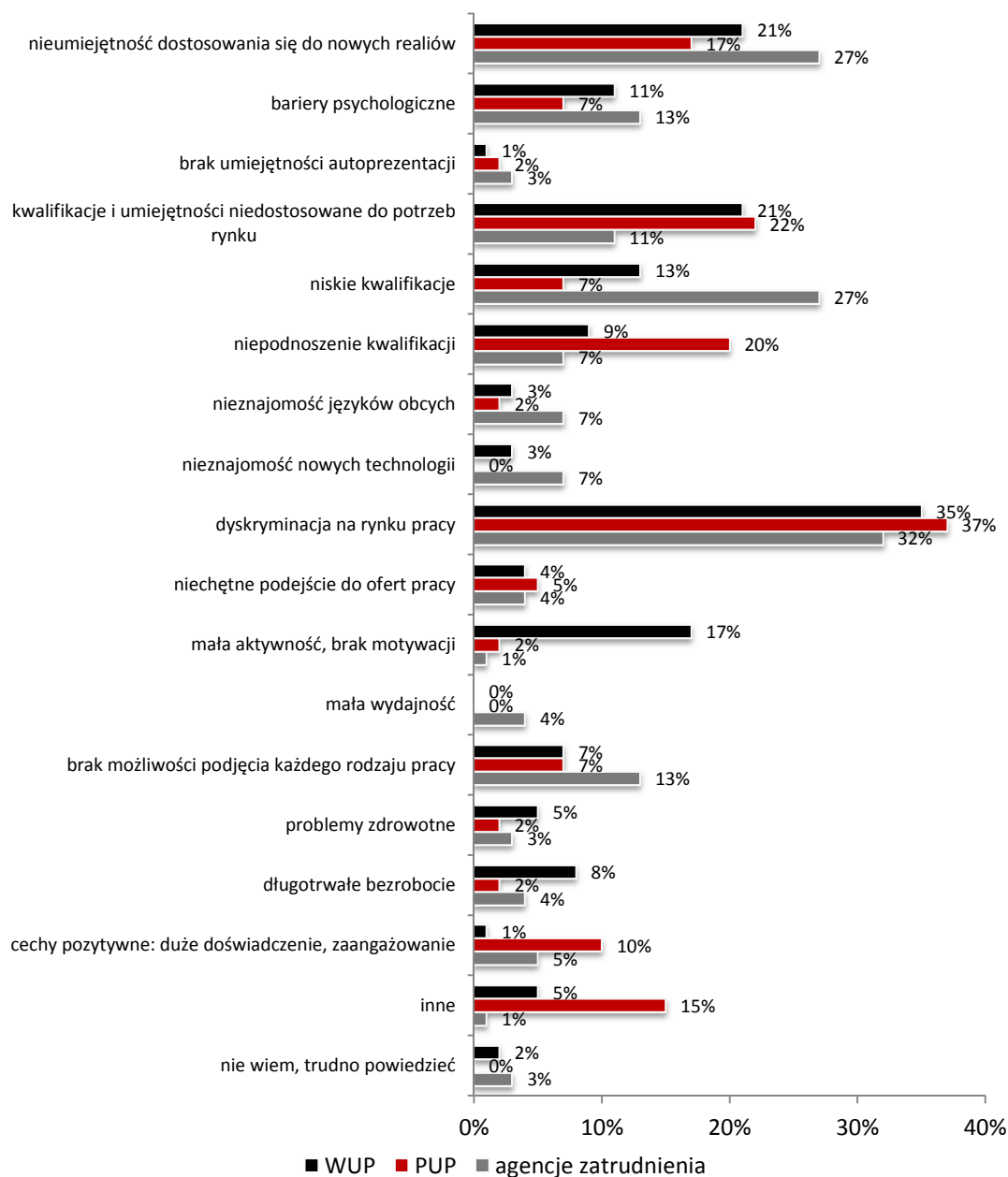
W tym samym badaniu³⁸ przedstawiciele instytucji rynku pracy określili kategorię bezrobotnych 50+ jako tę, której sytuacja na rynku pracy jest o wiele trudniejsza niż osób młodych. Badani za główną przyczynę takiego stanu rzeczy uważają dyskryminację ze względu na wiek oraz brak odpowiednich kwalifikacji i umiejętności zawodowych, jak też nieumiejętność dostosowania się do nowych realiów (wykres 10).

³⁶ T. Schimanek, *Společné uwarunkowania i konsekwence niskej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększeniu*, w: *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010.

³⁷ B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, *Rynek pracy a osoby 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, <http://www.rynekpracy.pl/pliki/pdf/3.pdf>.

³⁸ Ibidem.

WYKRES 10. BARIERY UTRUDNIAJĄCE OSOBOM 50+ ODNALEZIENIE SIĘ NA RYNKU PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE B. RYSZ-KOWALCZYK, B. SZATUR-JAWORSKA, *RYNEK PRACY A OSOBY 50+. BARIERY I SZANSE...*, OP. CIT., S. 38.

Wśród pracodawców brak jest jeszcze przekonania co do zalet pracowników po 50 roku życia. Pracodawcy powinni niwelować myślenie stereotypowe dotyczące osób starszych na rynku pracy, ponieważ „odepchnięcie” takiego pracownika może skutkować marnowaniem potencjału danej firmy. Pracodawcy boją się, że starsi pracownicy w przedemerytalnym okresie ochronnym, będą wykorzystywać swój przywilej, co wskazuje na konieczność przyjrzenia się aktualnym przepisom Kodeksu Pracy, które wbrew intencjom ustawodawcy mogą być czynnikiem, który wpływa na wyższy poziom bezrobocia w tej kategorii wiekowej. Pracodawców powinno zachęcać się do przejścia ponad panującymi stereotypami, ponieważ dynamizm na

rynku pracy pokazuje, że firmy tracą na odejściu osób 50+, tracąc ich doświadczenie, stabilność działania i możliwości przekazywania wiedzy³⁹.

Specyfikę osób 50+ określa też niezbyt wysoki poziom zadowolenia z pracy w wymiarze stabilizacyjnym. W badaniu CBOS⁴⁰ zmierzono poziom zadowolenia Polaków z pracy w dwóch różnych aspektach. Z badania wynika, że poziom zadowolenia jest w wymiarze samorealizacyjnym istotnie wyższy niż w stabilizacyjnym we wszystkich kategoriach wiekowych, w tym wśród osób 50+. To samo badanie pokazuje także, że to właśnie w kategorii wiekowej 55+ występują największe rozbieżności pomiędzy tymi dwoma wymiarami. Podczas gdy w wymiarze samorealizacyjnym osoby 55+ wykazują dość wysokie zadowolenie, to już w wymiarze stabilizacyjnym oceny są niższe w porównaniu do innych kategorii wiekowych (z wyjątkiem najmłodszej kategorii). Wyniki podsumowuje tabela 5.

TABELA 5. PRZECIĘTNY POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY WEDŁUG KATEGORII WIEKOWYCH (ŚREDNIE)

Wiek	Przeciętny poziom zadowolenia z pracy ⁴¹ w wymiarach:		Różnica średnich
	Samorealizacyjnym	stabilizacyjnym	
18–24	3,35	3,11	0,24
25–34	3,61	3,34	0,27
35–44	3,81	3,26	0,55
45–54	3,75	3,17	0,58
55+	3,81	3,14	0,67

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE: *ZADOWOLENIE Z PRACY I JEJ OCENY*, KOMUNIKAT Z BADAŃ, CBOS, 2013, s. 5.

Tym, co wyróżnia osoby 50+ jest zatem fakt, iż praca zaspokaja ich potrzeby związane z czerpaniem satysfakcji z pracy, jednak poziom ogólnego zadowolenia jest obniżany przez deficyt poczucia stabilności zatrudnienia. Wiąże się to z opisanym już poczuciem niepewności zatrudnienia i niskim poziomem wiary we własne możliwości.

Szczególnie istotne są te wnioski z przytoczonych badań, które pokazują, że mimo potencjału, doświadczenia i możliwości, osoby 50+ są dyskryminowane na rynku pracy. Wpływ na taką sytuację ma stereotypowe postrzeganie osoby starszej jako niedostosowanej do rynku pracy, nie podnoszącej swoich kwalifikacji, a także mniej mobilnej i chorowitej. Pracodawcy rzadko dostrzegają pozytywne aspekty zatrudniania osoby po 50 roku życia, która ma większe doświadczenie, jest bardziej stabilna i zmotywowana do utrzymania pracy. Naprzeciw obawom pracodawców mogą wychodzić elastyczne formy pracy, takie jak umowy czasowe, zastępstwa, a także możliwość pracy zdalnej, co jest istotnym ułatwieniem dla osób starszych, które mogą mieć problemy z przemieszczaniem się, zdrowiem czy opieką nad członkami

³⁹ J. Liwiński, U. Sztanderska, *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2010.

⁴⁰ *Zadowolenie z pracy i jej oceny*. Komunikat z badań, CBOS 2013.

⁴¹ Mierzony na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowany brak satysfakcji, a 5 - zdecydowane zadowolenie.

rodziny⁴². Okazuje się jednak, że bariera świadomościowa tkwi także w samych osobach starszych, co znacznie utrudnia im autoprezentację. W związku z tym działania podejmowane na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób 50+ powinny uwzględniać indywidualne doradztwo, wsparcie psychologiczne i treningi motywacyjne.

Specyfika osób 50+ na rynku pracy wynika z wielu przyczyn, które pokrótce omówiono powyżej. Różnorodność czynników określających ich sytuację wymaga zastosowania szczególnej strategii wsparcia tej kategorii osób na rynku pracy. Działania na rzecz osób starszych powinny uwzględniać zarówno specyfikę wynikającą z ich charakterystyki i doświadczeń, jak i sytuacji na regionalnym rynku pracy.

2.2. Polityki publiczne wobec osób 50+

Polityki publiczne nie są obojętne wobec problemu osób 50+ na rynku pracy i starają się nie tylko określić jego źródła, ale także podjąć działania mające na celu poprawę sytuacji osób po 50 roku życia. Niska aktywność zawodowa osób starszych może rodzić wiele negatywnych konsekwencji, zarówno dla osób z tej grupy, jak i całego społeczeństwa. W tym celu powstaje wiele projektów i badań, których źródłem są dyrektywy Strategii Lizbońskiej mówiące o zwiększeniu wskaźnika zatrudnienia wśród osób powyżej 50 roku życia.

Trudna sytuacja osób 50+ na rynku pracy oraz przewidywane dalsze zmiany demograficzne wymagają zaplanowania i realizacji nowych zadań w polityce społecznej i gospodarczej państwa. W publikacji Biura Analiz Sejmowych z 2012 roku⁴³ wskazano dwa podstawowe zadania w tym zakresie. Po pierwsze, jest to polityka rynku pracy ukierunkowana na powstawanie nowych miejsc pracy, kontynuowanie działań na rzecz wydłużania aktywności zawodowej wśród osób po 45 roku życia, a także poprawę warunków pracy oraz monitorowanie stanu zdrowia osób w wieku przedemerytalnym w ramach zadań medycyny pracy. Po drugie, jest to konieczność włączenia osób starszych do społeczeństwa. Zadanie to ma charakteryzować się traktowaniem osób z tej kategorii w sposób podmiotowy, co oznacza, że chęć i forma podejmowania aktywności powinna wynikać z ich świadomego wyboru, a nie narzucenia pewnych działań. Działania mające na celu poprawę sytuacji osób starszych na rynku pracy wpisują się w cele Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) w ramach Priorytetu VI (Rynek pracy otwarty dla wszystkich), a przede wszystkim w cel, jakim jest zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych. Ma on zostać osiągnięty poprzez:

- Objęcie osób w wieku 50-64 lata niepozostających w zatrudnieniu różnorodnymi formami wsparcia oraz programami aktywizacji zawodowej;
- Rozwój instrumentów ukierunkowanych na podnoszenie oraz aktualizację kompetencji i kwalifikacji zawodowych osób w wieku 50-64 lata, które nie pozostają w zatrudnieniu, zgodnie z potrzebami rynku;
- Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości wśród osób w wieku 50-64 lata, niepozostających w zatrudnieniu;

⁴² G. Spytek-Badurska, *Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości...*, op.cit.

⁴³ G. Ciura, J. Szymańczak, *Starzenie się społeczeństwa polskiego*, Infos BAS, nr 12(126), 2012, [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/D5E35E200F187640C1257A29004A756B/\\$file/Infos_126.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/D5E35E200F187640C1257A29004A756B/$file/Infos_126.pdf).

- Zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50-64 lata;
- Promocję mobilności przestrzennej i zawodowej osób w wieku 50-64 lata, niepozostających w zatrudnieniu⁴⁴.

Liczne projekty realizowane w ramach PO KL diagnozują sytuację osób 50+, a także wskazują coraz to nowsze rozwiązania kwestii niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz przedwczesnego wycofywania się z rynku pracy. Wśród nich znalazł się projekt rządowy – *Program Solidarność pokoleń Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Jego celami były:

- Promocja zatrudnienia, poprawa warunków pracy dla osób aktywnych zawodowo po 50 roku życia;
- Poprawa kompetencji i kwalifikacji osób 50+;
- Zmniejszenie kosztów pracy w związku z zatrudnieniem pracownika 50+;
- Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy po 50;
- Aktywizacja niepełnosprawnych;
- Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet, tworząc dogodne warunki do łączenia życia rodzinnego z pracą;
- Wydłużenie aktywnego wieku emerytalnego⁴⁵.

Warto przytoczyć również fakt opracowania publikacji rządowej pn. *Raport 2030. Wyzwania rozwojowe*⁴⁶, która wpisuje się w cele strategiczne dokumentów europejskich. Publikacja porusza problematykę nasilającej się dezaktywizacji wśród osób 50+ i formułuje działania na rzecz przezwyciężenia takiego stanu rzeczy poprzez stworzenie adaptacyjnego rynku pracy. Należy zauważyć, że cele w postaci diagnozy sytuacji oraz wypracowania planu działań na rzecz zatrudnienia osób 50+ są zapisane w dokumentach strategicznych woj. łódzkiego, m.in.:

- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020⁴⁷;
- Wojewódzka Strategia w Zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020⁴⁸;
- Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim na rok 2011⁴⁹.

Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia jest dokumentem, który traktuje grupę osób po 50 roku życia jako odrębnego adresata działań. W odniesieniu właśnie do tej grupy określono kierunki działań zmierzających do zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+.

⁴⁴ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013*, Warszawa 2013, <http://www.kapitalludzki.gov.pl/dokumenty/dokumenty-programowe/program-kapital-ludzki/>.

⁴⁵ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Program Solidarność pokoleń Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Dokument implementacyjny. Aktualizacja*, Warszawa 2013.

⁴⁶ M. Boni (red.), *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Warszawa 2009, <http://rpo.slaskie.pl/zalaczniki/2011/12/14/1323869717.pdf>.

⁴⁷ *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Łódź 2013, http://www.strategia.lodzkie.pl/images/srwl_2020_uchwalona_26_02_2013.pdf

⁴⁸ *Wojewódzka Strategia w Zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020*, Łódź 2007, http://bip.rcpslodz.win.pl/datadir/doc/bip_1185188471.pdf

⁴⁹ *Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim na rok 2011*, Łódź 2011, http://www.wup.lodz.pl/files/regionalny_plan_dzialan_2011.pdf.

Publikacją istotną dla zobrazowania kwestii osób 50+ w przedmiotowym badaniu jest raport podsumowujący badanie pn. *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim*⁵⁰. Badanie zostało przeprowadzone na zamówienie Regionalnego Centrum Polityki Społecznej. Celem głównym badania była diagnoza sytuacji osób starszych mieszkających w Łódzkiem.

Ciekawym działaniem na rzecz osób starszych jest projekt *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*⁵¹ realizowany przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, powołane przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Warto podkreślić także aktywność Fundacji Kobieta 50 Plus, która realizuje projekty na rzecz kobiet po 50 roku życia (np.: „Głos starszych. Siła przyszłości”, „Wizerunek osób starszych w mediach”)⁵². Ponadto nie można pominąć działań Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce⁵³, której główne obszary działania to aktywizacja – wsparcie – promocja – rozwój, również na rzecz osób 50+. W ramach działań Akademii mających na celu wsparcie osób starszych trwa projekt *ACTIV 50+ - Instrumenty wspierające aktywność zawodową pracowników*⁵⁴. Celem projektu jest wypracowanie narzędzi przyczyniających się do wydłużenia aktywności zawodowej osób pracujących po 50 roku życia w woj. mazowieckim.

Warto podkreślić, że badanie „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia”, poprzez diagnozę sytuacji osób 50+ na rynku pracy w regionie, także wpisuje się w cel, jakim jest poprawa sytuacji zawodowej osób starszych. Wiele wniosków i zaleceń dotyczących problemu zatrudnienia w Polsce zawarto w *Raporcie o rozwoju społecznym*⁵⁵, przygotowanym w ramach Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju. Zaprezentowano w nim m.in. macierz, która stanowi kompilację problemów/przeszkód z jakimi spotykają się osoby starsze, rozwiązań oraz wyników tych działań z perspektywy jednostki, pracodawcy i społeczeństwa (rysunek 1). Może ona stanowić podsumowanie dotychczasowych rozważań i wstęp do empirycznej analizy wyników uzyskanych w ramach badań własnych.

⁵⁰ *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim*, PAG Uniconsult, http://pokl.wup.lodz.pl/images/stories/pliki/raporty/diagnoza_50_raport_kocowy_final.pdf, Warszawa 2011.

⁵¹ <http://zielonalinia.gov.pl/Realizatorzy-projektu-6352>.

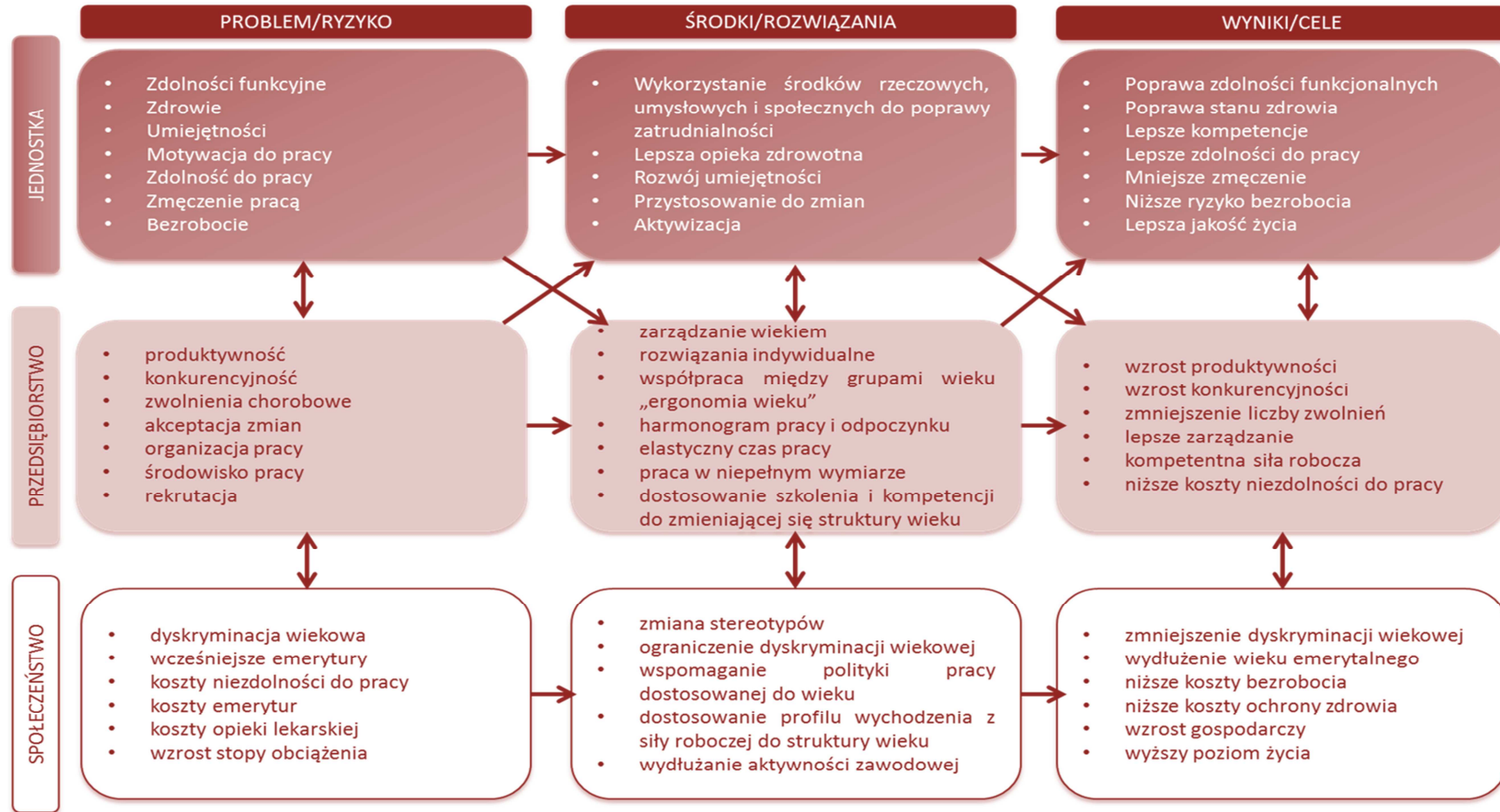
⁵² Fundacja Kobieta 50 Plus, http://www.kobieta50plus.pl/o-nas_22.html.

⁵³ Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, <http://www.filantropia.org.pl/>.

⁵⁴ Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Informacje o programie, <http://www.filantropia.org.pl/jak-zmieniamy-swiat/28-programy/165-activ-50-instrumenty-wspieraj%C4%85ce-aktywno%C5%9B%C4%87-zawodow%C4%85-pracownik%C3%B3w>.

⁵⁵ S. Golinowska (red.) *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. rozwoju, Warszawa 2004.

RYSUNEK 1. STARZENIE SIĘ A POLITYKI RYNKU PRACY



ŹRÓDŁO: J. ILMARINEN, *AGEING WORKERS IN THE EUROPEAN UNION – STATUS AND PROMOTION OF WORK ABILITY, EMPLOYABILITY AND EMPLOYMENT*. FIOH – FINNISH INSTITUTE OF OCCUPATIONAL HEALTH, MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH, MINISTRY OF LABOUR, HELSINKI 1999, ZA: A. CHŁOŃ-DOMIŃCZAK, *PODEJŚCIE DO AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH*, W: S. GOLINOWSKA (RED.), *W TROSCE O PRACĘ. RAPORT O ROZWOJU SPOŁECZNYM POLSKA 2004*, PROGRAM NARODÓW ZJEDNOCZONYCH DS. ROZWOJU, WARSZAWA 2004, s. 214.

3. Metodologia badań

W tej części raportu przedstawiono metodologię przeprowadzonych badań. Przed przystąpieniem do ich realizacji określono cele szczegółowe, pytania badawcze oraz postawiono hipotezy, które zostały zweryfikowane w toku badań. Niniejszy rozdział zawiera także szczegółowe informacje o doborze prób do badania oraz sposobie realizacji badań w terenie.

3.1. Cele i problemy badawcze

Celem głównym badania „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia” była wieloaspektowa analiza aktualnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy woj. łódzkiego, a tym samym identyfikacja czynników wpływających na sytuację zawodową badanej grupy w regionie.

Sformułowano następujące cele szczegółowe badania:

- Zdefiniowanie różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy;
- Charakterystyka osób 50+;
- Opis struktury zawodów i specjalności osób 50+ na rynku pracy;
- Diagnoza kwalifikacji i umiejętności osób 50+ na rynku pracy;
- Diagnoza potrzeb związanych z aktywnym uczestnictwem w rynku pracy osób 50+;
- Charakterystyka mobilności zawodowej, przedsiębiorczości oraz operatywności osób 50+ w obliczu aktualnej sytuacji na rynku pracy;
- Identyfikacja sukcesów i porażek zawodowych osób 50+ w ostatnich latach;
- Ocena stopnia zadowolenia osób 50+ z wykonywanej pracy;
- Porównanie sytuacji na rynku pracy osób 50+ z sytuacją ludzi młodych, rozpoczynających karierę zawodową;
- Ukierunkowanie działań mających na celu wsparcie aktywności zawodowej osób 50+.

Badanie „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia” miało na celu udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jak przedstawia się aktualna sytuacja aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy woj. łódzkiego?
- Jakie czynniki warunkują aktualną sytuację zawodową osób 50+?
- Jakie są potrzeby i oczekiwania osób 50+ wobec pracy?
- Jak kształtuje się struktura zawodów i specjalności w grupie aktywnych zawodowo osób 50+?
- Jaki jest poziom mobilności zawodowej aktywnych zawodowo osób 50+ w woj. łódzkim?
- Jakie doświadczenia w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej posiadają osoby 50+?
- Jakie czynniki decydują o możliwościach zatrudnienia osób 50+? W jaki sposób osoby 50+ znalazły swoją ostatnią pracę?
- Jakie są przyczyny bezrobocia osób 50+? Czy obecnie aktywne zawodowo osoby 50+ kiedykolwiek pozostawały bez pracy?

- Jak można scharakteryzować przedsiębiorczość i operatywność osób 50+ w obliczu aktualnej sytuacji na rynku pracy w woj. łódzkim?
- Jak kształtowała się kariera zawodowa aktywnych zawodowo osób 50+ w ciągu ostatnich 5 lat?
- Jaki jest stopień zadowolenia pracujących osób 50+ z wykonywanej pracy? Jakie czynniki wpływają na zadowolenie z pracy?
- Czy osoby 50+ w swoim życiu zawodowym kiedykolwiek spotkały się ze zjawiskiem szarej strefy?
- Czy osoby 50+ doświadczają dyskryminacji na rynku pracy w woj. łódzkim? Na czym ona polega?
- Jak kształtuje się sytuacja na rynku pracy osób 50+ w porównaniu z sytuacją ludzi młodych rozpoczynających dopiero swą karierę zawodową?
- Jak osoby 50+ oceniają możliwości osób młodych wchodzących na rynek pracy?
- Jakie kwalifikacje posiadają osoby 50+? Jakie postawy prezentują wobec podnoszenia własnych kwalifikacji?
- Czy w obecnej pracy osoby 50+ korzystają z nowoczesnych narzędzi pracy, np. komputera, specjalistycznego oprogramowania?
- Jaki jest poziom znajomości języków obcych w grupie wiekowej 50+? Czy w obecnej pracy używają języków obcych?
- Jakie plany emerytalne mają osoby 50+?

Na podstawie powyższych pytań badawczych opracowane zostały także następujące hipotezy badawcze:

- H1: Sytuacja osób aktywnych zawodowo w wieku 50+ na rynku pracy w woj. łódzkim jest niekorzystna.
- H2: Na sytuację osób 50+ na rynku pracy oddziałują w większym stopniu czynniki zewnętrzne (m.in. kondycja rynku pracy i niechęć pracodawców) niż wewnętrzne (m.in. stan zdrowia, kwalifikacje, motywacje).
- H3: Osoby 50+ cechuje zniechęcenie i brak wiary w możliwość znalezienia zatrudnienia, co rzutuje na ich pozycję na rynku pracy.
- H4: Gotowość do poszerzania umiejętności oraz zmian kwalifikacji zawodowych przez osoby 50+ w woj. łódzkim jest różnicowana przez wykształcenie: im niższy poziom wykształcenia, tym mniejsza skłonność do poszerzania umiejętności oraz zmian kwalifikacji zawodowych.
- H5: Osoby 50+ generalnie niechętnie podjęłyby się prowadzenia działalności gospodarczej, co wynika z niechęci do podejmowania ryzyka.
- H6: Większość osób 50+ w woj. łódzkim cechuje ograniczona mobilność zawodowa manifestująca się w nieczęstych zmianach miejsca pracy lub zawodu w ciągu życia.
- H7: Osoby 50+ znajdują zatrudnienie przeważnie dzięki pomocy znajomych.
- H8: Osoby 50+ otrzymują wynagrodzenie poniżej swoich oczekiwań.
- H9: Osoby 50+ są generalnie bardziej zadowolone z wykonywanej pracy w wymiarze stabilizacyjnym niż samorealizacyjnym.
- H10: Sytuacja osób młodych, wchodzących dopiero na rynek pracy przedstawia się korzystniej niż sytuacja na rynku pracy osób 50+.
- H11: Osoby 50+ doświadczają dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek.
- H12: Osoby 50+ w pracy rzadko korzystają ze specjalistycznego oprogramowania komputerowego.
- H13: Większość osób 50+ słabo zna języki obce i nie używa ich w pracy.
- H14: Plany emerytalne osób 50+ kształtują się w ten sposób, że większość chciałaby jak najszybciej przejść na emeryturę.

W ramach badań ilościowych zastosowano technikę wywiadu kwestionariuszowego (PAPI). Łącznie zrealizowano 1009 wywiadów kwestionariuszowych twarzą w twarz w całym woj. łódzkim.

3.2.1. Dobór próby i charakterystyka badanej grupy

Ze względu na brak skończonego i wyczerpującego operatu losowania osób aktywnych zawodowo w wieku 50+ w woj. łódzkim, co uniemożliwiło przeprowadzenie badań reprezentatywnych proceduralnie, zastosowany został dobór losowo-warstwowy, który w możliwie największym stopniu pozwolił ograniczyć błąd z próby. Polegał on na tym, że w I etapie dobór próby dokonywany był na zasadzie losowania w zidentyfikowanych wcześniej warstwach (np. miejscowości/ulice w powiatach województwa). Na II etapie próba miała charakter kwotowy, co oznaczało, że znając pewne cechy populacji (np. z danych GUS), ankieterzy udali się na wylosowaną wcześniej ulicę, która była miejscem startowym. Ankieterzy mieli za zadanie przeprowadzenie np. 10 wywiadów PAPI z respondentami o określonych cechach demograficznych. Taka procedura uwzględniła geograficzne zróżnicowanie badanej populacji. Ponadto ograniczyła ona nadużycia ankieterów, którzy często podczas badań z wykorzystaniem jedynie doboru kwotowego przeprowadzają wywiady z zaprzyjaźnionymi respondentami, co może mieć wpływ na zniekształcenie wyników badania.

Warstwy w doborze próby stanowiły następujące kategorie:

- wiek,
- 25 powiatów woj. łódzkiego,
- status na rynku pracy (pracujący i bezrobotni).

Próba jednostek do badania w każdej warstwie była proporcjonalna do liczby aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn w wieku 50+ (pracujących i bezrobotnych) w danym powiecie. Rozkład próby w poszczególnych warstwach skonstruowany został na podstawie danych GUS. Ze względu na brak aktualnych danych na poziomie powiatu z Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku na temat aktywności zawodowej osób w wieku 50+, niemożliwe było podanie precyzyjnych obliczeń na temat odsetków w poszczególnych warstwach. Wobec tego konieczne było dokonanie estymacji na podstawie dostępnych danych. Podstawą do oszacowania były dane dotyczące aktywności zawodowej ludności woj. łódzkiego z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku⁵⁶, zaprezentowane w tabeli 6. Należy zaznaczyć, że podstawą do obliczeń były dane dla grup wiekowych 45-54 i 55-64, a więc dane o osobach, które w momencie przeprowadzenia badania miały odpowiednio 55-64 i 65-74 lata.

⁵⁶ Narodowy Spis Powszechny 2002, GUS.

TABELA 6. AKTYWNI ZAWODOWO MIESZKAŃCY POWIATÓW WOJ. ŁÓDZKIEGO WEDŁUG PŁCI, WIEKU I TYPU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W 2002 ROKU (OSOBY)

Jednostka terytorialna	mężczyźni						Kobiety					
	45-54			55-64			45-54			55-64		
	ogółem	pracujący	bezrobotni	ogółem	pracujący	bezrobotni	ogółem	pracujący	bezrobotni	ogółem	pracujący	bezrobotni
ŁÓDZKIE	160842	132323	28519	49736	43101	6635	151434	127636	23798	31490	28754	2736
Powiat łódzki wschodni	3850	3098	752	1098	956	142	3408	2889	519	607	567	40
Powiat pabianicki	7414	5944	1470	2170	1795	375	6786	5680	1106	1214	1090	124
Powiat zgierski	9493	7367	2126	2626	2169	457	8711	7053	1658	1455	1316	139
Powiat brzeziński	1859	1508	351	529	466	63	1669	1437	232	323	307	16
Powiat m. Łódź	51555	40184	11371	16385	13327	3058	54666	44361	10305	10818	9267	1551
Powiat bełchatowski	7844	7020	824	1875	1716	159	6265	5188	1077	969	915	54
Powiat opoczyński	4694	4091	603	1691	1592	99	3989	3582	407	1447	1427	20
Powiat piotrkowski	5155	4579	576	1714	1618	96	4214	3813	401	1142	1116	26
Powiat radomszczański	7155	5880	1275	2397	2092	305	6279	5268	1011	1438	1338	100
Powiat tomaszowski	7009	5460	1549	1897	1629	268	6006	4895	1111	1220	1127	93
Powiat m. Piotrków Trybunalski	4881	3977	904	1295	1087	208	5042	4122	920	758	660	98
Powiat łaski	2996	2511	485	967	879	88	2692	2393	299	649	626	23
Powiat pajęczański	3253	2872	381	1089	1005	84	2681	2378	303	697	680	17
Powiat poddębicki	2532	2264	268	961	890	71	2122	1963	159	533	518	15
Powiat sieradzki	6752	5928	824	2225	2079	146	6022	5432	590	1520	1439	81
Powiat wieluński	4711	4209	502	1505	1398	107	4192	3801	391	1017	993	24
Powiat wierszowski	2555	2250	305	832	772	60	2156	1945	211	528	508	20
Powiat zduńskowolski	3628	2942	686	1016	888	128	3237	2786	451	665	617	48
Powiat kutnowski	6683	5447	1236	1987	1696	291	6252	5189	1063	1083	981	102
Powiat łęczycki	3246	2801	445	1137	1044	93	3014	2705	309	633	604	29
Powiat łowicki	5185	4620	565	1801	1666	135	4667	4198	469	1122	1080	42
Powiat rawski	3064	2687	377	917	839	78	2496	2197	299	555	532	23
Powiat skierniewicki	2225	2066	159	831	809	22	1783	1698	85	586	581	5
Powiat m. Skierniewice	3103	2618	485	791	689	102	3085	2663	422	511	465	46

ŹRÓDŁO: GUS, NARODOWY SPIS Powszechny 2002, LUDNOŚĆ, AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI, AKTYWNI EKONOMICZNIE WEDŁUG WIEKU I STATUSU NA RYNKU PRACY.

Dla każdego powiatu wylosowano **adresy startowe**, konkretne miejsca (ulice), na podstawie bazy Poczty Polskiej, opartej na kodach pocztowych Oficjalnego Spisu Poczty Numerów Adresowych (PNA) dla Polski (kody pocztowe dla wszystkich miejscowości będących w krajowym rejestrze urzędowym pochodzą z podziału terytorialnego kraju TERYT, prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny).

Losowanie w warstwach miało charakter systematyczny, w oparciu o **interwał losowania** obliczony według wzoru:

$$k = N/n$$

gdzie

N - liczebność populacji

n - żądana liczebność próby

Ankieter mając punkt startowy, każdorazowo poszukiwał respondentów do wywiadów PAPI, spełniających określone kryteria doboru: wiek, status ekonomiczny (osoba aktywna zawodowo), płeć oraz miejsce zamieszkania. Począwszy od adresu startowego ankieter miał do zrealizowania określoną **wiązkę wywiadów**. Dobór próby do tego etapu badania miał charakter kwotowy zgodnie z regułą *random route*. Ankieter na wylosowanej ulicy rozpoczął pracę od losowo wybranego pierwszego adresu, a następnie poruszał się po ulicy zgodnie ze ściśle określonym algorytmem poruszania się. Algorytm ten przedstawiono podczas szkolenia ankieterskiego wraz ze szczegółowymi wytycznymi, co do realizacji wywiadów w przypadku odmowy, czy też zastania w gospodarstwie domowym większej liczby domowników spełniających kryteria doboru. Celem powyższej procedury było zapewnienie jak największej reprezentatywności przedmiotowej próby⁵⁷.

3.2.2. Sposób realizacji badania i ograniczenia procesu badawczego

W badaniu pn. „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w łódzkim wobec osób po 50 roku życia” przeprowadzono badania ilościowe techniką wywiadu kwestionariuszowego we wszystkich powiatach woj. łódzkiego.

Przed badaniem właściwym przeprowadzono badanie pilotażowe, obejmujące 20 wywiadów kwestionariuszowych (PAPI), z czego 18 zrealizowano z osobami pracującymi, a pozostałe 2 z bezrobotnymi. Badanie prowadzono z wykorzystaniem narzędzia w postaci kwestionariusza PAPI, w którym umieszczono pytania odnoszące się do założonych celów i problemów badawczych. Narzędzie składało się z sześciu części zasadniczych oraz metryczki zamieszczonej na ostatniej stronie. Poszczególne części dotyczyły następujących zagadnień:

- Rynek pracy;
- Zatrudnieni – rynek pracy;
- Bezrobotni – rynek pracy;
- Postawy i opinie wobec rynku pracy;
- Kwalifikacje i umiejętności;
- Plany na przyszłość;
- Sytuacja finansowa.

Kwestionariusz PAPI stanowi jeden z dwóch elementów Aneksu zamieszczonego w niniejszym raporcie.

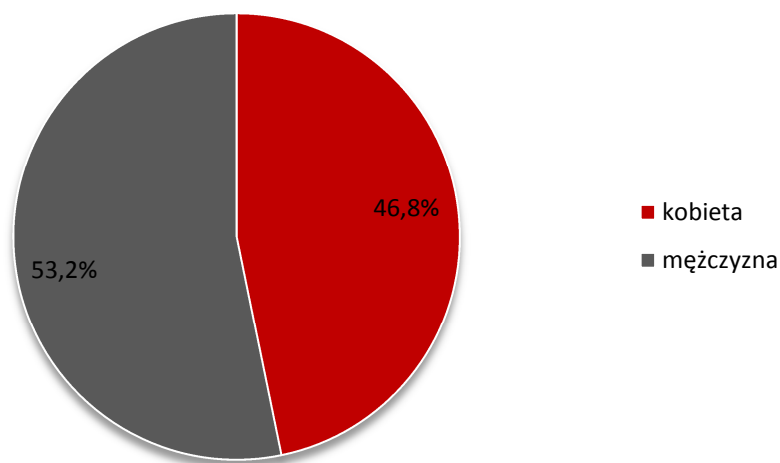
Podczas realizacji badania ankieterzy nie napotkali na większe problemy. Zdarzały się odmowy dotyczące podania numeru telefonu (w celach kontrolnych) pomimo tego, że ankieter zapewniał o poufności danych. Poza tym nie natrafiono na żadne ograniczenia procesu badawczego, które mogłyby wpłynąć na analizę zebranego materiału, jak też na rzetelność zgromadzonych danych.

⁵⁷ Wobec omówionej wcześniej niemożności zastosowania doboru reprezentatywnego proceduralnie.

3.2.3. Charakterystyka respondentów

W badaniu metodą ilościową wzięło udział 1009 osób powyżej 50 roku życia z woj. łódzkiego. Nieco więcej niż połowę badanych (53,2%) stanowili mężczyźni (wykres 11).

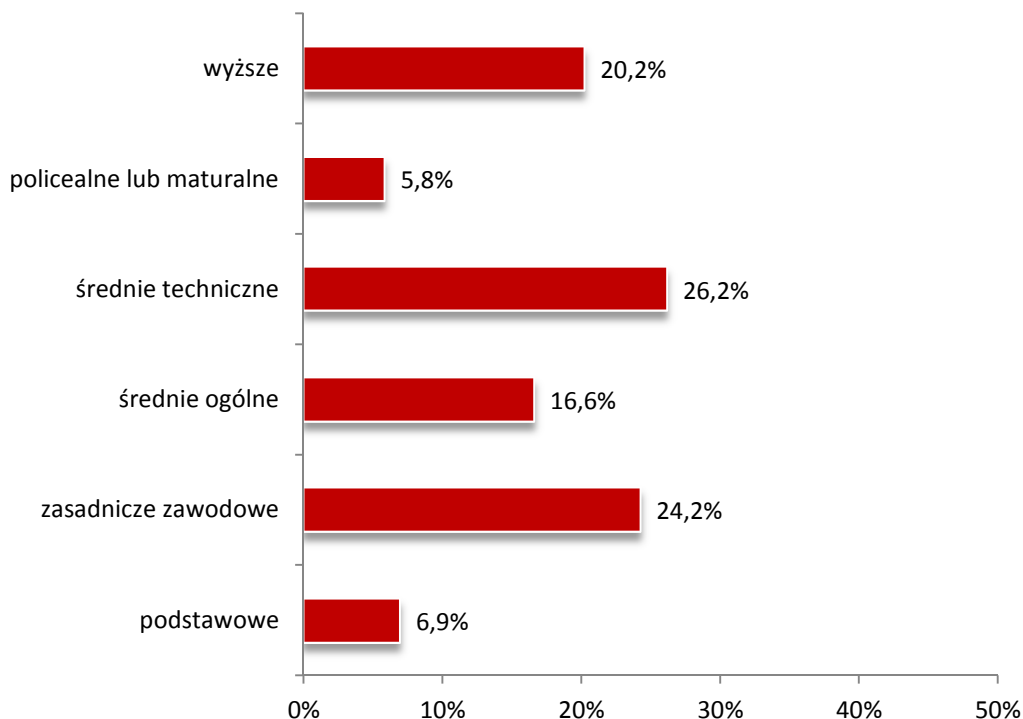
WYKRES 11. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI WEDŁUG PŁCI



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=1009.

Respondenci reprezentowali zróżnicowany poziom wykształcenia (wykres 12). Największy udział stanowiły osoby z wykształceniem średnim technicznym (26,2%), a następnie z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24,2%) oraz wyższym (20,2%). Jeden na sześciu badanych posiadał wykształcenie średnie ogólne. Najmniej było osób z wykształceniem podstawowym (6,9%) oraz policealnym lub maturalnym (5,8%).

WYKRES 12. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=994.

Na wykresie 13 przedstawiono odpowiedzi badanych, którzy wskazali grupę społeczno-zawodową najlepiej określającą ich aktualną sytuację. Prawie co czwarty z nich (24,1%) to właściciel prywatnej firmy lub rzemieślnik. Wśród dziewięciu wyróżnionych grup społeczno-zawodowych, liczną kategorię stanowili pracujący w handlu i usługach (18,3%). Trzecią najliczniej reprezentowaną grupą zawodową byli pracownicy umysłowi (16,6%). O jeden punkt procentowy mniej liczna była z kolei grupa robotników wykwalifikowanych. Wśród uczestników badań znaleźli się także bezrobotni (13,2%). Niższy odsetek badanych stanowili robotnicy niewykwalifikowani (6,8%) oraz kadra kierownicza i specjaliści (3,4%). Odnotowano znikomy udział rolników (1,7%) i gospodyń domowych (0,3%).

W strukturze zawodowej badanych osób największy udział stanowili mechanicy samochodowi – 13,2% osób 50+ wskazało na posiadanie tego zawodu. W dalszej kolejności wymieniano takie zawody jak: ekonomista (10%), krawiec/szwacz (7,3%). Podobny udział procentowy stanowili nauczyciele i elektromechanicy (odpowiednio: 4,8% i 4,6%). Więcej niż po 3% badanych reprezentowało następujące zawody: rolnik (3,7%), elektryk (3,7%), spawacz/ślusarz (3,5%). Wśród respondentów znaleźli się także sprzedawcy, kierowcy, monterzy, budowlańcy i inni. Na wykresie 14. przedstawiono najczęściej wymieniane przez respondentów zawody, które obejmują 74,8% odpowiedzi badanych. Pozostałe 25,2% objętych badaniem posiadało zawody, które były wskazywane przez nie więcej niż kilka osób⁵⁸.

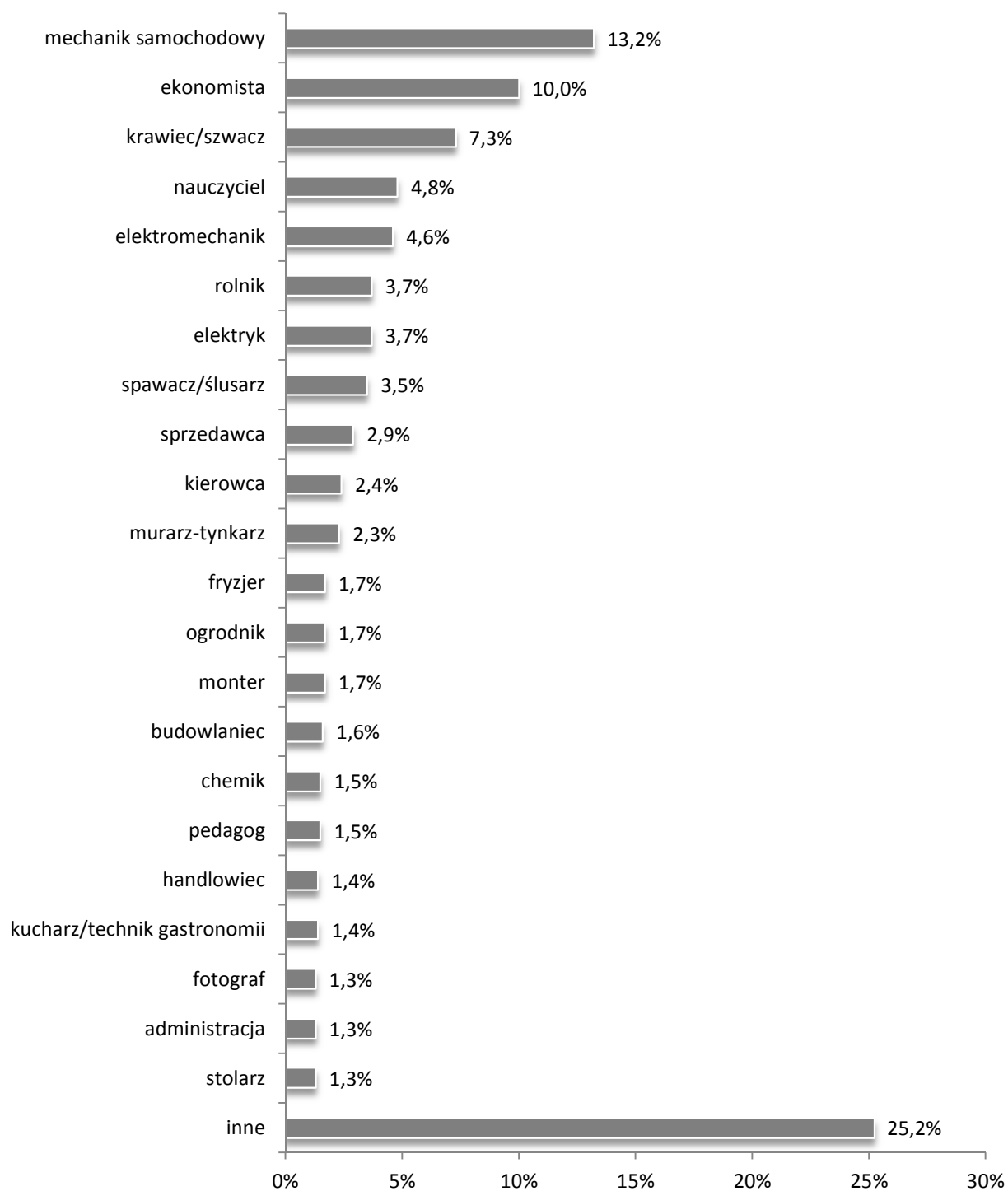
⁵⁸ Szczegółowe dane na temat wskazywanych zawodów znajdują się z tabeli umieszczonej w Aneksie.

WYKRES 13. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI WEDŁUG GRUP SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=945.

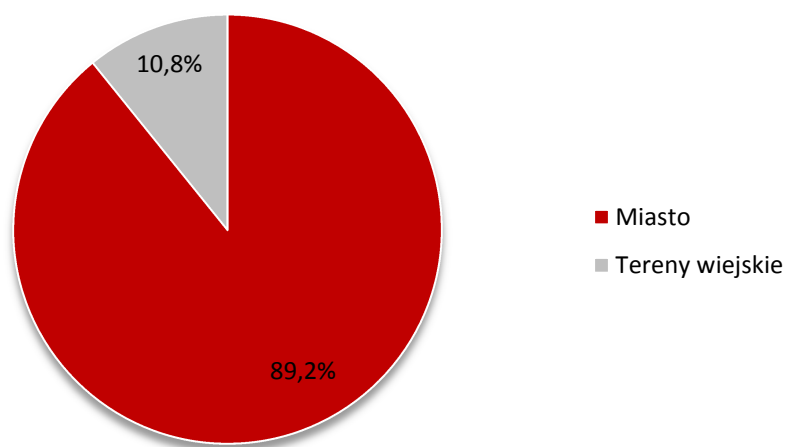
WYKRES 14. STRUKTURA ZAWODÓW WYUCZONYCH BADANYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=876.

Większość badanych stanowiły osoby zamieszkałe w miastach (89,2% ogółu respondentów). Pozostali respondenci byli mieszkańcami terenów wiejskich (wykres 15).

WYKRES 15. MIEJSCE ZAMIESZKANIA RESPONDENTÓW (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=996.

3.3. Empiryczne badania jakościowe

W ramach badań jakościowych zastosowano technikę zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Łącznie zrealizowano 5 wywiadów (w tym 1 FGI w pilotażu).

3.3.1. Dobór próby i charakterystyka badanej grupy

Dobór próby do zogniskowanych wywiadów grupowych miał charakter celowy z uwzględnieniem następujących kryteriów:

- wiek (50+),
- wykształcenie,
- status na rynku pracy.

Wywiady przeprowadzono w czterech grupach aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego powyżej 50 roku życia:

1. z wykształceniem wyższym,
2. z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym,
3. z wykształceniem ogólnym,
4. z wykształceniem zawodowym i poniżej.

W każdej z czterech dyskusji uczestniczyły zarówno osoby pracujące, jak i bezrobotne. Taki sposób doboru próby pozwolił na uchwycenie zróżnicowania grupy aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego w wieku 50+. Oczekiwano, że stopień kwalifikacji, wykształcenia będzie stanowił jeden z głównych

czynników wpływających na sytuację grupy na rynku pracy. Na potrzeby prezentacji wyników uzyskanych w badaniu jakościowym, poszczególne wywiady oznaczono w unikalny sposób:

- FGI wśród osób z wykształceniem wyższym – F1;
- FGI wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – F2;
- FGI wśród osób z wykształceniem ogólnym – F3;
- FGI wśród osób z wykształceniem zawodowym i poniżej – F4;
- Pilotaż FGI – F5.

3.3.2. Sposób realizacji badania i ograniczenia procesu badawczego

Zogniskowane wywiady grupowe przeprowadzone zostały z osobami pracującymi i bezrobotnymi w woj. łódzkim zgodnie ze scenariuszem zaakceptowanym przez Zamawiającego. Scenariusz zawierał pytania pogrupowane w sześć działów wymienionych poniżej:

- Rozgrzewka;
- Regionalny rynek pracy;
- Opinie o osobach 50+;
- Projekcja;
- Kwalifikacje;
- Podsumowanie.

Scenariusz wywiadu zamieszczono w Aneksie.

W ramach zogniskowanych wywiadów grupowych wykorzystano techniki projekcyjne⁵⁹. Techniki te zostały zastosowane podczas wszystkich zogniskowanych wywiadów grupowych, a ich forma została zamieszczona w aneksie niniejszego raportu. W ramach technik projekcyjnych zastosowano test chmurki. Polega on na tym, że badani otrzymują ilustracje przypominające komiks, na których mają napisać w „chmurkach” co myślą i mówią postaci znajdujące się w określonej sytuacji.

Zastosowanie technik projekcyjnych w zogniskowanych wywiadach grupowych pozwoliło na większe zaangażowanie badanych, jak też na pogłębienie istotnych wątków dotyczących problematyki osób 50+. Testy pozwoliły przełamać bariery, zmotywować uczestników do większej aktywności i swobody wypowiedzi. Ponadto dzięki nim urozmaicono przebieg wywiadu, co jest najczęstszym celem stosowania technik projekcyjnych w takiego rodzaju badaniach⁶⁰. Należy zauważyć, że wywiady grupowe, w których dominuje technika zadawania pytań wprost, bazują na deklaracjach respondentów⁶¹. Zdarzają się sytuacje, że badani nie chcą powiedzieć, co motywuje ich działania, dlatego też sięga się po techniki projekcyjne, które w formie zabawy pozwalają dotrzeć do nieświadomych motywów zachowań ludzi.

⁵⁹ Ich szczegółowe omówienie można znaleźć w artykule: P. Wójcik, *Techniki projekcyjne w badaniach ewaluacyjnych*, w: A. Haber, M. Szałaj (red.), *Ewaluacja w strategicznym zarządzaniu publicznym*, PARP, Warszawa 2010.

⁶⁰ K. Mazurek-Łopacińska, *Badania marketingowe. Teoria i praktyka*. PWN 2005.

⁶¹ Ibidem.

Podczas pierwszego testu badani mieli za zadanie wejść w rolę osób, które chcą wrócić na rynek pracy lub zmienić pracę na lepszą. W tym celu otrzymali od Moderatora ilustrację ukazującą fikcyjne osoby – Pana Jakuba i Panią Różę (oboje w wieku 50+). Każdy z uczestników miał napisać jakie są odczucia tych osób lub o czym myślą. Technika ta pozwoliła wnioskować na temat cech i obaw badanych osób 50+. Test ten, przez przypisywanie wypowiedzi innym osobom, pozwala bowiem zidentyfikować, co tak naprawdę o danej sytuacji myślą badani.

W drugim teście projekcyjnym, badanym pomocne były ilustracje przypominające komiks. Zadaniem uczestników było napisanie w dymkach, czego dotyczą słowa, a czego myśli postaci umieszczonych na ilustracjach – osoby starszej, osoby młodej oraz rodziny. Dzięki temu zabiegowi zidentyfikowano opinie badanych na temat tego, co myślą o nich inni.

3.3.3. Charakterystyka badanych

W badaniu metodą jakościową wzięło udział łącznie 36 osób (pracujących i bezrobotnych) powyżej 50 roku życia z woj. łódzkiego. We wszystkich wywiadach udział brały zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Najliczniejszy wywiad przeprowadzono w kategorii osób z wykształceniem ogólnym (9), a najmniej liczny wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (5). W tabeli 7 przedstawiono cechy społeczno-demograficzne uczestników poszczególnych wywiadów.

TABELA 7. LICZBA UCZESTNIKÓW WYWIADÓW WEDŁUG PŁCI I WYKSZTAŁCENIA

Sygnatura wywiadu	Wykształcenie	Kobiety	Mężczyźni	Razem
(F1)	wyższe	4	2	6
(F2)	policealne i średnie zawodowe	2	3	5
(F3)	ogólne	6	3	9
(F4)	zawodowe i poniżej	4	4	8
(F5)	zróżnicowane (pilotaż)	4	4	8
Razem		20	16	36

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.

4. Wyniki badania

Na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu „Stare czy nowe kwalifikacje...” uzyskano szereg danych na temat sytuacji zawodowej osób po 50 roku życia, zamieszkujących województwo łódzkie. W tej części przedstawiono usystematyzowane wyniki badań ilościowych i jakościowych, podzielone na tematyczne podrozdziały. Zgromadzony materiał stanowi podstawę do formułowania wniosków i weryfikacji założeń badawczych.

4.1. Osoby 50+ w województwie łódzkim – kim są?

W rozdziale tym przedstawiono charakterystykę osób 50+ na podstawie wypowiedzi uczestników badania ilościowego i jakościowego.

Uczestnikom grup fokusowych umożliwiono samookreślenie, prosząc ich o scharakteryzowanie kategorii osób 50+. Jak wynika z wypowiedzi, są one osobami o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, które mają już dorosłe, usamodzielnione dzieci (F3).

W opiniach o samych sobie znalazły się liczne zalety, ale nie zabrakło również dozy krytycyzmu i świadomości ograniczeń. Jeden z badanych, za zaletę wyróżniającą osoby 50+, uznał szacunek do innych ludzi – w tym współpracowników (F3). Podkreślano także atut w postaci doświadczenia życiowego i zawodowego (F1), posiadania dobrego wykształcenia oraz bycia odpowiedzialnym (F2). Doświadczenie życiowe oraz długoletnie doświadczenie zdobyte na rynku pracy wpływają też na asertywność osób 50+. Zdaniem uczestnika badania pilotażowego, osoby starsze nie pozwalają się wykorzystywać w pracy (F5).

Własne ograniczenia i wady w wypowiedziach osób z wykształceniem ogólnym były marginalizowane, a jeden z badanych stwierdził nawet, że wcale ich nie ma (F3). Za swoją słabość uznają jedynie problemy zdrowotne, które w tym wieku mogą im doskwierać:

Każda z osób ubiegających się o pracę musi sama znać swoje możliwości i wiedzieć, czy jest w stanie dźwigać, czy stać dwanaście godzin w sklepie. Jeśli ktoś jest zdrowy, to nic mu nie przeszkadza (F3).

Opinie na temat radzenia sobie w nowym środowisku i w nowej pracy były podzielone. Osoba z wykształceniem wyższym stwierdziła, że starsi są generalnie niechętni zmianom i nie lubią ryzyka:

Ludzie starsi są zachowawczy, boją się nowości. Takim minusem osób starszych może być też skostnienie i przychodząca z wiekiem ostrożność. Opadają emocje, ale pozostaje jakaś rutyna, z której czasem ciężko się wydobyć (F1).

Podobne opinie pojawiły się wśród badanych z wykształceniem zawodowym. Osoby te mówiły o braku czegoś, co nazywają siłą przebiccia, energicznością i przebojowością (F4).

Podczas wywiadów, badani mieli okazję odnieść się do panującego przekonania o złych nawykach osób 50+ wyniesionych jeszcze z pracy w czasach poprzedniego ustroju społeczno-gospodarczego. Jeden z badanych częściowo potwierdził słuszność takiego stanowiska mówiąc, że zdarzają się osoby, które wolą korzystać z rent niż postarać się znaleźć pracę. Podjęcie działań, które zwiększyłyby szansę na zatrudnienie wymagałoby od osób 50+ większego wysiłku. Przypuszczalnie nie zawsze taka inicjatywa jest w tejże grupie wykazywana (F1). Inni respondenci uznali jednak, że opinie o naleciałościach ze starego ustroju są krzywdzące

i nieprawdziwe, a złe nawyki mogą prezentować także ludzie młodzi (F3). Dodatkowo argumentowano, że ukształtowanie się wolnego rynku wpłynęło na zmianę negatywnych postaw z przeszłości i można uznać, że zostały one wykorzenione (F2). Ciekawym argumentem podzielił się jeden z badanych z wykształceniem zawodowym, który stwierdził:

Tamten ustrój nauczył nas pracy, a ten kombinować (F4).

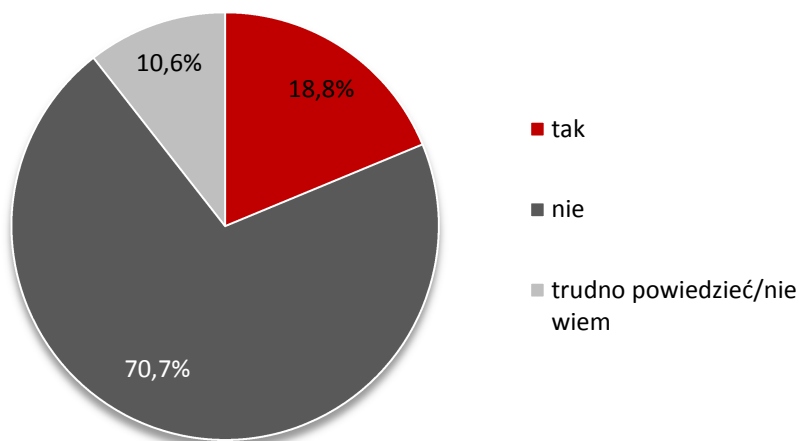
Z zebranych opinii wynika, że badani posiadają z racji swojego wieku cechy, które stanowią ich mocne strony w kontekście kształtowania ich sytuacji na rynku pracy – przede wszystkim doświadczenie zawodowe i swego rodzaju „obycie” na rynku pracy. Z drugiej strony, będąc po 50 roku życia, zaczynają odczuwać zniechęcenie, zmęczenie i problemy zdrowotne, co stanowi ich słabe strony. Cechy te są zgodne ze zidentyfikowanymi we wcześniejszych opracowaniach (m.in. cytowanymi wcześniej wynikami badań PBS DGA⁶², publikacji *Dojrzały pracownik na rynku pracy...*⁶³). Wpisują się również w powszechne stereotypy na temat osób 50+.

Wiek w znacznym stopniu determinuje trudną sytuację osób 50+, co potwierdza słuszność określania ich mianem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wypowiedzi badanych sugerują jednak, że część powszechnych opinii na ich temat jest nieprawdziwa, dlatego niezwykle ważne jest umożliwienie osobom starszym przedstawienia swoich zalet oraz kreowanie pozytywnego wizerunku osób starszych na rynku pracy.

Osoby 50+ potwierdzają, że niełatwo jest im odnaleźć się w świecie nowych technologii, nie zgadzają się jednak ze stwierdzeniem, że większość pracowników 50+ jest tak naprawdę zmęczona i wolałaby już odpocząć. Potwierdzają to wyniki badania ilościowego, w którym 70,7% badanych wskazało, że nie planują przejścia na wcześniejszą emeryturę. Zamiar opuszczenia kategorii aktywnych zawodowo przed wiekiem emerytalnym zadeklarowało natomiast 18,8% badanych. Około 1/10 respondentów nie była przekonana o tym, kiedy przejdzie na emeryturę (wykres 16).

Osoby zdecydowane na wcześniejszą dezaktywację zawodową uzasadniały swoje dążenia na wiele sposobów. Wśród najczęstszych powodów planowania przejścia na wcześniejszą emeryturę podawano względy zdrowotne, które uzyskały najwięcej wskazań (41,6%). Kolejne ważne przyczyny to chęć odpoczynku po wielu latach pracy (35,3% wskazań) oraz ogólnie – wiek (13,2%). Chęć wcześniejszego przejścia na emeryturę jest również podyktowana trudną sytuacją na rynku pracy (11,1% wskazań). Najczęściej pojawiające się odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 17.

WYKRES 16. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY PLANUJE P. PRZEJŚĆ NA EMERYTURĘ PRZED OSIĄGNIĘCIEM WIEKU EMERYTALNEGO? (%)



⁶² Zob. M Kononowicz, J. Michałowska, A. Majewska A., *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy...*, op. cit.

⁶³ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy...*, op. cit.

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=965.

WYKRES 17. POWODY PLANOWANIA PRZEJŚCIA NA WCZEŚNIEJSZĄ EMERYTURĘ (% OBSERWACJI)

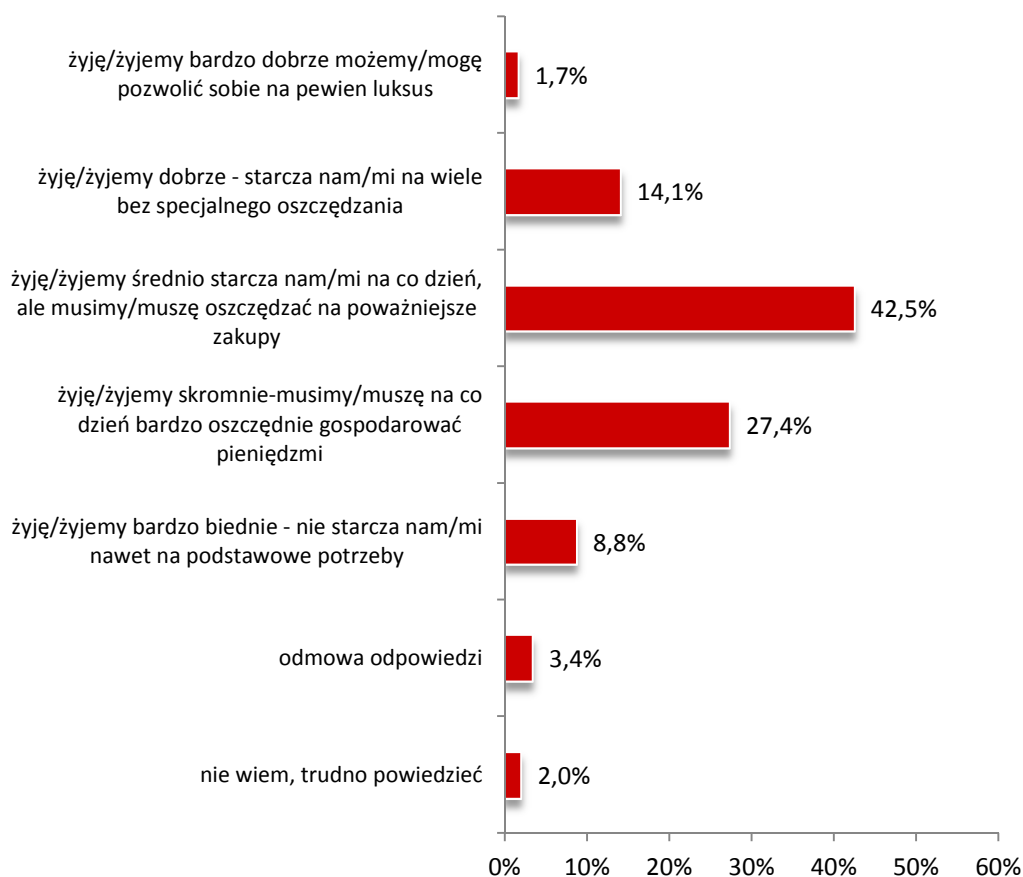


ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=253.

Jeśli więc badani chcą wcześniej przejść na emeryturę to najczęściej z powodu złego stanu zdrowia, zmęczenia i poczucia niezdolności do wykonywania pracy. Znikomy odsetek odpowiedzi świadczy o braku motywacji do kontynuowania pracy. Generalnie deklaracje respondentów nie są zgodne z opiniami mówiącymi o powszechnym dążeniu do przedwczesnej dezaktywizacji osób starszych. Wyniki te sugerują jednak podjęcie działań, dzięki którym osoby zmagające się z problemami zdrowotnymi będą w stanie utrzymać się na rynku pracy. W tym przypadku chodzi m.in. o upowszechnianie w przedsiębiorstwach polityki zarządzania wiekiem oraz wsparcie osób 50+ w przekwalifikowaniu się.

Charakterystykę osób 50+ uzupełnia także informacja na temat ich sytuacji finansowej. W badaniu kwestionariuszowym respondenci wskazywali jedno z określeń, które najlepiej odzwierciedla ich sytuację. Odpowiedzi przedstawione na wykresie 18 świadczą o tym, że osoby starsze zmagają się z trudną sytuacją materialną. Największy odsetek (42,5% badanych) stanowiły osoby, które twierdziły, że starcza im pieniędzy na co dzień, ale muszą oszczędzać na poważniejsze zakupy. Gorzej niż średnio żyje się natomiast aż 36,2% badanych. Prawie jeden na dziesięciu badanych przyznawał nawet, że nie wystarcza mu na zaspokojenie swoich podstawowych potrzeb. Korzystną sytuację finansową ma łącznie tylko 15,8% respondentów powyżej 50 roku życia – z czego jedynie 1,7% może pozwolić sobie na luksus.

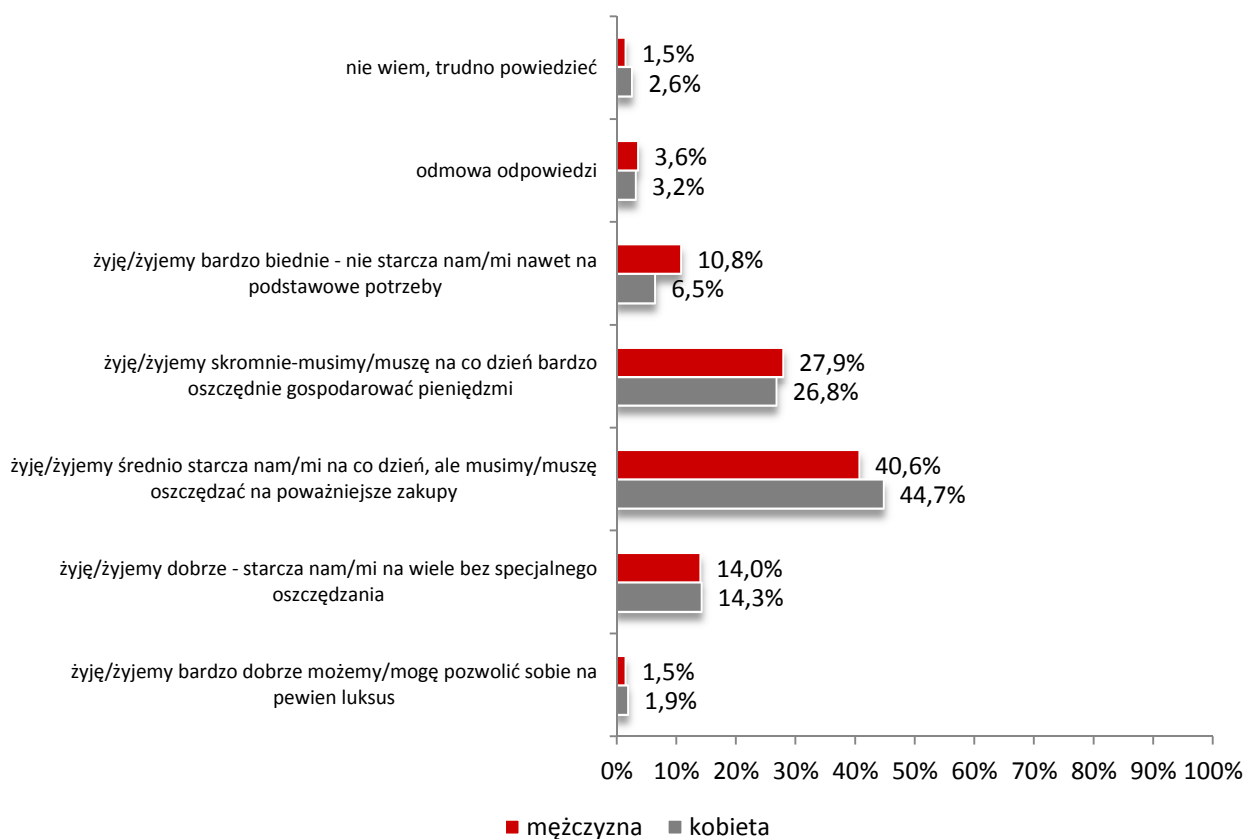
WYKRES 18. SYTUACJA FINANSOWA GOSPODARSTWA DOMOWEGO RESPONDENTÓW (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=990.

Odpowiedzi kobiet i mężczyzn nie odbiegały od siebie znacząco. W obu kategoriach podobnie określano sytuację materialną, jednak kobiety wskazywały na nieznacznie lepszą sytuację. Najwięcej kobiet (44,7%), jak i mężczyzn (40,6%) zgodziło się ze stwierdzeniem, że żyje im się średnio – pieniędzy starcza na co dzień, ale trzeba oszczędzać na poważniejsze zakupy. Mniej więcej taki sam odsetek kobiet (26,8%), jak i mężczyzn (27,9%) ocenił, że żyje im się skromnie i muszą liczyć się z wydatkami na co dzień. Stosunkowo więcej mężczyzn (10,8%) niż kobiet (6,5%) żyje bardzo biednie. Nieliczni powiedzieli, że żyją bardzo dobrze i mogą pozwolić sobie na pewnego rodzaju luksus – w tym nieco więcej kobiet niż mężczyzn. Jak widać na wykresie 19 ponad 3% kobiet, jak i mężczyzn odmówiło odpowiedzi na tak zadane pytanie.

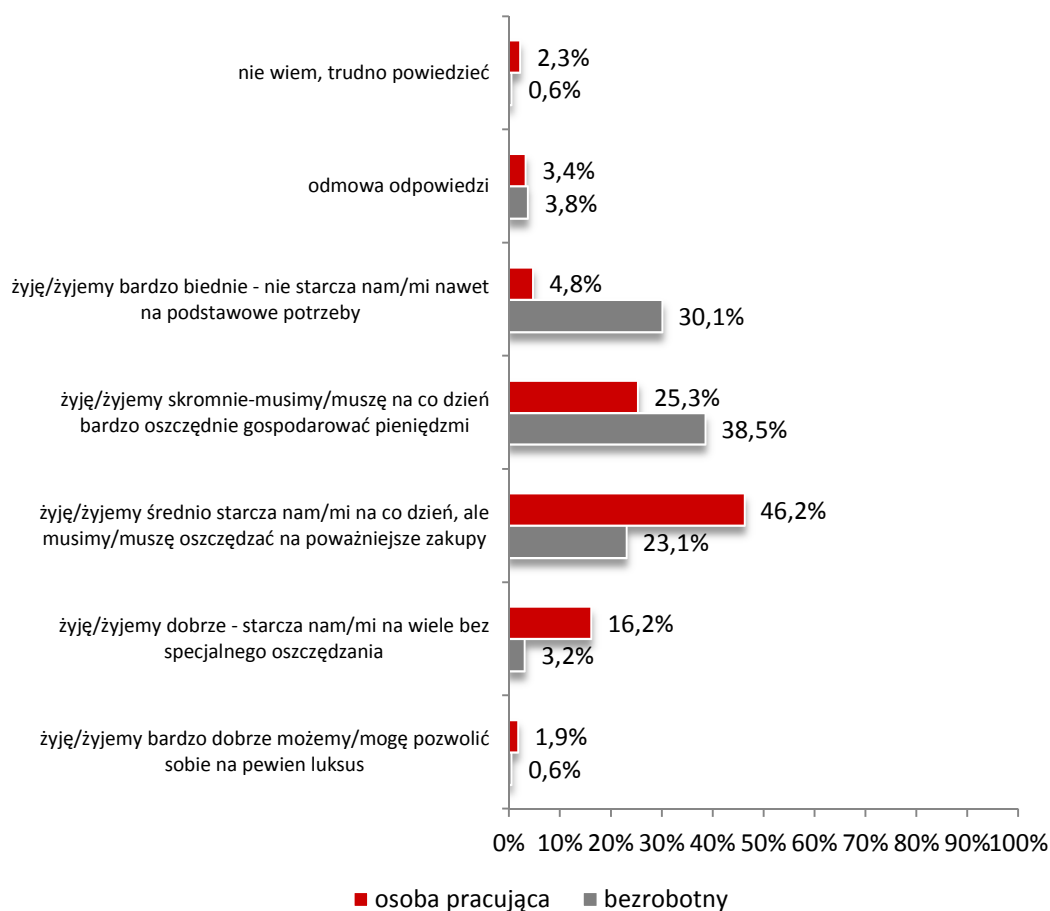
WYKRES 19. SYTUACJA FINANSOWA A PŁEĆ BADANYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=990.

Wielkość dochodu w kluczowy sposób określa sytuację finansową, dlatego objęte badaniem osoby bezrobotne oceniły swoją sytuację gorzej niż osoby pracujące. Łącznie aż 68,6% bezrobotnych dokonało oceny negatywnej w porównaniu do 30,2% osób pracujących. Problemy z zaspokojeniem podstawowych potrzeb ma aż 30,1% bezrobotnych i tylko 4,8% pracujących. Dobrze lub bardzo dobrze żyje się 18,1% pracujących i jedynie 3,8% bezrobotnych (wykres 20). Wyniki te wskazują, że sytuacja materialna bezrobotnych osób 50+ jest wręcz dramatyczna. Utrzymywanie się takiego stanu w przypadku długotrwałego bezrobocia (na które osoby 50+ są szczególnie narażone) zaburza funkcjonowanie tych osób i ich rodzin oraz naraża ich na wykluczenie społeczne. Ponadto, z punktu widzenia państwa, powoduje to wzrost obciążeń finansowych sektora publicznego z tytułu konieczności zapewnienia tym osobom opieki socjalnej.

WYKRES 20. SYTUACJA FINANSOWA A STATUS NA RYNKU PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=990.

Poprzez określanie postaw wobec zmiany sytuacji na rynku w testach projekcyjnych, uczestnicy wywiadów grupowych również odnieśli się do sytuacji finansowej. Osoby 50+ z wykształceniem wyższym wyjaśniały, że chęć powrotu na rynek pracy bądź zmiany miejsca pracy są motywowane dążeniem do zwiększenia dochodów. Stanowi to kolejny dowód na to, że aktualna sytuacja ekonomiczna badanej grupy nie jest zadowalająca i wymaga poprawy:

Myślę, że jeśli znajdą lepszą pracę, będzie ona wiązała się z lepszą płacą, pomocą dla dzieci, wyremontowaniem domu, wyjazdem za granicę. W tej chwili czują się bezużyteczni i chcą wyjść na zewnątrz. Wtedy poczują się szczęśliwi i spełnieni (F1).

Trudną sytuację finansową osób 50+ podkreśla także wypowiedź mężczyzny z wykształceniem policealnym:

Pensje są na tyle niskie, że nie ma możliwości wynajęcia mieszkania. To zaczyna być paranoja. Ja pracując jako kierowca, gdybym chciał zacząć pracować w Niemczech to owszem zarobię 2300 czy 2500 euro, ale musiałbym na stałe zamieszkać w Niemczech (...). Na terenie kraju nawet nie ma takiej możliwości, żeby zarobić tyle pieniędzy, żeby wynająć dom, mieszkanie. Nie ma z czego (F2).

Niekorzystna sytuacja finansowa osób bezrobotnych, przede wszystkim z wykształceniem zawodowym i niższym sprawia, że obniżają się ich oczekiwania względem przyszłej pracy. Jedynym kryterium jest

dochód, który pozwoli na zaspokajanie potrzeb. Na pytanie o to, jaka powinna być przyszła praca, jeden z badanych odpowiedział:

Obojętnie jaka! Tylko żeby można było godziwie wyżyć. (...) Zarabiać te minimum 2000 zł, by na wszystko starczyło... (F4).

Zgromadzone informacje świadczą o trudnościach badanej grupy w zaspokajaniu szeregu potrzeb. Badanie wykazało, że osoby 50+ zmagają się z problemami finansowymi, które nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb materialnych w zadowalającym stopniu. Co więcej, części z nich, z powodu trudnej sytuacji finansowej, nie stać na zakup tzw. artykułów pierwszej potrzeby. Dla wielu z nich, niezaspokojoną potrzebę stanowi też potrzeba pracy. Praca stanowi dla badanych źródło dochodu, ale też warunek poczucia przydatności. Pozostając bez pracy, osoby starsze czują się niedocenione i zbędne, a tym samym odczuwają deprivację wyższych potrzeb. Ponadto badani zwracali uwagę na trudności z zaspokojeniem potrzeb związanych z utrzymaniem dobrej kondycji zdrowotnej, które zmniejszają jednocześnie szanse na znalezienie oraz utrzymanie pracy. Charakterystykę osób 50+ jako pracowników uzupełniają także zalety (m.in. rzetelność) i wady (m.in. niskie kompetencje ICT), których badani są świadomi, i które w istotny sposób określają ich szczególną sytuację na rynku pracy.

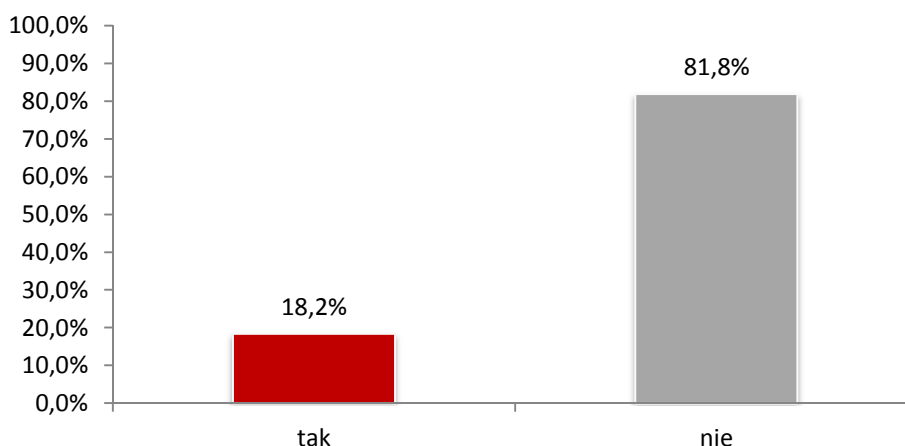
Reasumując, konieczne jest zapewnienie wsparcia osobom po 50 roku życia w znalezieniu/utrzymaniu zatrudnienia, przynoszącego zadowalający dochód, np. poprzez oferowanie bezpłatnych form aktywizacji oraz podejmowanie działań służących podtrzymaniu aktywności zawodowej tej grupy. Jednocześnie niezbędne jest zintensyfikowanie działań na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób 50+ w woj. łódzkim.

4.2. Ścieżki kariery zawodowej osób 50+

W tej części raportu przedstawiono wyniki badania określające przebieg karier zawodowych osób 50+. Szczegółowe zagadnienia poruszone podczas badania dotyczyły m.in. częstotliwości zmian miejsca pracy, pracy w kilku miejscach na raz oraz form zatrudnienia – w tym prowadzenia działalności gospodarczej, czy też pracy w „szarej strefie”. Zgromadzone dane miały na celu scharakteryzowanie mobilności zawodowej, przedsiębiorczości oraz operatywności osób 50+.

W celu zdiagnozowania poziomu mobilności zawodowej osób po 50 roku życia zapytano badanych, czy i jak często zmieniali miejsce pracy w ostatnich latach. Jak wynika z wykresu 21, blisko 82% uczestników badania nie zmieniało miejsca zatrudnienia w okresie ostatnich 5 lat.

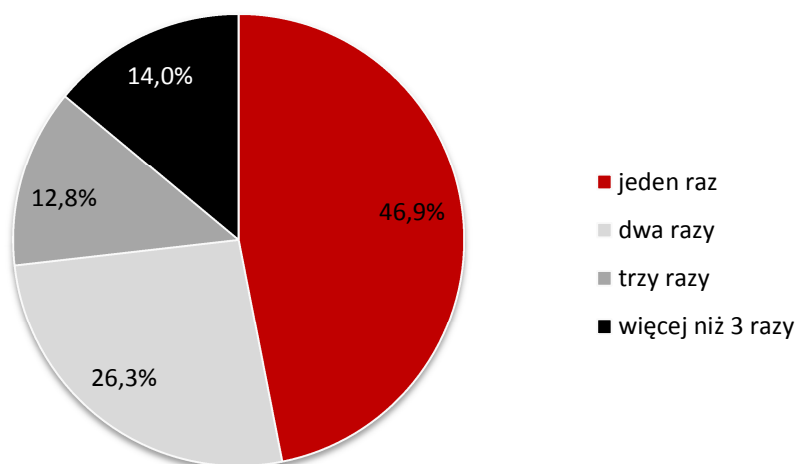
WYKRES 21. ZMIANY MIEJSCA PRACY RESPONDENTÓW W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=996.

Spośród tych którzy w ciągu ostatnich pięciu lat zmieniali pracę, blisko 47% zmieniło ją tylko raz, pozostali respondenci częściej przenosili się do innego miejsca zatrudnienia – nieco ponad 26% zrobiło to dwukrotnie, blisko 13% trzykrotnie, zaś 14% osób więcej niż trzy razy (wykres 22).

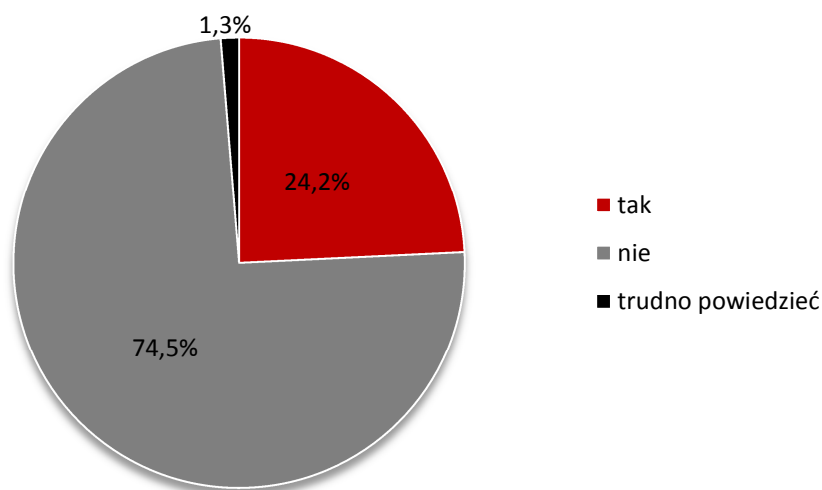
WYKRES 22. CZĘSTOTLIWOŚĆ ZMIAN MIEJSCA PRACY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=179.

Respondenci zostali zapytani również o to, czy w celu podniesienia własnych dochodów, kiedykolwiek zdarzyło im się pracować w kilku miejscach na raz albo wykonywać kilka zawodów na raz. Zdecydowana większość (74,5% badanych) odpowiedziała przecząco. Tych, którzy wykonywali jednocześnie różne prace po to, aby zwiększyć swoje dochody było 24,2%. Dane przedstawia wykres 23.

WYKRES 23. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK PRACOWAŁ/A P. W KILKU MIEJSCACH PRACY JEDNOCZEŚNIE ALBO WYKONYWAŁ/A P. KILKA ZAWODÓW NA RAZ - NP. W CELU PODNIESIENIA WŁASNYCH DOCHODÓW? (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=995.

Analiza materiału zgromadzonego podczas wywiadów stanowi uzupełnienie informacji na temat przebiegu karier zawodowych osób 50+. Wśród uczestników badania jakościowego wyróżniały się przede wszystkim dwie kategorie osób. Po pierwsze, były to osoby o stabilnej ścieżce kariery zawodowej, które przez większość życia były związane z jednym zawodem (a nawet jednym miejscem pracy), po drugie – osoby, które wielokrotnie zmieniały miejsce pracy oraz wykonywany zawód. Doświadczenia obu grup mają odmienny charakter.

Przedstawiciele pierwszej grupy, pracowali w takich miejscach jak: przyszpitalna szkoła lub inna placówka edukacyjna, kolej państwowa, biblioteka uniwersytecka. Niewątpliwie zatrudnienie w sektorze publicznym sprzyjało stabilizacji zawodowej osób 50+. Poza tym wieloletni staż pracy dotyczył osób pracujących w firmie zajmującej się obróbką skór lub na stanowisku mechanik-ślusarz.

Przebieg kariery zawodowej tych osób świadczy o niskiej mobilności zawodowej, którą potwierdziły przedstawione wyniki badań ilościowych (wykresy: 21, 22 oraz 23). Brak motywacji do zmian wyjawiała jedna z uczestniczek wywiadu, która na pytanie o to, czy kiedykolwiek rozważała zmianę zawodu, odpowiedziała:

Były takie momenty. Jednak później jak już osiadłam, tak zostało (F2).

Wypowiedzi badanych w wywiadach wskazywały jednak, że przyczyny ograniczonej mobilności związane są przede wszystkim z trudną sytuacją na rynku pracy, która sprawia, że decyzja o zmianie pracy staje się bardzo ryzykowna:

Niech [osoba 50+ - przyp. własny] zostanie na swojej dawnej pracy, ponieważ nie dostanie następnej i zostanie bezrobotnym (F4).

W bibliotece były koleżanki, które po 40, 30, 52 lata miały i były zwolnienia. To były tragedie. Gdzie w tym wieku znaleźć później pracę. Bardzo ciężko było (F2).

Rozważania na temat zmiany miejsca pracy, w obrazowy sposób podsumował jeden z uczestników wywiadu:

Lepszy wróbel w garści niż obiecany gołąbek na dachu (F4).

Przykładem wielokrotnych zmian miejsca pracy, branży i formy działalności był z kolei jeden z mężczyzn z wykształceniem ogólnym:

Od 1978 roku prowadziłem własną działalność gospodarczą. Definitywnie zbankrutowałem pięć lat temu. Po znajomości podjąłem pracę na stacji benzynowej (...). Co roku obiecywano mi tam pełne zatrudnienie. Po pięciu latach upominania się zostałem zwolniony. Pracowałem w dwóch miejscach na etacie. Natomiast w ramach swojej działalności wykonywałem różne rzeczy (...). Prowadziłem zakład krawiecki, sklepy z zabawkami, z odzieżą i spożywcze (F3).

Należy podkreślić, że wysoka częstotliwość zmiany miejsca pracy obejmowała osoby z każdym wyróżnionym w badaniu rodzajem wykształcenia. W grupie badanych z wykształceniem policealnym znalazł się m.in. mężczyzna, który przyznał, że w ciągu ostatnich czterech lat zmieniał miejsce pracy 12-14 razy (F2).

W obu grupach FOCUS-owych znalazły się osoby, które podejmowały pracę na stanowiskach niezwiązanych ze zdobytym wykształceniem np. fizyk, który pracował jako informatyk oraz kobieta z wykształceniem gastronomicznym, która pracowała jako pomoc nauczyciela i monter.

Rozwój kariery badanych polegał nie tylko na zmianach miejsca pracy. Respondenci wskazywali także różne ścieżki awansu. W przypadku jednej z nauczycielek, rozwój zawodowy charakteryzował się stopniowym osiąganiem coraz wyższych szczebli w zawodzie zgodnie z zasadami awansu zawodowego nauczycieli, a także w związku z pełnionymi funkcjami: od pracy nauczyciela w szkole podstawowej, przez pracę w szkole średniej, aż po stanowisko wicedyrektora w liceum. Awans innego rozmówcy był z kolei wynikiem inicjatywy jego samego:

Ja pracowałem jako szef informatyki w firmie. Wiedziałem o firmie wszystko i poszedłem prosić szefa o podwyżkę, ponieważ wiedziałem, kto ile zarabia (F1).

Badani doświadczyli jednak nie tylko awansów, ale także degradacji. Obniżenie pozycji na rynku pracy dotyczyło przede wszystkim tych badanych, którzy po latach pracy zostali zwolnieni lub upadła ich działalność gospodarcza, a obecnie pozostają bez pracy:

Ja po ukończeniu szkoły pracowałem w państwowej firmie telekomunikacyjnej. Pracowałem tam trzynaście lat, po czym otworzyłem własną działalność. Teraz firma znajduje się w likwidacji (F3).

Ponadto warto podkreślić powtarzające się wypowiedzi o tym, że ciągłość pracy zawodowej wśród kobiet była przerywana okresem macierzyństwa, po którym nie zawsze udawało się wrócić do pracy.

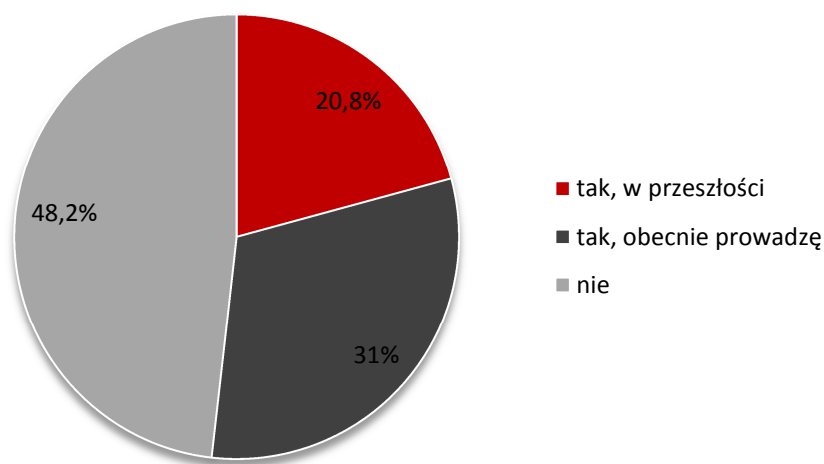
Podsumowując zgromadzony materiał trzeba podkreślić dość ograniczony poziom mobilności zawodowej badanych. Świadczy o tym szczególnie znikomy odsetek osób deklarujących zmianę miejsca pracy w ostatnich latach, co może pogłębiać negatywne stereotypy wpływające na postawy pracodawców wobec zatrudniania osób starszych. W cytowanych już wynikach badań wśród zachodniopomorskich pracodawców⁶⁴, niska mobilność była wymieniana jako jedna z wad starszych pracowników.

⁶⁴ M. Lis, *Zachodniopomorscy pracodawcy wobec osób 50+*, op. cit.

Warto jednak zauważyć, że niechęć badanych do zmiany pracy w dużej mierze wynikała z trudnej sytuacji na rynku pracy. Wielokrotne zmiany pracy lub zawodu, w wielu przypadkach także wynikały z przyczyn niezależnych od badanych – zwolnień, czy też bankructwa firmy. Osoby 50+, zbliżając się do wieku emerytalnego, w obliczu wysokiego poziomu bezrobocia wśród osób starszych w woj. łódzkim⁶⁵, dążą przede wszystkim do utrzymania pracy i nie są skłonne podejmować ryzyka, które niesie ze sobą zmiana ścieżki kariery zawodowej.

Diagnoza przebiegu kariery zawodowej obejmowała także wątek prowadzenia własnej firmy. Co druga badana osoba prowadziła bądź nadal prowadzi własną działalność gospodarczą. Pozostali (48,2%), nigdy nie prowadzili własnej firmy. Odsetek osób, które obecnie prowadzą działalność gospodarczą wyniósł 31%. Z kolei 20,8% respondentów stanowiły osoby, które prowadziły firmy w przeszłości. Dane prezentuje wykres 24.

WYKRES 24. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY PROWADZIŁ/A P. KIEDYKOLWIEK WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ? (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=1000.

Badani wskazali na wiele różnych motywów założenia własnej firmy (por. tabela 8). Najczęstszą przyczyną założenia własnej działalności gospodarczej była chęć zwiększenia dochodów – na taką przyczynę wskazało 22,1% osób. Niewiele mniej, bo 20,4% prowadzących działalność, skłoniła do tego sytuacja na rynku pracy albo sytuacja życiowa. Brak pracy czy też zwolnienie z pracy zmotywowało do rozpoczęcia swojego biznesu 16,6% osób. Natomiast 9,6% przedsiębiorców zdecydowało się na założenie firmy ze względu na możliwość pracy na własny rachunek. Kolejne motywy to realizacja własnych zamierzeń i zainteresowań (7,8% badanych) oraz chęć uzyskania niezależności finansowej (5,7%). W kilku przypadkach (3,3%) doszło do odziedziczenia firmy, która wcześniej była prowadzona przez członka rodziny. Posiadanie odpowiednich

⁶⁵ Zob. Wykres 7.

predyspozycji oraz warunków do założenia własnej firmy to motywy 2,9% przedsiębiorców, czyli prawie tyle samo, co odsetek osób nakłonionych przez znajomych i rodzinę – 2,7%.

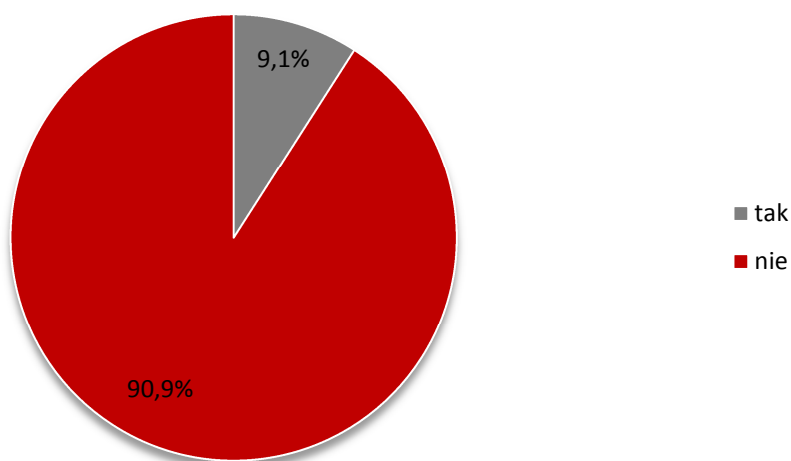
TABELA 8. POWODY ROZPOCZĘCIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ (%)

Co P. skłoniło do rozpoczęcia własnej działalności?	
chęć zwiększenia dochodów	22,1
sytuacja na rynku pracy/życiowa	20,4
brak pracy/zwolnienie z pracy	16,6
praca na własny rachunek	9,6
realizacja własnych zamierzeń/zainteresowań	7,8
chęć niezależności finansowej	5,7
odziedziczenie w spadku	3,3
posiadanie odpowiednich umiejętności i doświadczenia/warunków	2,9
znajomi/rodzina	2,7
likwidacja zakładu pracy	1,6
kontynuacja rodzinnego biznesu	1,4
dobra koniunktura	1,2
Wykształcenie	1,2
chęć pracy w handlu	0,8
dotacje z UE	0,8
problemy zdrowotne	0,8
namowa pracodawcy	0,4
strajki	0,2
przypadek	0,2
chęć stabilizacji	0,2

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=489.

Warto podkreślić, że zdecydowana większość osób (bo aż 90,9%, które założyły własną działalność gospodarczą) nie korzystała z żadnych dotacji (wykres 25). Odpowiada to motywom rozpoczęcia własnej działalności wskazywanym przez badanych w tabeli 8, gdzie dotacje z Unii Europejskiej wskazało jedynie 0,8% przedsiębiorców. Przyczyną niskiego odsetka beneficjentów dotacji w kategorii 50+ może być prowadzenie działalności w okresie przed pojawieniem się możliwości otrzymania środków unijnych.

WYKRES 25. POZYSKANIE DOTACJI NA ROZPOCZĘCIE WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=503.

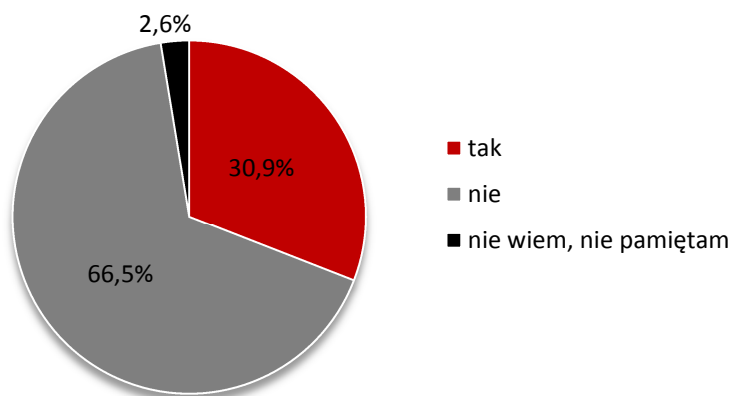
Osoby *po pięćdziesiątce*, w ciągu kilkudziesięciu lat dorosłego życia, zgromadziły ogromne doświadczenie na rynku pracy. Dla połowy badanych doświadczenie obejmowało także założenie i prowadzenie własnej działalności, bez korzystania z unijnych dotacji. Własna działalność była dla wielu badanych receptą na niskie dochody i bezrobocie, co pokazuje, że w obliczu niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, byli w stanie sami podjąć ryzykowną inicjatywę pracy na własny rachunek, aby zmienić swoje życie na lepsze.

Założenie własnej działalności gospodarczej dla wielu bezrobotnych osób 50+ mogłoby stanowić rozwiązanie problemu braku pracy. Żeby tak się stało, konieczne jest podjęcie działań informacyjnych i szkoleniowych. Konkurencja na rynku pracy oraz koszty prowadzenia działalności wymagają ponadto skierowania wsparcia finansowego dla przedsiębiorców 50+. Nie bez znaczenia jest także konieczność indywidualnego wsparcia ze strony doradcy zawodowego.

Trzeci element diagnozy przebiegu kariery zawodowej stanowił w przedmiotowym badaniu wątek pracy w „szarej strefie”. Badanych pytano o to, czy na swojej ścieżce zawodowej spotkali się z propozycją pracy bez umowy (wykres 26), czy znają osoby w kategorii wiekowej 50+, które kiedyś pracowały w „szarej strefie” (wykres 27) oraz o to, czy jakieś znane im osoby 50+ obecnie pracują w „szarej strefie” (wykres 28).

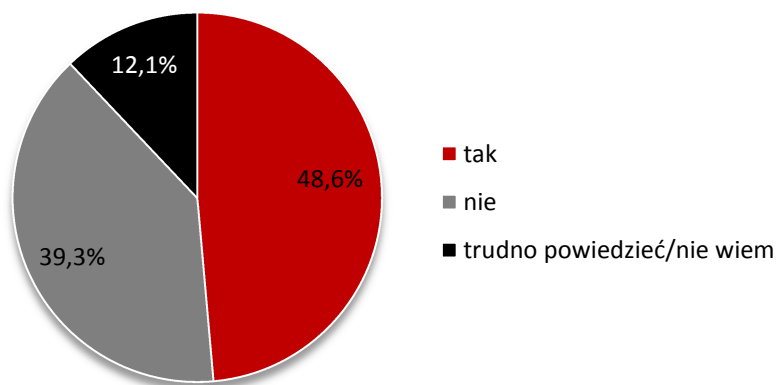
Podsumowując uzyskane wyniki – połowa badanych zna osoby, które kiedyś pracowały w „szarej strefie”, 40% zna osoby, które obecnie pracują bez umowy, a niemal 1/3 badanych osobiście spotkała się z propozycją takiej formy pracy. Zjawisko „szarej strefy” jest zatem znane osobom 50+ - jeśli nie z własnego doświadczenia, to z doświadczenia znajomych. Warto także podkreślić, że pytania dotyczące pracy w „szarej strefie” należą do drażliwych. Badani mogą niechętnie przyznawać się do działań, które stawiałyby ich w złym świetle. Tak też mogło być w przypadku udzielania odpowiedzi na temat pracy bez umowy.

WYKRES 26. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK W SWOJEJ KARIERZE SPOTKAŁ/A SIĘ P. Z PROPOZYCJĄ PRACY NA PODSTAWIE UMOWY USTNEJ („NA CZARNO”)? (%)



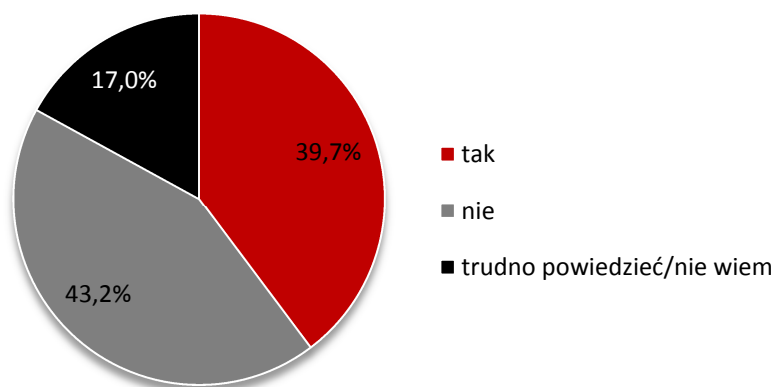
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=984.

WYKRES 27. ZNAJOMOŚĆ OSÓB 50+, KTÓRE DAWNIEJ PRACOWAŁY W SZAREJ STREFIE (BEZ UMOWY PISEMNEJ, „NA CZARNO”) (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=992.

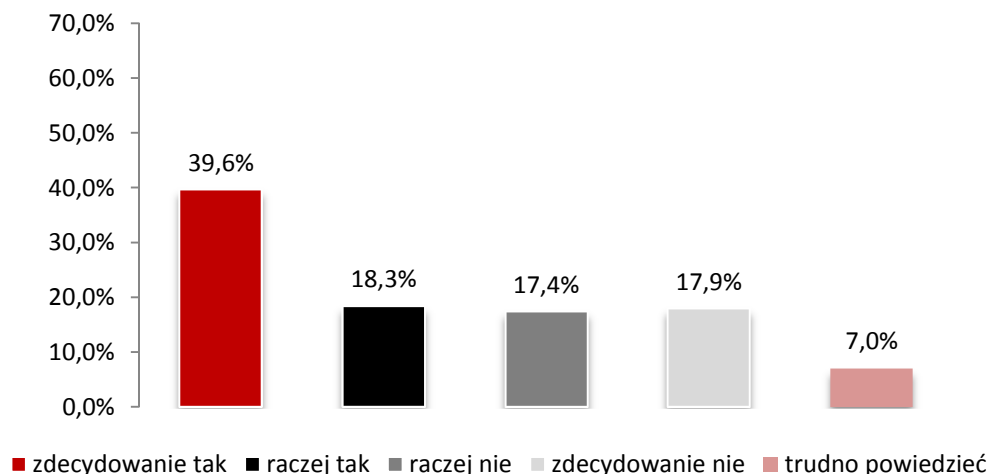
WYKRES 28. ZNAJOMOŚĆ OSÓB 50+, KTÓRE OBECNIE PRACUJĄ W SZAREJ STREFIE (BEZ UMOWY PISEMNEJ, „NA CZARNO”) (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=992.

O postawie osób 50+ wobec pracy w „szarej strefie” świadczą odpowiedzi na pytanie o to, czy badani byliby skłonni podjąć pracę „na czarno” w trudnej sytuacji życiowej. Rozkład odpowiedzi prezentuje wykres 29. Wynika z niego, że aż 39,6% badanych bez wahania podjęłoby taką pracę, gdyby była to jedyna możliwość zarobku. Kolejne 18,3% respondentów odpowiedziało, że prawdopodobnie również zdecydowałoby się na taką formę zatrudnienia. Wśród badanych znalazły się także osoby, które utrzymują, że nie podjęłyby się pracy „na czarno” – osoby, które zdecydowanie odrzuciłyby taką oferty pracy, mimo tego, że byłby to jedyny sposób na zarobienie pieniędzy stanowiły 17,4% badanych, a odsetek tych, którzy byli mniej zdecydowani stanowił 17,9%. Jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie nie udzieliło 7% osób 50+.

WYKRES 29. GOTOWOŚĆ RESPONDENTÓW DO PODJĘCIA PRACY NIEREJESTROWANEJ/PRACY „NA CZARNO”, GDYBY BYŁA TO JEDYNA MOŻLIWOŚĆ ZAROBIENIA PIENIĘDZY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=991.

Wypowiedzi badanych uczestników wywiadów potwierdziły powszechność pracy bez umowy – w „szarej strefie”. Co więcej, badani twierdzili, że zjawisko „szarej strefy” obejmuje również osoby na emeryturze, rencie i zasiłku oraz zarejestrowanych bezrobotnych. W opinii części bezrobotnych osób po 50 roku życia, tzw. praca „na czarno” jest jedyną możliwą formą pracy. Badani wyjaśniają, że zjawisko „szarej strefy” funkcjonuje, bo pracodawcy nie chcą ponosić kosztów związanych z odprowadzaniem składek do ZUS za pracowników i na wszelkie sposoby tną koszty zatrudnienia. Warto jednak podkreślić, że winą za taki stan rzeczy badani obarczają przede wszystkim państwo, a nie pracodawców. W wypowiedziach osób 50+ pojawia się zrozumienie dla właścicieli firm i zakładów, którzy nie są wspierani przez państwo:

Najpierw należałoby obniżyć podatki, by pracodawcy nie opłacało się płacić kary, tylko legalnie zatrudnić. Żeby mógł ZUS opłacić, a nie co chwila się wymyśla nowe podatki (...). Ja pracuję z kolegą ojca i ja mam dobrze z nim. Ale płaci duże opłaty za pracowników i opłaty go zjadają, państwo podcina mu skrzydła tym wszystkim (F4).

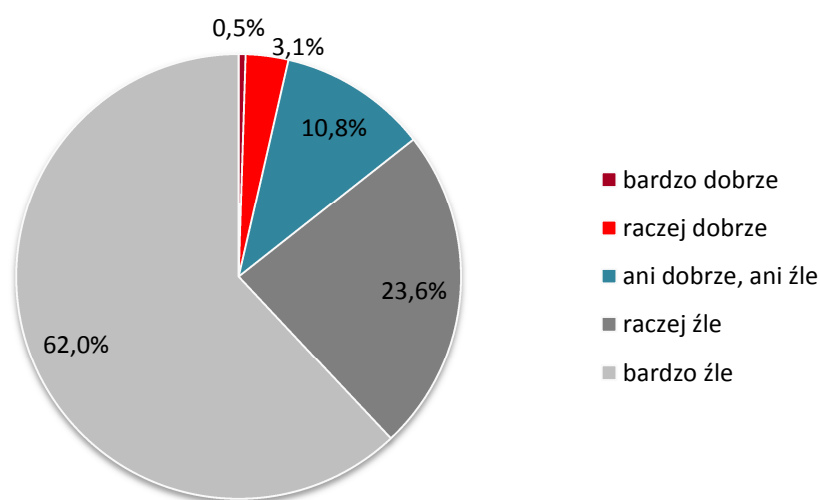
Na podstawie zgromadzonego materiału empirycznego można uznać, że skala tego zjawiska wśród osób starszych jest niepokojąco wysoka. Osoby po 50 roku życia, wykonując pracę nierejestrowaną, nie mają prawa do ubezpieczenia społecznego, a okres wykonywania tej pracy nie jest wliczony jako składkowy (z punktu widzenia ZUS). Problem „szarej strefy” wymaga podjęcia działań, które sprawią, że zarejestrowanie pracownika będzie dla pracodawcy bardziej opłacalne niż ryzyko zatrudniania go „na czarno”

4.3. Sytuacja osób 50+ na rynku pracy w województwie łódzkim

W tej części raportu zaprezentowano opinie badanych na temat aktualnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy w woj. łódzkim. W pierwszej kolejności przedstawiona została ogólna diagnoza sytuacji osób 50+ na lokalnym rynku pracy w oparciu o oceny wszystkich badanych. W kolejnych dwóch podrozdziałach przywołano opinie badanych na w/w temat z uwzględnieniem ich statusu na rynku pracy (osoby pracujące i bezrobotne po 50 roku życia).

W badaniu ilościowym respondenci uznali, że sytuacja osób 50+ na rynku pracy jest zła. Raczej źle lub bardzo źle na ten temat wypowiedziało się łącznie ponad 85% odpowiadających na to pytanie. Jedynie 3,6% pytanym osób pozytywnie oceniło obecną sytuację osób po 50 roku życia na rynku pracy w regionie (wykres 30).

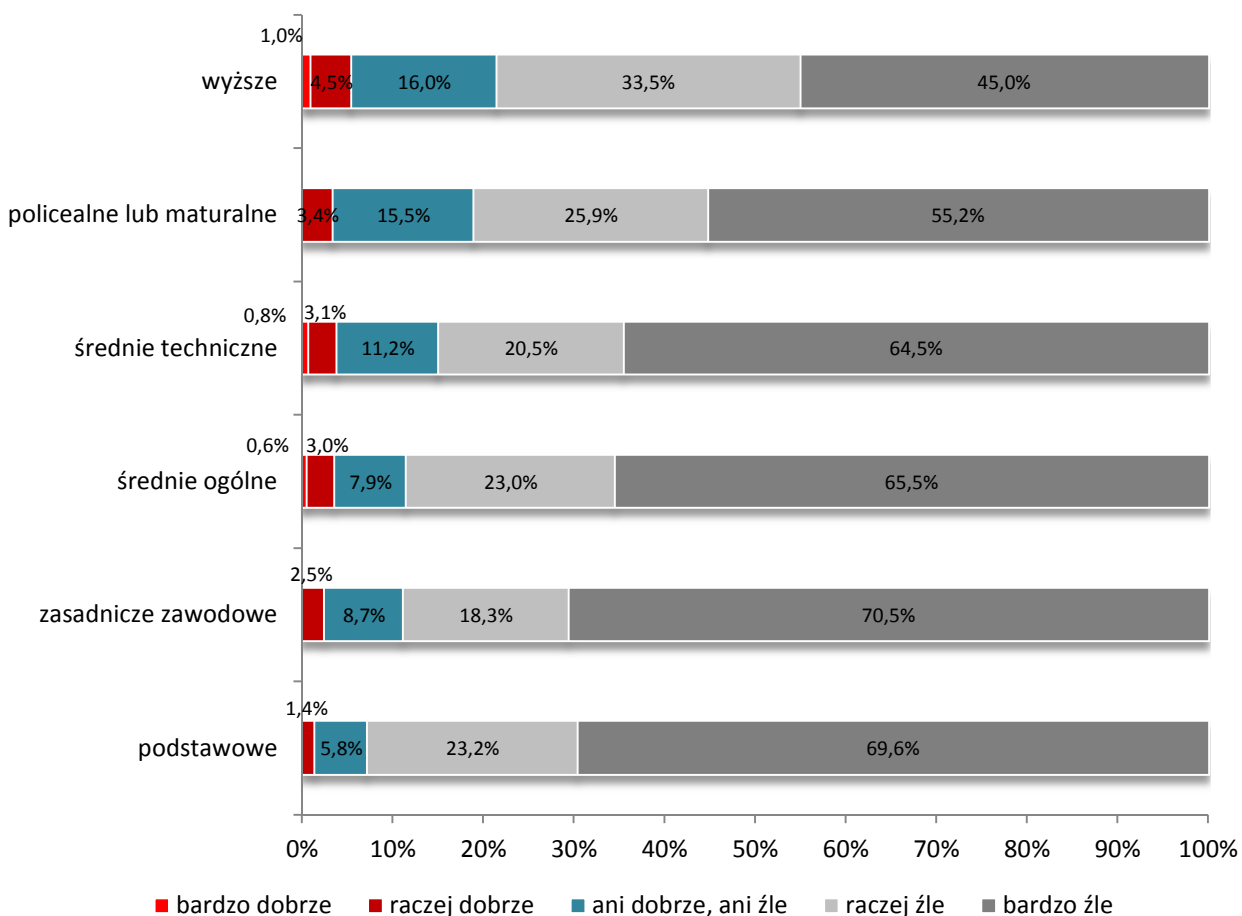
WYKRES 30. OCENA SYTUACJI OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY W WOJ. ŁÓDZKIM (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=1007.

Ocena sytuacji osób 50+ na regionalnym rynku pracy różnicowała się jednak ze względu na wykształcenie badanych. Analiza odpowiedzi ujawniła, że niższe wykształcenie generowało gorszą ocenę sytuacji (wykres 31). Łącznie 78,5% osób z wykształceniem wyższym uznało sytuację za złą, podczas gdy wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym wskaźnik ten wyniósł odpowiednio 88,8% i 92,8%. Z kolei, im wyższe wykształcenie, tym wyższy odsetek osób uznających aktualne realia rynku pracy za pozytywne. Płeć nie różnicowała oceny sytuacji na rynku pracy w woj. łódzkim wśród osób 50+.

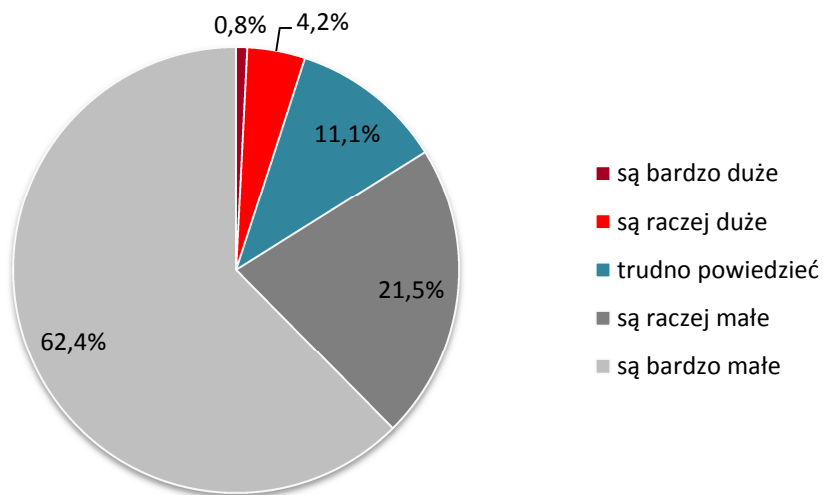
WYKRES 31. OCENA SYTUACJI OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY W WOJ. ŁÓDZKIM
A WYKSZTAŁCENIE BADANYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=992.

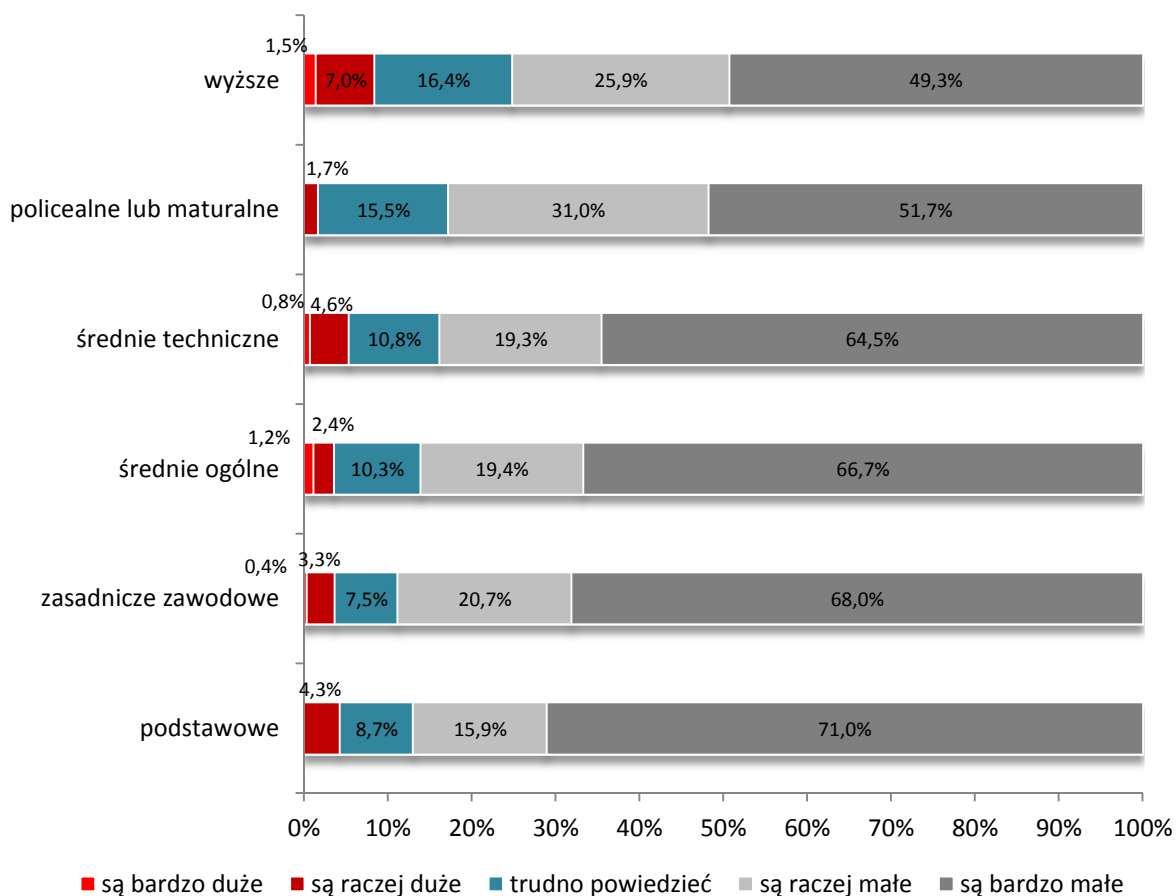
Badani nisko ocenili szanse na znalezienie pracy w zawodzie, jaki posiadają. Odsetek ocen negatywnych wyniósł dokładnie 83,9% z czego aż 62,4% badanych uznało, że szanse na to są bardzo małe. Pozytywną opinię w tym względzie uzyskano jedynie od 5% osób, które odpowiedziały na pytanie. Jednoznacznej odpowiedzi nie potrafiło udzielić 11% respondentów (wykres 32). Podobnie jak poprzednio, tu również zaobserwowano wpływ wykształcenia badanych na udzielane odpowiedzi. Znow – im niższe wykształcenie, tym gorsza ocena szans na znalezienie zatrudnienia w swoim zawodzie w woj. łódzkim. Oceny negatywnej udzieliło łącznie 75,2% badanych z wykształceniem wyższym, ale już 88,7% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 86,9% osób z wykształceniem podstawowym (wykres 33). W tym przypadku również nie odnotowano wyraźnych różnic między odpowiedziami kobiet i mężczyzn. Gorsza ocena sytuacji osób 50+ na rynku pracy wśród badanych z niskim wykształceniem może świadczyć o trudniejszym położeniu tej grupy i większych problemach w znalezieniu pracy w porównaniu do osób lepiej wykształconych. Stąd konieczność różnicowania wsparcia dla osób 50+ w zależności od wykształcenia i kwalifikacji grupy docelowej. Ponadto uzasadnia potrzebę zachęcania osób 50+ do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

WYKRES 32. OCENA MOŻLIWOŚCI ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA W ZAWODZIE W WOJ. ŁÓDZKIM (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=1008.

WYKRES 33. OCENA MOŻLIWOŚCI ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA W ZAWODZIE W WOJ. ŁÓDZKIM A WYKSZTAŁCENIE BADANYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=993.

Spośród sposobów poszukiwania pracy badani najczęściej wskazywali korzystanie z pomocy rodziny i znajomych (39,1% wskazań). Drugą w kolejności odpowiedzią było założenie własnej firmy (37,8%). Urzędowi Pracy zatrudnienie zawdzięcza nieco ponad 7% badanych, pięć osób na sto znalazło pracę poprzez ogłoszenie w prasie, zaś 4,3% badanych stwierdziło, że w poszukiwaniu pracy pomogła im osobista wizyta w firmie. Łącznie wskazanych zostało siedemnaście sposobów, które wymieniono w tabeli 9.

TABELA 9. SPOSOBY ZNALEZIENIA PRZEZ RESPONDENTÓW SWOJEJ OBECNEJ/OSTATNIO WYKONYWANEJ PRACY (% OBSERWACJI)

Sposoby znalezienia pracy	N	%
dzięki informacji od znajomych/rodziny	343	39,1
sam/a założyłem własną działalność gospodarczą	332	37,3
przez Urząd Pracy	65	7,3
przez ogłoszenie w prasie	46	5,2
osobista wizyta w firmie	38	4,3
przez ogłoszenie w Internecie (np. pracuj.pl, gazetapraca.pl)	15	1,7
sami mnie znaleźli	12	1,4
przez szkołę	10	1,1
przez stowarzyszenie	8	0,9
przez agencję zatrudnienia	7	0,8
przypadek	4	0,5
przez ogłoszenie z newsletterów, na które jestem zapisany	2	0,2
przez MOPS	2	0,2
przejąłem po ojcu	2	0,2
po praktykach	1	0,1
ogłoszenie	1	0,1
powrót do pracy zawodowej	1	0,1

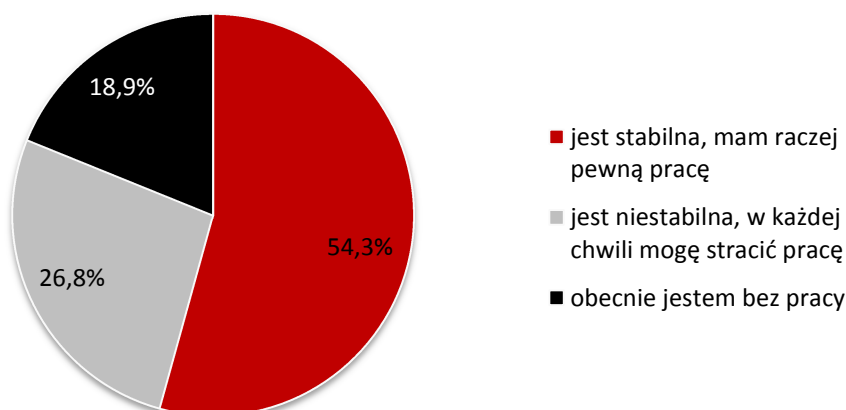
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=889.

Respondentów w wywiadzie kwestionariuszowym poproszono, aby określili swoją obecną sytuację na rynku pracy poprzez wskazanie jednego z trzech określeń, które najlepiej ją odzwierciedla (wykres 34). Większość z nich (54,3%) wskazała, że ma stabilną pracę, a 26,8% badanych uznało swoją sytuację za niestabilną w związku z wysokim ryzykiem utraty pracy. Blisko 19% respondentów wskazało, że nie posiada w tej chwili pracy.

Różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn wskazywały, że nieznacznie gorsza sytuacja na rynku pracy dotyczy mężczyzn. Stabilną pracę posiadało 58,5% badanych kobiet i 50,5% badanych mężczyzn. Ponadto fakt pozostawania bez pracy potwierdziło 14,5% respondentek i 22,8% respondentów (wykres 35). Deklaracje badanych odbiegały od przywoływanych wcześniej wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn

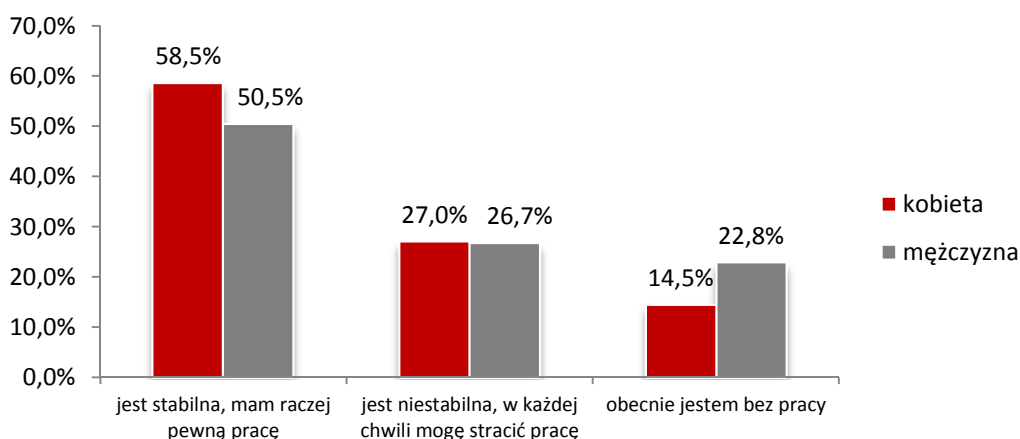
w wieku 50+ w woj. łódzkim w 2012 roku⁶⁶. Wartość wskaźnika dla mężczyzn wyniosła wówczas 41%, a dla kobiet – 24,1%, co wskazywało, że to sytuacja kobiet w tej kategorii wiekowej była trudniejsza.

WYKRES 34. OCENA WŁASNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY WG BADANYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=984.

WYKRES 35. OBECNA SYTUACJA NA RYNKU PRACY A PŁEĆ BADANYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=984.

W badaniu jakościowym osoby po 50 roku życia podsumowując ogólną sytuację na lokalnym i regionalnym rynku pracy, zgodnie uznały, że sytuacja ta jest trudna lub wręcz „katastrofalna”, bez perspektyw zmiany na lepsze:

Jest tak, że do 45 roku życia można mieć jeszcze nadzieję na znalezienie pracy. Później jest coraz gorzej (F3).

Uczestnicy wywiadów swoją sytuację określali jako niepewną, uznając, że w każdej chwili mogą spodziewać się zwolnienia bez względu na to, jaki zawód wykonują. Szczególnie dramatyczne wypowiedzi pojawiały się

⁶⁶ Por. wykres 8.

w grupie osób z wykształceniem zawodowym lub niższym. Przykład ogromnego poczucia krzywdy i frustracji obrazuje wypowiedź jednej z kobiet, która mówiła o pogorszeniu się sytuacji na rynku pracy:

Pogorszyło [się – przypis własny]! Jak tak dalej pójdzie, to nie wiem kto będzie płacił składki. Chyba pojedziemy do Warszawy prosto na ten Belweder, ja tak bym zrobiła. Wyciągnęłabym im te pieniądze, diety, to ja 35 lat pracy i mam 900 zł emerytury, bo takie były zarobki. 35 lat pracy i 10 lat na czarno pracuję [F4].

Jednym z efektów zadania projekcyjnego, zastosowanego podczas wywiadów grupowych była identyfikacja poczucia braku perspektyw na polepszenie sytuacji osób 50+ (patrz str. 65). Nadzieje na znalezienie lepszej pracy oraz chęć powrotu na rynek pracy zostały uznane za nierealne w wypowiedziach osób 50+ z wykształceniem zawodowym i niższym:

Niech [osoba 50+ - przypis własny] zostanie w swojej dawnej pracy, ponieważ nie dostanie następnej i zostanie bezrobotnym. A w obecnej sytuacji Pani Róża nie ma możliwości wrócić do pracy, bo jej nie zatrudnią (F4),

Bo dla starych ludzi nie ma miejsca na rynku pracy! (F4).

Trudno też było badanym wskazać receptę na poprawę sytuacji osób 50+ na rynku pracy. Według jednego z badanych konieczna jest zmiana niechętniej postawy pracodawców, którzy postrzegają potencjalnych pracowników 50+ głównie przez pryzmat wieku (F1). Inny rozmówca stwierdził, że to państwo powinno w większym stopniu stosować system zachęt dla przedsiębiorców, aby zatrudniali osoby dojrzałe (F3).

Zdiagnozowana sytuacja osób 50+ na rynku pracy powinna skłonić przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy społecznej w woj. łódzkim, a także jednostek samorządu terytorialnego (w szczególności samorządy powiatów oraz władze regionu, które będą głównym dysponentem środków unijnych w perspektywie 2013-2020) do podjęcia działań na rzecz kompleksowego i długofalowego wsparcia osób 50+ pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Tylko tego rodzaju wsparcie, uwzględniane w lokalnych strategiach i programach rozwoju oraz przełożone na konkretne cele i działania operacyjne, może przynieść mierzalne efekty. W związku z procesami demograficznymi zachodzącymi w całym kraju oraz wobec trudności, jakie napotykają osoby starsze na rynku pracy, regionalne i lokalne plany działania powinny przyczyniać się w szczególności do realizacji celu w postaci wydłużenia okresu aktywności zawodowej i poprawy warunków życia osób starszych.

Aby osiągnąć wyżej opisane cele niezbędna jest integracja instytucji rynku pracy i pomocy społecznej oraz ich ścisła współpraca. Pozwoli to przeciwdziałać patologicznym sytuacjom, w których osobom 50+ o wiele bardziej opłaca się być nieaktywnym zawodowo, mimo że zarówno kwalifikacje, jak i stan zdrowia umożliwiają im podjęcie zatrudnienia. W tym kontekście niezbędna jest także reforma systemu świadczeń socjalnych i zasiłków dla bezrobotnych oraz indywidualizacja kryteriów przyznania pomocy przez powiązanie ich z instrumentami aktywnego przeciwdziałania bezrobociu. Zatrzymanie na rynku pracy większej liczby pracowników, a co za tym idzie zwiększenie wskaźnika zatrudnienia, wymaga zatem nie tylko aktywniejszej polityki zatrudnienia, ale także unowocześnienia systemów zabezpieczenia społecznego.

Cennego uzupełnienia materiału badawczego odnoszącego się do ogólnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy dostarczyły zastosowane podczas wywiadów testy projekcyjne „Ważne decyzje”⁶⁷ oraz „Co myślą, a co mówią inni?”⁶⁸. Ze względu na specyfikę wykorzystanych technik oraz pozyskanych danych dokonano szczegółowego opisu wyników testów. Komentarze uczestników można podzielić na pozytywne – w których wskazywano szanse i nadzieje związane z planami zawodowymi oraz negatywne – w których formułowano pesymistyczne wizje i obawy. Zgromadzony w ten sposób materiał badawczy pozwolił na zidentyfikowanie różnic między opiniami osób z różnym poziomem wykształcenia.

Osoby z wykształceniem wyższym wymieniały różnego rodzaju profity, które mogą zyskać poprzez znalezienie nowej pracy: uczucie spełnienia i niezależności, zyskanie w oczach innych, poznanie nowych ludzi, zwiększenie dochodów i poprawa jakości życia. Elementem postaw badanych były jednak także uczucia lęku i niepewności. Osoby z tej kategorii wymieniały wątpliwości, które mogą towarzyszyć planom zawodowym: obawy o to, czy znajdą zatrudnienie, czy poradzą sobie w nowym miejscu pracy, czy zyskają akceptację współpracowników, czy będą potrafili stworzyć dobre CV. Tylko nieliczni wskazywali na niewielkie szanse na realizację zamierzeń.

Osoby z wykształceniem ogólnym stanowiły najaktywniejszą grupę, w aspekcie liczby komentarzy na temat planów zawodowych. W tej grupie za dominującą należy uznać postawę lęku i niepewności co do własnej przyszłości. Niepewność pojawia się, gdy osoby 50+ myślą o swoich umiejętnościach, przyszłej sytuacji finansowej, szansach na znalezienie pracy, czy też wypełnianiu zadań zleconych przez nowego pracodawcę. Wypowiedzi badanych wskazują na zły stan psychiczny osób 50+, a więc także prawdopodobnie ich samych. Respondenci pisali o odrzuceniu przez rynek pracy i społeczeństwo, stresie lub o tym, że po prostu czują się staro. Postawy pozytywne można natomiast odnaleźć w wypowiedziach na temat dążenia do aktywności, gotowości dokończenia się oraz chęci osiągnięcia niezależności finansowej.

Ten sam test, zrealizowany wśród osób 50+ z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, przyniósł zgoła odmienne wyniki. Znalazło się tu stosunkowo najwięcej pozytywnych odniesień do przedstawionej historii. Wypowiedzi badanych świadczą o prezentowaniu postawy aktywnej, nastawionej na realizację działań, które mogą przynieść efekty. Odpowiadając na pytanie o to, co myślą i mówią postaci, badani wymieniali m.in. działania, które można podjąć, aby zrealizować plany pary pięćdziesięciolatek: założenie własnej firmy, rozmowy ze znajomymi, przeszukiwanie portali z ofertami pracy, wyszukiwanie informacji o kursach, szkoleniach i studiach podyplomowych.

Osoby z wykształceniem zawodowym i niższym okazały się najbardziej pesymistyczne podczas określania szans na znalezienie pracy. Badani radzili, by postaci nie rezygnowały z dotychczasowej pracy, bo nie mogą

⁶⁷ Wartość materiału uzyskanego w teście „Ważne decyzje” polegała na zdobyciu wiedzy na temat postaw i opinii osób starszych w sposób pośredni. Badani, określając jak się czują i o czym myślą osoby starsze w związku z sytuacją na rynku pracy, określali *de facto* własne poglądy, samopoczucie, czy też gotowość do podejmowania działań i wiarę we własne możliwości. W tym zadaniu badani odnosili się do planów zawodowych fikcyjnych postaci. Określali także myśli i odczucia, pojawiające się w związku z dążeniem do zmiany pracy i aktywizacji zawodowej.

⁶⁸ Test projekcyjny „Co myślą, a co mówią inni?” pozwolił na uzyskanie informacji nie tylko o tym, jak badani widzą samych siebie, ale także o tym, jak ich zdaniem są postrzegani przez innych. Okazało się, że osoby 50+ zdają sobie sprawę z tego, że one same i ich sytuacja jest różnie postrzegana (czasem stereotypowo) w zależności od punktu widzenia różnych ludzi. Wypowiedzi słowne oraz zapis myśli postaci nie zawsze były ze sobą tożsame. Różnice między nimi, choć niewielkie, dotyczyły wyższego poziomu emocjonalności i radykalności w myślach.

liczyć na znalezienie nowej. Nie widzą także szans na aktywizację z powodu wieku. Starsi czują się pokrzywdzeni i zdruzgotani, nie mając perspektyw na zmianę swojej sytuacji materialnej. Marzą o lepszej płacy i lepszej pracy, ale wydają się nie mieć złudzeń odnośnie spełnienia tych marzeń.

Wyniki drugiego testu „Co myślą, a co mówią inni?”, przyniosły mniej zróżnicowane (ze względu na poziom wykształcenia) opinie. Osoby starsze w podobny sposób odnosiły się do wypowiedzi fikcyjnego pracodawcy, który zastanawia się, czy zatrudnić osobę po 50 roku życia, czy osobę 25-letnią. Najczęściej wskazywano zalety starszego pracownika: doświadczenie, wiedzę i chęć rozwoju, które miały przekonać pracodawcę do wyboru osoby dojrzałej. Wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim oraz zawodowym i niższym znalazły się jednak także komentarze, które sugerowały pracodawcy, by zatrudnił osobę młodą. Przemyślenia osób starszych dotyczyły porównywania się z osobą młodą i najczęściej, przekonania o własnej przewadze.

Badani mieli okazję również wczuć się w postawę osoby młodej i przedstawić jej punkt widzenia. Byli przekonani, że młody uważa się za lepszego pracownika i będzie o tym głośno mówił. Z wypowiedzi osób starszych wynika także, że młoda osoba nie będzie traktować pojawiającej się szansy na pracę, jako niepowtarzalnej i nie będzie się starała zdobyć jej za wszelką cenę. Przyczyną takiej postawy jest szerszy wachlarz możliwości osoby młodej, np. perspektywa wyjazdu za granicę.

Trzeci punkt widzenia zaproponowany w teście dotyczył przedstawionej na obrazku grupki osób, którą identyfikowano jako rodzinę lub ogólnie – inne osoby. Zdaniem badanych, przedstawiciele tej kategorii będą argumentować, że pracodawca powinien przyjąć do pracy kandydata, który ma na utrzymaniu rodzinę. Niektórzy przedstawiciele osób 50+ utożsamili się z dziećmi wpisując prośbę dziecka o to, by pracodawca zatrudnił jego mamę lub tatę.

Na kolejnych stronach zaprezentowano najczęściej pojawiające się lub najbardziej charakterystyczne wypowiedzi osób badanych w testach projekcyjnych przeprowadzonych w czterech kategoriach wykształcenia.

Ważne decyzje

WYKSZTAŁCENIE WYŻSZE (F1)

- mam jeszcze tyle energii, mam wyższe ambicje, będę spełniona, niezależna, szczęśliwa
- czy ktoś mnie zatrudni, czy poradzę sobie w nowej pracy, czy posiadam kwalifikacje, czy będę kreatywny, czy nie jestem za stary?
- coraz trudniej jest znaleźć dobrą pracę bez znajomości
- jak napisać cv?

WYKSZTAŁCENIE ŚREDNIE I POLICEALNE (F2)

- myśli w jaki sposób znaleźć pracę
- mamy pewną wiedzę i doświadczenie zawodowe
- p. Róża chciałaby pracować, rozwijać swoje talenty
- wyglądają na zrezygnowanych



Pan Jakub i pani Róża mają 50+ lat. Pan Jakub chciałby zmienić pracę na lepszą. Pani Róża marzy o powrocie na rynek pracy.

O czym myślą?

Jak się czują?

WYKSZTAŁCENIE ZAWODOWE I PONIŻEJ (F4)

- [marzą] o poprawieniu sytuacji materialnej
- lepiej zostać przy swojej obecnej pracy, bo lepszej pracy nie dostanie i może stać się bezrobotnym
- marzenia Róży to fantazja, kto i gdzie ją zatrudni?
- oboje są za starzy, aby dostać pracę

WYKSZTAŁCENIE OGÓLNE (F3)

- nie wiem co mnie czeka, mam obawy, że się nie sprawdzę; dobrze się czuję, szybko się uczę, mógłbym jeszcze wiele zaoferować, być dobrym pracownikiem
- źle się czują psychicznie, odrzuceni na margines życia, beużyteczni, zbędni w pracy, zawałidrog, którzy nie dorównują młodszym w szybkości w pracy
- p. Róża chce być cały czas aktywna i potrzebna nie tylko dzieciom i wnukom, ale także chce być niezależna finansowo
- czują się za staro, mimo iż dopiero przekroczyli 50 lat, ale próbują swoich sił związanych ze zmianą pracy na lepszą
- mam już tyle lat, nie wiem czy znajdę odpowiednią pracę w swoim wieku, najwyżej pójdę na kursy i przekwalifikuję się

Co myślą, a co mówią inni?

Pracodawca: „nie wiem kogo zatrudnić: osobę 50+ czy 25-latką....”

WYKSZTAŁCENIE WYŻSZE (F1)

- starszy to przewodnik stada, który może wiele rzeczy młodych nauczyć
- myślę, że rutyna nas nie zgubi w nowej pracy

WYKSZTAŁCENIE OGÓLNE (F3)

- mam duży staż pracy, nienaganną opinię, znam obsługę komputera, jestem dyspozycyjny
- jestem zdyscyplinowany, szybko się uczę



WYKSZTAŁCENIE POLICEALNE I ŚREDNIE (F2)

- weź 25-latką, dasz mu mniejsze wynagrodzenie za taki sam zakres obowiązków
- mam doświadczenie i poświęcę się pracy

WYKSZTAŁCENIE ZAWODOWE I PONIŻEJ (F4)

- niech wybierze 25-latką ze względu na naukę, żeby zdobył fach

WYKSZTAŁCENIE WYŻSZE (F1)

- lepiej zatrudnić doświadczonych pracowników niż sprzątać bałagan po młodych bez doświadczenia

WYKSZTAŁCENIE OGÓLNE (F3)

- dlaczego nie mogę dostać tej pracy, przecież nie jestem gorszy; jeżeli będę mógł to nauczę się wszystkiego po raz

WYKSZTAŁCENIE POLICEALNE I ŚREDNIE (F2)

- jak dociągnąć do emerytury...

WYKSZTAŁCENIE ZAWODOWE I PONIŻEJ (F4)

- mamy stare nawyki i nie chcemy być na każde zawołanie

Co myślą, a co mówią inni?

Pracodawca: „nie wiem kogo zatrudnić: osobę 50+ czy 25-latkę....”

- jestem lepszy niż starszy (F1)
- jak nie ta [praca] to inna (F2)
- jest pewien swojej wartości i myśli, że już ma tę pracę, a jak nie, to wyjeżdża za granicę (F3)
- dziadków będzie zatrudniał? (F4)

- młody człowiek będzie kreatywny, dyspozycyjny, kasy też dużo nie potrzebuje (F1)
- będę pracował bez ograniczeń czasowych, będę doksztalać się (F2)
- jestem sprawniejszy, silniejszy, mogę pracować na czarno (F3)
- jestem młody i dyspozycyjny (F4)



- należy zatrudnić młodych i dać możliwość założenia i utrzymania rodziny (F1)
- potrzebuję pracy, ponieważ mam na utrzymaniu małe dzieci (F2)
- rodzice są bardzo w porządku, potrzebują tej pracy i na pewno dadzą sobie radę (F3)
- mam rodzinę na utrzymaniu (F4)



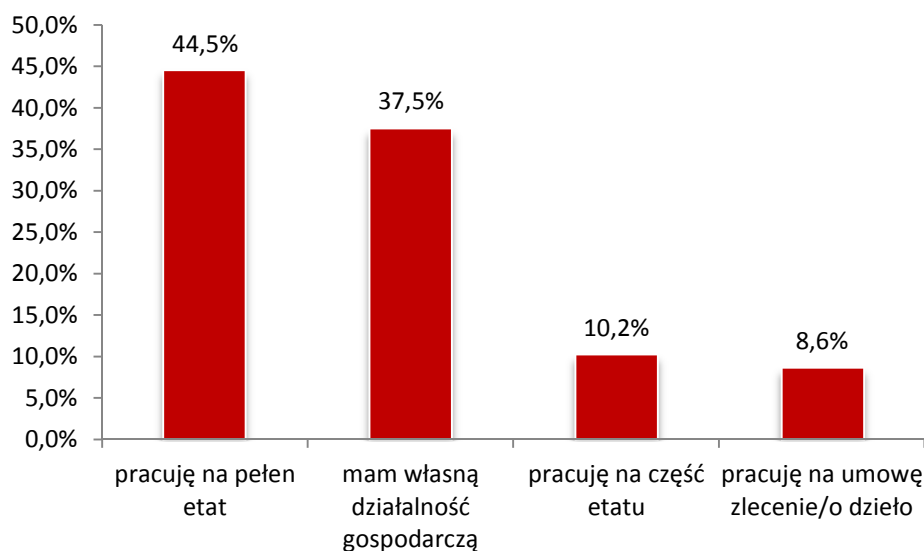
- może będzie nas stać na wakacje, wyjazdy, kino, lody (F1)
- większe szanse ma 25-latek, szczerze mówiąc wątpimy, czy przyjmie do pracy 50-latek, ale niech próbuje (F3)
- [starszy to] zwolnienia lekarskie, brak dyspozycyjności (F4)

4.3.1. Osoby pracujące

Pracujący uczestnicy badań określili swoją sytuację na rynku pracy, wskazując m.in. formę zatrudnienia, charakter wykonywanych czynności i zadowolenie z pracy. Zgromadzone dane pozwoliły przybliżyć charakterystykę czynnych zawodowo osób po 50 roku życia.

Wśród form zatrudnienia osób biorących udział w badaniu dominowała praca na pełen etat (nieco ponad 44% wskazań) oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej (37,5% wskazań). Co dziesiąte wskazanie dotyczyło pracy w niepełnym wymiarze czasowym, natomiast 8,6% - pracy na umowę zlecenie lub o dzieło (wykres 36). Wśród osób 50+ nie są więc popularne rozwiązania z zakresu elastycznych form zatrudnienia.

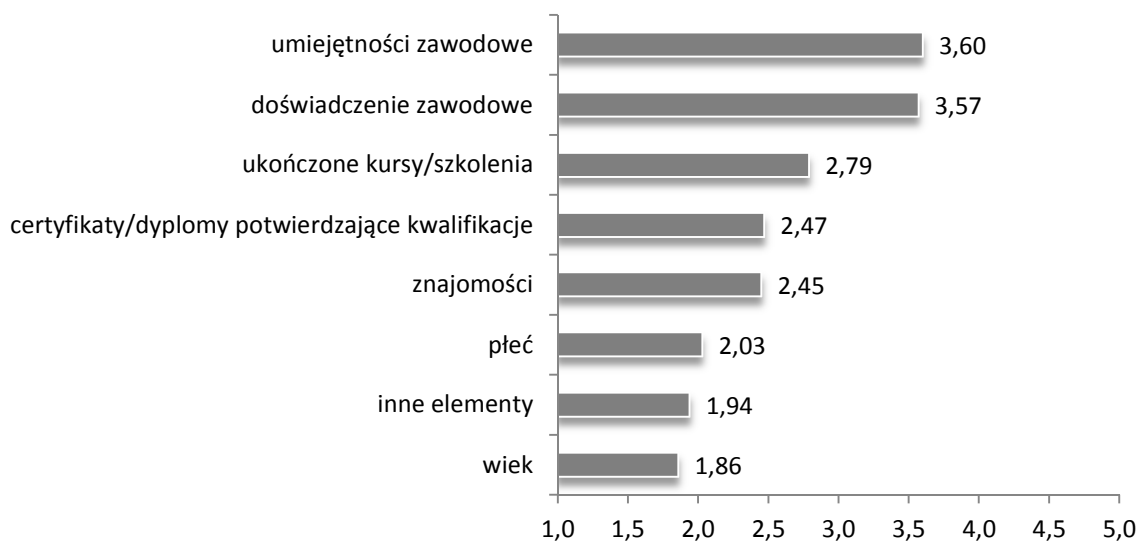
WYKRES 36. FORMA OBECNEGO ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW (% OBSERWACJI)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=833.

Respondenci na skali 1-5 (ocena „1” oznaczała mały wpływ, a ocena „5” bardzo duży wpływ) dokonali oceny wpływu różnych czynników na znalezienie obecnej pracy. Według badanych osób, największy wpływ na zatrudnienie w obecnym miejscu pracy miały umiejętności zawodowe oraz doświadczenie, jakim dysponują (odpowiednio średnie noty: 3,60 i 3,57). Niżej oceniony został wpływ takich aspektów, jak ukończone kursy i szkolenia (2,79), posiadane certyfikaty i dyplomy (2,47) oraz posiadane znajomości (2,45). Najniżej oceniono wpływ czynników demograficznych, tj. np. płci czy wieku. Na wykresie 37 przedstawiono średnie oceny poszczególnych czynników.

WYKRES 37. ŚREDNIE OCENY WPŁYWU POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTÓW NA ZATRUDNIENIE W OBECNYM MIEJSCU ZATRUDNIENIA



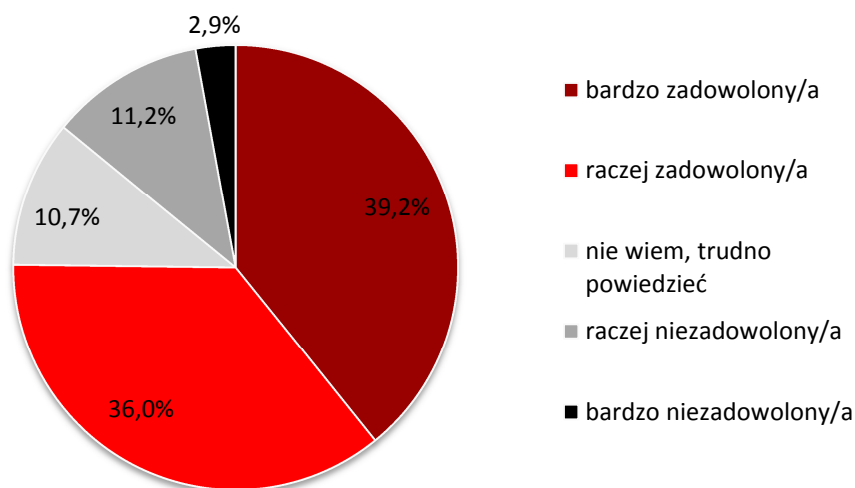
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=804.

Oceny czynników wpływających na zatrudnienie, dokonane przez uczestników badań ilościowych i jakościowych były rozbieżne. Uczestnicy wywiadów grupowych podkreślali przede wszystkim rolę znajomości oraz uzyskanie pracy z polecenia:

Ja znalazłam tę pracę może nie z polecenia, ale przez chrzestnego. On polecił mnie swojej koleżance, która była tam dyrektorką (F1).

Ważnym elementem charakterystyki pracujących osób 50+ jest ich zadowolenie z posiadania i wykonywania pracy. Respondentów uczestniczących w wywiadach kwestionariuszowych zapytano o ogólne zadowolenie z aktualnie wykonywanej pracy (wykres 38). Odsetek ocen pozytywnych w tym aspekcie wyniósł nieco ponad 75%, z czego 36% ankietowanych było raczej zadowolonych, natomiast nieco ponad 39% - bardzo zadowolonych. Opinie negatywne na temat zadowolenia z pracy wyraziło łącznie 14,1% badanych, z czego prawie 3% było bardzo niezadowolonych ze swojej pracy.

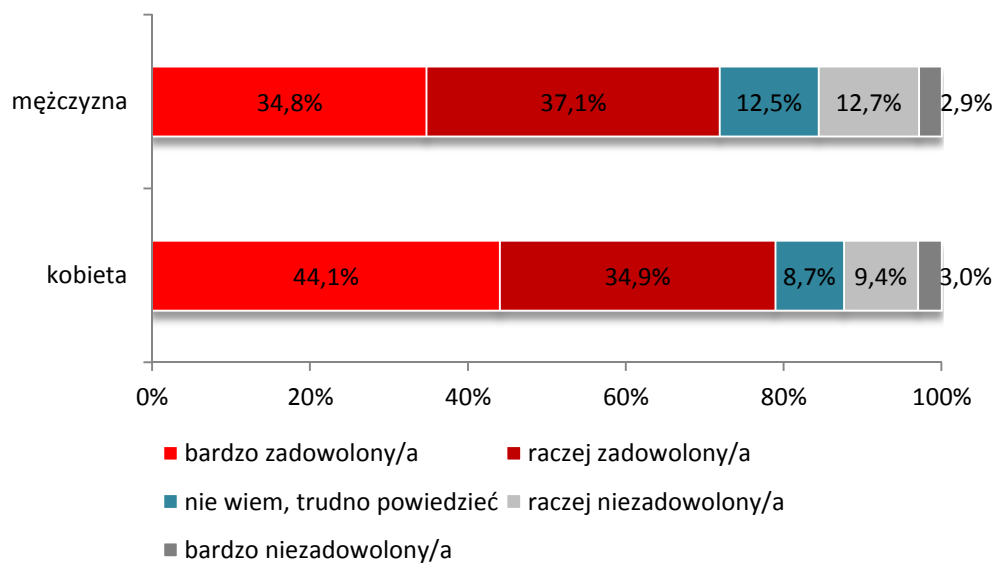
WYKRES 38. POZIOM ZADOWOLENIA RESPONDENTÓW ZE SWOJEJ PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=852.

Z badania wynika, że kobiety były bardziej zadowolone z wykonywanej pracy niż mężczyźni (wykres 39). Aż 44,1% badanych kobiet wyraziło zdecydowane zadowolenie, a kolejne 34,9% zadeklarowało umiarkowany poziom zadowolenia. Wśród mężczyzn odsetki te wyniosły odpowiednio: 34,8% oraz 37,1%.

WYKRES 39. PŁEĆ BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)

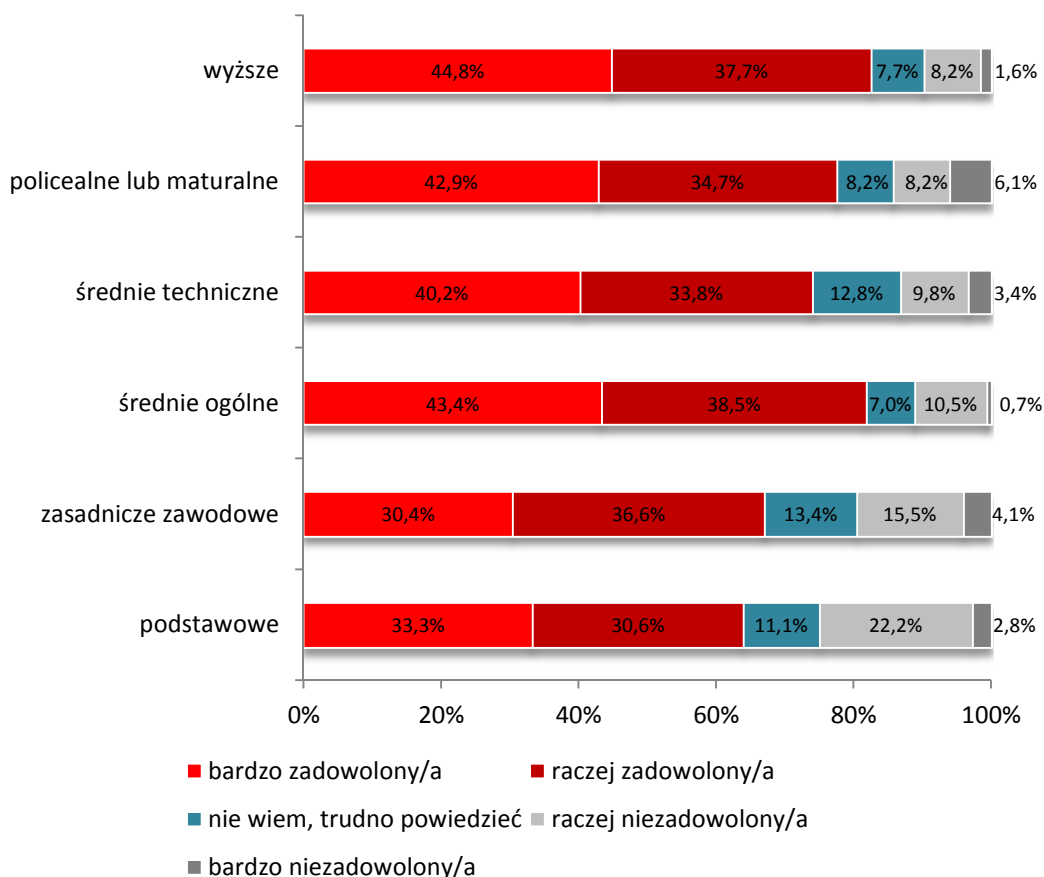


ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=852.

W ogólnym ujęciu wyższy poziom wykształcenia wiąże się z wyższym poziomem zadowolenia z wykonywanej pracy (wykres 40). Udział osób z wykształceniem wyższym, które wyraziły zadowolenie z pracy wyniósł 82,5% (44,8% było bardzo zadowolonych). Warto również zwrócić uwagę na duży odsetek osób zadowolonych z pracy wśród osób legitymujących się wykształceniem średnim ogólnym (łącznie

81,9%; 43,4% było bardzo zadowolonych) oraz policealnym lub maturalnym (łącznie 77,6%; 42,9% było bardzo zadowolonych). Wśród osób z wykształceniem podstawowym osoby zadowolone stanowiły natomiast łącznie 63,9% (33,3% było zdecydowanie zadowolonych). W grupie osób z wykształceniem wyższym osoby raczej niezadowolone i zdecydowanie niezadowolone stanowiły łącznie 9,8% badanych. Z kolei w grupie osób z wykształceniem podstawowym odsetek ten wyniósł 25%.

WYKRES 40. POZIOM WYKSZTAŁCENIA BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=839.

W tabeli 10 przedstawiono poziom zadowolenia z pracy w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych. Odsetek osób zadowolonych z pracy – bardzo zadowolonych i raczej zadowolonych – wykazał względnie dużą zmienność: od 69,9% w przypadku robotników wykwalifikowanych i brygadzystów z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim do 100% w przypadku rolników indywidualnych i członków ich rodzin. Warto zwrócić uwagę, że w dwóch grupach, tj. w grupie pracowników umysłowych, urzędników, nauczycieli, pielęgniarek, kierowników niższego szczebla, mistrzów oraz w grupie dyrektorów i kadry kierowniczej niemal połowę stanowiły osoby bardzo zadowolone z pracy – odpowiednio 49,4% i 48,3%. Z kolei największy odsetek osób niezadowolonych z pracy – raczej niezadowolonych i bardzo niezadowolonych – dotyczył grupy osób pracujących na własny rachunek poza rolnictwem - właścicieli prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślników (18,4%).

TABELA 10. GRUPA SPOŁECZNO-ZAWODOWA BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)

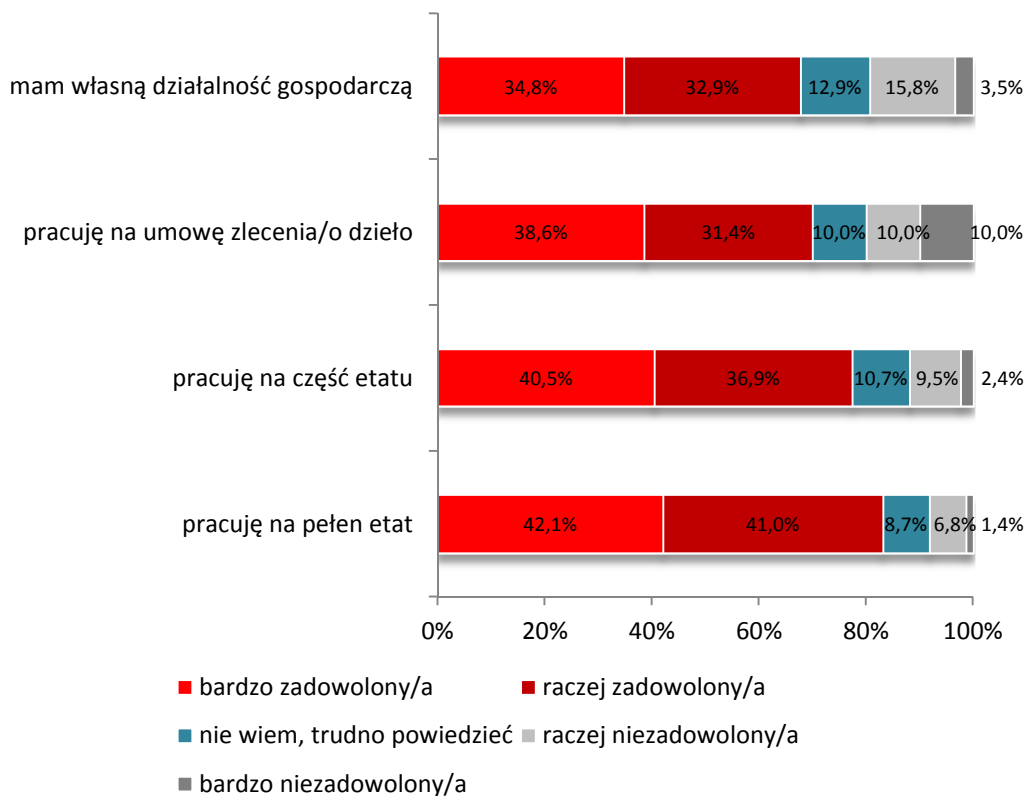
Grupa społeczno-zawodowa	bardzo zadowolony	raczej zadowolony	nie wiem, trudno powiedzieć	raczej niezadowolony	bardzo niezadowolony
Robotnicy niewykwalifikowani, bez wykształcenia zawodowego, pracujący głównie przy pomocy własnych rąk	27,5	45,1	15,7	7,8	3,9
Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim	28,6	41,3	14,3	11,9	4,0
Dyrektorzy, kadra kierownicza przedsiębiorstw, zawody twórcze, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy	48,3	44,8	6,9	0,0	0,0
Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem - właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy	39,0	31,1	11,4	14,9	3,5
Handel i usługi: pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, listonosze, konduktorzy	42,7	30,4	11,7	12,3	2,9
Rolnicy indywidualni i członkowie ich rodzin	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0
Pracownicy umysłowi, urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarki, kierownicy niższego szczebla, mistrzowie	49,4	36,4	7,1	6,5	0,6

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=795.

Badanie wykazało ponadto, że poziom zadowolenia z wykonywanej pracy wyraźnie różnił się w zależności od formy zatrudnienia respondentów (por. wykres 41). Największy odsetek osób zadowolonych z pracy – bardzo zadowolonych i raczej zadowolonych – dotyczył osób pracujących na pełen etat (83,1%), z kolei najmniejszy – osób prowadzących własną działalność gospodarczą (67,7%). Warto podkreślić, że co dziesiąty badany, który pracował w oparciu o umowę o dzieło lub umowę zlecenia, deklaruje zdecydowane niezadowolenie z pracy.

Związek między zadowoleniem z pracy a formą zatrudnienia został opisany również w przywoływanym wcześniej badaniu CBOS. Jego wyniki ukazały, że o ile w wymiarze samorealizacyjnym osoby 55+ wykazywały dość wysokie zadowolenie, to już w wymiarze stabilizacyjnym ich oceny były wyraźnie niższe niż w innych kategoriach wiekowych. Dla osób dojrzałych stabilizacja ma duże znaczenie, a zatrudnienie na podstawie umów cywilno - prawnych jej nie gwarantuje. Nie zapewnia jej także prowadzenie własnej działalności gospodarczej, w przeciwieństwie do umowy o pracę (z wyjątkiem rolników – jak wynika z badań, poziom zadowolenia z pracy w tej grupie jest bardzo wysoki, co jest zapewne ściśle związane z pracą we własnych gospodarstwach).

WYKRES 41. FORMA ZATRUDNIENIA BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=826.

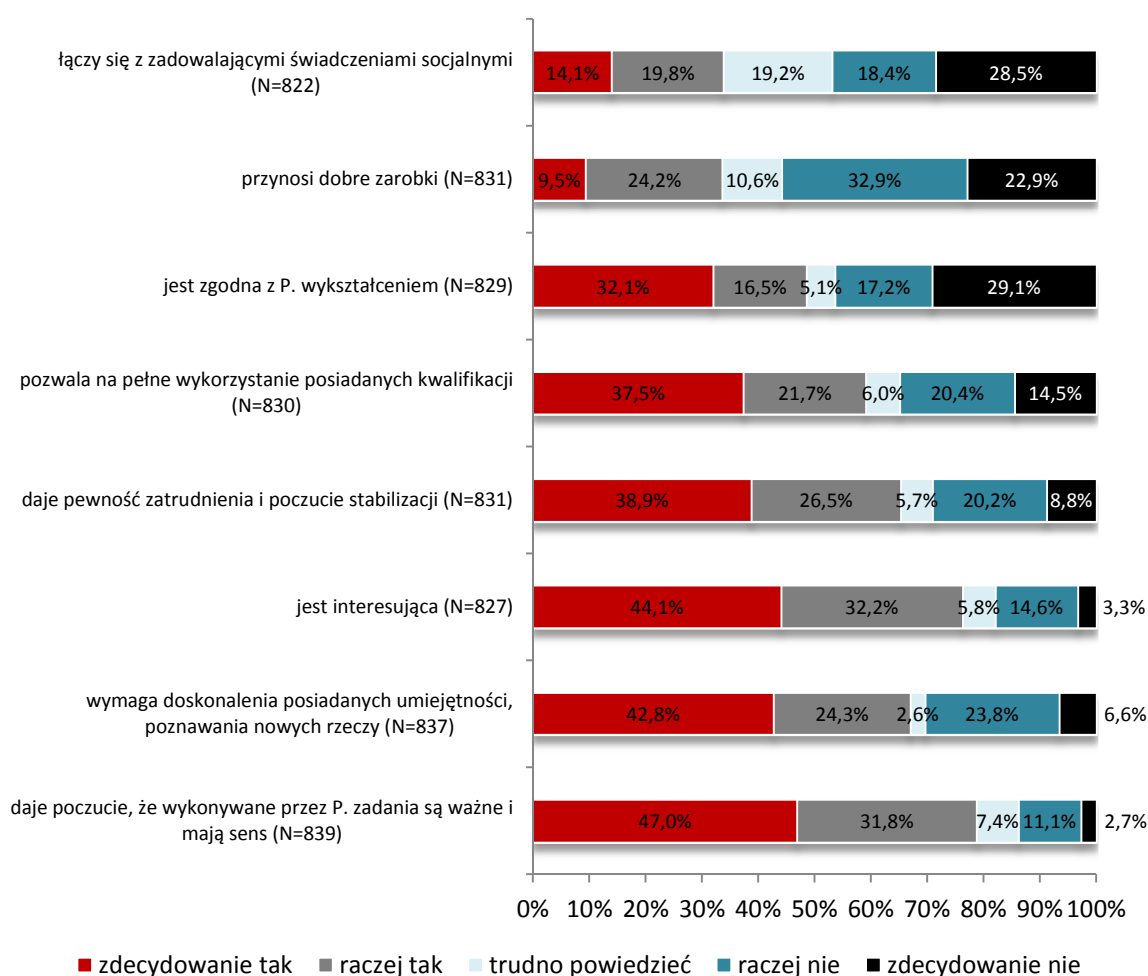
Przeprowadzone badanie „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia” pozwoliło również zdiagnozować zadowolenie z pracy osób 50+ w wymiarze samorealizacyjnym. Badanych poproszono, aby ustosunkowali się do wskazanych stwierdzeń i ocenili swoją pracę pod kątem świadczeń socjalnych, zarobków, zgodności z wykształceniem, wykorzystywania posiadanych kwalifikacji, poczucia pewności zatrudnienia, atrakcyjności pracy i wyzwań z nią związanych oraz poczucia sensowności wykonywanych zadań (wykres 42).

Poczucie, że zadania wykonywane w pracy są ważne i sensowne, miało prawie 79% wszystkich respondentów odpowiadających na pytanie, w tym aż 47% było o tym zdecydowanie przekonanych. W sumie ponad połowa badanych (67,1%) stwierdziła, że obecna praca wymaga od nich poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności (zdecydowanie twierdziło tak 42,8%). Jako zdecydowanie interesującą określiło swoją obecną pracę nieco ponad 44% badanych, natomiast 32,2% uważało, że praca, jaką wykonują jest raczej interesująca. Ten element był przez badanych najwyżej oceniany. Przekonanie, że wykonywana praca daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji wyraziło nieco ponad 65% wszystkich pytanych, z czego 38,9% to odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Łącznie 59,2% badanych stwierdziło, że obecna praca pozwala na wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, a 48,6% - że jest zgodna z wykształceniem. Odsetek osób, które zgodziły się ze stwierdzeniem, że ich praca przynosi dobre zarobki wyniósł 33,7%, w tym 9,5% odpowiedziało „zdecydowanie tak”, a 24,2% - „raczej tak”. Ponad połowa badanych (55,8%) stwierdziła natomiast, że obecna praca nie daje zadowalającego wynagrodzenia. Zdecydowane lub umiarkowane zadowolenie ze świadczeń socjalnych, jakie oferowane są w miejscu pracy wyraziło łącznie

33,9% respondentów. Zaś dla 46,9% - obecna praca nie łączy się z satysfakcjonującymi świadczeniami socjalnymi.

Podsumowując, poziom zadowolenia z pracy w poszczególnych kwestiach był zróżnicowany. Największe zadowolenie wiązało się z poczuciem, że zadania wykonywane w pracy są ważne i sensowne oraz z interesującym charakterem pracy. Z kolei największe niezadowolenie generowane było przez kwestie finansowe – niskie zarobki oraz niezadowalający poziom świadczeń socjalnych. Tym samym potwierdziły się wyniki przywołanego badania CBOS świadczące o przewadze zadowolenia z pracy w wymiarze samorealizacyjnym nad zadowoleniem w wymiarze stabilizacyjnym wśród osób 50+.

WYKRES 42. CECHY PRACY BADANYCH (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.

Materiał zgromadzony w ramach badań jakościowych uzupełnia informacje na temat sytuacji zawodowej osób 50+. Uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych powtarzali, że nie są pewni swojej pozycji na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin. Pojawiające się wypowiedzi na temat zadowolenia z pracy wskazywały przede wszystkim na czynniki wpływające na negatywną jego ocenę. Wśród badanych znalazły się osoby wyrażające niezadowolenie z pracy w związku z niskimi zarobkami. Nauczycielki zwracały uwagę na trudne realia swojej pracy:

Ja jako nauczyciel dyplomowany powinnam mieć dość wysoką kwotę za godzinę, a jestem zatrudniona jako nauczyciel mianowany czy też jako stażysta. Dostaję bardzo mało pieniędzy za godzinę (F2).

Wśród nauczycieli są osoby, które są zmęczone i to trzeba przyznać. Odchodzą wtedy na wcześniejsze emerytury, rok temu była taka szansa. Ten zawód jest wykańczający psychicznie. Nie każdy jest w stanie utrzymać się (F2).

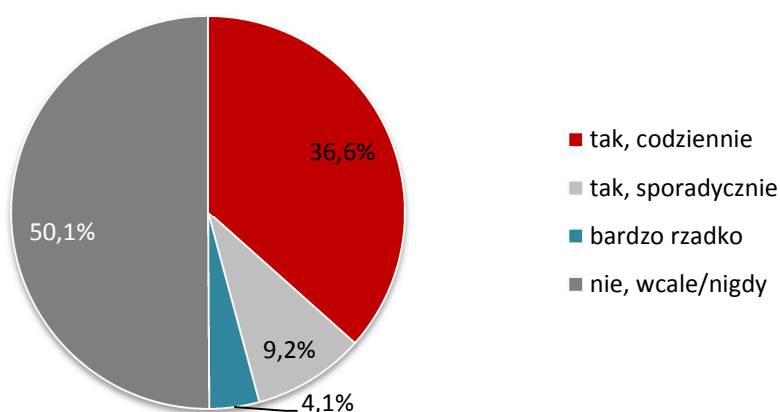
Potwierdzają to wskazane uprzednio wyniki badania ilościowego, w którym wykazano, że czynnik finansowy w największym stopniu generuje niezadowolenie z pracy. Zdaniem uczestników wywiadów, kolejną przyczyną niezadowolenia z pracy jest także atmosfera w miejscu pracy. Niektóre wypowiedzi rozmówców świadczyły o nadmiernym rygorze i zastraszaniu przez pracodawcę. Jedna z kobiet wspominała:

*Ja pracowałam dla prywatnicarza (...), był rygor, niesamowite zastraszanie. Człowiek nie raz mówił: a nie pójde do roboty, i tak nie jestem zarejestrowana i g*** robota, 12-16h pracy, ekipa okropna. [Pracodawca – przypis własny] miał swoje wtyczki, a później wołał na dywanik i rozprawka była (F4).*

W badaniu ilościowym respondenci charakteryzowali swoją pracę ze względu na wykorzystywanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (wykres 43). Okazało się, że nieznaczna większość (50,1% badanych) w ogóle nie korzysta z komputera w swojej obecnej pracy. Osoby, które deklarowały, że ich praca wymaga korzystania z komputera stanowiły łącznie 45,8% badanych (wśród których 36,6% używa go każdego dnia pracy). Dane te pokazują, że osoby 50+ rzadko wykonują zawody wymagające korzystania z komputera.

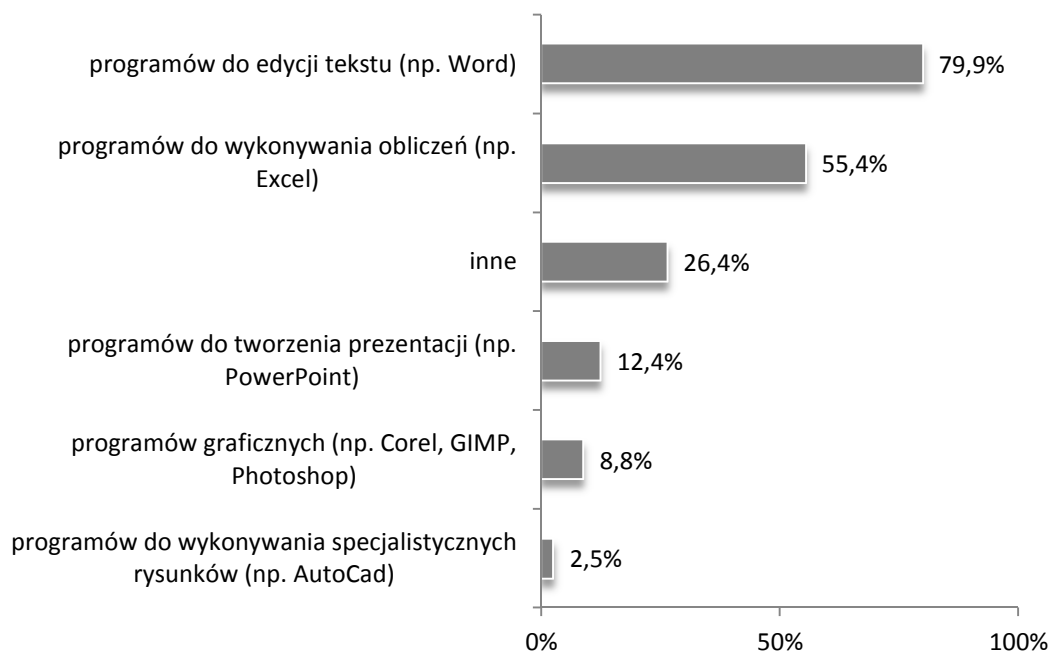
Badani, którzy wykorzystują komputer w pracy precyzowali, jakimi programami się posługują (wykres 44). Poproszono ich o wskazanie wszystkich programów, z których korzystają. Wśród proponowanych kategorii najwięcej wskazań uzyskała odpowiedź „programy do edycji tekstu” – 79,9%. Respondenci często używają także arkuszy kalkulacyjnych (55,4% wskazań). Programy do tworzenia prezentacji otrzymały 12,4% wskazań, programy graficzne – 8,8%, a programy do wykonywania rysunków – 2,5% wskazań. Badani używają także innych programów niż wymienione – 26,4% wskazań respondentów dotyczyło takich programów.

WYKRES 43. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY W OBECNEJ PRACY KORZYSTA P. Z KOMPUTERA? (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=838.

WYKRES 44. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: JAKICH PROGRAMÓW UŻYWAJĄ OSOBY KORZYSTAJĄCE Z KOMPUTERA W PRACY (% OBSERWACJI)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=673.

Badanym umożliwiono także wskazanie innych programów, które wykorzystują w pracy. Udzielając odpowiedzi respondenci wymieniali nie tylko programy komputerowe, ale także rodzaje systemów informatycznych, wykorzystywanych w poszczególnych branżach. Najwięcej wskazań dotyczyło programów księgowych (13,5% badanych), programów do magazynowania (11,5% badanych) oraz programów sprzedażowych (7,7% badanych). Więcej niż 5% respondentów deklarowało także używanie programów sklepowych i systemu SUBIEKT69 (po 5,8% badanych). Rozkład wszystkich odpowiedzi obejmujących programy i systemy wymienione przez badanych zaprezentowano w tabeli 11.

⁶⁹ SUBIEKT jest systemem sprzedaży wspomagającym obsługę m.in. działu handlowego, czy punktu usługowego.

TABELA 11. INNE PROGRAMY I SYSTEMY, Z KTÓRYCH RESPONDENCI KORZYSTAJĄ W PRACY (%)

program	%
programy księgowo	13,5
programy do magazynowania	11,5
programy sprzedażowe	7,7
programy sklepowe	5,8
SUBIEKT	5,8
SAP ⁷⁰	3,8
programy bankowe	3,8
programy aptekarskie	3,8
Symphony ⁷¹	3,8
programy do gastronomii	3,8
Microsoft Access	1,9
Pro Inżynier ⁷²	1,9
programy rentgenowskie	1,9
FPP ⁷³	1,9
programy okulistyczne	1,9
program dla mechaników	1,9
programy barowe	1,9
IMO ⁷⁴	1,9
eWUŚ ⁷⁵	1,9
programy biblioteczne	1,9
program do obsługi www	1,9
program kadrowy	1,9
ROADMAN ⁷⁶	1,9
KlinikiaXP ⁷⁷	1,9
programy maklerskie	1,9
program dla taksówkarzy	1,9
program do obsługi kasy fiskalnej	1,9
programy ZUS	1,9

ŹRÓDŁO: OPRAWOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=52.

⁷⁰ SAP jest zintegrowanym systemem informatycznym wspierającym zarządzanie firmą.

⁷¹ Symphony jest programem do prowadzenia pełnej księgowości.

⁷² Pro Inżynier jest zintegrowanym systemem wspomagania procesów projektowych i wytwórczych, wykorzystywanym głównie w branży motoryzacyjnej.

⁷³ FPP jest programem komputerowym do wspomagania operacji finansowo-księgowych, gospodarki magazynowej, zatrudnienia i płac.

⁷⁴ IMO jest programem wykorzystywanym przez agencje nieruchomości i pośredników nieruchomości.

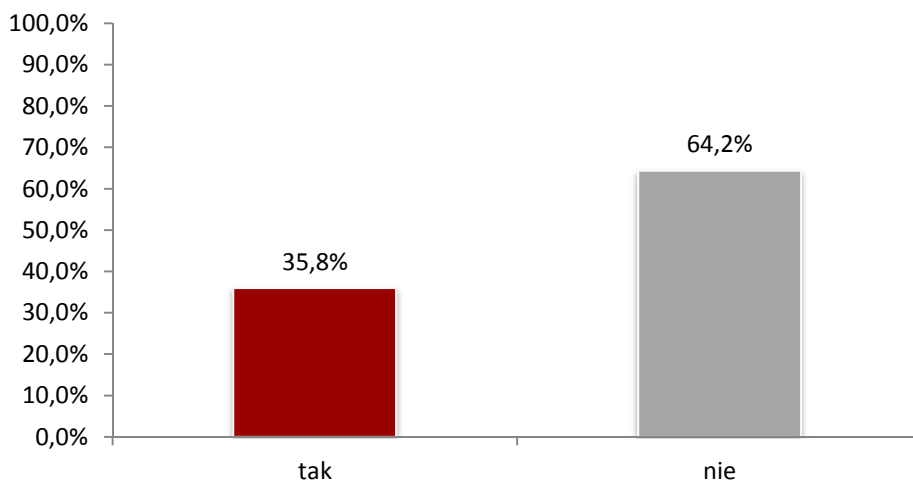
⁷⁵ eWUŚ jest elektronicznym systemem weryfikacji uprawnień pacjentów do bezpłatnych świadczeń zdrowotnych.

⁷⁶ ROADMAN jest systemem wspomagającym zarządzanie drogami i obiektami mostowymi zarządców dróg.

⁷⁷ Klinikia XP jest systemem wspomagającym obsługę lecznicy dla zwierząt.

Sytuację pracujących osób 50+ określają również ich wcześniejsze doświadczenia na rynku pracy, takie jak okres pozostawania bez pracy. Spośród osób, które odpowiedziały na pytanie dotyczące pozostawania bez zatrudnienia, prawie 36% przyznało, że zdarzyła im się taka sytuacja. Pozostali uczestnicy badań twierdzili, że nigdy nie byli bezrobotni (wykres 45). Średni czas pozostawania bez zatrudnienia wśród osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie, wynosił 29 miesięcy (tabela 12), przy czym najczęściej wskazywano 12 miesięcy.

WYKRES 45. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK POZOSTAWAŁ/A P. BEZ PRACY? (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=843.

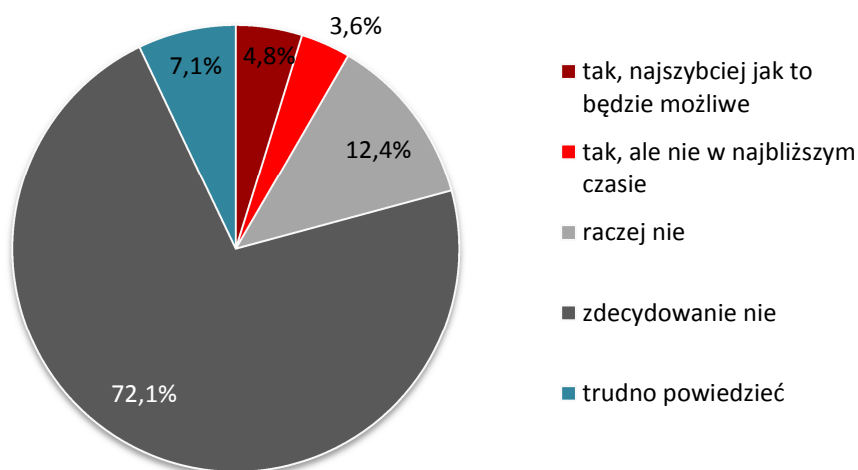
TABELA 12. DŁUGOŚĆ OSTATNIEGO OKRESU POZOSTAWANIA BEZ PRACY (W MIESIĄCACH)

statystyka	liczba miesięcy
Średnia	29
Mediana	12
Dominanta	12
Minimum	1
Maksimum	240

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=302.

Pracujące osoby 50+ charakteryzuje potrzeba stabilizacji, która wyraża się w chęci utrzymania dotychczasowej pracy. Zdecydowana większość respondentów (84,5%) deklarowała, że obecnie nie ma zamiaru zmieniać miejsca zatrudnienia. O jak najszybszej zmianie pracy myśli niecałe 5% respondentów, a w dalszej perspektywie czasowej, taką alternatywę rozważa 3,6% badanych (wykres 46).

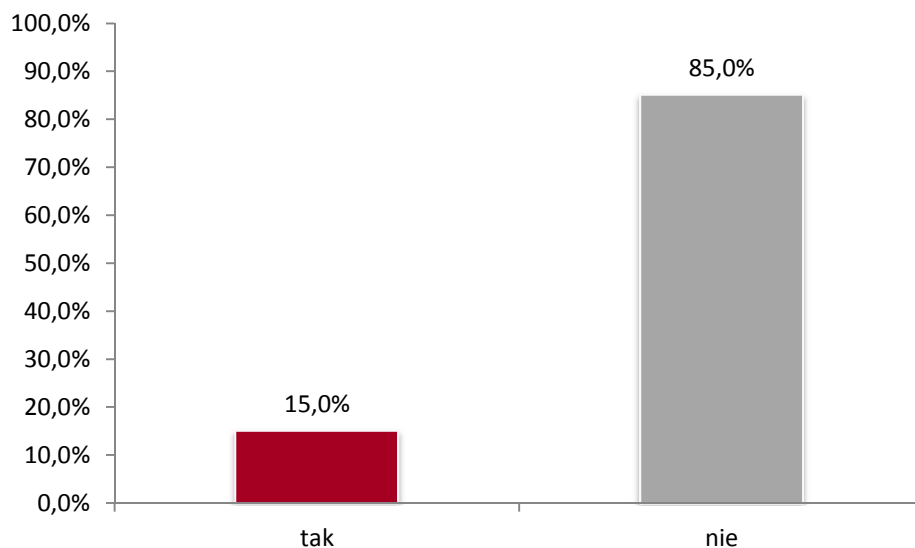
WYKRES 46. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY AKTUALNIE ZAMIERZA P. ZMIENIĆ SWOJĄ GŁÓWNĄ PRACĘ? (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=833.

Wśród osób, które zamierzały zmienić pracę, 15% chciało zatrudnić się w tym samym zawodzie co obecnie, natomiast pozostali planowali podjąć inne niż dotychczas wykonywane zajęcie (wykres 47). A zatem, jeśli pracujący już zdecydują się na zmianę pracy, to prawdopodobnie zmienią także branżę, w której działają.

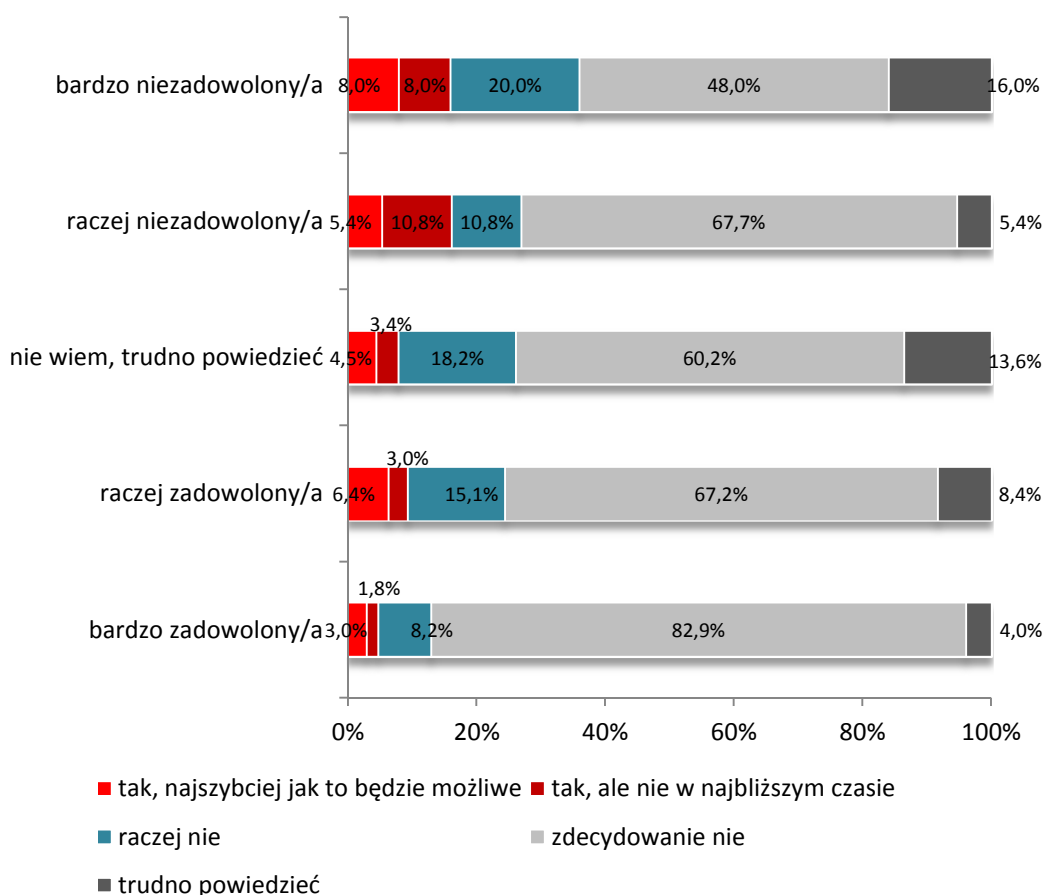
WYKRES 47. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY OSOBY PLANUJĄCE ZMIANĘ PRACY CHCĄ ZNALEŹĆ ZATRUDNIENIE W TYM SAMYM ZAWODZIE? (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=20.

Osoby zadowolone z pracy rzadziej niż niezadowolone deklarowały zamiar zmiany miejsca pracy. Plany tego typu posiadało łącznie 4,8% bardzo zadowolonych pracowników i 16% badanych, którzy wyrazili zdecydowane niezadowolenie z aktualnej pracy. Ponadto aż 91,1% bardzo zadowolonych nie zamierzało zmieniać pracy, podczas gdy wśród zdecydowanie niezadowolonych odsetek ten wyniósł 68% (wykres 48). Charakter związku między planami zawodowymi a zadowoleniem z pracy jest dość oczywisty. Tym co skupia większą uwagę jest natomiast wspomniany odsetek osób, które nie planują zmiany pracy mimo zdecydowanego niezadowolenia z jej wykonywania. Deklaracje tego rodzaju należy potraktować jako kolejny dowód na trudną sytuację osób 50+ na regionalnym rynku pracy. Ponadto są one zgodne z opiniami na temat ryzyka, jakie niesie ze sobą zmiana dotychczasowej pracy, wyrażonymi w testach projekcyjnych m.in. przez uczestników wywiadów grupowych legitymujących się wykształceniem zawodowym i poniżej (zob. podrozdział 4.3).

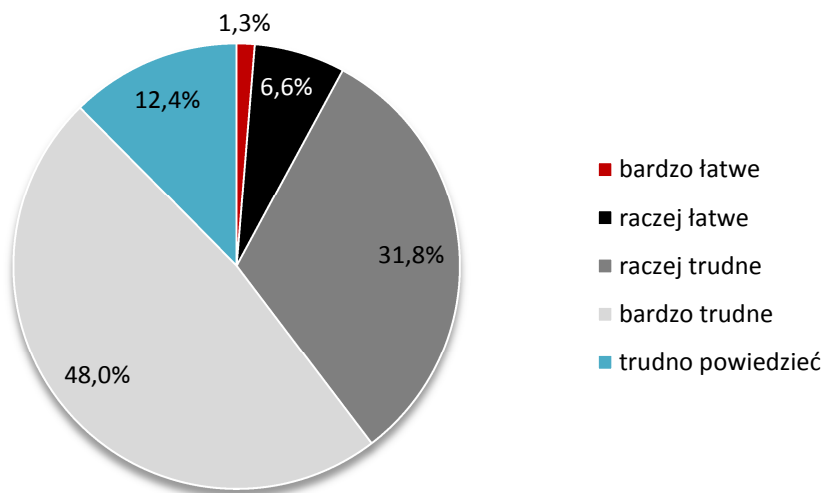
WYKRES 48. ZAMIAR ZMIANY MIEJSCA PRACY A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=833.

W odpowiedzi na kolejne pytanie respondenci potwierdzili, że powodem niechęci do zmiany miejsca pracy jest przekonanie o nikłych szansach na znalezienie podobnej pracy, a tym bardziej możliwości znalezienia lepszej oferty. Zdecydowana większość badanych osób uważała, że znalezienie innej pracy przynoszącej podobne dochody byłoby aktualnie dla nich bardzo trudne (48% odpowiedzi) lub raczej trudne (31,8%). Jedynie 7,9% pytanych uważało, że znalezienie pracy z podobnymi dochodami jak obecne nie nastęrczałoby im wielu trudności (wykres 49).

WYKRES 49. OCENA POZIOMU TRUDNOŚCI ZNALEZIENIA INNEJ PRACY, DAJĄCEJ PODOBNE DOCHODY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=834.

4.3.2. Osoby bezrobotne

Bezrobotni uczestnicy badania „Stare czy nowe kwalifikacje...” określili specyfikę swojej sytuacji wskazując m.in. powody i czas trwania w bezrobociu, czy też oczekiwania względem przyszłej pracy. Zgromadzone dane pozwoliły scharakteryzować bezrobotne osoby po 50 roku życia.

Bezrobotni respondenci badania kwestionariuszowego byli zarejestrowani w urzędach pracy średnio od 59 miesięcy, czyli od prawie pięciu lat. Mediana (wartość środkowa) i dominanta (wartość najczęściej wskazywana) liczby miesięcy są jednak niższe i wynoszą 36 miesięcy. Statystyki te świadczą o znacznym udziale liczebnym bezrobotnych po 50 roku życia, w kategorii długotrwale bezrobotnych⁷⁸. Najdłuższy okres bezrobocia wśród respondentów wyniósł 360 miesięcy (30 lat), a najkrótszy – poniżej miesiąca.

W odpowiedzi na pytanie, dlaczego obecnie są bez pracy, respondenci najczęściej (31,1% wskazań) wskazywali na brak ofert pracy w miejscu zamieszkania, co stanowi przyczynę o charakterze zewnętrznym. Badani stosunkowo często wymieniali także swój wiek (26,4% wskazań), stan zdrowia (23% wskazań) oraz nieodpowiednie kwalifikacje (16,9% wskazań) i brak doświadczenia (10,1% wskazań) jako powody pozostawania bez pracy. Te odpowiedzi z kolei, lokują przyczynę bezrobocia w cechach jednostki. Rozkład odpowiedzi badanych prezentuje tabela 13.

⁷⁸ Za osoby bezrobotne długotrwale uznaje się osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne w urzędach pracy przez okres powyżej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat, za: Dz. U. 2008 r. Nr 69 poz. 415, z późn. zm.

Uczestnicy badania jakościowego, odpowiadając na podobne pytanie wymieniali przede wszystkim powody utraty ostatniego miejsca zatrudnienia. Obejmowały one głównie zwolnienia grupowe, likwidacje zakładów pracy, zwolnienia z pracy po urlopie macierzyńskim, a także upadłość własnej działalności gospodarczej.

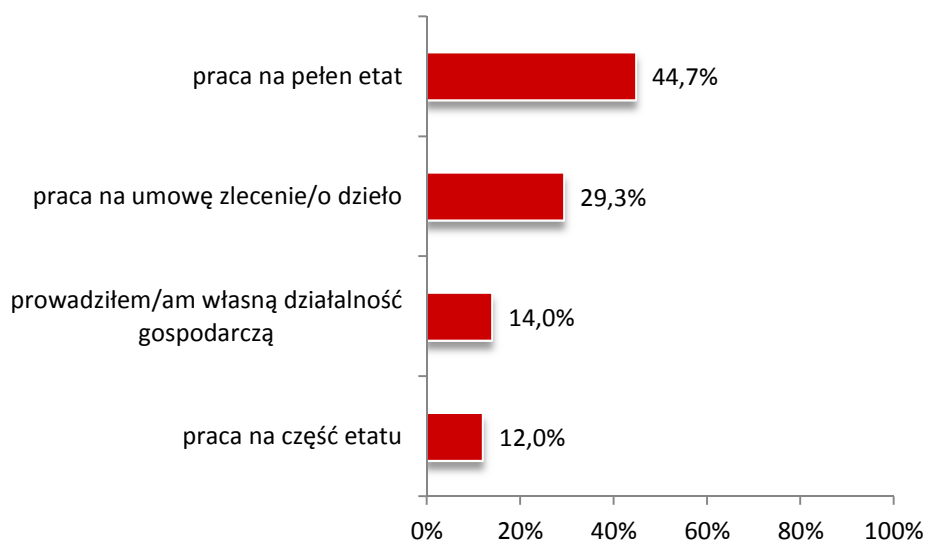
TABELA 13. PRZYCZYNY OBECNEGO POZOSTAWANIA BEZ PRACY (% OBSERWACJI)

Powody	N	%
nie ma ofert pracy w mojej okolicy	46	31,1
jestem za stary/a - pracodawcy nie chcą zatrudniać osób po 50 roku życia	39	26,4
stan zdrowia nie pozwala mi podjąć pracy	34	23,0
moje kwalifikacje i umiejętności nie odpowiadają potrzebom pracodawców	25	16,9
nie posiadam odpowiedniego doświadczenia zawodowego	15	10,1
likwidacja własnej działalności/zakładu pracy	11	7,4
nie wiem/ trudno powiedzieć	8	5,4
wyzysk pracownika/niesprawiedliwe traktowanie pracownika	8	5,4
nie przedłużyli umowy/zwolnienie	7	4,7
konieczność zajmowania się osobami zależnymi (np. starszymi, dziećmi)	5	3,4
alkoholizm	4	2,7
już się w życiu napracowałem/am, jestem zmęczony/a i chcę odpocząć	3	2,0
uzyskanie świadczeń przedemerytalnych	3	2,0
konieczność zajmowanie się gosp. domowym	2	1,4
brak ofert pracy w zawodzie/sytuacja na rynku	2	1,4
ogólna sytuacja	1	0,7
chcę założyć własną działalność	1	0,7
karalność	1	0,7
pracodawcy szukają osób z gr. inwalidzką	1	0,7

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI. N=216.

W poprzedniej pracy bezrobotni respondenci najczęściej byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy (wykres 50). Takiej odpowiedzi udzieliło 44,7% badanych. Drugą najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była praca na umowę zlecenie lub umowę o dzieło (29,3% badanych). 14% badanych przed okresem bezrobocia prowadziło własną działalność gospodarczą. Najmniejszy udział stanowili bezrobotni, pracujący uprzednio w niepełnym wymiarze czasu pracy (12%).

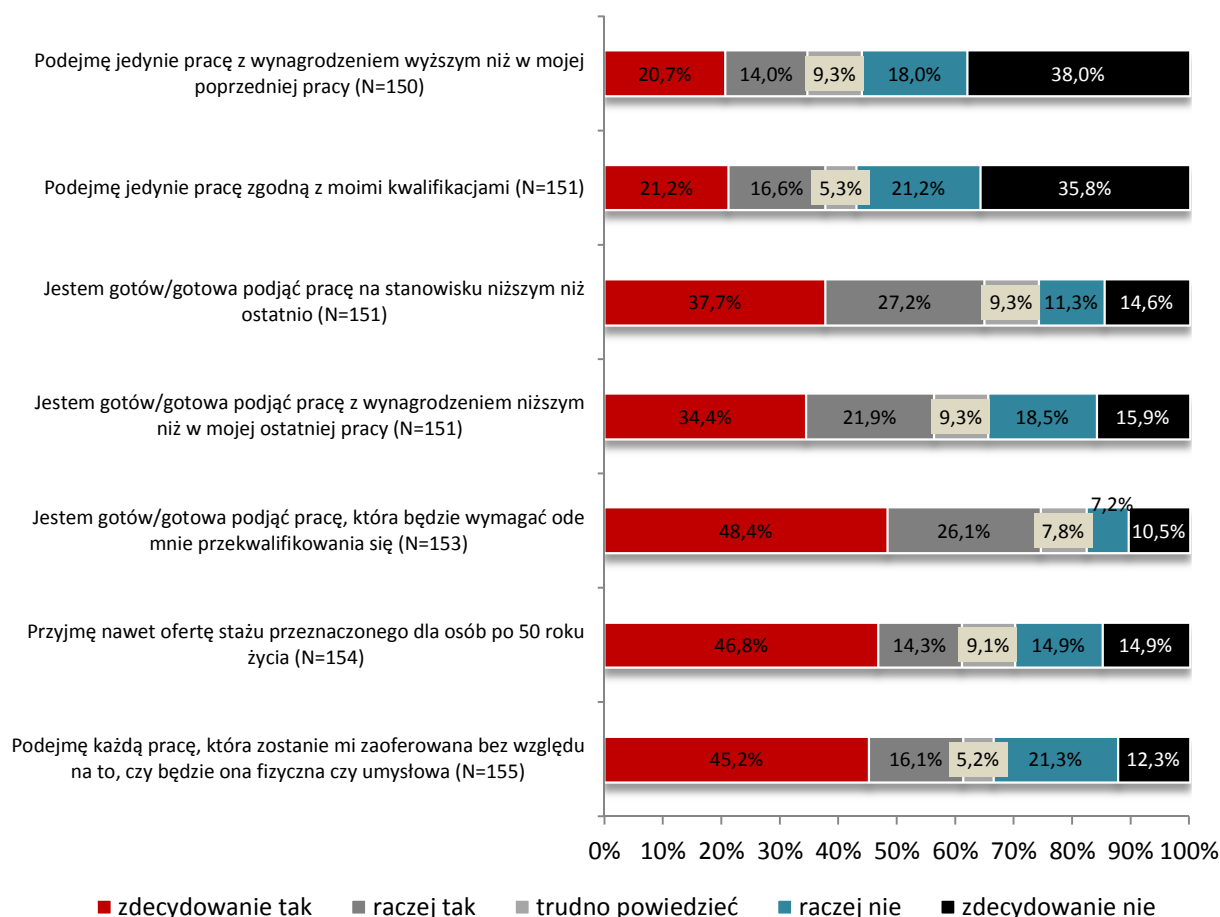
WYKRES 50. FORMA OSTATNIEGO ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=150.

W przeprowadzonym badaniu ilościowym podjęto próbę zdiagnozowania oczekiwań bezrobotnych względem przyszłej pracy. Badanych zapytano, czy odnoszą się do nich poszczególne stwierdzenia określające postawy wobec zatrudnienia, a rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiono na wykresie 51. Spośród siedmiu stwierdzeń, największy odsetek badanych zgodził się ze zdaniem wskazującym na gotowość do podjęcia takiej pracy, która będzie wymagać od nich przekwalifikowania. Łącznie aż 74,5% bezrobotnych zadeklarowało taką gotowość (z czego aż 48,4% badanych było o tym zdecydowanie przekonanych). Co dziesiąty badany (10,5%) zdecydowanie odrzucił możliwość przekwalifikowania, a kolejne 7,2% badanych raczej ją odrzuca. W odniesieniu do kolejnego stwierdzenia odnotowano zdecydowaną gotowość przyjęcia oferty stażu dla osób po 50 roku życia wśród 46,8% badanych, a kolejne 14,3% badanych wyraziło umiarkowaną gotowość. Z kolei łącznie 29,8% badanych deklaroowało, że nie przyjęłoby oferty stażu. Bezrobotni odrzucali najczęściej te stwierdzenia, które świadczą o wyższych wymaganiach względem przyszłej pracy. Większość (łącznie 56% a 38% zdecydowanie) respondentów nie zgodziła się ze zdaniem, że podejmie jedynie pracę z wyższymi zarobkami niż w poprzedniej pracy. Również większość (łącznie 57% a 35,8% zdecydowanie) nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że podejmie tylko taką pracę, która będzie odpowiadała ich kwalifikacjom. Ważną deklaracją badanych, potwierdzającą tezę o obniżonym poziomie oczekiwań jest gotowość do podjęcia każdej pracy, która zostanie im zaoferowana, bez względu na to, czy będzie fizyczna, czy umysłowa. Taką postawę w zdecydowany sposób zadeklarowało 45,2% badanych, a w umiarkowany sposób kolejne 16,1% badanych. Deklaracje bezrobotnych osób 50+ wskazują, że są gotowi obniżyć swoje wymagania, aby zmienić status na rynku pracy.

WYKRES 51. GOTOWOŚĆ RESPONDENTÓW DO PODJĘCIA ZATRUDNIENIA OKREŚLONEGO TYPU (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.

Zdiagnozowane i przedstawione powyżej postawy bezrobotnych osób 50+, a także deklarowane główne powody pozostawania bez pracy wskazują, iż w ocenie badanych większą barierą aktywności zawodowej osób po 50 roku życia jest trudna sytuacja na rynku pracy niż ich cechy osobowe.

O zewnętrznych barierach aktywności mówili także uczestnicy wywiadów grupowych. Ich zdaniem trudności ze znalezieniem pracy są spowodowane wygórowanymi wymaganiami pracodawców. Podczas wywiadu w grupie osób z wykształceniem ogólnym, bezrobotny zasugerował, że część pracodawców formułuje oczekiwania większe niż w rzeczywistości byłyby niezbędne na danym stanowisku:

U nas jest tak duże bezrobocie, że pracodawcy mogą sobie dowolnie wybierać i przebierać wśród kandydatów, stawiając bardzo wysokie wymagania, niekoniecznie adekwatne do wymaganego stanowiska pracy (F3).

Badani krytykowali również Urzędy Pracy jako instytucje oferujące nieskuteczne wsparcie. Jedna z bezrobotnych kobiet wspominała:

Stwierdziłam, że chodzenie tam jest marne. I tak nie spełniałam warunków dawanych mi propozycji (F3).

Bezrobotny z wyższym wykształceniem przyznał, że nie wie dlaczego pozostaje bez pracy mimo posiadania odpowiednich kwalifikacji. Zasady panujące na rynku pracy są dla niego niezrozumiałe:

Jak to jest, że mam kwalifikacje, czytam, że brakuje takich osób jak ja, a mimo to nie mogę znaleźć pracy? To jest śmieszne (F1).

Badani wyrażali opinie na temat instrumentów aktywizacji, które powinny być w większym stopniu wykorzystywane w walce z bezrobociem obejmującym osoby 50+. Jedna z nich dotyczyła programów stażowych:

Kiedyś Urzędy Pracy oferowały staże dla osób powyżej 50 roku życia. To jest taki program, który zwalnia pracodawcę od opłat. Na pewno jest to jakiś sposób zatrudnienia, a pracodawca nic na tym nie traci. My, dzięki temu, mielibyśmy pracę. Poza tym przez pół roku pracodawca może poznać i przekonać się do tego zatrudnionego pracownika (F3).

Zgromadzony materiał badawczy określa wyłącznie punkt widzenia osób badanych i opiera się na deklaracjach osób 50+, które w pewnym stopniu mogą różnić się od ich rzeczywistych zachowań. Należy mieć na uwadze, że choć przyczyny trudnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy nie są jednorodne, to opinie zebrane podczas badań mogą stanowić podstawę do podjęcia różnorodnych działań wspierających zatrudnialność osób 50+. Wśród tego typu działań należy wymienić przede wszystkim tworzenie nowych miejsc pracy w woj. łódzkim oraz wdrożenie systemu zachęt dla przedsiębiorców zatrudniających bezrobotnych 50+. Realizacja tego trudnego zadania leży w gestii władz państwowych, jednostek samorządu terytorialnego, pracodawców i organizacji zrzeszających pracodawców. Z kolei przedstawiciele instytucji rynku pracy w woj. łódzkim mogliby przeanalizować popularność i skuteczność metod aktywizacji osób 50+ i dokonać przesunięcia części środków finansowych będących w dyspozycji instytucji rynku pracy na te najbardziej skuteczne działania, tj. staże, doposażenie nowego stanowiska pracy czy szkolenia indywidualne. Ponadto wskazane jest stosowanie nowych, zindywidualizowanych i innowacyjnych form wsparcia doradztwa zawodowego w urzędach pracy, a także zwiększenie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy, którzy powinni prowadzić bardziej pogłębione działania aktywizujące niż obecnie.

Ostatnie ze wskazanych rekomendacji mają istotne znaczenie z uwagi na to, że część uczestników wywiadów wymieniała własne ograniczenia jako czynniki utrudniające znalezienie pracy – zarówno psychologiczne i motywacyjne, jak też związane ze zdrowiem fizycznym.

Czynnikiem obniżającym szanse na zatrudnienie jest także niedostosowanie kwalifikacji osób starszych do potrzeb rynku pracy. Badany z wykształceniem wyższym stwierdził, że nie spełnia kryteriów wielu ofert pracy, gdyż częściej poszukuje się osób z wykształceniem zawodowym. Brak ofert pracy dla bezrobotnych z wykształceniem wyższym wpływa na negatywną ocenę działalności urzędów pracy:

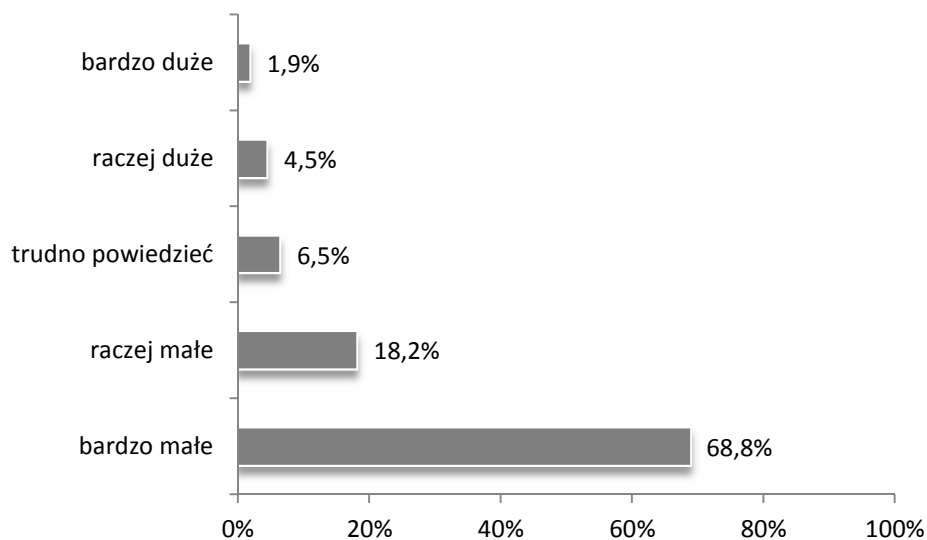
Ja odwiedzam co jakiś czas Urząd Pracy, ale tam tylko sprawdzają mój podpis i datę. Nic więcej mi tam nie proponują. Pytają tylko czy przeglądałem ich oferty pracy. Jasne, że tak, ale nie będę spawaczem albo hydraulikiem. Często też szuka się pracownika, który jest niepełnosprawny (F1).

Co ciekawe, uczestnik wywiadu pilotażowego posiadający zawód mechanika również utrzymywał, że nie przedstawiono mu oferty pracy zgodnej z kwalifikacjami, których w powszechnej opinii aktualnie się poszukuje:

Jeśli chodzi o moje kwalifikacje, to nie miałem w ogóle propozycji. Ja jestem po technikum mechanicznym i nigdy nie otrzymałem takiej propozycji. Mimo że na rynku poszukuje się mechaników (F5).

Badani bezrobotni pesymistycznie ocenili swoje szanse na znalezienie pracy w najbliższym czasie – aż 68,8% oceniło je jako bardzo małe, a 18,2% jako raczej małe. Tylko 1,9% badanych uznało swoje szanse za bardzo duże, a 4,5% za duże. Pozostali (6,5% badanych) nie potrafili ocenić swoich szans na zmianę sytuacji zawodowej (wykres 52).

WYKRES 52. OCENA SZANS NA ZNALEZIENIE PRACY W WOJ. ŁÓDZKIM W CIĄGU KOLEJNYCH 3 MIESIĘCY (%)



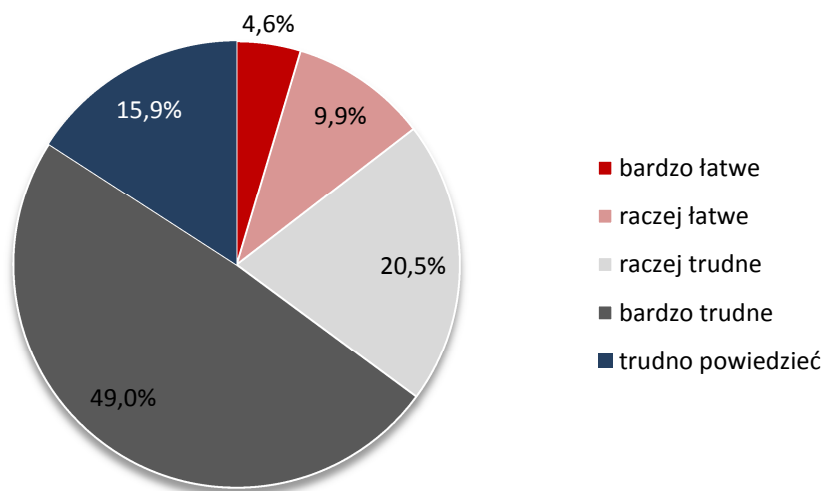
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=154.

Bezrobotnych respondentów zapytano o opinię na temat szans na znalezienie zatrudnienia, które generowałoby podobne dochody, jak ostatnio wykonywana praca (wykres 53). W tym przypadku również badani raczej nie wierzyli w możliwość powrotu do pozycji zawodowej sprzed okresu bezrobocia. Łącznie aż 69,5% respondentów uznało to zadanie za trudne do realizacji. Niemal połowa (49%) określiła je jako bardzo trudne. Znalezienie pracy przynoszącej podobny dochód jako łatwe zadanie uznało 14,5% badanych (w tym tylko 4,6% badanych za „bardzo łatwe”). Pozostali badani nie potrafili udzielić odpowiedzi na postawione pytanie.

Brak wiary w zmianę statusu na rynku pracy jest czynnikiem, który dodatkowo utrudnia poszukiwanie pracy osobom po 50 roku życia, na co wskazywały także wyniki badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych i pracujących w wieku 50+ z terenu woj. zachodniopomorskiego⁷⁹. Zdiagnozowano wówczas, że problemem tych osób jest niskie poczucie własnej wartości oraz brak wiary we własne siły, które negatywnie wpływają na ich sytuację na rynku pracy.

⁷⁹ J. Nawrocki, *Bezrobotni i pracownicy 50+: sami o sobie...*, op. cit.

WYKRES 53. OCENA POZIOMU TRUDNOŚCI ZNALEZIENIA PRACY, DAJĄCEJ PODOBNE DOCHODY, JAK OSTATNIO WYKONYWANA (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=151.

Zogniskowane wywiady grupowe dostarczyły także wiedzy na temat sposobów poszukiwania pracy, które z punktu widzenia osób 50+ dają największą szansę na zatrudnienie. Okazuje się, że badani pokładają dużą nadzieję w osobistych kontaktach, szeroko pojętych „znajomościach”, które mogą ułatwić zdobycie pracy. Innym źródłem informacji o ofertach pracy, z którego korzystają, jest Internet. Pojawiły się także sugestie, że bezrobotni powinni przede wszystkim zainwestować w swój rozwój i dokształcać się w dziedzinach, na które istnieje największe zapotrzebowanie na rynku pracy:

Jeśli chciałby ktoś zacząć pracę musi się przekwalifikować. Trzeba zainwestować w swój rozwój – pójść na jakieś studia podyplomowe, (...) które dadzą pracę. Pani może pójść na kursy internetowe, za które nie trzeba płacić za dużo, ale gdzie można się czegoś nauczyć (F2).

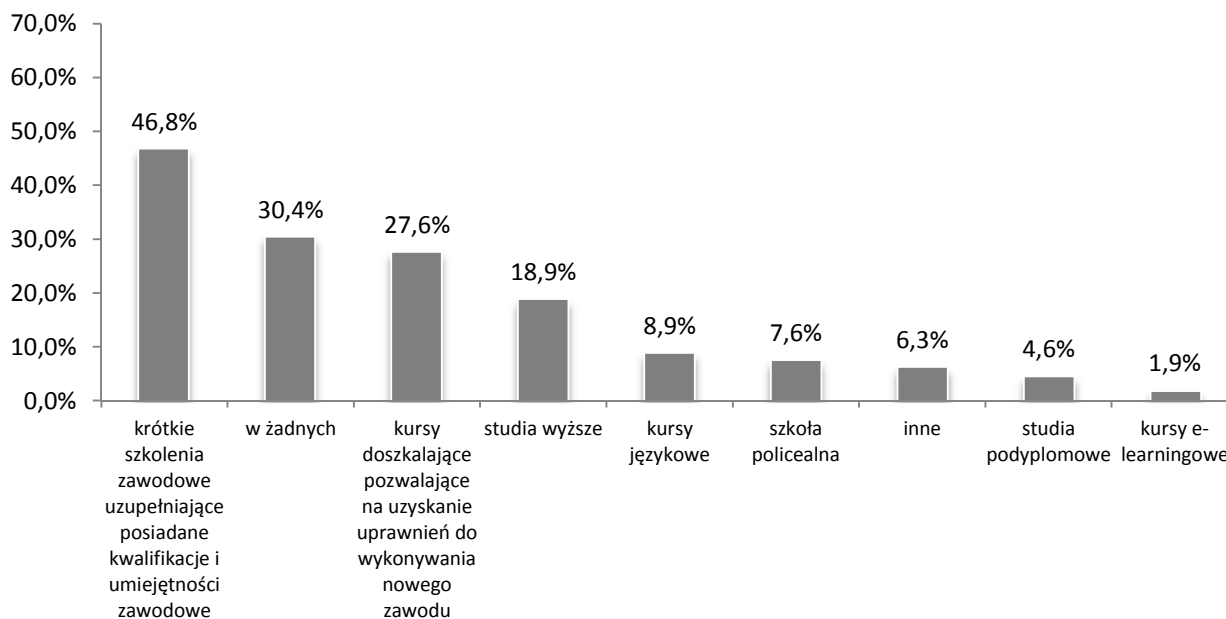
Kwalifikacje osób 50+ jako czynnik kształtujący ich sytuację na rynku pracy również podlegały diagnozie w niniejszym badaniu. Wyniki badania w tym aspekcie przedstawiono w podrozdziale 4.4.

4.4. Kwalifikacje osób 50+

W tej części raportu zaprezentowano wyniki badania obejmujące diagnozę kwalifikacji i umiejętności osób 50+ oraz postaw wobec ich podnoszenia. Diagnozie poddano przede wszystkim kompetencje, które w powszechnej opinii nie są mocną stroną osób starszych, a mianowicie – obsługę komputera i znajomość języków obcych. Poza tym, kluczowym elementem było pozyskanie wiedzy na temat form kształcenia, z których do tej pory korzystali badani.

Z danych zaprezentowanych na wykresie 54 wynika, że w ciągu całego życia respondenci najczęściej korzystali z krótkich szkoleń⁸⁰ zawodowych uzupełniających posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe (46,8% wskazań), następnie z kursów doszkalających pozwalających na uzyskanie uprawnień do wykonywania nowego zawodu (27,6%). Niecałe 19% wskazań obejmowało ukończenie studiów wyższych, a 8,9% wskazań – ukończenie szkoły policealnej. Warto także podkreślić, że jedną z najczęstszych odpowiedzi było zaprzeczenie udziału w jakichkolwiek formach kształcenia – 30,4% wskazań.

WYKRES 54. FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI, W KTÓRYCH RESPONDENCI UCZESTNICZYLI I JE UKOŃCZYLI W CIĄGU SWOJEGO ŻYCIA? (% OBSERWACJI)

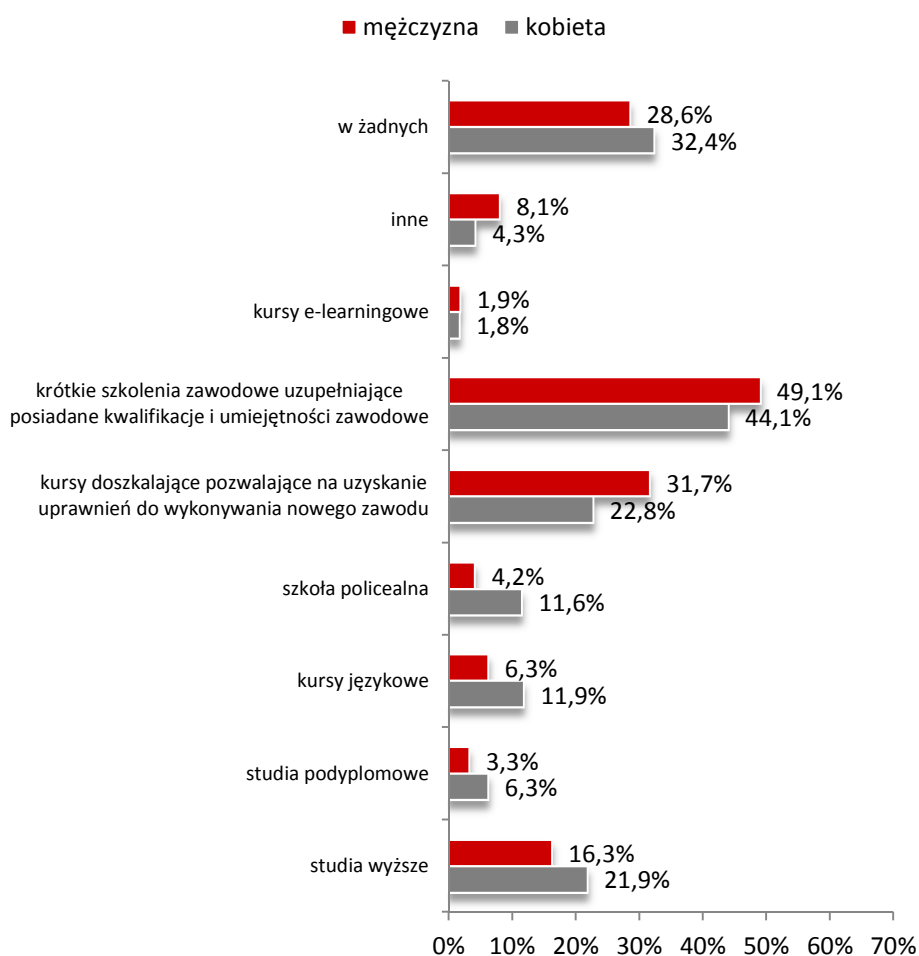


ŹRÓDŁO: OPRAWOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=1481.

Niektóre formy kształcenia były bardziej popularne wśród mężczyzn, a niektóre wśród kobiet. Kursy doszkalające ukończyło 31,7% badanych mężczyzn i 22,8% badanych kobiet. Z kolei wyższy odsetek kobiet odnotowano w przypadku ukończenia szkoły policealnej (11,6% kobiet i 4,2% mężczyzn) oraz kursów językowych (11,9% kobiet i 6,3% mężczyzn). Pozostałe formy kształcenia nie były tak wyraźnie różnicowane przez płeć. Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentuje wykres 55.

⁸⁰ Poprzez krótkie szkolenia należy rozumieć formy uzupełniania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, które nie trwały dłużej niż 4 tygodnie i nie wiązały się z możliwością uzyskania uprawnień do wykonywania nowego zawodu.

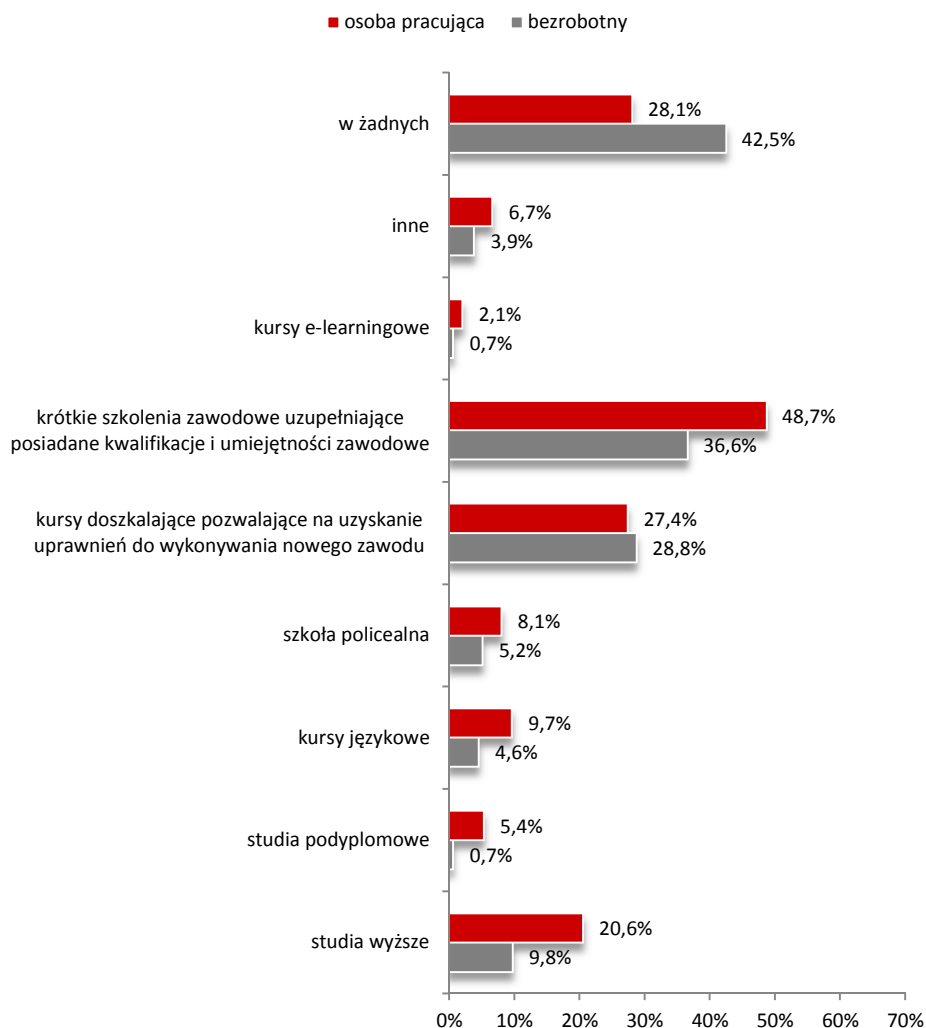
WYKRES 55. FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI UKOŃCZONE W CIĄGU ŻYCIA A PŁEĆ BADANYCH
(% OBSERWACJI)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=1481.

Wyniki badania wskazują, że osoby pracujące 50+, w porównaniu do osób bezrobotnych, są bardziej skłonne do podnoszenia swoich kwalifikacji – z wyjątkiem udziału w kursach doszkalających (wykres 56). Krótkie szkolenia, uzupełniające posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe ukończyło 48,7% osób pracujących, podczas gdy bezrobotnych osób, które ukończyły szkolenia było 36,6%. Sytuacja kształtuje się podobnie przy wskazaniu przez respondentów na studia wyższe czy też kursy językowe. Studia ukończyło 20,6% pracujących i 9,8% bezrobotnych, a kursy językowe – 9,7% pracujących i 4,6% bezrobotnych. Co więcej, odsetek osób bezrobotnych, niebiorących udziału w żadnych kursach wyniósł aż 42,5%, podczas gdy wśród pracujących tylko 28,1%. Większa skłonność do kształcenia w grupie osób pracujących w porównaniu do bezrobotnych, mogła mieć istotny wpływ na obecną sytuację na rynku pracy przedstawicieli obu kategorii.

WYKRES 56. FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI UKOŃCZONE W CIĄGU ŻYCIA A STATUS NA RYNKU PRACY
(% OBSERWACJI)

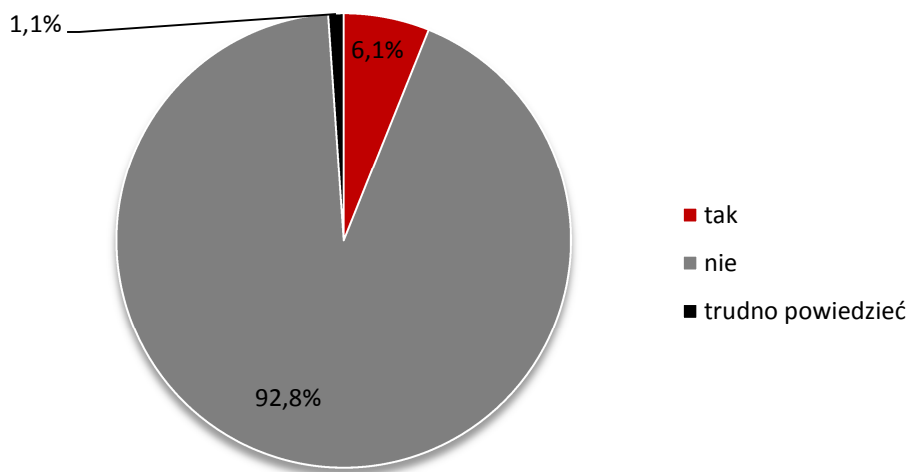


ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=1481.

Wśród kursów i szkoleń ukończonych przez osoby z wykształceniem wyższym, uczestniczące w wywiadzie grupowym, można wymienić kursy o następującej tematyce: językowe, komputerowe, księgowości. Badani brali udział w kursach finansowanych ze środków Unii Europejskiej lub opłacanych przez pracodawców. W grupie badanych z wykształceniem ogólnym również znalazły się osoby, które ukończyły bezpłatne kursy komputerowe i językowe, realizowane w ramach projektów unijnych. Osoby z wykształceniem średnim wymieniały ukończenie studiów podyplomowych, kursu z zakresu grafiki komputerowej, kursu taksówkarza, księgowości, prawa jazdy na samochody ciężarowe. Część uczestników czwartej grupy fokusowej (wykształcenie zawodowe i niższe) ukończyła kursy komputerowe wraz ze wsparciem psychologicznym.

W celu zdiagnozowania aktywności edukacyjnej po 50 roku życia, zapytano respondentów badania kwestionariuszowego o korzystanie ze specjalnych szkoleń i kursów przeznaczonych dla osób 50+. Aż 92,8% wszystkich badanych stwierdziło, że nie brało udziału w tego typu działaniach (wykres 57).

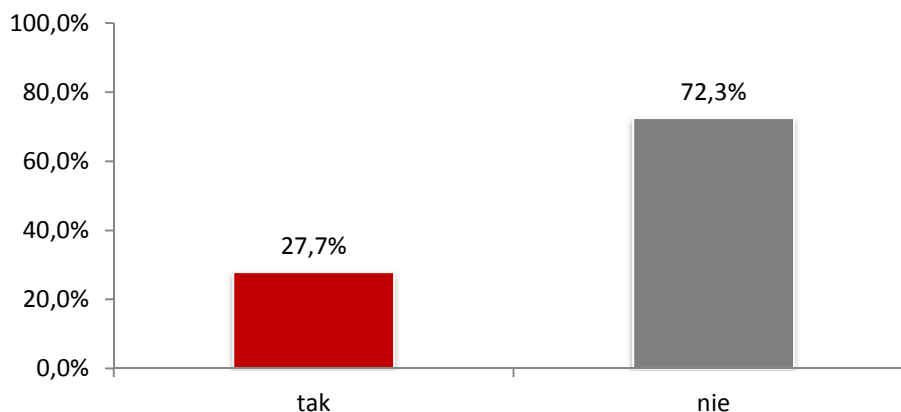
WYKRES 57. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ I KURSÓW ZAPROJEKTOWANYCH SPECJALNIE DLA OSÓB 50+ W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=975.

Na podstawie odpowiedzi udzielonych na kolejne pytanie wywnioskowano, że w ostatnich latach badani nie tylko nie korzystali ze specjalnie zaprojektowanych dla nich szkoleń, ale także z żadnych innych. Jak wskazują dane zaprezentowane na wykresie 58, blisko 3/4 respondentów w ciągu ostatnich pięciu lat nie podejmowało działań na rzecz podniesienia swoich kwalifikacji (dokładnie 72,3% odpowiedzi przeczących).

WYKRES 58. PODEJMOWANIE PRZEZ RESPONDENTÓW W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODNIESIENIE KWALIFIKACJI (%)

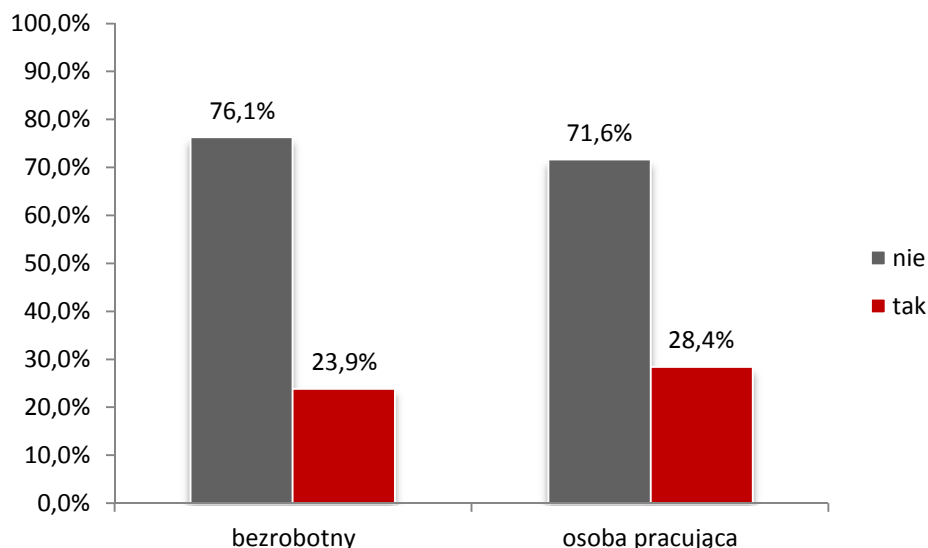


ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=971.

Brak aktywności edukacyjnej w ciągu ostatnich 5 lat dominuje zarówno wśród osób pracujących, jak i bezrobotnych. Osoby bezrobotne po 50 roku życia, które nie podejmowały żadnych działań w celu podniesienia swoich kwalifikacji, obejmowały 76,1% tej kategorii, a wśród osób pracujących udział

ten wyniósł 71,6%. Widoczna jest więc minimalnie większa aktywność w podnoszeniu swoich kwalifikacji u osób pracujących (wykres 59). Bierność edukacyjna wśród osób bezrobotnych może być spowodowana brakiem wiary w sensowność i znaczenie podejmowanych działań dla zwiększenia ich szans na zatrudnienie oraz niedopasowaniem programów szkoleniowych kierowanych właśnie do grupy bezrobotnych osób 50+.

WYKRES 59. PODEJMOWANIE W CIĄGU 5 LAT DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODNIESIENIE KWALIFIKACJI A STATUS NA RYNKU PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=971.

Konfrontując te wyniki z danymi zaprezentowanymi na wykresie 56, można zauważyć, że wyższa aktywność edukacyjna, zdiagnozowana u osób pracujących, występowała we wcześniejszym latach ich życia. Z diagnozy sytuacji osób 50+ przeprowadzonej na potrzeby wdrożenia Programu *Solidarność pokoleń*⁸¹, jak też z innych badań⁸² wynika, że Polacy po 50 roku życia wykazują brak zainteresowania aktywnością edukacyjną. Spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej obserwowany był już wśród osób powyżej 45 roku życia. Zauważyć należy, że jedna trzecia Polaków powyżej 50 roku życia nigdy nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach ani kursach⁸³. W żaden sposób nie kształciło się 81% pracujących i aż 90% bezrobotnych w wieku 50-64 lata⁸⁴. Bierność edukacyjna osób starszych wiąże się ze zmniejszaniem się wraz z wiekiem, chęci do aktywności edukacyjnej, która może wynikać z poczucia braku potrzeby i sensu kształcenia, złego stanu zdrowia, a także wielu innych przyczyn. Zauważyć należy również, że wśród osób 50+ jest mało osób z wykształceniem wyższym, a to właśnie ta grupa osób doksztala się najczęściej. Zdiagnozowana sytuacja wskazuje na konieczność podjęcia działań na rzecz zwiększenia aktywności

⁸¹ Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ - projekt na Radę Społeczną 50+*, 2013, http://www.ign.org.pl/files/content/7279/Projekt_programu50+.pdf.

⁸² *Sytuacja osób powyżej 50. i 60. roku życia na rynku pracy Dolnego Śląska*, 2013, Instytut Badawczy IPC i EU-Consult, Wrocław 2013, s. 68, <http://obserwatorium.cmsiko.pl/biblioteka/raporty> por. B. Szatur-Jaworska (red.), *Strategie działań w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, Warszawa 2012.

⁸³ Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawod. osób w wieku 50+...*, op. cit., s. 12.

⁸⁴ A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie*, Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP 2012, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/Kszta_cenie_przez_ca_e_ycie.pdf?1354109622.

edukacyjnej osób 50+. W tym celu niezbędne jest stworzenie oferty edukacyjnej skierowanej specjalnie dla osób 50+. Aby była ona efektywna i atrakcyjna dla grupy docelowej niezbędne jest także rozpoznanie potrzeb i oczekiwań edukacyjnych osób 50+ oraz dostosowanie oferty do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Badani, którzy podejmowali działania na rzecz podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych, najczęściej wymieniali następujące formy kształcenia (wykres 60): krótkie szkolenia uzupełniające posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe (73,1% wskazań), kursy doszkalające pozwalające na uzyskanie uprawnień do wykonywania nowego zawodu (34,2% wskazań) oraz kursy językowe (11,9% wskazań).

Znaczna przewaga krótkich szkoleń jako najbardziej popularnej formy podnoszenia kwalifikacji, może świadczyć o szczególnej postawie osób w wieku 50+ wobec kształcenia. Postawa ta polega na dążeniu do podniesienia kwalifikacji w swoim zawodzie, a w mniejszym stopniu na chęci przekwalifikowania się do wykonywania innego zawodu.

W zogniskowanych wywiadach grupowych pojawiło się wiele wypowiedzi, które potwierdzają tezę o tym, że osoby 50+ wolą podnosić kwalifikacje i umiejętności w swoim zawodzie niż uczyć się nowego zawodu. Osoby z wykształceniem wyższym dopuszczały możliwość przekwalifikowania się w celu zdobycia zatrudnienia, ale kierunek zmiany kwalifikacji powinien odpowiadać ich aspiracjom. Tym badanym trudno było wyobrazić sobie całkowitą zmianę branży. Na pytanie o gotowość do przekwalifikowania się odpowiadali najczęściej w następujący sposób:

Oczywiście, że tak, tylko to zależy od moich własnych aspiracji i wymagań. Wiadomo, że nie zostanę brukarzem ani tynkarzem (F1).

Wiele osób z wyższym wykształceniem chce i ma ambicje by pracować w tej branży, na której się zna (F1).

Osoby te chciałyby uczestniczyć w specjalistycznych kursach, które podniosą i rozszerzą ich kwalifikacje, a nie w takich, które zupełnie nie dotyczą ich zawodu i zainteresowań. Podobne oczekiwania prezentowały osoby z wykształceniem policealnym i średnim.

Osoby 50+ podejmują zatem przede wszystkim takie działania, które mają na celu stabilizację ich sytuacji zawodowej. Tak więc dążą oni bardziej do rozwoju posiadanych kwalifikacji, niż do zdobywania zupełnie nowych. Wynika z tego, że starsi pracownicy starają się bardziej o awans w zawodzie, który wykonują niż o to, żeby sprawdzić się w zawodzie całkowicie nowym⁸⁵. Ponadto taki stan rzeczy związany jest z przekonaniem, że ludziom starszym z trudnością przychodzi nauka rzeczy nowych⁸⁶. A co za tym idzie, nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe, brak chęci do przekwalifikowania się, wpływają na niską aktywność zawodową osób w grupie 50+⁸⁷. W takich okolicznościach należy skupić uwagę na promocji

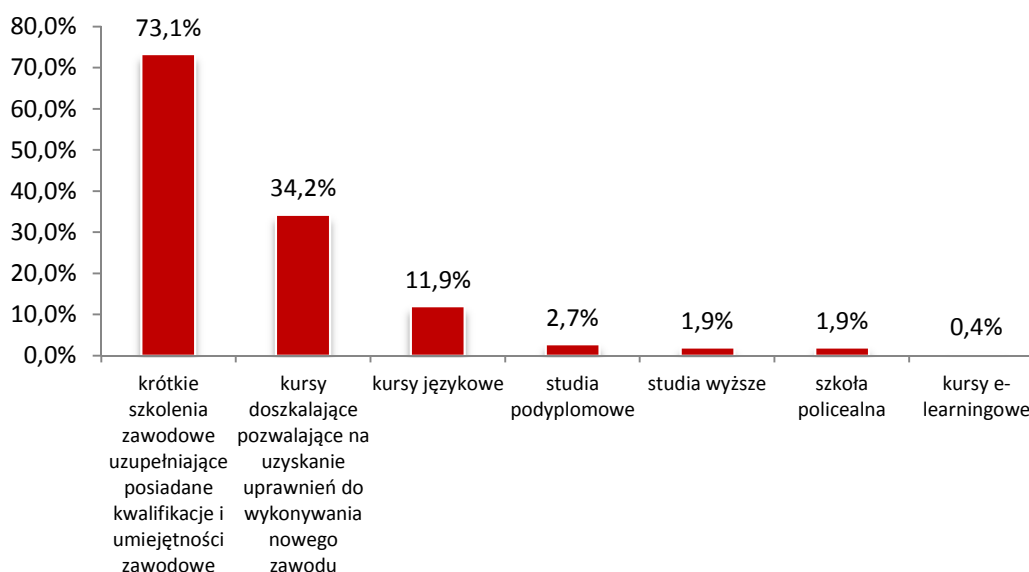
⁸⁵ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy...*, op. cit.

⁸⁶ H. Samson, *Barriere edukacyjne i metody ich pokonania wśród osób w wieku 45+, w: B. Urbaniak (red.), Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*, Warszawa 2008, http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/PUBLIKACJE/edukacja_sojuszdla pracy.pdf, s.25.

⁸⁷ *Raport podsumowujący analizę danych zastanych i badania własne zrealizowane na potrzeby projektu „Akademia 50+”*, Centrum Doradztwa Strategicznego 2012, http://www.cds.krakow.pl/zalaczniki/363/Raport%20podsumowuj%C4%85cy_ostateczny.pdf.

kształcenia zawodowego, przygotowaniu specjalnej oferty edukacyjnej dla osób starszych, jak również na samej organizacji procesu kształcenia osób starszych, która musi uwzględniać cechy tej grupy osób.

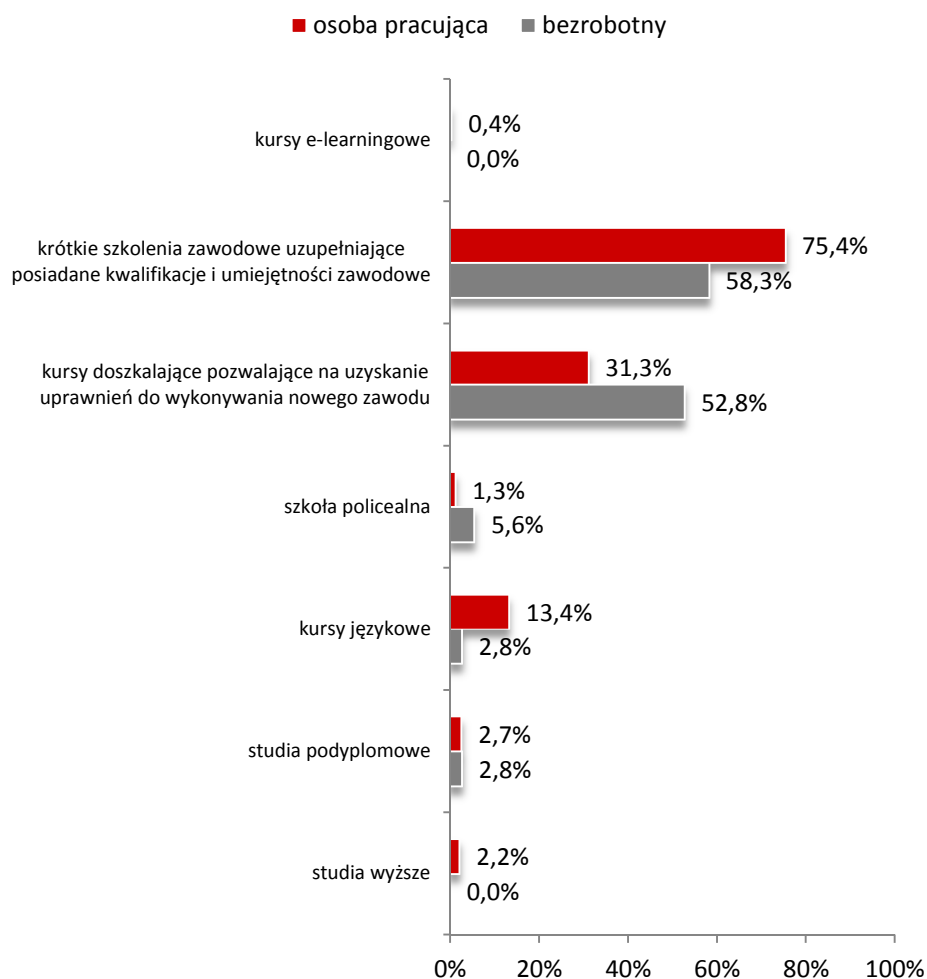
WYKRES 60. DZIAŁANIA PODNOSZĄCE KWALIFIKACJE, PODEJMOWANE PRZEZ RESPONDENTÓW W CIĄGU OSTATNICH PIĘCIU LAT? (% OBSERWACJI)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI. N=328.

Odpowiedzi respondentów na temat form kształcenia podejmowanych w ciągu ostatnich pięciu lat przedstawiono z uwzględnieniem aktualnego statusu na rynku pracy. Udział w krótkich szkoleniach uzupełniających posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe deklarowało 75,4% pracujących i 58,3% osób bezrobotnych. Odwrotnie kształtuje się z kolei rozkład odpowiedzi w przypadku udziału w kursach doszkalających, pozwalających na uzyskanie uprawnień do wykonywania nowego zawodu. Tutaj widoczna jest przewaga w udziale osób bezrobotnych - 52,8% wobec 31,3% wśród pracujących. Różnice te mogą wynikać z faktu, iż pracujący podejmują takie działania, które pomogą im utrzymać pracę dzięki uzyskaniu nowych umiejętności w zawodzie, a bezrobotni są nastawieni na znalezienie pracy, a więc w większym stopniu są skłonni uzyskać kwalifikacje w nowym zawodzie. Dodatkowo, jak wynika z danych prezentowanych na wykresie 61, wśród osób pracujących bardziej niż wśród bezrobotnych popularne były kursy językowe. W ostatnich 5 latach wzięło w nich udział 13,4% pracujących, a bezrobotnych jedynie 2,8%. W ciągu ostatnich 5 lat żadna z osób bezrobotnych 50+ nie brała udziału w kursie e-learningowym, ani nie podejmowała nauki na studiach wyższych.

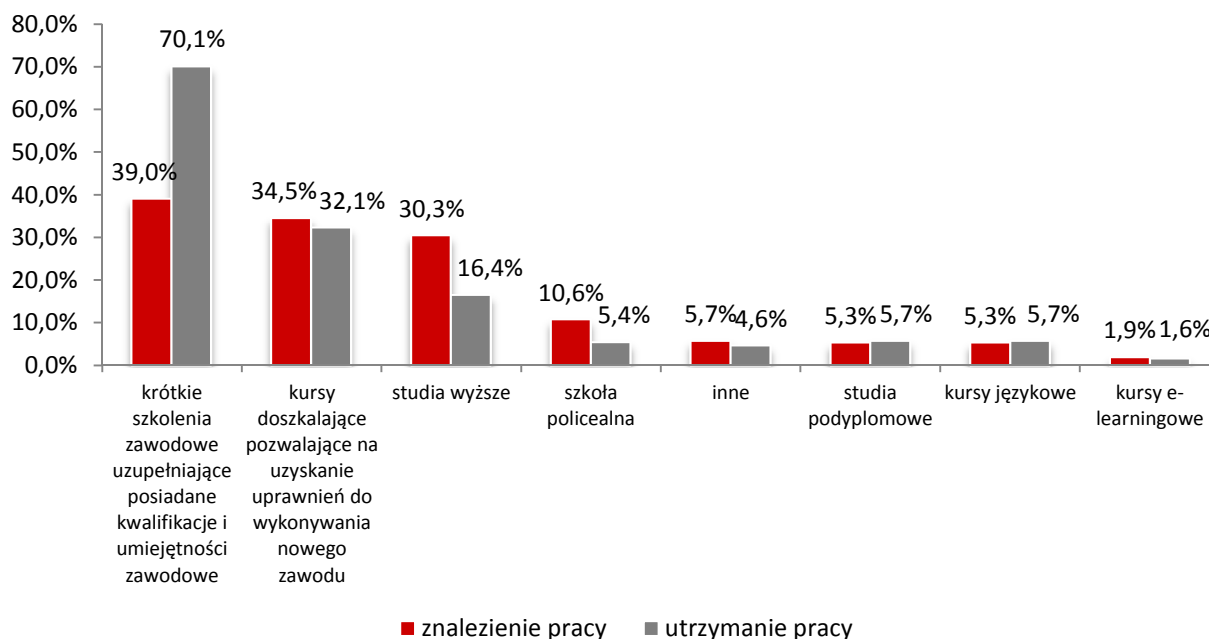
WYKRES 61. DZIAŁANIA, Z KTÓRYCH KORZYSTALI BADANI W CIĄGU OSTATNICH PIĘCIU LAT A STATUS NA RYNKU PRACY (% OBSERWACJI)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI. N=328.

Działania podejmowane przez badanych, w różnym stopniu przyczyniały się do znalezienia bądź utrzymania pracy. Z punktu widzenia znalezienia pracy najbardziej przydatne były krótkie szkolenia (39% wskazań), kursy doszkalające (34,5% wskazań) oraz ukończenie studiów wyższych (30,3% wskazań). Krótkie szkolenia w największym stopniu były także przydatne dla utrzymania pracy, lecz w tym przypadku były one wskazywane zdecydowanie częściej (70,1% wskazań). W ten sposób badani potwierdzili rolę szkoleń w utrzymaniu pracy, którą dostrzeżono poprzez ich popularność wśród osób pracujących (wykres 61). Kursy doszkalające uzyskały 32,1% wskazań, a studia wyższe 16,4% wskazań. Pozostałe formy kształcenia były mniej istotne z punktu widzenia wpływu na sytuację zawodową badanych (wykres 62).

WYKRES 62. PRZYDATNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ Z PUNKTU WIDZENIA ZNALEZIENIA I UTRZYMANIA PRACY (% OBSERWACJI)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=875.

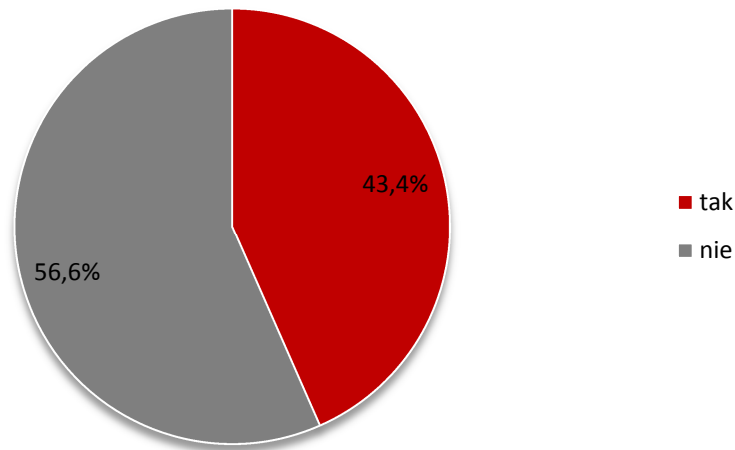
Wśród pytań kierowanych do osób 50+ znalazły się również takie, których celem było zweryfikowanie tezy o słabo rozwiniętych kompetencjach językowych oraz informacyjno-komunikacyjnych w tej grupie wiekowej. Znajomość języków obcych, jak i obsługi komputera, stanowi bardzo często podstawowy wymóg pracodawców poszukujących kandydatów do pracy. Nieznajomość języków oraz nowych technologii została uznana przez przedstawicieli instytucji rynku pracy za jedną z przyczyn trudnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy m.in. w badaniach IPSOS⁸⁸.

Okazuje się, że 43,3% pytanych osób deklarowało znajomość języka obcego w stopniu, który umożliwia swobodne porozumiewanie się (wykres 63). Znajomość języka obcego nie była różnicowana przez płeć.

Z kolei w badaniu metodą jakościową, osoby w wieku 50+, poruszając ten wątek, podkreślały przede wszystkim, że mają większe trudności z przyswajaniem wiedzy i umiejętności językowych i komputerowych niż osoby młodsze. Nabywanie tych umiejętności, jeśli ma miejsce, odbywa się najczęściej samodzielnie bądź poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach.

⁸⁸ B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, *Rynek pracy a osoby 50+...*, op. cit.

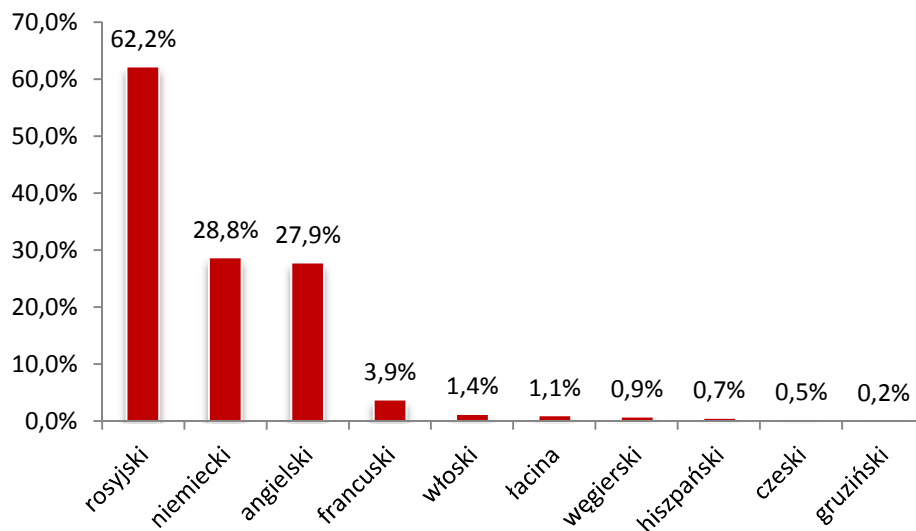
WYKRES 63. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA OBCEGO W TAKIM STOPNIU, ABY SWOBODNIE MÓC SIĘ NIM POROZUMIEWAĆ (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=1000.

Osoby, które znają języki obce, najczęściej potrafiły posługiwać się językiem rosyjskim (62,2% wszystkich wskazań), niemieckim (28,8%) oraz angielskim (27,9%). Znajomość języka francuskiego deklarowało 3,9% badanych. Rzadziej wskazywane języki obce to m.in. włoski, węgierski, hiszpański (wykres 64.).

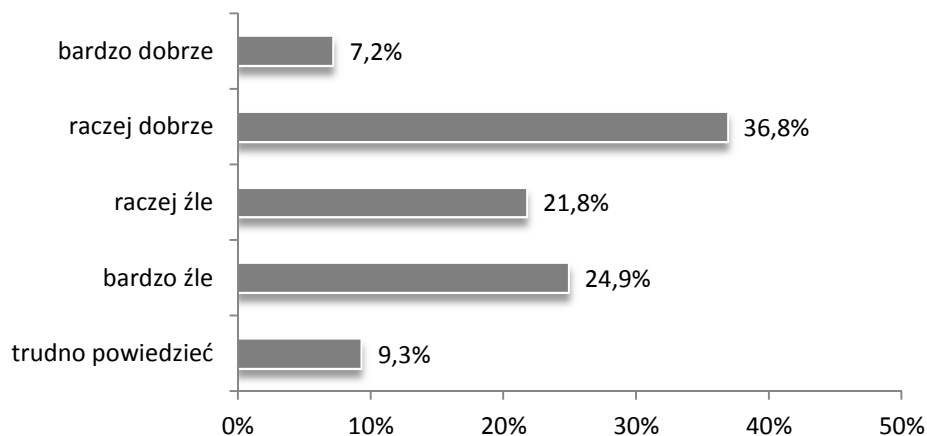
WYKRES 64. JĘZYKI OBCE, KTÓRYMI POTRAFIĄ POSŁUGIWAĆ SIĘ RESPONDENCI (% OBSERWACJI)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. WIELOKROTNE ODPOWIEDZI, N=558.

Na wykresie 65 przedstawiono z kolei rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie o samoocenę w kwestii obsługi komputera. Pozytywnie swoją znajomość obsługi komputera oceniło 44% pytanym osób, z czego 36,8% stanowiły wskazania na odpowiedź „raczej dobrze”. Większą grupę (46,7% objętych badaniem) tworzyły jednak osoby, którzy swoje kompetencje komputerowe oceniali krytycznie. Blisko co czwarty respondent (24,9%) ocenił swoją znajomość komputera jako bardzo złą.

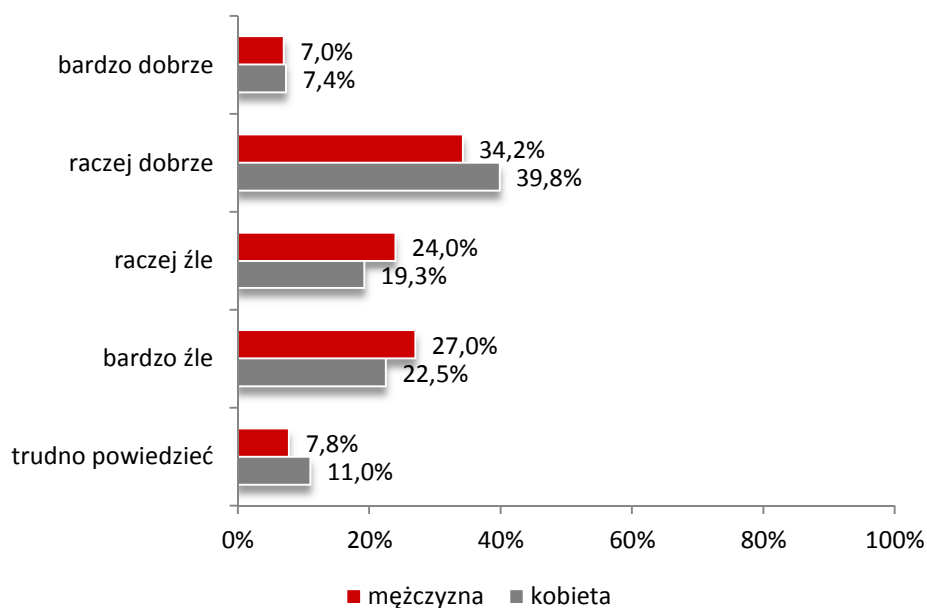
WYKRES 65. OCENA ZNAJOMOŚCI OBSŁUGI KOMPUTERA (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=988.

Kobiety nieco lepiej oceniły swoją umiejętność obsługi komputera niż mężczyźni. Wyniki zaprezentowane na wykresie 66 wskazują, że 7,4% respondentek oceniło ją jako bardzo dobrą, a 39,8% kobiet jako raczej dobrą. Wśród mężczyzn odsetki te wyniosły odpowiednio: 7% i 34,2%. Na odpowiedź „bardzo źle” i „raczej źle” wskazało łącznie 41,8% kobiet i ponad połowa (51%) mężczyzn.

WYKRES 66. ZNAJOMOŚĆ OBSŁUGI KOMPUTERA A PŁEĆ (%)

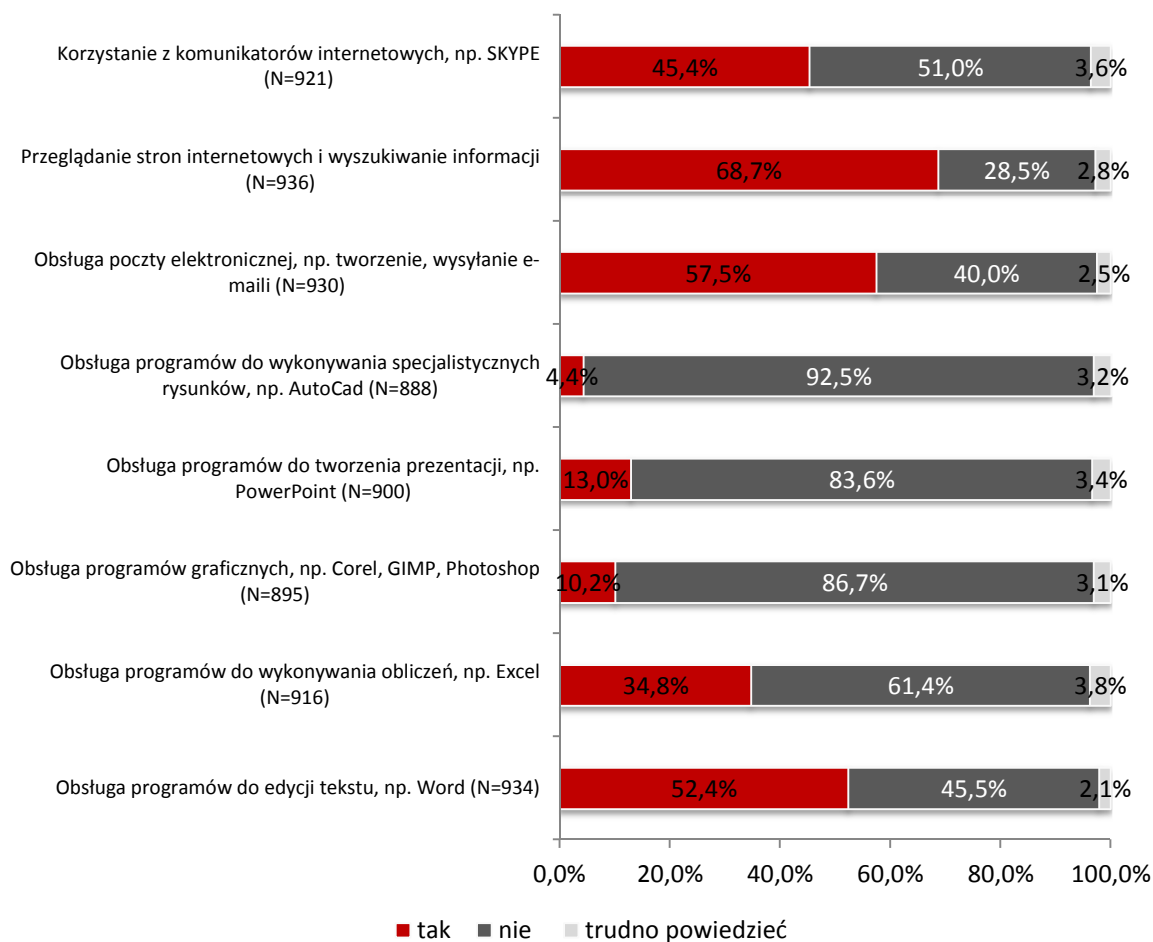


ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=988.

Respondenci najczęściej wskazywali na takie aspekty swobodnej obsługi komputera jak: przeglądanie stron internetowych (prawie 69% stwierdziło, że to potrafi), obsługa poczty elektronicznej (57,5%), obsługa programów do edycji tekstu (52,4%) oraz korzystanie z komunikatorów internetowych (45,4%). Respondenci przyznali, że największy problem mają z obsługą programów specjalistycznych, np.

dotyczących rysowania/projektowania (92,5% ocen negatywnych), tworzenia prezentacji (83,5%) czy programów graficznych (86,7%). Rozkład odpowiedzi na pytanie o znajomość poszczególnych czynności związanych z obsługą komputera przedstawia wykres 67.

WYKRES 67. ZNAJOMOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH CZYNNOŚCI ZWIĄZANYCH Z OBSŁUGĄ KOMPUTERA (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.

Zogniskowane wywiady grupowe dostarczyły informacji, które stanowią potwierdzenie i uzupełnienie wyników badania ilościowego. W badaniu jakościowym osoby 50+ potwierdzały, że rzadziej niż osoby młodsze są wyposażone w odpowiednie kompetencje językowe i komputerowe, jednak poziom tych umiejętności jest różnicowany przez wykształcenie. Badani z wykształceniem wyższym, którzy dzielili się informacjami o kompetencjach językowych potrafili porozumieć się w językach: rosyjskim, angielskim, lub niemieckim.

Część osób z wykształceniem ogólnym deklarowała przede wszystkim znajomość języka angielskiego, a także francuskiego i niemieckiego. W ramach umiejętności obsługi komputera uczestnicy badania podkreślali znajomość pakietu Office, korzystanie z poczty elektronicznej, a niektórzy obsługę programów specjalistycznych, wykorzystywanych np. w księgowości (F3).

Wśród osób z wykształceniem średnim i policealnym znalazły się osoby, które znają język niemiecki, rosyjski, francuski lub angielski. Badani, którzy deklarowali umiejętność obsługi komputera, mieli styczność ze specjalistycznymi programami, m.in.: Gimp, Photoshop, Corel oraz mapami elektronicznymi. Poza tym korzystali z pakietu podstawowego Office (F2).

Absolwenci szkół zawodowych posiadali najniższe kompetencje językowe i komputerowe. W grupie znalazła się tylko jedna osoba, która wskazała na podstawową znajomość języka rosyjskiego. Komputer nie stanowi dla tych badanych narzędzia pracy i zakres jego obsługi ma charakter podstawowy. O tym, że komputer pełni głównie funkcję rozrywkową wspominały osoby 50+ w badaniu pilotażowym:

Do zabawy, do gry z chęcią. Do pasjansa (F5).

Diagnoza umiejętności językowych i komputerowych wskazuje na ograniczony poziom tego rodzaju kompetencji wśród osób po 50 roku życia, co negatywnie wpływa na ich sytuację na rynku pracy. W związku z tym kursy językowe i komputerowe powinny stanowić istotny element oferty szkoleniowej przygotowywanej z myślą o promocji kształcenia ustawicznego i aktywizacji zawodowej kierowanej do tej kategorii osób. Programy obejmujące nabywanie tego rodzaju kompetencji powinny nie tylko uwzględniać aktualny poziom umiejętności, ale także specjalne podejście niwelujące obawy przed kontaktem z zupełnie nowym obszarem wiedzy.

W badaniu określono także gotowość osób 50+ do podjęcia różnego rodzaju działań, które mogłyby poprawić ich sytuację na rynku pracy, w tym do podejmowania kształcenia. Wyniki przedstawione na wykresie 68 wskazują, że badani są najbardziej skłonni do wykorzystania swojego wolnego czasu na zdobycie nowych kwalifikacji (ponad 60% badanych) oraz do nauki nowego zawodu (49,2% badanych). Dojazdy do innej miejscowości w celach zawodowych nie byłyby problemem dla nieco ponad 41% badanych. Respondenci byłiby najmniej gotowi do przeprowadzki do innej miejscowości (prawie 72% odpowiedzi negatywnych), wyjazdu za granicę (prawie 71%) oraz pracy w charakterze wolontariusza (76,7%). Badani deklarowali zatem większą skłonność do podjęcia działań, które wiążą się z mobilnością zawodową, niż z mobilnością przestrzenną.

Badanie jakościowe również dostarczyło informacji na temat gotowości do podejmowania kształcenia. Uczestnicy wywiadu w grupie osób z wykształceniem ogólnym deklarowali gotowość do przekwalifikowania się, jednak z zastrzeżeniem, że taka decyzja musiałaby być podparta wiarygodnymi przesłankami wskazującymi szansę na znalezienie pracy bądź zmianę pracy na bardziej dochodową (F3).

Badani z wykształceniem zawodowym także chcieliby wziąć udział w darmowych kursach i szkoleniach. Przede wszystkim podkreślali chęć uzupełnienia kompetencji związanych z obsługą komputera, a poza tym konkretnych kwalifikacji zawodowych, np. poprzez kurs operatora wózków widłowych. Wybór tych kursów badani uzasadniali wymogami, które znajdują w ogłoszeniach o pracę. Oznacza to, że widzą szansę na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy poprzez doksztalcenie.

Dodatkowo, w wywiadach poruszono kwestię wpływu dodatkowych kursów i szkoleń na sytuację osób 50+ na rynku pracy. Okazało się, że część badanych nie była przekonana o skuteczności uczestnictwa w takich formach kształcenia. Nie zabrakło konkretnych przykładów niskiej skuteczności kursów:

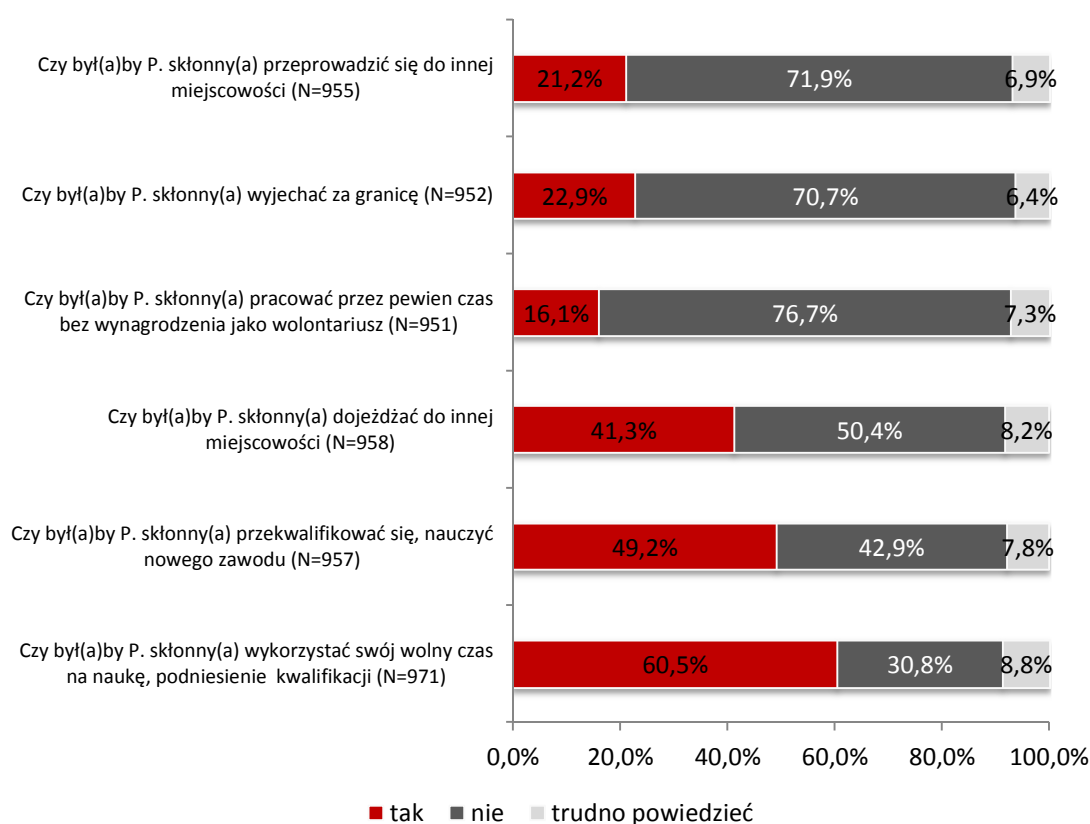
Ja na podobny kurs trafiłam dzięki ogłoszeniu w gazecie (...). Na całym kursie było około stu dwudziestu osób. Na koniec przyjechała telewizja i pytała, kto z nas otrzymał po kursie pracę. Okazało się, że tylko jeden mężczyzna (F1).

Żeby te kursy były potrzebne na dany region, a nie kursy, które się wymyśla. Unia Europejska daje pieniądze, a niestety po tych kursach [ludzie] odchodzą z kwitkiem i nie ma żadnego zapotrzebowania w tym kierunku (F5).

Skuteczność kursów i szkoleń może być jednak określana także na podstawie miękkich rezultatów, na które składają się m.in. zwiększenie wiary we własne możliwości i przełamanie barier związanych z wkroczeniem w nowe środowisko. O takich pozytywnych efektach uczestnictwa w szkoleniach wspomniała kobieta z wykształceniem ogólnym:

Ja też skończyłam podobny kurs, to był kurs języka angielskiego ze sprzedażą różnych artykułów. Dla mnie ważne było wsparcie psychiczne, jakie nam gwarantowano. Podniosłam swoją świadomość psychiczną i uwierzyłam w swoje siły (F3).

WYKRES 68. GOTOWOŚĆ DO PODJĘCIA POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ W CELU ZNALEZIENIA LUB ZMIANY PRACY (%)



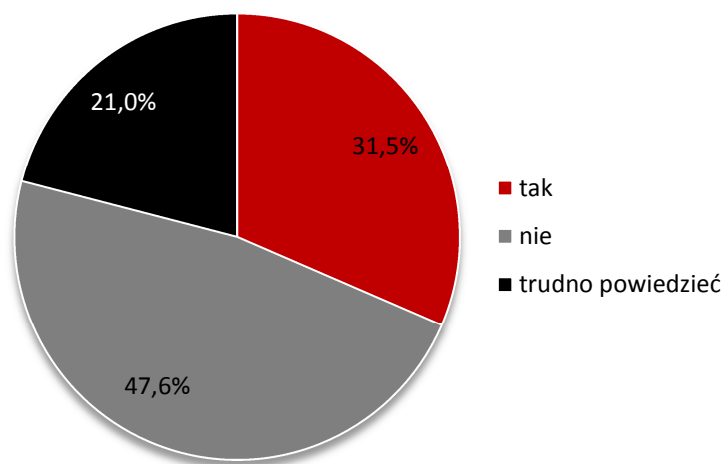
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.

4.5. Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy

W społeczeństwie funkcjonują stereotypy na temat osób po 50 roku życia na rynku pracy. Dyskryminacja ze względu na wiek wiąże się m.in. z postrzeganiem starszych pracowników jako mniej elastycznych i mobilnych, czy też niechętnych do udziału w szkoleniach i przejawiających problemy zdrowotne.

Stereotypy wpływają na postrzeganie osób 50+ jako tych, w których nie opłaca się inwestować⁸⁹. Stereotypy te zniechęcają do zatrudniania dojrzałych pracowników utrudniając ich funkcjonowanie na rynku pracy. Jednakże 47,6% osób w przedmiotowym badaniu odpowiedziało, że poszukując pracy nie spotkało się z przejawami dyskryminacji (wykres 69). Z kolei 31,5% osób 50+ potwierdziło, że podczas poszukiwania pracy miało wrażenie, że mimo spełniania wszystkich wymagań związanych z kwalifikacjami, to właśnie ze względu na wiek nie otrzymało posady. Warto podkreślić, że aż 21% badanych nie wskazało jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o to, czy doświadczyło dyskryminacji. Badani mogli mieć trudność w zakwalifikowaniu sytuacji ze swojego życia jako przejawów zachowań dyskryminacyjnych, np. ze względu na brak pewności co do rzeczywistych motywów pracodawców lub brak dotychczasowej refleksji w tym temacie.

WYKRES 69. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY MIAŁ/A P. WRAŻENIE, ŻE POMIMO SPEŁNIANIA WSZYSTKICH WYMAGAŃ ODNOŚNIE KWALIFIKACJI NIE DOSTAŁ/A P. PRACY ZE WZGLĘDU NA SWÓJ WIEK? (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=982.

Badania jakościowe również potwierdziły występowanie zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek (tzw. *ageizm*). Przedstawiciele osób 50+ bez względu na posiadane wykształcenie i doświadczenie zgadzali się z opinią, że starsze osoby są niechętnie przyjmowane przez pracodawców.

Zjawisko dyskryminacji, z którym spotkali się badani 50+ najlepiej scharakteryzować, przedstawiając konkretne przejawy takiego zachowania. Wywiady przeprowadzone z pracującymi i bezrobotnymi w wieku 50+ pozwoliły zgromadzić bogaty materiał egzemplifikujący zachowania dyskryminujące. W tej części przywołano przykłady dyskryminacji, o których mówili badani w każdej grupie fokusowej.

⁸⁹ T. Schimanek, *Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ ...*, op. cit.

W grupie z wykształceniem wyższym, jedna z kobiet podała przykład swojego szwagra, który przez długi okres pozostawał bez pracy, ponieważ pracodawcy najczęściej poszukiwali osób młodych. Obecną pracę mężczyzna otrzymał z powodu braku innych kandydatów na dane stanowisko:

Mój szwagier ma w tej chwili sześćdziesiąt lat i naprawdę miał ogromne problemy ze znalezieniem pracy po zabraniu mu renty chorobowej (...). Nie pomogło mu wszechstronne wykształcenie i ukończenie wielu szkół. Poszukiwana była młodzież. Teraz pracuje jako listonosz tylko dlatego, że nikt nie chciał wziąć tego rejonu, którym on się zajmuje (F1).

Występowanie dyskryminacji wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim potwierdził mężczyzna, który spotykał się z niechęcią pracodawców z powodu wieku. Postawa pracodawców powoduje, że badany traci nadzieję na poprawę swojej sytuacji zawodowej:

W Niemczech ludzie znacznie ode mnie starsi pracują w zakładach, firmach i nikt nie robi z tego problemów. Tutaj oprócz mojego zawodu wypisanie mojego peselu wystarcza, by powiedziano mi „dziękuję”. Bardzo chętnie zmieniłbym pracę, nie widzę jednak najmniejszych szans (F2).

O trudnościach w znalezieniu pracy z powodu wieku mówiły także osoby z wykształceniem ogólnym. Poniżej przytoczono wypowiedź, w której badany zarzucił pracodawcom kierowanie się stereotypami i wiekiem kandydatów, a nie ich faktyczną zdolnością do pracy:

Jest też cała masa osób sprawnych fizycznie, które można zaktywizować. Nawet do prac porządkowych przydadzą się ludzie. Chodzi o to, że każdy z nas jest w stanie sprostać takim wymaganiom. To nie przekracza naszych możliwości. Wielu pracodawców nas nie zatrudnia, bo mówi, że zbyt długo musimy się czegoś uczyć. To jest zwykła wymówka podyktowana wysokim bezrobociem i możliwością wyboru młodej osoby na to stanowisko.

Dyskryminacja pojawia się nie tylko na etapie rekrutacji, ale także w trakcie zatrudnienia – ma wówczas charakter płacowy:

Ja kiedyś rozkładałam towar w godzinach nocnych w Tesco. Dziewczyny, które się uczyły dostawały 5,50 za godzinę, a ja dostawałam 3 złote. W CV powinny być uznawane tylko kwalifikacje i doświadczenie, a nie wiek (F3).

Nie inaczej wygląda stosunek pracodawców do bezrobotnych z wykształceniem zawodowym i niższym. Wyrażał się on m.in. w krótkim stwierdzeniu:

„wie pani... szukamy kogoś młodszego...” (F4).

Okazuje się, że ten sposób traktowania osób 50+ jest udziałem nie tylko prywatnych przedsiębiorców, ale także instytucji władzy samorządowej:

Szukałem pracy w Urzędzie Miasta, pani prezydent powiedziała, że „szukamy młodych”, a mogła to być praca jakakolwiek (F4).

Wypowiedzi te stanowią przykład negatywnych doświadczeń, które stały się udziałem badanych i ich rodzin. Jak wynika z badań, myślenie stereotypowe nadal przekłada się na działania i decyzje pracodawców, co wpływa na niekorzystną sytuację osób 50+ w woj. łódzkim.

Przedstawiciele osób 50+ podjęli próbę określenia przyczyn zachowań dyskryminacyjnych. Jedną ze zdefiniowanych przyczyn jest dążenie pracodawcy do ograniczenia kosztów związanych z zatrudnieniem, ponieważ młodzi wyrażają większą gotowość na podjęcie pracy na umowę o dzieło lub umowę zlecenie. Wśród proponowanych wyjaśnień wskazywano również na wysoką skalę bezrobocia w woj. łódzkim. Zdaniem badanych, mała liczba miejsc pracy oraz duża liczba kandydatów przypadających na jeden wakat sprawiają, że pracodawcy mogą pozwolić sobie na uściślanie i podwyższanie wymogów dotyczących kandydatów – w tym wymogów dotyczących wieku. Według badanych preferowanie osób młodszych wiąże się także z przekonaniem młodych pracodawców, że przyjmowanie młodych pracowników ułatwi ich wzajemną komunikację i współpracę. Nie bez znaczenia jest także wydajność, związana ze stanem zdrowia. Osoby 50+, przyjmując na moment punkt widzenia pracodawców, wskazali także zalety osób młodych, które wpływają na ich konkurencyjność.

Przyczyn tego stanu rzeczy jest dużo. Na pewno jest za mało pracy, a zbyt wielu chętnych (...). Lepiej przyjąć młodszego, ponieważ kosztuje mniej, pracuje znacznie więcej i można go wyszkolić dla siebie (F1).

Trzeba też przyrzeć się sytuacji pracodawców i ogłoszeniodawców. To są bardzo często młodzi ludzie, którzy nie chcą przyjmować ludzi w naszym wieku, ponieważ szybciej się skomunikują z równolatkami (F3).

Ze stereotypowym postrzeganiem osób starszych wiąże się także czwarty typ uzasadnień występowania dyskryminacji ze względu na wiek, a mianowicie – brak kultury pracy z ludźmi w wieku dojrzałym. Taki wniosek wysunęła jedna z badanych na podstawie porównania stosunku do pracowników 50+ w Polsce i w innych krajach:

Po prostu u nas jeszcze nie ma kultury pracy z ludźmi dojrzałymi. Mam wielu znajomych za granicą, którzy są w moim wieku i doskonale radzą sobie w pracy na wysokich stanowiskach, a nierzadko dostali tę pracę niedawno, czyli w wieku dojrzałym bądź starszym. W Polsce tego jeszcze nie ma (F1).

Przedstawione opinie badanych potwierdziły zdiagnozowane wcześniej (m.in. w badaniach IPSOS dla Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce⁹⁰) preferencje pracodawców dotyczące zatrudniania młodszych kandydatów. Przejawy dyskryminacji osób po 50 roku życia stanowią podstawę do podjęcia działań, które zniwelowałyby ich trudności na rynku pracy. Część tych działań powinna być zogniskowana na budowaniu pozytywnego wizerunku dojrzałych pracowników poprzez podkreślanie ich znaczenia w zwiększaniu konkurencyjności przedsiębiorstw. Informacje o zaletach osób 50+ jako pracowników powinny być skierowane przede wszystkim do pracodawców, m.in. poprzez kampanie w mediach.

4.6. Osoby 50+ a osoby młode na rynku pracy

Jednym z celów szczegółowych badania było porównanie sytuacji osób 50+ z kategorią osób młodych, stojących u progu kariery zawodowej. Badani określili cechy osób młodych, skonfrontowali je z własnymi i porównali sytuację obu kategorii na rynku pracy.

⁹⁰ B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, *Rynek pracy a osoby 50+...*, op. cit.

Odnosząc się do młodych pracowników, uczestnicy grup fokusowych określili ich mocne i słabe strony. Wśród zalet wymieniali brak zobowiązań, łatwość podejmowania wyzwań, otwartość na nowych ludzi i nową sytuację, energię i spontaniczność. W kwestii umiejętności informatycznych porównanie się z osobami młodymi wypadło na niekorzyść osób 50+. Badani zdają sobie sprawę z przewagi pokoleniowej młodych, ale reagują na nią różnie. Jedni uznają ją za coś naturalnego, dla innych jest ona powodem kompleksów i trudności w adaptacji w nowym miejscu pracy. Z drugiej strony, uczestnicy badania jakościowego określili wady osób młodych na rynku pracy. Głównymi ograniczeniami młodych są: brak rozległej wiedzy, brak doświadczenia i organizacji pracy. Młodym zarzuca się także, że mają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe oraz, że wykonują swoją pracę mniej dokładnie niż starsi. Ciekawy punkt widzenia w kwestii różnic między młodymi i dojrzałymi pracownikami przedstawił badany z wykształceniem wyższym:

Jeśli potrzebujemy kogoś, kto będzie wykonywał nasze polecenia, możemy zatrudnić osobę młodą. Jeśli potrzebujemy kogoś kreatywnego, zatrudnijmy osobę starszą (F1).

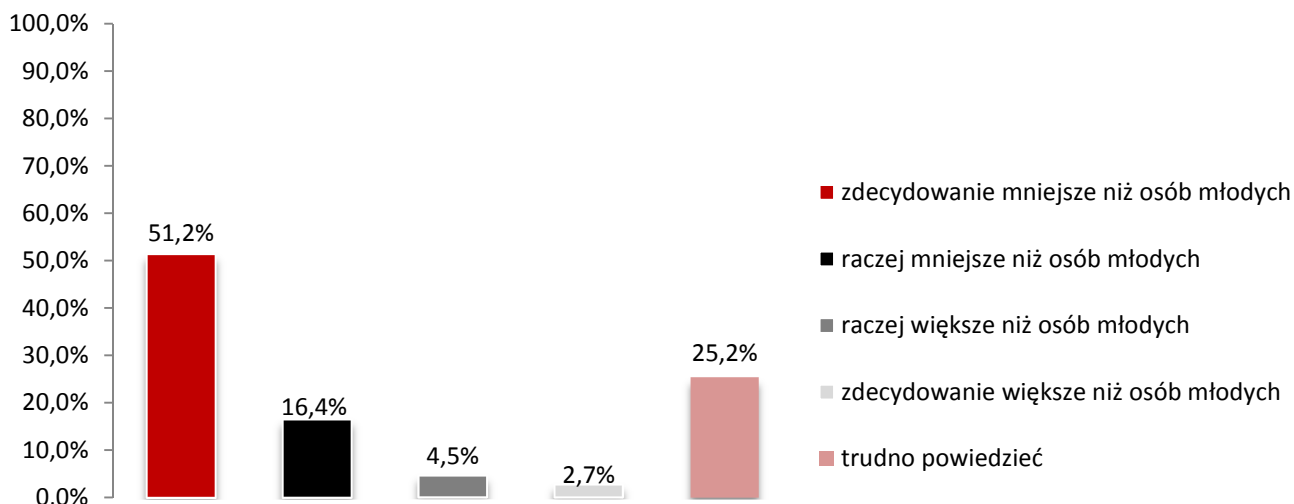
W omawianym aspekcie dokonano oceny sytuacji osób młodych na rynku pracy. Osoby 50+ bardzo dobrze znają sytuację młodych, ponieważ część z nich posiada dzieci, które właśnie wchodzi na rynek pracy. Badani przyznali, że trudna sytuacja na rynku pracy w woj. łódzkim dotyka nie tylko osoby 50+, ale również osoby młode. Uczestnicy wywiadów zwracali uwagę na problem masowej emigracji absolwentów szkół średnich spowodowany brakiem pracy lub niskimi zarobkami oferowanymi przez lokalny rynek pracy:

Moja córka skończyła Politechnikę. W trakcie studiów pojechała do Francji, dostała stypendium, tam została. Chodziła do XII liceum i wszystkie dzieci wyjechały, to jest przerażające (F2).

Moja córka jest naprawdę wykształcona, (...) jedno studia, magister, następnie się doszkalala, później skończyła roczny kurs BHP, teraz skończyła półroczny w Krakowie, (...) i w tej chwili cały czas jest bezrobotna, a ja nie mam jak jej utrzymać (F4).

Osoby starsze, porównując swoje szanse znalezienia zatrudnienia z szansami osób młodych, twierdziły generalnie, że są w gorszej sytuacji. Odsetek osób, które wskazały, że mają zdecydowanie mniejsze szanse niż osoby młode wyniósł 51,2%. Osoby, które odpowiedziały, że ich szanse na zatrudnienie są raczej mniejsze w porównaniu do osób młodych stanowiły 16,4% uczestników badania. Tylko 2,7% respondentów zdecydowanie stwierdziło, że osoby starsze mają przewagę nad osobami młodymi na rynku pracy. Odpowiedzi „raczej większe niż osób młodych” udzieliło z kolei 4,5% badanych. Około 1/4 respondentów nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie (wykres 70).

WYKRES 70. OCENA WŁASNYCH SZANS NA ZNALEZIENIE ZATRUDNIENIA W PORÓWNIANIU Z GRUPĄ OSÓB MŁODYCH, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY (%)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE. N WAŻNYCH=986.

Zdaniem części uczestników wywiadów z wykształceniem ogólnym, młode osoby szybciej znajdą pracę, zwłaszcza jeśli wchodząc na rynek pracy nie mają zobowiązań rodzinnych i finansowych. Tacy kandydaci są atrakcyjni dla pracodawców, gdyż łatwiej zgodzą się na pracę w elastycznych godzinach, w oparciu o umowę o dzieło lub umowę zlecenie. Osoby 50+ uważają, że dzieje się tak, ponieważ młodzi nie myślą jeszcze o emeryturze, w przeciwieństwie do nich. Należy jednak podkreślić, że przynależność do kategorii preferowanej przez pracodawców nie jest jednoznaczna z zadowoleniem osób młodych z przedkładanych propozycji. Wśród badanych z wykształceniem policealnym i średnim pojawiły się nawet sugestie o manipulowaniu niedoświadczonymi pracownikami i oferowaniu im najniższych wynagrodzeń przez pracodawców.

Badanych poproszono o ustosunkowanie się do dwóch kontrowersyjnych stwierdzeń, w których porównywano młodych i starszych pracowników. Pierwsze stwierdzenie brzmiało: „Osoby po 50 roku życia są gorszymi pracownikami niż osoby młode”, a drugie: „Gdy nie ma wystarczająco dużo miejsc pracy, osoby młode mają większe prawo do pracy niż osoby w wieku 50+”. Obie tezy zostały odrzucone przez większość uczestników wywiadów, jednak druga teza nieco bardziej podzieliła badanych.

Osoby, które się z nią nie zgadzały, odrzucały generalnie stosowanie kryterium wieku w kwestii zatrudnienia. Przekonywali, że prawo do uzyskania miejsca pracy powinno być uzależnione od kompetencji kandydatów. Inni argumentowali, że dojrzały pracownik jest doświadczonym fachowcem, a młody człowiek dopiero się wdraża, a jeszcze inni przekonywali, że to osoby starsze mają większe prawo do pracy, bo trudniej im znaleźć pracę i mają mniejsze perspektywy:

Młodzi dobrze sobie radzą, my gorzej dajemy sobie radę z szukaniem pracy. Czy my tutaj wszyscy pojedziemy do Anglii, do Niemiec do roboty!? Nie! (F4).

Wśród uczestników pojawiły się również argumenty przemawiające za słusznością tego stwierdzenia. Część badanych uzależniała jego słuszność od sytuacji życiowej konkretnych osób. W przypadku, gdy osoba starsza poszukuje pracy, będąc na emeryturze lub rencie i rywalizuje z osobą młodą, która utrzymuje dzieci

i nie posiada żadnego dochodu, wówczas większe prawo do pracy badani przyznają osobie młodej. Jedna z kobiet sformułowała swoją opinię w następujący sposób:

Pracowałam, gdy w ostatnich latach przyszło bardzo dużo ludzi do pracy po studiach i nie było dla nich pracy. Byli po różnych kierunkach. Jeśli osoba naprawdę może odejść na emeryturę to powinna to zrobić, by zrobić miejsce młodemu. Szkoda mi po prostu tych młodych ludzi (F2).

Mimo przeświadczenia, że ich sytuacja na rynku pracy jest gorsza, badani dostrzegali także problemy osób młodych, które wkraczają na rynek pracy. Osoby 50+ potrafiły wskazać cechy, które dają im przewagę nad młodymi – m.in. doświadczenie i szacunek do pracy, ale również cechy, których w przeciwieństwie do młodych im brakuje – m.in. kompetencje informacyjno-komunikacyjne. Różnorodność pracowników, wynikająca z ich wieku może stanowić szansę wzajemnego uzupełnienia umiejętności i usuwania ograniczeń obu kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Poprawie sytuacji na rynku pracy obu grup może służyć promowanie w przedsiębiorstwach idei zarządzania wiekiem. Osoby starsze są w takich przedsiębiorstwach doceniane ze względu na wiedzę i doświadczenie, które przekazują młodszym pracownikom (tzw. *mentoring*), pozytywnie wpływają na kształtowanie i podtrzymywanie więzi międzypokoleniowych w zespołach pracowniczych. Promowanie różnorodności powinno stać się jednym z głównych elementów kampanii informacyjno-promocyjnej skierowanej do pracodawców z woj. łódzkiego. Ważną rolę w promowaniu idei zarządzania wiekiem mogłyby odegrać m.in. organizacje zrzeszające pracodawców w regionie.

5. Wnioski i rekomendacje z badania

W tej części przedstawiono główne wnioski wynikające z badania wraz z weryfikacją postawionych hipotez badawczych. Drugim istotnym elementem jest zbiór rekomendacji wypracowanych na podstawie badania, które zestawiono w formie tabelarycznej.

5.1. Podsumowanie wyników badań

Przeprowadzone badanie „Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia” pozwala na sformułowanie wniosków, kluczowych z punktu widzenia założeń badawczych.

Materiał zgromadzony w badaniu ilościowym i jakościowym pozwala wnioskować, że aktualna sytuacja kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy woj. łódzkiego jest trudna, a tym samym dokonać potwierdzenia hipotezy badawczej na ten temat. Badani byli co do tego prawie jednogłębni – 85,6% respondentów oceniło tę sytuację jako złą, a 83,9% badanych uznało, że możliwości znalezienia pracy w zawodzie są małe. Mimo tego, że statystyki dotyczące poziomu zatrudnienia kobiet i mężczyzn, zaprezentowane w rozdziale 2 wskazywały na gorszą sytuację kobiet, z przeprowadzonego badania wynika, że nieznacznie gorsza sytuacja na rynku pracy dotyczy mężczyzn. Stabilną pracę posiadało 58,5% badanych kobiet i 50,5% badanych mężczyzn, a fakt pozostawania bez pracy potwierdziło 14,5% respondentek i 22,8% respondentów. Poza tym kobiety oceniały swoją sytuację materialną relatywnie lepiej niż mężczyźni. Lepsza sytuacja kobiet może być związana z wyższym poziomem wykształcenia kobiet, które uczestniczyły w badaniu. Osoby lepiej wykształcone oceniły ogólną sytuację na rynku pracy lepiej niż osoby z niższym poziomem wykształcenia. Ponadto z badania wynika, że kobiety lepiej radzą sobie z obsługą komputera oraz ze znajomością języków obcych, co w pozytywny sposób wpływa na ich sytuację na rynku pracy. Warto podkreślić, że sytuacja materialna w większym stopniu zależy jednak od statusu na rynku pracy, ponieważ osobom bezrobotnym 50+, nieposiadającym dochodu z pracy żyje się dużo gorzej niż osobom pracującym.

Sytuację osób 50+ na rynku pracy kształtują zarówno czynniki zewnętrzne (m.in. kondycja rynku pracy, liczba wolnych miejsc pracy i postawy pracodawców), jak i wewnętrzne (m.in. stan zdrowia, kwalifikacje, motywacje). Trudno jednak określić stopień oddziaływania poszczególnych czynników. Badanie wykazało natomiast, że istotnym czynnikiem kształtującym sytuację osób 50+ na rynku pracy jest wykształcenie osób 50+. Im niższe wykształcenie mają badani, tym gorzej oceniają szanse na znalezienie zatrudnienia w swoim zawodzie. Negatywne oceny były udziałem 75,2% badanych z wykształceniem wyższym, 88,7% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 86,9% osób z wykształceniem podstawowym. Zogniskowane wywiady grupowe, przeprowadzone wśród osób reprezentujących różne poziomy wykształcenia również wykazały odmienną postaw, które mogą przekładać się na sytuację badanych. Wśród osób z wykształceniem ogólnym bardziej zauważalna była np. niepewność, a wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym – gotowość do podjęcia działań w celu znalezienia pracy. Zewnętrzne czynniki, w negatywny sposób kształtujące sytuację osób 50+, to przede wszystkim brak ofert pracy, likwidacja zakładów pracy i zwolnienia grupowe, a także preferowanie przez pracodawców zatrudniania osób młodych.

Potwierdzona została hipoteza mówiąca o tym, że osoby 50+ cechuje zniechęcenie i brak wiary w możliwość znalezienia zatrudnienia, co rzutuje na ich pozycję na rynku pracy. Dowodem na to są m.in. wyniki, w których łącznie 79,8% pracujących uznało, że znalezienie pracy podobnej do obecnej byłoby trudne, a łącznie 87% bezrobotnych stwierdziło, że ich szanse na znalezienie pracy w najbliższym czasie są małe. Na podstawie badania jakościowego zdiagnozowano natomiast wysoki poziom niepewności i lęku, które pojawiają się w kontekście poszukiwania pracy. Badani obawiają się, że ich starania o pracę nie przyniosą rezultatu, a w przypadku zatrudnienia, obawiają się z kolei, że nie spełnią wymagań pracodawcy lub że zostaną odrzuceni przez innych pracowników. Bezrobotni nie wierzą, że ich sytuacja się zmieni, a brak propozycji zatrudnienia podczas wizyt w urzędach pracy dodatkowo ich zniechęca. Podobne ograniczenia zostały wskazane w badaniach⁹¹ zrealizowanych wśród osób bezrobotnych i pracujących w wieku 50+ z terenu woj. zachodniopomorskiego, w których osoby 50+ określały siebie jako mało atrakcyjne dla pracodawców, przyzwalając tym samym na gorsze traktowanie ich na rynku pracy.

Bezrobotni deklarowali, że są gotowi podjąć pracę, która będzie wymagać od nich przekwalifikowania. Taką postawę przejawiało 74,5% bezrobotnych respondentów w badaniu ilościowym, a także wielu badanych uczestników wywiadów. W związku z tym należy odrzucić hipotezę na temat niskiej gotowości osób 50+ do podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Trzeba jednak zwrócić uwagę na niski poziom aktywności edukacyjnej osób 50+ w ostatnich pięciu latach (w wieku dojrzałym) stwierdzony w badaniu, który świadczy o tym, że deklarowana gotowość do przekwalifikowania może nie mieć przełożenia na praktykę.

Wielu bezrobotnych przejawiało niewielkie oczekiwania względem przyszłej pracy – 61,3% badanych wyraziło gotowość podjęcia każdej pracy, która zostanie im zaoferowana, bez względu na to, czy będzie fizyczna, czy umysłowa. Jednak z uwagi na fakt zbliżania się do wieku emerytalnego, badani bezrobotni chcieliby otrzymać umowę o pracę na pełen etat. Ich stosunek do elastycznych form zatrudnienia jest krytyczny. W opiniach badanych, umowa o dzieło lub umowa zlecenie jest korzystna tylko dla pracodawcy, który dąży do obniżania kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Większość badanych ma za sobą doświadczenia w postaci założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Motywy do podjęcia działalności przez osoby 50+ miały przede wszystkim podłoże finansowe. Badani nie korzystali jednak z dotacji na rozpoczęcie działalności. Jak wynika z badania, co piąty respondent zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, co może świadczyć o niepowodzeniach na tym polu. Kilku uczestników wywiadów doświadczyło bankructwa firmy, którego przyczyną była generalnie trudna sytuacja na rynku. Ryzyko związane z założeniem firmy, nie będzie z pewnością zachęcać do podjęcia pracy na własny rachunek osób 50+, które są pełne lęku i obaw o przyszłość i szukają stabilnego zajęcia do czasu przejścia na emeryturę. W związku z tym potwierdza się hipoteza na temat niechęci osób w wieku 50+ do podjęcia działalności gospodarczej.

W badaniu uzyskano wyniki wskazujące na zróżnicowany poziom mobilności zawodowej osób 50+. W badaniu ilościowym uzyskano wyniki wskazujące na słusność tezy o ograniczonej mobilności, przejawiającej się nieczęstymi zmianami miejsca pracy lub zawodu w ciągu życia. Jedynie 18,2% badanych

⁹¹ Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Raport końcowy z badań, Poznań 2012.

zmieniło miejsce zatrudnienia w ciągu ostatnich lat. Wśród osób, które zmieniły pracę najwięcej było takich, które zrobiły to jednokrotnie. Ponadto tylko 24,2% wszystkich badanych osób 50+ deklaroowało, że w pewnym momencie swojej kariery, wykonywało jednocześnie pracę dla kilku pracodawców. Jednakże w grupie uczestników wywiadów grupowych pojawiły się takie osoby, których ścieżki zawodowe były zmienne i niezwykle różnorodne. Jeden z mężczyzn przyznał, m.in., że w ciągu ostatnich czterech lat zmieniał miejsce pracy 12-14 razy. Nie był to odosobniony przypadek wśród wszystkich badanych uczestniczących w zogniskowanych wywiadach grupowych.

Weryfikacja hipotezy na temat kluczowej roli tzw. znajomości w znalezieniu zatrudnienia przez osoby 50+ okazała się być zadaniem złożonym. W badaniu ilościowym pracujący respondenci ocenili wpływ poszczególnych elementów na zatrudnienie w obecnym miejscu pracy. Okazało się, że największy wpływ na zatrudnienie miały umiejętności zawodowe oraz doświadczenie pracownicze. Na skali 1-5, wymienione czynniki zatrudnialności otrzymywały najwyższe noty, których średnie oscylowały wokół wartości 3,6. Niżej oceniony został wpływ takich aspektów, jak ukończone kursy i szkolenia (2,79) oraz posiadane certyfikaty i dyplomy (2,47). Znajomości były jednym z najniższej ocenianych czynników (2,45). Jednakże na pytanie o to, w jaki sposób badani znaleźli obecną lub ostatnią pracę, respondenci najczęściej odpowiadali, że pracę zawdzięczają informacjom uzyskanym od znajomych i rodziny. Taka rozbieżność może wynikać z faktu, iż w pierwszym pytaniu badani zostali poproszeni o ocenę wpływu z góry ustalonych czynników, a w drugim mieli możliwość samodzielnego wskazania sposobów znalezienia pracy. Poza tym, w pierwszym pytaniu mogli oceniać kryteria zastosowane przez pracodawcę, a nie, tak jak w drugim przypadku, sposób znalezienia pracy. Tego typu niuanse skłaniają do wzięcia pod uwagę przede wszystkim odpowiedzi na pytanie drugie. Ponadto wielokrotne podkreślanie znaczenia znajomości przy poszukiwaniu pracy przez uczestników badań jakościowych zdecydowało o potwierdzeniu wskazanej hipotezy.

W toku badań potwierdziła się hipoteza mówiąca o tym, że osoby 50+ otrzymują wynagrodzenie poniżej swoich oczekiwań. Większość pracujących badanych (55,8%) nie zgodziła się ze stwierdzeniem wskazującym na zadowolenie z zarobków. Zadowolonych było łącznie 33,7% pracujących. W zogniskowanych wywiadach grupowych kwestie finansowe również stanowiły główny czynnik generujący ich niezadowolenie z wykonywanej pracy. Osoby 50+ chciałyby otrzymywać wyższe wynagrodzenie, aby podnieść swój standard życia. Obecnie, jeden na czterech pracujących badanych wskazuje, że jego rodzinie żyje się skromnie i jej członkowie muszą liczyć się z wydatkami na co dzień, a około 5% pracujących twierdzi, że żyją bardzo biednie i mają problem z zaspokojeniem nawet podstawowych potrzeb.

Jak wskazywały cytowane badania CBOS⁹², poziom zadowolenia osób 50+ z pracy, jest w wymiarze samorealizacyjnym istotnie wyższy niż w stabilizacyjnym. W badaniu „Stare czy nowe kwalifikacje...” uzyskano wyniki wpisujące się w tą tendencję. Respondenci częściej byli zadowoleni z aspektów samorealizacyjnych – 49,9% pracujących stwierdziło, że ich praca jest interesująca, 59,2% pracujących zgodziło się ze stwierdzeniem, że praca pozwala wykorzystać posiadane kwalifikacje, a 78,8% pracujących stwierdziło, że zadania, które wykonują w pracy są ważne i mają sens. Z kolei cechy pracy wpływające na poczucie stabilizacji badanych otrzymywały niższe wskaźniki zgodności – 33,7% pracujących potwierdziło, że

⁹² *Zadowolenie z pracy i jej oceny*. Komunikat z badań, CBOS, 2013.

praca daje im dobre zarobki, a 33,9% pracujących zgodziło się ze stwierdzeniem, że praca wiąże się z atrakcyjnymi świadczeniami. Mimo tego, że większość pracujących (65,4%) stwierdziła, że ich praca daje poczucie stabilizacji, nie można uznać zadowolenia w wymiarze stabilizacyjnym za wyższe niż w wymiarze samorealizacyjnym. Wyniki przedmiotowych badań przełamały jednak powszechną opinię na temat niskiego stopnia zadowolenia osób 50+ z wykonywanej pracy – ponad 3/4 wszystkich pracujących respondentów przejawiało ogólne zadowolenie z pracy. Badanie wykazało również, że nieznacznie wyższy poziom zadowolenia z pracy przejawiają kobiety, a także osoby z wykształceniem wyższym. Jeszcze wyraźniej zaznaczyły się różnice między poziomem zadowolenia z pracy ze względu na formę zatrudnienia. W związku ze zdiagnozowaną potrzebą stabilizacji zawodowej osób starszych, najbardziej zadowoleni z pracy byli badani pracujący na pełen etat, a najmniej – prowadzący własną działalność i pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kolejnym wnioskiem wynikającym z badań przeprowadzonych w woj. łódzkim jest przeświadczenie osób 50+ o tym, że ich sytuacja na rynku pracy jest gorsza niż osób młodych. Ponad połowa badanych (51,2%) uznała, że ich szanse na znalezienie zatrudnienia są zdecydowanie mniejsze, a dodatkowo 16,4% wskazało, że są one raczej mniejsze. Na tej podstawie potwierdzono hipotezę badawczą, mówiącą o tym, że sytuacja osób młodych, wchodzących dopiero na rynek pracy, przedstawia się korzystniej niż sytuacja na rynku pracy osób 50+. Co ciekawe, osoby starsze nie twierdzą, że sytuacja młodych mieszkańców województwa jest dobra, uważają jednak, że i tak jest lepsza od ich sytuacji. O niekorzystnej sytuacji młodych na rynku pracy świadczy m.in. przytaczany przez uczestników wywiadów problem masowej emigracji młodzieży poszukującej zatrudnienia. W opinii uczestników wywiadów grupowych, młode osoby szybciej znajdą pracę, zwłaszcza jeśli wchodząc na rynek pracy nie mają zobowiązań rodzinnych i finansowych. Młodzi są bowiem bardziej skłonni pracować w elastycznym wymiarze czasowym, w oparciu o umowę o dzieło lub umowę zlecenie. Badani sugerują jednak, że często staje się to powodem wykorzystywania młodych pracowników przez pracodawców, którzy oferują im najniższe wynagrodzenia i nie dają szans na gromadzenie środków na przyszłą emeryturę. Wyniki uzyskane w aspekcie porównania sytuacji osób dojrzałych i osób młodych są zgodne z przywoływanymi wynikami badania IPSOS⁹³, w których przedstawiciele instytucji rynku pracy określili kategorię bezrobotnych 50+ jako tę, której sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza niż osób młodych. Ci badani uznali, że głównymi przyczynami tego typu nierówności szans są: dyskryminacja ze względu na wiek, brak odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, jak też nieumiejętność dostosowania się do nowych realiów. Uzyskane wyniki badań skłaniają do promowania w przedsiębiorstwach rozwiązań wpisujących się w ideę zarządzania wiekiem, w celu efektywnego wykorzystania różnorodnych cech obu kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – osób do 25 roku życia i osób po 50 roku życia.

Hipoteza, która mówi, że osoby 50+ doświadczają dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek, również uzyskała w toku badań potwierdzenie. Blisko 1/3 badanych osób 50+ potwierdziła, że podczas poszukiwania pracy miała wrażenie, że mimo spełniania wszystkich wymagań związanych z kwalifikacjami, nie otrzymała posady ze względu na swój wiek. Jeden na pięciu badanych nie wskazał jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, a nie doświadczyło dyskryminacji 47,6% badanych. Badanie jakościowe dostarczyło konkretnych przykładów niechęci pracodawców do zatrudniania osób starszych. W niektórych przypadkach

⁹³ B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, *Rynek pracy a osoby 50+...*, op. cit.

pracodawcy wprost informowali o preferencjach dotyczących wieku kandydata. Z punktu widzenia badanych, pracodawcy kierują się stereotypami, co przekłada się na niekorzystną sytuację osób 50+ w woj. łódzkim. Pracodawcy z woj. łódzkiego prezentują tym samym postawy zdiagnozowane w cytowanym badaniu IPSOS dla Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce⁹⁴, w którym przedstawiciele firm, mając do wyboru zatrudnienie osoby młodej, a osoby z takimi samymi kwalifikacjami po 50 roku życia, skłaniali się bardziej do zatrudnienia osoby młodej. Młody kandydat zostałby wybrany przez 52%, a starszy przez 23% przedstawicieli firm.

Ogólna samoocena badanych w zakresie umiejętności obsługi komputera i technologii informacyjno-komunikacyjnych jest bardzo zróżnicowana. Odnotowano zbliżony udział osób, które oceniły swoje umiejętności pozytywnie i tych, które oceniły je krytycznie. Kompetencje komputerowe badanych są ograniczone ze względu na rodzaj wykonywanych czynności. Badani częściej potrafią wykorzystywać podstawowe funkcje komputera niż korzystać ze specjalistycznego oprogramowania. Około 1/3 badanych korzysta z komputera w codziennej pracy, używając przeważnie programów do edycji tekstu, arkuszy kalkulacyjnych oraz programów do tworzenia prezentacji. Część badanych posługuje się specjalistycznym oprogramowaniem wykorzystywanym w pracy w poszczególnych zawodach, jednak ograniczona liczba tych badanych pozwala potwierdzić hipotezę mówiącą o tym, że osoby 50+ w pracy rzadko korzystają ze specjalistycznego oprogramowania komputerowego.

Osoby 50+ wykazują się nie tylko ograniczoną znajomością programów komputerowych, ale również niedostateczną znajomością języków obcych. Ponad połowa badanych (56,7%) nie potrafi porozumieć się w żadnym języku obcym. Pozostali wskazywali na znajomość przede wszystkim języka rosyjskiego, niemieckiego i angielskiego. Uczestnicy wywiadów grupowych potwierdzali, że rzadziej niż osoby młodsze są wyposażeni w odpowiednie kompetencje językowe i komputerowe, jednak poziom znajomości tych umiejętności jest różnicowany przez wykształcenie – im niższy poziom wykształcenia, tym niższy poziom kompetencji komputerowych i językowych. W związku z ograniczoną znajomością języków obcych oraz obsługi komputera istnieje konieczność proponowania osobom po 50 roku życia oferty edukacyjno-szkoleniowej, uwzględniającej nabywanie tego rodzaju kompetencji. Ułatwienie dostępu oraz zachęcanie do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym mogą bowiem stanowić realną szansę na poprawę sytuacji osób 50+ na rynku pracy, w tym także aktywizację bezrobotnych.

Większość badanych nie planuje wcześniejszego przejścia na emeryturę. Zamiar taki, przed osiągnięciem wieku emerytalnego, zadeklarowało 18,8% badanych. Wśród najczęstszych powodów planowanego przejścia na wcześniejszą emeryturę podawano względy zdrowotne, chęć odpoczynku po wielu latach pracy, wiek oraz trudną sytuację na rynku pracy. W badaniu jakościowym pojawiały się wypowiedzi sprzeczne ze stwierdzeniem, że osoby 50+ są tak naprawdę zmęczone i wolałyby już odpocząć. W związku z charakterem zgromadzonych opinii, nie ma podstaw do potwierdzenia hipotezy na temat chęci osób 50+ do jak najwcześniejszego przejścia na emeryturę.

⁹⁴ Ibidem.

5.2. Rekomendacje

Na podstawie wniosków wynikających z przeprowadzonych badań przygotowano zestaw rekomendacji, których celem jest poprawa sytuacji osób po 50 roku życia na rynku pracy w woj. łódzkim.

L.p.	Obserwacja	Rekomendacja	Odbiorcy rekomendacji	Sposoby/metody/instrumenty wdrożenia rekomendacji
1.	Aktualna sytuacja kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w woj. łódzkim jest bardzo trudna. Potwierdzają to zarówno dane statystyczne, jak też opinie i oceny osób 50+ (zarówno bezrobotnych, jak też pracujących).	Kompleksowe i długofalowe wsparcie osób 50+ pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy; uwzględnianie sytuacji osób 50+ w lokalnych strategiach i programach rozwoju; realizacja celu zapisanego w <i>Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020</i> , który dotyczy wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewnienia lepszej jakości funkcjonowania osób starszych.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, instytucje rynku pracy w woj. łódzkim (w szczególności publiczne służby zatrudnienia), instytucje pomocy społecznej w woj. łódzkim, jednostki samorządu terytorialnego (w szczególności samorządy powiatów).	Lokalne strategie działania na rzecz poprawy sytuacji osób 50+ na regionalnym rynku pracy. Bardziej pogłębione, zindywidualizowane i innowacyjne metody wsparcia bezrobotnych m.in. przez doradztwo zawodowe oferowane przez publiczne służby zatrudnienia. W kontekście planowanej przez MPiPS reformy funkcjonowania urzędów pracy zakładającej m.in. kategoryzację bezrobotnych i oferowanie zindywidualizowanego wsparcia poprzez funkcję doradcy klienta (szczególnie użyteczne powinny okazać się takie narzędzia, jak np. Indywidualny Plan Działań, EEG Biofeedback ⁹⁵ czy Jobcoaching ⁹⁶).

⁹⁵ Jest to grupa oddziaływań terapeutycznych wykorzystujących narzędzia elektroniczne lub elektromechaniczne do dokładnego pomiaru procesów fizjologicznych, w celu przekazania pacjentowi i jego terapeutce informacji zwrotnych, które mają służyć wzrostowi świadomości własnej aktywności nerwowo-mięśniowej i aktywności układu autonomicznego, co dokonuje się w formie analogowych lub binarnych słuchowych i/lub optycznych sygnałów zwrotnych. Przeprowadzony profesjonalnie biofeedback ma pomóc pacjentowi rozwinąć większą świadomość i kontrolę nad procesami fizjologicznymi, które normalnie są poza świadomością i poza kontrolą (np. koncentracji, poprawy pamięci, wsparcia procesu uczenia się i zapamiętywania). Metoda EEG Biofeedback znajduje zastosowanie m.in. w psychologii i psychoterapii, w fizjoterapii, sporcie czy biznesie. Metoda ta umożliwia np. doradcom zawodowym wykorzystanie narzędzi, które – dzięki rozwojowi neuropsychologii, elektroniki i informatyki – wspierają nie tylko proces analizy i diagnozowania, ale także utrwalają pozytywne zmiany zachodzące w procesie doradczym mającym na celu aktywizację zawodową. Źródło: N.M. Schwartz, M.S. Schwartz, F. Andrasik, *Definitions of Biofeedback and Applied Psychophysiology*. w: M.S. Schwartz, F. Andrasik (red.), *Biofeedback. A Practitioner's Guide*, The Guilford Press, New York, London 2003, s. 35 (tłum. I. Kozak)

⁹⁶ „Jobcoaching jest jedną z metod coachingu. Głównym zadaniem job coachingu jest pomoc jednostkom w dostosowaniu się do środowiska pracy, udzielenie wsparcia w trakcie przyswajania umiejętności niezbędnych do podjęcia konkretnej pracy, a także motywowanie, udzielenie pomocy i porady w sytuacji, gdy jednostka wykazuje chęć dokonania zmian w życiu (zatem nie tylko pomoc w uzyskaniu zatrudnienia, ale również wsparcie podczas adaptacji w nowym miejscu pracy). Metoda job coaching bierze pod uwagę wszelkie indywidualne kwestie związane z osobą, takie jak: jej zachowania i przekonania, a przede wszystkim istotne czynniki środowiskowe oraz indywidualne umiejętności jednostki. Dzięki temu znacznie łatwiej udzielić wsparcia i pomocy osobie

2.	<p>Sytuacja finansowa osób 50+ w woj. łódzkim jest niekorzystna. Ponadto osoby 50+, które tracą zatrudnienie są szczególnie zagrożone długotrwałym bezrobociem. Powoduje to wzrost obciążeń finansowych sektora publicznego z tytułu konieczności zapewnienia opieki socjalnej.</p>	<p>Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób 50+ w woj. łódzkim; oferowanie bezpłatnych form aktywizacji. Podejmowanie działań służących podtrzymaniu aktywności zawodowej osób 50+.</p> <p>Integracja instytucji rynku pracy i pomocy społecznej oraz ich ścisła współpraca. Pozwoli to przeciwdziałać patologicznym sytuacjom, w których osobie 50+ o wiele bardziej opłaca się być nieaktywną zawodowo, mimo że zarówno kwalifikacje, jak i stan zdrowia umożliwiają podjęcie zatrudnienia. W tym kontekście niezbędna jest także reforma systemu świadczeń socjalnych i zasiłków dla bezrobotnych oraz indywidualizacja kryteriów przyznania pomocy przez powiązanie ich z instrumentami aktywnego przeciwdziałania bezrobociu.</p> <p>Zatrzymanie na rynku pracy większej liczby pracowników, a co za tym idzie zwiększenie</p>	<p>Parlament RP, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, jednostki samorządu terytorialnego, instytucje rynku pracy w woj. łódzkim (w szczególności publiczne służby zatrudnienia), instytucje pomocy społecznej, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe.</p>	<p>Zmiana obowiązujących przepisów prawnych z zakresu pomocy społecznej oraz promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy (m.in. reforma PUP proponowana przez MPiPS). Strategia na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób 50+ w woj. łódzkim. Programy aktywizujące zawodowo dedykowane osobom 50+.</p>
----	---	--	--	---

nieprzystosowanej w próbie zaadaptowania się w środowisku pracy”. Por. *Rozwiązania job coaching i ich efektywność w Europie i USA, oraz Raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu pt. Job coaching jako narzędzie aktywizujące osoby 45+ na terenie województwa wielkopolskiego*, 1/POKL/6/D.1.1/10 realizowanego przez Centrum Doradztwa Unijnego i Doradztwo Społeczne i Gospodarcze [za: M. Wojtkowiak, *Mocne i słabe strony oraz potencjał osób 50+ w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy*, w: K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red.), 2013, *Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, M-Druk, Poznań].

		<p>wskaźnika zatrudnienia, wymaga zatem nie tylko aktywniejszej polityki zatrudnienia, ale także unowocześnienia systemów zabezpieczenia społecznego.</p>		
3.	<p>Sytuacja na rynku pracy osób 50+ z niskim poziomem wykształcenia jest gorsza niż lepiej wykształconych osób 50+.</p>	<p>Różnicowanie wsparcia dla osób 50+ w zależności od wykształcenia i kwalifikacji grupy docelowej; podniesienie kwalifikacji i umiejętności osób z niskim poziomem wykształcenia; promowanie kształcenia ustawicznego. Należy również przesunąć część środków finansowych będących w dyspozycji instytucji rynku pracy z mało popularnych i skutecznych metod aktywizacji w tej kategorii wiekowej, np. szkoleń grupowych, na te najbardziej skuteczne - staże, doposażenie nowego stanowiska pracy, szkolenia indywidualne. Zwiększyć należy ilość projektów o charakterze modułowym – szkoleń połączonych ze stażem i doradztwem zawodowym.</p>	<p>Instytucje rynku pracy w woj. łódzkim (szczególnie publiczne służby zatrudnienia), instytucje pomocy społecznej w woj. łódzkim.</p>	<p>Kursy, szkolenia dostosowane do potrzeb rynku pracy oraz uwzględniające stopień przyswajania wiedzy osób 50+ o niskich kwalifikacjach, staże zawodowe. Programy aktywizujące zawodowo dedykowane osobom 50+.</p>
4.	<p>Wśród głównych przyczyn bezrobocia osób 50+ należy wskazać m.in. na brak ofert pracy, likwidację zakładów pracy i zwolnienia grupowe.</p>	<p>Inwestowanie w nowe miejsca pracy, tworzenie przyjaznego środowiska dla pracodawców w woj. łódzkim m.in. poprzez tworzenie specjalnych stref ekonomicznych,</p>	<p>Jednostki samorządu terytorialnego, pracodawcy i organizacje zrzeszające pracodawców.</p>	<p>Ulgi podatkowe dla przedsiębiorców; kampania promocyjna woj. łódzkiego jako regionu przyjaznego dla pracodawców.</p>

		wykorzystujących specyfikę i potencjał woj. łódzkiego, stworzenie spójnego i czytelnego systemu zachęt dla przedsiębiorców zatrudniających bezrobotnych 50+ oraz rozpowszechnienie tej wiedzy wśród organizacji pracodawców, przedsiębiorców i instytucji rynku pracy.		
5.	Niefektywna polityka preferencji dla potencjalnych pracodawców zatrudniających osoby 50+ oraz generalny brak stosowania przez służby zatrudnienia odpowiednich do potrzeb tej kategorii wiekowej narzędzi aktywizacji. Prowadzenie niektórych działań aktywizacyjnych (zwłaszcza w zakresie poradnictwa zawodowego czy wsparcia psychologicznego) jest mało efektywne z uwagi na niewystarczającą liczbę doradców zawodowych w stosunku do skali zapotrzebowania – zarówno pod względem ilości porad, ich pogłębienia, dopasowania do sytuacji czy możliwości konkretnego bezrobotnego, jak i czasu poświęcanego na spotkanie z klientem.	Wprowadzenie systemu zachęt/programów dla pracodawców opartych na minimalizowaniu kosztów pracowniczych przy zatrudnianiu osób 50+. Stosowanie nowych, zindywidualizowanych i innowacyjnych form wsparcia doradztwa zawodowego w urzędach pracy. Zwiększenie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, instytucje rynku pracy (w szczególności publiczne służby zatrudnienia).	Bardziej pogłębione, zindywidualizowane i innowacyjne metody wsparcia bezrobotnych m.in. przez doradztwo zawodowe oferowane przez publiczne służby zatrudnienia. W kontekście planowanej przez MPiPS reformy funkcjonowania urzędów pracy zakładającej m.in. kategoryzację bezrobotnych i oferowanie zindywidualizowanego wsparcia poprzez funkcję doradcy klienta
6.	Osoby 50+ cechuje niepewność, lęk i brak wiary we własne możliwości. Skutki bezrobocia wśród tej kategorii wiekowej, szczególnie mocno wpływają na obniżenie poczucia własnej wartości, wiary we własne umiejętności oraz generalnie motywację do poszukiwania pracy, przekwalifikowania się, czy nauki, a więc kluczowe czynniki zwiększające szanse na zatrudnienie.	Tworzenie zindywidualizowanego wsparcia dla osób bezrobotnych 50+, obejmującego profesjonalne doradztwo zawodowe oraz szkoleniowe, indywidualne wsparcie psychologiczne dla osób 50+.	Instytucje rynku pracy (w szczególności publiczne służby zatrudnienia), doradcy zawodowi, trenerzy personalni.	Indywidualne Plany Działania. Warsztaty psychologiczne dla osób 50+, zajęcia z aktywnego poszukiwania pracy, z kreowania wizerunku, autoprezentacji oraz treningi motywacyjne. Zastosowanie metod EEG Biofeedback i Jobcoaching w aktywizacji osób bezrobotnych 50+.
7.	Osoby 50+ przejawiają niski poziom aktywności edukacyjnej. Znaczna przewaga krótkich szkoleń jako najbardziej popularnej formy podnoszenia kwalifikacji, może świadczyć o szczególnej postawie osób wieku 50+ wobec kształcenia. Postawa ta polega na dążeniu do podniesienia kwalifikacji w swoim	Tworzenie oferty edukacyjnej skierowanej specjalnie dla osób 50+, dostosowanie oferty do potrzeb lokalnego rynku pracy,	Instytucje rynku pracy w woj. łódzkim, pracodawcy, placówki edukacyjne w woj. łódzkim,	Realizacja projektów obejmujących kursy, szkolenia i warsztaty dla osób 50+, przygotowanie zawodowe dorosłych; płatne urlopy dla pracowników, którzy decydują się na doksztalcenie. Badania

	zawodzie, a w mniejszym stopniu na chęci przekwalifikowania się do wykonywania innego zawodu (po utracie pracy paradoksalnie dochodzi zatem do zmniejszenia gotowości do podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji przez osoby 50+).	umożliwienie bezpłatnego korzystania z oferty edukacyjnej; promocja kształcenia ustawicznego. Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań edukacyjnych osób 50+.	organizacje pozarządowe.	diagnozujące luki kompetencyjne i potrzeby szkoleniowe bezrobotnych 50+.
8.	Osoby 50+ przejawiają krytyczny stosunek wobec elastycznych form pracy.	Promowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu aktywizacji zawodowej wśród osób 50+. Popularyzacja idei <i>flexicurity</i> .	Instytucje rynku pracy w woj. łódzkim, organizacje pracodawców.	Kampanie promujące i upowszechniające elastyczne formy zatrudnienia wśród osób 50+ oraz pracodawców z woj. łódzkiego.
9.	Osoby 50+ są zatrudniane mniej chętnie niż osoby młode. Kwalifikacje zawodowe osób 50+ niejednokrotnie okazują się nieaktualne. Kolejną barierą bywają oczekiwania finansowe rozbieżne z wysokością wynagrodzeń, które pracodawcy są skłonni zapłacić, czy formą prawną proponowanego stosunku pracy.	Promowanie wśród pracodawców z woj. łódzkiego idei zarządzania wiekiem. Budowanie wizerunku pracowników 50+ jako kapitału zwiększającego konkurencyjność przedsiębiorstwa. Przeciwdziałanie negatywnym stereotypom na temat pracowników 50+. Zmiana postrzegania osób 50+ jako mało wydajnych, mających problemy zdrowotne oraz niechętnych zmianom i podejmowaniu aktywności szkoleniowo – edukacyjnej. Podtrzymywanie przez same osoby 50+ kontaktów i więzi społecznych z osobami funkcjonującymi na rynku pracy. Elementem polityki rynku pracy, którego wpływ na bezrobocie wśród osób 50+ należy wnikliwie przeanalizować, jest	Parlament RP, pracodawcy i organizacje zrzeszające pracodawców, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, instytucje rynku pracy z woj. łódzkiego, organizacje pozarządowe.	Akty prawne (zmiana zapisów Kodeksu Pracy). Ulgi i zachęty dla pracodawców zatrudniających osoby 50+. Kampania informacyjna na temat zarządzania wiekiem i roli doświadczonych pracowników w rozwoju firm (skierowana do pracodawców). Kampanie społeczne przeciwdziałające negatywnym stereotypom na temat osób 50+ na rynku pracy.

		<p>kwestia zmiany przepisów prawnych. Niektóre z nich paradoksalnie mogą wpływać na pogorszenie sytuacji tej grupy na rynku pracy. Tzw. okres ochronny⁹⁷ wbrew intencjom ustawodawcy może być czynnikiem, który wpływa na większe bezrobocie w tej kategorii wiekowej i potwierdza negatywne stereotypy o osobach 50+. Rozwiązanie to, choć w swoich założeniach pozwala na wydłużenie aktywności zawodowej osób 50+, jest często krytykowane przez pracodawców, ponieważ ogranicza przyjmowanie do pracy osób w starszym wieku.</p>		
10.	<p>Życie wielu bezrobotnych 50+ w sytuacji braku zatrudnienia i przejawiane postawy przypominają „wahadło”: od uznawania siebie za bardzo wartościowych pracowników („lepszych od młokosów”), po odczuwanie np. kompleksu niższości, związanego z obawą przed zmianami czy nie nadążaniem za nowoczesnością w zakresie obsługi technologii informacyjno-komunikacyjnych. Sytuacja ta może prowadzić do stanów depresyjnych związanych z niemożnością partycypacji w życiu zawodowym i odgrywania niektórych ról społecznych z uwagi na niewystarczające dochody, wykluczenie, czy alienację.</p>	<p>Tworzenie zindywidualizowanego wsparcia dla osób bezrobotnych 50+, obejmującego profesjonalne doradztwo zawodowe oraz szkoleniowe, indywidualne wsparcie psychologiczne dla osób 50+.</p>	<p>Instytucje rynku pracy (w szczególności publiczne służby zatrudnienia), doradcy zawodowi, trenerzy personalni.</p>	<p>Indywidualne Plany Działania. Warsztaty psychologiczne dla osób 50+, zajęcia z aktywnego poszukiwania pracy, z kreowania wizerunku, autoprezentacji oraz treningi motywacyjne. Zastosowanie metod EEG Biofeedback i Jobcoaching w aktywizacji osób bezrobotnych 50+.</p>

⁹⁷ Zgodnie z art. 39 Kodeksu Pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia w firmie umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku.

- Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, *Publikacja dobrych praktyk w ramach Konkursu „Zysk z dojrzałości 2011”*, Warszawa 2011.
- Boni M. (red.), *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Warszawa 2009.
- Chłóń-Domińczak A., *Podejście do aktywności zawodowej osób starszych*, w: S. Golinowska (red.), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. rozwoju, Warszawa 2004.
- Ciura G., Szymańczak J., *Starzenie się społeczeństwa polskiego*, Infos BAS, nr 12(126), 2012.
- *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim*, PAG Uniconsult, Warszawa 2011.
- Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Raport końcowy z badań, Poznań 2012.
- Dz. U. 2008 r. Nr 69 poz. 415, z późn. zm.
- Europejski Sondaż Społeczny, DAE MPiPS, Warszawa 2006.
- Golinowska S., (red.) *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. rozwoju, Warszawa 2004.
- Górniak J. (red.), *Młodość, czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, BKL 2013.
- Ilmarinen J. *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. FIOH- Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Helsinki 1999.
- Kononowicz M., Michałowska J., Majewska A., *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010*, PBS DGA, Sopot 2010.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J., *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Raport końcowy, Łódź 2013.
- Lis M., *Zachodniopomorscy pracodawcy wobec osób 50+*, w: Bondyra K., Dolata H., Jagodziński W., Postaremczak D. (red), *Radość z pracy. Innowacyjne metody wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, M-Druk, Poznań 2013
- Liwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2010.
- Mazurek-Łopacińska K., *Badania marketingowe. Teoria i praktyka*. PWN 2005.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Program Solidarność pokoleń Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Dokument implementacyjny. Aktualizacja*, Warszawa 2013.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013*, Warszawa 2013.
- Narodowy Spis Powszechny 2002, GUS.
- Nawrocki J., *Bezrobotni i pracownicy 50+: sami o sobie*, w: K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red), *Radość z pracy. Innowacyjne metody wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, M-Druk, Poznań 2013.
- Prognoza ludności na lata 2008–2035, GUS.

- *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ - projekt na Radę Społeczną 50+, 2013*
- *Przeciętne dalsze trwanie życia według województw, GUS 2012.*
- *Raport podsumowujący analizę danych zastanych i badania własne zrealizowane na potrzeby projektu „Akademia 50+”, Centrum Doradztwa Strategicznego 2012.*
- *Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim na rok 2011, Łódź 2011.*
- Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., *Rynek pracy a osoby 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.
- Rzechowska E., (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy. Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu, Lublin 2010.
- Samson H., *Bariery edukacyjne i metody ich pokonania wśród osób w wieku 45+, w: B. Urbaniak, Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*, Warszawa 2008.
- Schimanek T., *Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększeniu*, w: *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010.
- Schwartz, N. M., Schwartz M. S., Andrasik F., *Definitions of Biofeedback and Applied Psychophysiology*. w: M.S. Schwartz, F. Andrasik (red.), *Biofeedback. A Practitioner's Guide*, The Guilford Press, New York, London 2003.
- Spytek-Bandurska G., *Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości i starszych w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i dyskusje”, t.17 nr 7, 2012.
- *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Łódź 2013.
- *Sytuacja osób powyżej 50. i 60. roku życia na rynku pracy Dolnego Śląska*, 2013, Instytut Badawczy IPC i EU-Consult, Wrocław 2013.
- Szatur-Jaworska B. (red.), *Strategie działań w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, Warszawa 2012.
- Szczucka A., Turek K., Worek B., *Kształcenie przez całe życie*, Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP 2012.
- Szukalski P., *Zagrożenie czy wyzwanie — proces starzenia się ludności*, w: „Polityka Społeczna” nr 9/2006.
- Szymańczak J., *Starzenie się polskiego społeczeństwa – wybrane aspekty demograficzne*, Studia BAS nr 2, 2012.
- *Wojewódzka Strategia w Zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020*, Łódź 2007.
- Wojtkowiak M., *Mocne i słabe strony oraz potencjał osób 50+ w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy*, w: K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red.), *Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, M-Druk, Poznań 2013.
- Wójcik P., *Techniki projekcyjne w badaniach ewaluacyjnych*, w: A. Haber, M. Szałaj (red.), *Ewaluacja w strategicznym zarządzaniu publicznym*, PARP, Warszawa 2010.
- *Zadowolenie z pracy i jej oceny*. Komunikat z badań, CBOS 2013.

Strony internetowe:

- <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ7.nsf/main/1055ACBF>
- <http://zielonalinia.gov.pl/Realizatorzy-projektu-6352>
- [http://www.filantropia.org.pl/.](http://www.filantropia.org.pl/)
- <http://www.filantropia.org.pl/jak-zmieniamy-swiat/28-programy/165-activ-50-instrumenty-wspieraj%C4%85ce-aktywno%C5%9B%C4%87-zawodow%C4%85-pracownik%C3%B3w>
- http://www.kobieta50plus.pl/o-nas_22.html

Spis tabel

TABELA 1. ODSETEK POPULACJI POLSKI W WIEKU 50+ W LATACH 1960-2012 – STAN W DNIU 1 STYCZNIA..	12
TABELA 2. PRZECIĘTNE DALSZE TRWANIE ŻYCIA WEDŁUG PŁCI, WIEKU I WOJEWÓDZTW W 2012 ROKU (LATA)	14
TABELA 3. PRZEWIDYWANA DALSZA DŁUGOŚĆ ŻYCIA DLA MĘŻCZYZN I KOBIET W WIEKU 45, 60 I 65 LAT W WOJ. ŁÓDZKIM I W POLSCE, PROGNOZA Z 2011 ROKU (LATA)	15
TABELA 4. LICZBA I ODSETEK BEZRÓBOTNYCH OSÓB W WOJ. ŁÓDZKIM W WIEKU 50+ I PONIŻEJ 25 ROKU ŻYCIA – STAN NA CZERWIEC 2013 ROKU	20
TABELA 5. PRZECIĘTNY POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY WEDŁUG KATEGORII WIEKOWYCH (ŚREDNIE)	25
TABELA 6. AKTYWNI ZAWODOWO MIESZKAŃCY POWIATÓW WOJ. ŁÓDZKIEGO WEDŁUG PŁCI, WIEKU I TYPU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W 2002 ROKU (OSOBY)	33
TABELA 7. LICZBA UCZESTNIKÓW WYWIADÓW WEDŁUG PŁCI I WYKSZTAŁCENIA	41
TABELA 8. POWODY ROZPOCZĘCIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ (%)	53
TABELA 9. SPOSOBY ZNALEZIENIA PRZEZ RESPONDENTÓW SWOJEJ OBECNEJ/OSTATNIO WYKONYWANEJ PRACY (% OBSERWACJI)	60
TABELA 10. GRUPA SPOŁECZNO-ZAWODOWA BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)	72
TABELA 11. INNE PROGRAMY I SYSTEMY, Z KTÓRYCH RESPONDENCI KORZYSTAJĄ W PRACY (%)	77
TABELA 12. DŁUGOŚĆ OSTATNIEGO OKRESU POZOSTAWANIA BEZ PRACY (W MIESIĄCACH)	78
TABELA 13. PRZYCZYNY OBECNEGO POZOSTAWANIA BEZ PRACY (% OBSERWACJI)	82

WYKRES 1. UDZIAŁ OSÓB W WIEKU POPRODUKCYJNYM W STRUKTURZE LUDNOŚCI WOJ. ŁÓDZKIEGO I POLSKI W LATACH 2002-2012 (%)	11
WYKRES 2. PROGNOZOWANE TRWANIE ŻYCIA KOBIECI I MĘŻCZYŹN W POLSCE LATACH 2007-2035 (LATA) ..	11
WYKRES 3. MEDIANA WIEKU LUDNOŚCI POLSKI W LATACH 1960-2012 – STAN W DNIU 1 STYCZNIA.....	12
WYKRES 4. WSKAŹNIK OBCIĄŻENIA DEMOGRAFICZNEGO W WOJ. ŁÓDZKIM I W POLSCE W LATACH 2002-2012	13
WYKRES 5. OCZEKIWANA DŁUGOŚĆ ŻYCIA POLAKÓW W ZDROWIU I BEZ ZDROWIA WEDŁUG PŁCI PROGNOZA Z 2011 ROKU (LATA)	15
WYKRES 6. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO WEDŁUG WOJEWÓDZTW W LATACH 2010-2012 (%)	17
WYKRES 7. UDZIAŁ BEZROBOTNYCH 45+ W OGÓLE ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH WEDŁUG WOJEWÓDZTW W LATACH 2011-2013 (%)	19
WYKRES 8. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA OSÓB 50+ WEDŁUG PŁCI W WOJ. ŁÓDZKIM I W POLSCE W LATACH 2000-2012 (%)	21
WYKRES 9. PREFERENCJE PRACODAWCÓW W KWESTII WYBORU MŁODSZEGO BĄDŹ STARSZEGO KANDYDATA DO PRACY (%)	23
WYKRES 10. BARIERY UTRUDNIAJĄCE OSOBOM 50+ ODNALEZIENIE SIĘ NA RYNKU PRACY (%)	24
WYKRES 11. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI WEDŁUG PŁCI	35
WYKRES 12. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA (%)	36
WYKRES 13. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI WEDŁUG GRUP SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH (%)	37
WYKRES 14. STRUKTURA ZAWODÓW WYUCZONYCH BADANYCH (%)	38
WYKRES 15. MIEJSCE ZAMIESZKANIA RESPONDENTÓW (%)	39
WYKRES 16. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY PLANUJE P. PRZEJŚĆ NA EMERYTURĘ PRZED OSIĄGNIĘCIEM WIEKU EMERYTALNEGO? (%)	43
WYKRES 17. POWODY PLANOWANIA PRZEJŚCIA NA WCZEŚNIEJSZĄ EMERYTURĘ (% OBSERWACJI)	44
WYKRES 18. SYTUACJA FINANSOWA GOSPODARSTWA DOMOWEGO RESPONDENTÓW (%)	45
WYKRES 19. SYTUACJA FINANSOWA A PŁEĆ BADANYCH (%)	46
WYKRES 20. SYTUACJA FINANSOWA A STATUS NA RYNKU PRACY (%)	47
WYKRES 21. ZMIANY MIEJSCA PRACY RESPONDENTÓW W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT (%)	49
WYKRES 22. CZĘSTOTLIWOŚĆ ZMIAN MIEJSCA PRACY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT (%)	49
WYKRES 23. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK PRACOWAŁ/A P. W KILKU MIEJSCACH PRACY JEDNOCZEŚNIE ALBO WYKONYWAŁ/A P. KILKA ZAWODÓW NA RAZ - NP. W CELU PODNIESIENIA WŁASNYCH DOCHODÓW? (%)	50
WYKRES 24. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY PROWADZIŁ/A P. KIEDYKOLWIEK WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ? (%)	52
WYKRES 25. POZYSKANIE DOTACJI NA ROZPOCZĘCIE WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ (%)	54
WYKRES 26. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK W SWOJEJ KARIERZE SPOTKAŁ/A SIĘ P. Z PROPOZYCJĄ PRACY NA PODSTAWIE UMOWY USTNEJ („NA CZARNO”)? (%)	55
WYKRES 27. ZNAJOMOŚĆ OSÓB 50+, KTÓRE DAWNIEJ PRACOWAŁY W SZAREJ STREFIE (BEZ UMOWY PISEMNEJ, „NA CZARNO”) (%)	55
WYKRES 28. ZNAJOMOŚĆ OSÓB 50+, KTÓRE OBECNIE PRACUJĄ W SZAREJ STREFIE (BEZ UMOWY PISEMNEJ, „NA CZARNO”) (%)	55
WYKRES 29. GOTOWOŚĆ RESPONDENTÓW DO PODJĘCIA PRACY NIEREJESTROWANEJ/PRACY „NA CZARNO”, GDYBY BYŁA TO JEDYNA MOŻLIWOŚĆ ZAROBNIENIA PIENIĘDZY (%)	56
WYKRES 30. OCENA SYTUACJI OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY W WOJ. ŁÓDZKIM (%)	57

WYKRES 31. OCENA SYTUACJI OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY W WOJ. ŁÓDZKIM A WYKSZTAŁCENIE BADANYCH (%).....	58
WYKRES 32. OCENA MOŻLIWOŚCI ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA W ZAWODZIE W WOJ. ŁÓDZKIM (%)	59
WYKRES 33. OCENA MOŻLIWOŚCI ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA W ZAWODZIE W WOJ. ŁÓDZKIM A WYKSZTAŁCENIE BADANYCH (%).....	59
WYKRES 34. OCENA WŁASNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY WG BADANYCH (%).....	61
WYKRES 35. OBECNA SYTUACJA NA RYNKU PRACY A PŁEĆ BADANYCH (%)	61
WYKRES 36. FORMA OBECNEGO ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW (% OBSERWACJI).....	68
WYKRES 37. ŚREDNIE OCENY WPŁYWU POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTÓW NA ZATRUDNIENIE W OBECNYM MIEJSCU ZATRUDNIENIA	69
WYKRES 38. POZIOM ZADOWOLENIA RESPONDENTÓW ZE SWOJEJ PRACY (%).....	70
WYKRES 39. PŁEĆ BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)	70
WYKRES 40. POZIOM WYKSZTAŁCENIA BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%).....	71
WYKRES 41. FORMA ZATRUDNIENIA BADANYCH A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)	73
WYKRES 42. CECHY PRACY BADANYCH (%).....	74
WYKRES 43. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY W OBECNEJ PRACY KORZYSTA P. Z KOMPUTERA? (%)	75
WYKRES 44. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: JAKICH PROGRAMÓW UŻYWAJĄ OSOBY KORZYSTAJĄCE Z KOMPUTERA W PRACY (% OBSERWACJI)	76
WYKRES 45. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK POZOSTAWAŁ/A P. BEZ PRACY? (%)	78
WYKRES 46. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY AKTUALNIE ZAMIERZA P. ZMIENIĆ SWOJĄ GŁÓWNA PRACĘ? (%)	79
WYKRES 47. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY OSOBY PLANUJĄCE ZMIANĘ PRACY CHCĄ ZNALEŹĆ ZATRUDNIENIE W TYM SAMYM ZAWODZIE? (%).....	79
WYKRES 48. ZAMIAR ZMIANY MIEJSCA PRACY A ZADOWOLENIE Z PRACY (%)	80
WYKRES 49. OCENA POZIOMU TRUDNOŚCI ZNALEZIENIA INNEJ PRACY, DAJĄCEJ PODOBNE DOCHODY (%)	81
WYKRES 50. FORMA OSTATNIEGO ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW (%)	83
WYKRES 51. GOTOWOŚĆ RESPONDENTÓW DO PODJĘCIA ZATRUDNIENIA OKREŚLONEGO TYPU (%).....	84
WYKRES 52. OCENA SZANS NA ZNALEZIENIE PRACY W WOJ. ŁÓDZKIM W CIĄGU KOLEJNYCH 3 MIESIĘCY (%)..	86
WYKRES 53. OCENA POZIOMU TRUDNOŚCI ZNALEZIENIA PRACY, DAJĄCEJ PODOBNE DOCHODY, JAK OSTATNIO WYKONYWANA (%).....	87
WYKRES 54. FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI, W KTÓRYCH RESPONDENCI UCZESTNICZYLI I JE UKOŃCZYLI W CIĄGU SWOJEGO ŻYCIA? (% OBSERWACJI).....	88
WYKRES 55. FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI UKOŃCZONE W CIĄGU ŻYCIA A PŁEĆ BADANYCH (% OBSERWACJI).....	89
WYKRES 56. FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI UKOŃCZONE W CIĄGU ŻYCIA A STATUS NA RYNKU PRACY (% OBSERWACJI).....	90
WYKRES 57. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ I KURSÓW ZAPROJEKTOWANYCH SPECJALNIE DLA OSÓB 50+ W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT (%)	91
WYKRES 58. PODEJMOWANIE PRZEZ RESPONDENTÓW W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODNIESIENIE KWALIFIKACJI (%)	91
WYKRES 59. PODEJMOWANIE W CIĄGU 5 LAT DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODNIESIENIE KWALIFIKACJI A STATUS NA RYNKU PRACY (%)	92
WYKRES 60. DZIAŁANIA PODNOSZĄCE KWALIFIKACJE, PODEJMOWANE PRZEZ RESPONDENTÓW W CIĄGU OSTATNICH PIĘCIU LAT? (% OBSERWACJI).....	94

WYKRES 61. DZIAŁANIA, Z KTÓRYCH KORZYSTALI BADANI W CIĄGU OSTATNICH PIĘCIU LAT A STATUS NA RYNKU PRACY (% OBSERWACJI)	95
WYKRES 62. PRZYDATNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ Z PUNKTU WIDZENIA ZNALEZIENIA I UTRZYMANIA PRACY (% OBSERWACJI).....	96
WYKRES 63. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA OBCEGO W TAKIM STOPNIU, ABY SWOBODNIE MÓC SIĘ NIM POROZUMIEWAĆ (%)	97
WYKRES 64. JĘZYKI OBCE, KTÓRYMI POTRAFIĄ POSŁUGIWAĆ SIĘ RESPONDENCI (% OBSERWACJI).....	97
WYKRES 65. OCENA ZNAJOMOŚCI OBSŁUGI KOMPUTERA (%)	98
WYKRES 66. ZNAJOMOŚĆ OBSŁUGI KOMPUTERA A PŁEĆ (%).....	98
WYKRES 67. ZNAJOMOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH CZYNNOŚCI ZWIĄZANYCH Z OBSŁUGĄ KOMPUTERA (%)	99
WYKRES 68. GOTOWOŚĆ DO PODJĘCIA POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ W CELU ZNALEZIENIA LUB ZMIANY PRACY (%)	101
WYKRES 69. STRUKTURA ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY KIEDYKOLWIEK W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY MIAŁ/A P. WRAŻENIE, ŻE POMIMO SPEŁNIANIA WSZYSTKICH WYMAGAŃ ODNOŚNIE KWALIFIKACJI NIE DOSTAŁ/A P. PRACY ZE WZGLĘDU NA SWÓJ WIEK? (%)	102
WYKRES 70. OCENA WŁASNYCH SZANS NA ZNALEZIENIE ZATRUDNIENIA W PORÓWNANIU Z GRUPĄ OSÓB MŁODYCH, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY (%)	106

W aneksie zamieszczono tabelę zawierającą wszystkie odpowiedzi dotyczące zawodu wyuczony osób badanych oraz narzędzia badawcze – scenariusz FGI, testy projekcyjne oraz kwestionariusz PAPI.

Tabela SPSS – zawód wyuczony

Zawód wyuczony					
	Nazwa	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	meliorant	3	,3	,3	,3
	plastyk	7	,7	,8	1,1
	zobnik szkła i kryształów	2	,2	,2	1,4
	archeolog	1	,1	,1	1,5
	rusycysta	2	,2	,2	1,7
	pracownik socjalny	2	,2	,2	1,9
	animatorek kultury	2	,2	,2	2,2
	inżynier sanitarny	1	,1	,1	2,3
	meteorolog	1	,1	,1	2,4
	psycholog	2	,2	,2	2,6
	muzyk	1	,1	,1	2,7
	cukiernik	3	,3	,3	3,1
	inżynier	3	,3	,3	3,4
	technik architekt	1	,1	,1	3,5
	twórca rękodzieła artystycznego	1	,1	,1	3,7
	mgr zarządzania	1	,1	,1	3,8
	technik garbarz/futrzarz	1	,1	,1	3,9
	technik informatyk	1	,1	,1	4,0
	lekarz weterynarz	1	,1	,1	4,1
	technik technolog	2	,2	,2	4,3
	inspektor BHP	1	,1	,1	4,5
	makler	3	,3	,3	4,8
	ekonomista	88	8,7	10,0	14,8
	europaista	1	,1	,1	15,0
	bibliotekarz	9	,9	1,0	16,0
	pielęgniarka	8	,8	,9	16,9
	technik teleinformacji	1	,1	,1	17,0
	monter	15	1,5	1,7	18,7
	stolarz	11	1,1	1,3	20,0
	sprzedawca	25	2,5	2,9	22,8
	krawiec/szwacz	64	6,3	7,3	30,1
	towaroznawca	1	,1	,1	30,3
	fizyk	1	,1	,1	30,4
	elektryk	32	3,2	3,7	34,0
	rolnik	32	3,2	3,7	37,7
	blacharz-dekarz	5	,5	,6	38,2
	administracja	11	1,1	1,3	39,5
	mechanik samochodowy	116	11,5	13,2	52,7
	nauczyciel	42	4,2	4,8	57,5
	spawacz/ślusarz	31	3,1	3,5	61,1
technik odzieżowy	10	1,0	1,1	62,2	
prawnik	8	,8	,9	63,1	
formierz/odlewnik	1	,1	,1	63,2	
kierowca	21	2,1	2,4	65,6	
fotograf	11	1,1	1,3	66,9	
elektromechanik	40	4,0	4,6	71,5	
przedszkolanka	2	,2	,2	71,7	
technik komunikacji	4	,4	,5	72,1	
kucharz/technik gastronomii	12	1,2	1,4	73,5	
inwentaryzator	2	,2	,2	73,7	

	technik leśnik	4	,4	,5	74,2
	masarz/rzeźnik	2	,2	,2	74,4
	geodeta	5	,5	,6	75,0
	ogrodnik	15	1,5	1,7	76,7
	budowlaniec	14	1,4	1,6	78,3
	handlowiec	12	1,2	1,4	79,7
	hydraulik	7	,7	,8	80,5
	strażak	2	,2	,2	80,7
	księgowy	9	,9	1,0	81,7
	kreślacz techniczny	3	,3	,3	82,1
	pedagog	13	1,3	1,5	83,6
	technik ochrony środowiska	3	,3	,3	83,9
	szewc	6	,6	,7	84,6
	palacz kotłów	1	,1	,1	84,7
	pracownik przemysłu spożywczego	1	,1	,1	84,8
	technik farmacji/farmaceuta	6	,6	,7	85,5
	malarz	6	,6	,7	86,2
	technik drzewny	5	,5	,6	86,8
	chemik	13	1,3	1,5	88,2
	fryzjer	15	1,5	1,7	90,0
	szklarz/technolog szkła	2	,2	,2	90,2
	optyk	4	,4	,5	90,6
	dziennikarz	1	,1	,1	90,8
	technolog żywienia/dietetyk	4	,4	,5	91,2
	radiolog	1	,1	,1	91,3
	technolog mleczarstwa	2	,2	,2	91,6
	etyk	1	,1	,1	91,7
	operator maszyn	1	,1	,1	91,8
	frezer/grawer	3	,3	,3	92,1
	zegarmistrz	7	,7	,8	92,9
	poligraf	4	,4	,5	93,4
	mgr animacji czasu wolnego	1	,1	,1	93,5
	logistyk	1	,1	,1	93,6
	technik budowy maszyn	5	,5	,6	94,2
	kaletnik	1	,1	,1	94,3
	kowal	1	,1	,1	94,4
	technik grafik	1	,1	,1	94,5
	polityk społeczny	1	,1	,1	94,6
	technik obróbki skrawania	4	,4	,5	95,1
	analityk medyczny	1	,1	,1	95,2
	historyk	3	,3	,3	95,5
	glazurnik	1	,1	,1	95,7
	technolog farbiarstwa	2	,2	,2	95,9
	murarz-tylnkarz	20	2,0	2,3	98,2
	sanitariusz	2	,2	,2	98,4
	technik budownictwa wodnego	3	,3	,3	98,7
	mechanizator rolnictwa	2	,2	,2	99,0
	tokarz	5	,5	,6	99,5
	kelnerka	1	,1	,1	99,7
	technik ceramik	1	,1	,1	99,8
	maszynista	1	,1	,1	99,9
	technik hotelarz	1	,1	,1	100,0
	Ogółem	876	86,8	100,0	
Braki danych	99	133	13,2		
	Ogółem	1009	100,0		

Kwestionariusz PAPI

Dzień dobry, przeprowadzam badanie na temat sytuacji osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy w woj. łódzkim. Badanie realizowane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi i jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Wszelkie udzielane przez P. odpowiedzi są poufne i nie będą nigdzie rozpowszechniane, a jedynie poddane zbiorczej analizie. Poproszę tylko na koniec rozmowy o P. tylko numer telefonu w celu kontroli mojej pracy. Cała rozmowa zajmie około 15 minut.

Rynek pracy

1. Jak ocenia P. sytuację osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy w woj. łódzkim?

bardzo dobrze	raczej dobrze	ani dobrze, ani źle	raczej źle	bardzo źle
---------------	---------------	---------------------	------------	------------

2. Jak ocenia P. możliwości znalezienia zatrudnienia w P. zawodzie w woj. łódzkim?

są bardzo duże	są raczej duże	trudno powiedzieć	są raczej małe	są bardzo małe
----------------	----------------	-------------------	----------------	----------------

3. W jaki sposób znalazł/a P. swoją obecną/ostatnio wykonywaną pracę?

(ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PRACUJE W KILKU MIEJSCACH/ETATACH NALEŻY DOPRECYZOWAĆ, ŻE CHODZI O PRACĘ KTÓRA DAJE/DAWAŁA NAJWIĘKSZY DOCHÓD)

- dzięki informacji od znajomych/ rodziny
- przez ogłoszenie w Internecie (np. pracuj.pl, gazetapraca.pl)
- przez ogłoszenie z newsletterów, na które jestem zapisany
- przez Urząd Pracy
- przez agencję zatrudnienia
- przez ogłoszenie w prasie
- sam/a założyłem własną działalność gospodarczą
- inne, jakie?

4. Czy w ciągu ostatnich 5 lat zmieniał(a) P. miejsce pracy?

tak	nie	PYT. 6
-----	-----	---------------

5. Jeśli tak, to ile razy?

jeden raz	dwa razy	trzy razy	więcej niż 3 razy
-----------	----------	-----------	-------------------

6. Jaka jest P. obecna sytuacja na rynku pracy?

jest stabilna, mam raczej pewną pracę	jest niestabilna, w każdej chwili mogę stracić pracę	obecnie jestem bez pracy -> przejdź do sekcji BEZROBOTNI PYT. 17
---------------------------------------	--	---

ZATRUDNIENI – rynek pracy

7. W jakiej formie jest P. zatrudniony/a?

(ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PRACUJE W KILKU MIEJSCACH/ETATACH MOŻNA ZAZNACZYĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNA ODPOWIEDŹ)

pracuję na pełen etat	pracuję na część etatu	pracuję na umowę zlecenie/o dzieło	mam własną działalność gospodarczą
-----------------------	------------------------	------------------------------------	------------------------------------

8. Proszę ocenić jaki wpływ na zatrudnienie w P. obecnym miejscu pracy miały następujące elementy (proszę oceniać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza – BRAK WPŁYWU, a 5 BARDZO DUŻY WPŁYW)

(ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PRACUJE W KILKU MIEJSCACH/ETATACH NALEŻY DOPRECYZOWAĆ, ŻE CHODZI O PRACĘ KTÓRA DAJE NAJWIĘKSZY DOCHÓD)

	1.	2.	3.	4.	5.
	brak wpływu	→			bardzo duży wpływ
Umiejętności zawodowe					
Doświadczenie zawodowe					
Ukończone kursy/szkolenia					
Certyfikaty/dyplomy potwierdzające kwalifikacje					
Znajomości					
Płeć					
Wiek					
Inne					

9. Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest P. zadowolony(a) ze swojej pracy?

(ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PRACUJE W KILKU MIEJSCACH/ETATACH NALEŻY DOPRECYZOWAĆ, ŻE CHODZI O PRACĘ KTÓRA DAJE NAJWIĘKSZY DOCHÓD)

bardzo zadowolony/a	raczej zadowolony/a	nie wiem, trudno powiedzieć	raczej niezadowolony/a	bardzo niezadowolony/a
---------------------	---------------------	-----------------------------	------------------------	------------------------

10. Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy P. obecna praca:

(ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PRACUJE W KILKU MIEJSCACH/ETATACH NALEŻY DOPRECYZOWAĆ, ŻE CHODZI O PRACĘ KTÓRA DAJE NAJWIĘKSZY DOCHÓD)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
daje poczucie, że wykonywane przez P. zadania są ważne i mają sens					
wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy					
jest interesująca					
daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji					
pozwała na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji					
jest zgodna z P. wykształceniem					
przynosi dobre zarobki					
łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi					

11. Czy w obecnej pracy korzysta P. z komputera?

(ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PRACUJE W KILKU MIEJSCACH/ETATACH NALEŻY DOPRECYZOWAĆ, ŻE CHODZI O PRACĘ KTÓRA DAJE NAJWIĘKSZY DOCHÓD)

tak, codziennie	tak, sporadycznie	bardzo rzadko	NIE, wcale/nigdy → PYT. 13
-----------------	-------------------	---------------	----------------------------

12. Jeśli korzysta P. z komputera w pracy, to jakiego specjalistycznego oprogramowania P. używa? (proszę wybrać wszystkie, które P. dotyczą)

- 1. programów do edycji tekstu (np. Word)
- 2. programów do wykonywania obliczeń (np. Excel)
- 3. programów graficznych (np. Corel, GIMP, Photoshop)
- 4. programów do tworzenia prezentacji (np. PowerPoint)
- 5. programów do wykonywania specjalistycznych rysunków (np. AutoCad)
- 6. innych, jakich?

13. Czy kiedykolwiek pozostawał/a P. bez pracy?

Tak	nie PYT. 15
-----	-------------

14. Jak długo trwał ostatni okres pozostawania bez pracy? (w miesiącach)

.....

15. Czy aktualnie zamierza P. zmienić swoją główną pracę?

- 1. tak, najszybciej jak to będzie możliwe, **jeśli tak**, to czy w tym samym zawodzie?
Tak
Nie, w jakim zawodzie?.....
- 2. tak, ale nie w najbliższym czasie
- 3. raczej nie
- 4. zdecydowanie nie
- 5. trudno powiedzieć

16. Proszę powiedzieć, czy znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby dla P. łatwe czy trudne?

bardzo łatwe	raczej łatwe	raczej trudne	bardzo trudne	trudno powiedzieć
--------------	--------------	---------------	---------------	-------------------

ANKIETER: PRZEJŚĆ DO PYT. 23.

17. Jak długo jest P. zarejestrowany/a jako osoba bezrobotna? Proszę podać liczbę miesięcy.....
 (ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PODA LICZBĘ LAT – PRZELICZYĆ NA MIESIĄCE!)

18. Jak P. ocenia swoje szanse na znalezienie pracy w woj. łódzkim w ciągu kolejnych 3 miesięcy?

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

19. W jakiej formie był/a P. ostatnio zatrudniony/a?

praca na pełen etat	praca na część etatu	praca na umowę zlecenie/o dzieło	prowadziłem/am własną działalność gospodarczą
---------------------	----------------------	----------------------------------	---

20. Dlaczego obecnie jest P. bez pracy? (proszę wybrać max. 3)

- 1. moje kwalifikacje i umiejętności nie odpowiadają potrzebom pracodawców
- 2. nie posiadam odpowiedniego doświadczenia zawodowego
- 3. stan zdrowia nie pozwala mi podjąć pracy
- 4. jestem za stary/a - pracodawcy nie chcą zatrudniać osób po 50 roku życia
- 5. nie ma ofert pracy w mojej okolicy
- 6. muszę opiekować się osobami zależnymi (np. starszymi, dziećmi)
- 7. już się w życiu napracowałem/am, jestem zmęczony/a i chcę odpocząć
- 8. nie wiem/ trudno powiedzieć
- 9. inne

21. Proszę powiedzieć, czy znalezienie pracy, dającej podobne dochody, jak ostatnio wykonywana przez P. praca, byłoby dla P. łatwe czy trudne?

- 1. bardzo łatwe
- 2. raczej łatwe
- 3. raczej trudne
- 4. bardzo trudne
- 5. trudno powiedzieć

22. Proszę ocenić, jak bardzo twierdzenia, które przeczytam odnoszą się do P.:

Twierdzenie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
Podejmę każdą pracę, która zostanie mi zaoferowana bez względu na to, czy będzie ona fizyczna czy umysłowa					
Przyjmę nawet ofertę stażu przeznaczonego dla osób po 50 roku życia					
Jestem gotów/ gotowa podjąć pracę, która będzie wymagać ode mnie przekwalifikowania się					
Jestem gotów/gotowa podjąć pracę z wynagrodzeniem niższym niż w mojej ostatniej pracy					
Jestem gotów/gotowa podjąć pracę na stanowisku niższym niż ostatnio					
Podejmę jedynie pracę zgodną z moimi kwalifikacjami					
Podejmę jedynie pracę z wynagrodzeniem wyższym niż w mojej poprzedniej pracy					

POSTAWY I OPINIE WOBEC RYNKU PRACY

23. Czy prowadził/a P. kiedykolwiek własną działalność gospodarczą?

tak, w przeszłości	tak, obecnie prowadzę	nie	PRZEJŚCIE DO P.26
--------------------	-----------------------	-----	--------------------------

24. Co P. skłoniło do rozpoczęcia własnej działalności (ANKIETER: chodzi o działalność ostatnio prowadzoną)

(ANKIETER: JEŚLI RESPONDENT PROWADZIŁ WIELOKROTNIĘ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ, TO NALEŻY PYTAĆ O OSTATNI OKRES)

25. Czy kiedykolwiek korzystał/a P. z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej?

tak	nie
-----	-----

26. Czy kiedykolwiek pracował/a P. w kilku miejscach pracy jednocześnie albo wykonywał/a P. kilka zawodów na raz - np. w celu podniesienia własnych dochodów?

Tak	Nie	trudno powiedzieć
-----	-----	-------------------

27. Czy kiedykolwiek w swojej karierze spotkał/a się P. z propozycją pracy na podstawie umowy ustnej („na czarno”)?

Tak	Nie	nie wiem, nie pamiętam
-----	-----	------------------------

28. Czy wśród znanych P. osób w P. wieku znajdują się osoby, które DAWNIEJ pracowały w szarej strefie (bez umowy pisemnej, „na czarno”)?

tak	Nie	trudno powiedzieć/nie wiem
-----	-----	----------------------------

29. Czy wśród znanych P. osób w P. wieku znajdują się osoby, które OBECNIE pracują w szarej strefie (bez umowy pisemnej, „na czarno”)?

Tak	nie	trudno powiedzieć/nie wiem
-----	-----	----------------------------

30. Czy był(a)by P. skłonny/a do podjęcia pracy nierejestrowanej/pracy „na czarno”, gdyby była to jedyna możliwość zarobienia pieniędzy?

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

31. Czy kiedykolwiek w trakcie poszukiwania pracy miał/a P. wrażenie, że pomimo spełniania wszystkich wymagań odnośnie kwalifikacji nie dostał/a P. pracy ze względu na swój wiek?

Tak	nie	trudno powiedzieć
-----	-----	-------------------

32. W porównaniu z grupą osób młodych, wchodzących na rynek pracy, jak postrzega P. swoje szanse na znalezienie zatrudnienia?

- 1. zdecydowanie mniejsze niż osób młodych
- 2. raczej mniejsze niż osób młodych
- 3. raczej większe niż osób młodych
- 4. zdecydowanie większe niż osób młodych
- 5. trudno powiedzieć

33. Dlaczego?

KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI

34. Przeczytam teraz różne formy podnoszenia kwalifikacji, proszę powiedzieć, w których z nich P. uczestniczył/a i je UKOŃCZYŁ/a w ciągu swojego życia:

1. studia wyższe	2. studia podyplomowe	3. kursy językowe
4. szkoła policealna	5. kursy doszkalające - dające dodatkowy zawód	6. krótkie szkolenia - dające nowe umiejętności w P. zawodzie
7. kursy e-learningowe	8. inne, jakie?.....	9. w żadnych

35. Czy w ciągu ostatnich 5 lat podejmował/a P. jakieś działania mające na celu podniesienie P. kwalifikacji?

nie-> przejście do PYT. 37	Tak
----------------------------	-----

36. Jakie to były działania?

1. studia wyższe	2. studia podyplomowe	3. kursy językowe
4. szkoła policealna	5. kursy doszkalające - dające dodatkowy zawód	6. krótkie szkolenia - dające nowe umiejętności w P. zawodzie

37. Proszę ocenić czy działania, które P. podejmował(a) mające na celu podniesienie P. kwalifikacji okazały się przydatne z punktu widzenia znalezienia i utrzymania pracy?

	znalezienie pracy	utrzymanie pracy
<input type="checkbox"/> 1. studia wyższe		
<input type="checkbox"/> 2. studia podyplomowe		
<input type="checkbox"/> 3. kursy językowe		
<input type="checkbox"/> 4. szkoła policealna		
<input type="checkbox"/> 5. kursy doszkalające - dające dodatkowy zawód		
<input type="checkbox"/> 6. krótkie szkolenia - dające nowe umiejętności w P. zawodzie		
<input type="checkbox"/> 7. kursy e-learningowe		
<input type="checkbox"/> 8. inne		

38. Czy w ciągu ostatnich 5 lat korzystał/a P. z jakich szkoleń i kursów zaprojektowanych specjalnie dla osób 50+?

Tak	nie	trudno powiedzieć/nie wiem
-----	-----	----------------------------

39. Czy zna P. jakiś język obcy w takim stopniu, aby swobodnie móc się nim porozumiewać?

tak	nie-> przejście do PYT. 41
-----	----------------------------

40. Jaki to język obcy?

angielski	niemiecki	rosyjski	francuski	inny, jaki?.....
-----------	-----------	----------	-----------	------------------

41. Jak ocenia P. swoją znajomość obsługi komputera?

bardzo dobrze	raczej dobrze	raczej źle	bardzo źle	trudno powiedzieć
---------------	---------------	------------	------------	-------------------

42. Przeczytam teraz różne czynności związane z obsługą komputera. Proszę powiedzieć, które z nich swobodnie potrafi P. wykonywać:

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
1. Obsługa programów do edycji tekstu (np. Word)			
2. Obsługa programów do wykonywania obliczeń (np. Excel)			
3. Obsługa programów graficznych (np. Corel, GIMP, Photoshop)			
4. Obsługa programów do tworzenia prezentacji (np. PowerPoint)			
5. Obsługa programów do wykonywania specjalistycznych rysunków (np. AutoCad)			
6. Obsługa poczty elektronicznej (tworzenie, wysyłanie e-maili)			
7. Przeglądanie stron internetowych i wyszukiwanie informacji			
8. Korzystanie z komunikatorów internetowych (np. SKYPE)			

43. Niezależnie od tego, czy P. pracuje czy nie, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, był(a)by P. skłonny(a):

	Tak	Nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1. wykorzystać swój wolny czas na naukę, podniesienie kwalifikacji			
2. przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu			
3. dojeżdżać do innej miejscowości			
4. pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia jako wolontariusz			
5. wyjechać za granicę			
6. przeprowadzić się do innej miejscowości			

PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

44. Czy planuje P. przejść na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego (tj. 60 lat w przypadku kobiety, 65 lat w przypadku mężczyzny)?

Tak	nie	przejdzie do P.47	trudno powiedzieć/nie wiem
-----	-----	-------------------	----------------------------

45. Dlaczego planuje P. przejście na wcześniejszą emeryturę? (proszę zaznaczyć max. 3 odpowiedzi)

- 1. konieczność opieki nad wnukami
- 2. konieczność opieki nad osobą starszą, chorą
- 3. nie chcę pracować
- 4. nie opłaca mi się pracować za oferowane wynagrodzenie
- 5. brak pracy w firmie, kryzys
- 6. jestem za stary/a na pracę
- 7. ze względów zdrowotnych
- 8. już się napracowałam/napracowałem, chcę odpocząć
- 9. brak dobrej komunikacji do miejsc, gdzie jest praca
- 10. inne.....

SYTUACJA FINANSOWA

47. Proszę powiedzieć, które z poniższych zdań najlepiej określa sytuację finansową P. gospodarstwa domowego:

- 1. żyję/żyjemy bardzo dobrze możemy/mogę pozwolić sobie na pewien luksus
- 2. żyję/żyjemy dobrze - starcza nam/mi na wiele bez specjalnego oszczędzania
- 3. żyję/żyjemy średnio starcza nam/mi na co dzień, ale musimy/muszę oszczędzać na poważniejsze zakupy
- 4. żyję/żyjemy skromnie-musimy/muszę na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi
- 5. żyję/żyjemy bardzo biednie - nie starcza nam/mi nawet na podstawowe potrzeby
- 6. odmowa odpowiedzi
- 7. nie wiem, trudno powiedzieć

METRYCZKA

M1. Proszę podać swój rok urodzenia

M2. Płeć

- 1. kobieta
- 2. mężczyzna

M3. Wykształcenie

1. podstawowe	2. zasadnicze zawodowe	3. średnie ogólne
4. średnie techniczne	5. policealne lub pomaturalne	6. wyższe

M4. Proszę określić, do jakiej grupy zawodowej P. należy:

- 1. Robotnicy niewykwalifikowani, bez wykształcenia zawodowego, pracujący głównie przy pomocy własnych rąk
- 2. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim
- 3. Gospodynie domowe
- 4. Dyrektorzy, kadra kierownicza przedsiębiorstw, zawody twórcze, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy
- 5. Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem - właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy
- 6. Handel i usługi: pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, listonosze, konduktorzy
- 7. Bezrobotni
- 8. Rolnicy indywidualni i członkowie ich rodzin
- 9. Pracownicy umysłowi, urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarki, kierownicy niższego szczebla, mistrzowie

M5. Zawód wyuczony:.....

M6. Zawód ostatnio wykonywany:

M7. Powiat zamieszkania:.....

M8. Miejsce zamieszkania

Miasto Tereny wiejskie

M9. Status na rynku pracy:

Bezrobotny

Osoba pracująca

CZEŚĆ KONTROLNA	
tel. respondenta:	kod kontrolny (wypełnia koordynator):

Scenariusz FGI

Dzień dobry. Dziękuję bardzo za przybycie. Spotkaliśmy się, aby porozmawiać o sytuacji osób po 50-tym roku życia na rynku pracy w woj. łódzkim. Badanie realizowane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi i współfinansowane ze środków UE w ramach EFS.

Nasza rozmowa będzie nagrywana na dyktafon, ale jedynie po to, żeby nie umknęła nam żadna wypowiedziana przez Państwa opinia. Natomiast wszystko, co Państwo będą mówili jest poufne – nigdzie nie pojawią się Państwa nazwiska, a podczas pisania raportu opinie nie będą przypisywane do konkretnych osób. Nie ma dobrych i złych odpowiedzi, bardzo proszę mówić to, co Państwo myślą na dany temat. Nikt nie będzie tego oceniał. Zależy nam bardzo na Państwa wypowiedziach jako ekspertach w tej tematyce. Przygotowaliśmy mały poczęstunek – proszę się swobodnie częstować w każdej chwili naszej rozmowy. Całość potrwa około półtorej godziny.

Rozgrzewka – około 20 minut

Spędzimy ze sobą trochę czasu, dlatego też chciał(a)bym, żebyśmy się trochę poznali. Proszę, żeby każdy opowiedział coś o sobie – jak mają Państwo na imię, jaki jest Państwa status na rynku pracy - czy Państwo pracują i w jakim zawodzie. Proszę, żeby Państwo odpowiedzieli po kolei. Jest to jednak ostatni moment, kiedy będę Państwa tak odpytywać, później chciał(a)bym, żebyśmy sobie swobodnie rozmawiali.

- a) Początki kariery zawodowej (pyt. o realizację planów i założeń, w tym próba określenia przyczyn ew. niepowodzeń, sukcesów)
- b) Początek aktualnie wykonywanej pracy (pyt. na temat kryteriów i przebiegu rekrutacji: pytania pojawiające się podczas rozmów o pracę)

Regionalny rynek pracy – około 25 minut

1. Jak oceniają P. rynek pracy w woj. łódzkim? Jak zmienił się on na przestrzeni ostatnich 5 lat w perspektywie osób 50+?
2. A teraz pytanie do wszystkich: Jakie mają P. doświadczenia z poszukiwaniem pracy po 50 roku życia? Co decydowało o tym, że dostali P. lub nie pracę? Jakiej pracy P. szukali (czy zgodnej z kwalifikacjami, poniżej kwalifikacji?)
3. Teraz zaczniemy od osób, które obecnie mają pracę. Jak długo pracują P. w obecnym miejscu pracy? Ile czasu zajęło P. znalezienie tej pracy? Skąd dowiedzieli się P. o ofercie pracy? Czy swoją sytuację zawodową mogą P. uznać za stabilną, czy raczej niepewną? Dlaczego?
4. Czy P. kwalifikacje okazały się wystarczające do znalezienia pracy czy też musieli się P. specjalnie doksztalać? Co P. motywowało do zdobywania nowych umiejętności? Jakie znaczenie miało doświadczenie przy poszukiwaniu pracy? Czy wykorzystywane jest w obecnym miejscu pracy doświadczenie z poprzednich miejsc pracy?
5. Teraz chciał(a)bym zapytać osoby, które obecnie są bezrobotne. Co jest powodem P. obecnej sytuacji na rynku pracy? Z czego wynikają problemy ze znalezieniem zatrudnienia? W jaki sposób poszukują P. pracy?

Projekcja: test skojarzeń, jakie są odczucia osób 50+ wobec rynku pracy?

Teraz rozdám P. kartki i proszę, żeby P. rozwiązali zadanie. Jak czują się P. Jakub i P. Róża? O czym myślą?

6. Teraz proszę o odpowiedź wszystkich. Jak oceniają P. regionalny rynek pracy pod względem możliwości znalezienia pracy przez osoby w wieku 50+? Czy łatwiej jest znaleźć pracę osobom młodszym? Dlaczego?
7. Państwo, którzy obecnie pracują - jak oceniają P. poziom własnego zadowolenia z wykonywanej pracy? Czy odczuwają P. satysfakcję z pracy? Czy praca jest zgodna z P. wykształceniem? Czy jest satysfakcjonująca finansowo? Dlaczego?
8. A Państwo, którzy obecnie są bez pracy – czy byli P. zadowoleni ze swojego ostatniego miejsca pracy? Dlaczego? A w przyszłej pracy – jakie warunki uznaliby P. za satysfakcjonujące?
9. Ile razy zmieniali P. pracę w ciągu życia? Dlaczego/co było powodem zmiany pracy? Ile posiadają P. zawodów? Jakie to zawody? Czy pracowali P. jednocześnie w kilku zawodach/ na kilku stanowiskach? Dlaczego zmienialiście Państwo zawód? Czy było to spowodowane koniecznością dostosowania się do wymagań rynku pracy, czy też inne czynniki miały na to wpływ? Jakie? Czy zawsze pracowali P. w tej samej branży?

10. Czy P. zdaniem „szara strefa”/praca „na czarno” jest zjawiskiem pozytywnym czy negatywnym:
- dla rynku pracy
 - dla pracowników ogółem
 - dla pracowników 50+?

Opinie o osobach 50+ – około 15 minut

11. Teraz przeczytam kilka kontrowersyjnych opinii o osobach 50+. Jak oceniają P. następujące stwierdzenia (głosowanie z wykorzystaniem kart do głosowania)?
- Osoby po 50 roku życia są gorszymi pracownikami niż osoby młodsze.
 - Gdy nie ma wystarczająco dużo miejsc pracy, osoby młodsze mają większe prawo do pracy niż osoby w wieku 50+.
 - Osoby 50+ pracują zawodowo, ale większość jest już zmęczona wieloma latami pracy i woląaby odpocząć.
 - Osoby 50+ są dyskryminowane na rynku pracy ze względu na wiek.
 - Osoby 50+ mają złe nawyki pracy rodem z poprzedniego ustroju.
 - Powinno się zlikwidować okres ochronny przed emeryturą, gdyż nie służy on osobom 50+.
12. Czy spotkali się P. z przejawami dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek? (Doświadczenie własne i osób trzecich). Na czym polegała dyskryminacja?

Projekcja – około 10 minut (test chmurki)

13. Proszę teraz P. o zapoznanie się z kartkami, które rozdadam. Proszę napisać, co ludzie myślą, a co mówią w danej sytuacji. (obrazki: osoba w wieku 25 lat, ludzie powyżej 50 roku życia, rodzina)
14. Co P. napisali? Dlaczego?

Kwalifikacje – 15 minut

15. Czy brali P. udział w szkoleniach, kursach, rozwijających umiejętności przydatne w pracy? Czy byliby P. skłonni przekwalifikować się, (udział w szkoleniach, kursach, dodatkowe studia) zmienić rodzaj wykonywanego zajęcia, gdyby była taka potrzeba? Dlaczego?
16. Czy ktoś z P. uczestniczył już w jakichś kursach/szkoleniach po 50 r. życia? Jakich mają P. doświadczenia? Jakich to były kursy? Czy były dedykowane osobom 50+? Czy były przydatne? Dlaczego?
17. Czy znają P. jakieś języki obce? Czy w stopniu umożliwiającym swobodną pracę w nich? Jakich? Czy wykorzystują je P. w pracy?
18. Czy na co dzień korzystają P. z komputera? W jakim celu? Z jakich programów?
19. Jakich są generalnie wady i zalety pracowników 50+? Czym różnią się one od młodszych pracowników (w szczególności tych, którzy dopiero weszli na rynek pracy)? Jakich kwalifikacji i umiejętności brakuje "starszym" (tj. 50+), a jakich brakuje "młodszym pracownikom"?
20. Czy szkolenia skierowane do pracowników powinny uwzględniać kryterium wieku i wynikające z tego faktu braki? W jaki sposób kształtować ofertę edukacyjną i szkoleniową, aby zarówno starsi, jak i młodszy pracownicy sprościli wymaganiom współczesnego rynku pracy? Czy należy ją różnicować?

Podsumowanie – 5 minut

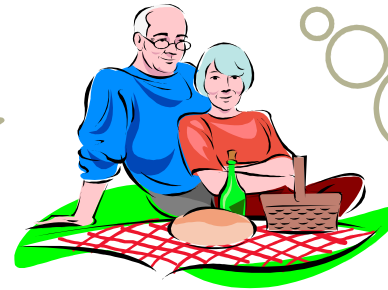
21. W jaki sposób można P. zdaniem poprawić sytuację osób 50+ na regionalnym rynku pracy?

Dziękuję Państwu bardzo za rozmowę, jeśli mają Państwo jeszcze coś do dodania to proszę zrobić to teraz. Bardzo dziękuję za udział i ciekawe spotkanie.

Co myślą, a co mówią inni?

Pracodawca: „nie wiem kogo zatrudnić: osobę 50+ czy 25-latką....”

.....
.....
.....
.....



.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....



.....
.....
.....

Ważne decyzje



Pan Jakub i pani Róża mają 50+ lat. Pan Jakub chciałby zmienić pracę na lepszą. Pani Róża marzy o powrocie na rynek pracy.

O czym myślą?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

