

## **AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM**

Polska przeżywa od kilkunastu lat poważne przemiany w sferze społecznej, ekonomicznej, politycznej i gospodarczej. Dotyczą one także rynku pracy. Jednym z wyzwań współczesnego rynku pracy, tak w Polsce jak i w krajach Unii Europejskiej jest potrzeba zapewnienia zabezpieczenia społecznego i emerytalnego dla starzejących się społeczeństw. Działania zmierzające w tym kierunku należy podjąć już dziś, gdyż w ciągu najbliższych 20 lat populacja młodych Europejczyków zmniejszy się o 20%. Do 2050 r. osoby powyżej 65 roku życia stanowić będą 20% ogółu ludności Europy. Należy podjąć działania zmierzające do zwiększenia wskaźników zatrudnienia – co stanowi gwarant utrzymania wzrostu gospodarczego. W tym kontekście jedną z najistotniejszych kwestii jest wykorzystanie potencjału osób 50+. Konieczne są zmiany także na wielu innych polach takich jak systemy emerytalne i rentowe, podatkowe i edukacja. Warto także podkreślić potrzebę zmian mentalnościowych, które muszą zaistnieć, aby osoby 50+ dłużej i chętniej pozostawały aktywne zawodowo.

W 2011 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku zostało zrealizowane badanie aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia w województwie podlaskim. Badanie przeprowadzono na potrzeby projektu Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej. Jego wyniki pozwolą władzom województwa podlaskiego, instytucjom rynku pracy oraz publicznym służbom zatrudnienia lepiej zrozumieć specyfikę sytuacji społeczno-zawodowej osób 50+ oraz umożliwią sprostanie wyzwaniu jakim jest jak najpełniejsze wykorzystanie potencjału zawodowego osób 50+ z terenu województwa podlaskiego.

Obok sytuacji demograficznej wyzwaniem dla rynku pracy województwa podlaskiego w najbliższych latach będą wciąż odczuwalne skutki kryzysu gospodarczego. Nie pozostają one bez wpływu na decyzje kadrowe pracodawców, którzy z dużą ostrożnością podchodzą do kwestii zatrudniania pracowników w ogóle, jak i osób 50+.

W Polsce osoby 50+ są wyjątkowo mało aktywne na rynku pracy. W IV kwartale 2009 r. w grupie 50+ zatrudnionych było 29,9% osób, podczas gdy w porównywalnym okresie w krajach Unii Europejskiej 32,1%. Polacy coraz więcej czasu życia spędzają na emeryturze, a coraz mniej na rynku pracy, co w kontekście sytuacji demograficznej z pewnością wymaga zmiany. Grupa 50+ stanowiła około 1/5 osób bezrobotnych zarejestrowanych w grudniu 2009 r. (20,7%). Wśród przyczyn niskiej aktywności zawodowej

osób 50+ wymienia się, m.in.: trudną sytuację na rynku pracy, wysokie bezrobocie, wysokie koszty pracy (co skutkuje niewielką liczbą tworzonych miejsc pracy oraz zatrudnianiem osób młodych i dobrze wykształconych), rozwój nowych technologii, które trudno jest przyswoić osobom 50+, funkcjonowanie w społeczeństwie przekonań dotyczących cech grupy 50+ (mniejsza elastyczność, częstsze choroby, niechęć do szkolenia i uczenia się języków obcych) zniechęcających pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia oraz politykę państwa odciągającą z rynku pracy osoby 50+ (efekt systemu zabezpieczenia społecznego).

Koniec dobrej koniunktury gospodarki światowej jaki miał miejsce w 2008 r. odbił się negatywnie na rynku pracy województwa podlaskiego. Przejawiał się on głównie wzrostem poziomu bezrobocia. Rok 2010 przyniósł częściowe wyhamowanie niepokojącego wzrostu. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy na koniec 2010 r. w województwie podlaskim stanowili 13,2% ludności aktywnej zawodowo. W końcu 2009 r. (IV kwartał) liczba osób 50+ pracujących w województwie podlaskim wyniosła 119 tysięcy osób. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wyniósł 28,8% i był niższy od średniej krajowej o ponad punkt procentowy.

Bezrobocie rejestrowane w grupie 50+ wyniosło w 2009 r. 13 217 osób (w tym 4 618 kobiet). Większy był odsetek mężczyzn pozostających bez pracy, stanowiących prawie 2/3 tej kategorii (w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie podlaskim było to nieco powyżej połowy). Znaczącą grupą (24,5%) (nieco powyżej średniej krajowej) były osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy - w większości byli to mężczyźni (60,1%). Grupę osób 50+ w województwie podlaskim charakteryzuje więc wzrastający udział jej przedstawicieli w populacji ogólnej województwa oraz niższy od średniej krajowej współczynnik zatrudnienia.

Podstawę dla działań z zakresu integracji społecznej, aktywizacji zawodowej i edukacji osób 50+ stanowi ustawa o promocji zatrudnienia z 20 kwietnia 2004 r. Zadania określone w ustawie są realizowane przez państwo na podstawie opracowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia. Na poziomie regionalnym to samorząd województwa podlaskiego przygotowuje regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia. Analizy wykazały, że w przyszłości należałoby położyć większy nacisk na wyróżnienie w planie działań na rzecz zatrudnienia grupy 50+ (pracujących, bezrobotnych, biernych oraz nieaktywnych zawodowo) jako beneficjenta o szczególnych potrzebach.

W województwie podlaskim z powodzeniem realizowane są działania służące aktywizacji, kształceniu i zatrudnieniu osób 50+. Od 2005 roku rejestruje się systematyczny spadek udziału osób długotrwale bezrobotnych wśród ogółu bezrobotnych 50+.

Na utrzymującą się dynamikę pozytywnych zmian w tym zakresie wpływa m.in. fakt, iż w województwie podlaskim przybywa instytucji szkoleniowych oferujących wsparcie także grupie 50+. Wymiar oferowanej pomocy, wciąż jednak pozostaje nieadekwatny do skali potrzeb. Realia w zakresie dostępności do usług instytucji edukacyjnych i wspierających osoby 50+ są zróżnicowane w zależności od powiatów i nie zawsze zaspokajają potrzeby lokalnego rynku pracy.

Skutecznym i dobrze ocenianym zarówno przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, jak i osoby 50+, narzędziem przyczyniającym się do przeciwdziałania bezrobociu osób 50+ są projekty realizowane m.in. z Poddziałania 6.1.1 PO KL. Badanie wykazało także, że do poprawy sytuacji osób 50+ mogłoby się przyczynić także stworzenie bazy pracodawców przychylnych zatrudnianiu pracowników 50+, wyróżnianie i promowanie pracodawców zatrudniających osoby 50+, np. w ramach wojewódzkiego konkursu, zwiększenie finansowania działań na rzecz osób 50+, realizację szkoleń pozwalających osobom 50+ na zdobycie praktycznych umiejętności zgodnych z oczekiwaniami lokalnych pracodawców oraz organizacja większej liczby staży dla osób 50+.

Do najważniejszych przyczyn braku zatrudnienia w grupie 50+ obok pobierania emerytury i renty, należą przekonanie o braku ofert pracy (uważa tak 21% respondentów badania) oraz sytuacja osobista (17%). Zdaniem pracodawców, bierność zawodowa grupy 50+ wynika po pierwsze z sytuacji na rynku pracy, po drugie z ostrożności pracodawców w kwestii zatrudniania osób 50+ i po trzecie z przekonania osób 50+, że nie mają one szans na znalezienie pracy w ogóle lub pracy, która spełniałaby w minimalnym stopniu ich oczekiwania. Zdaniem pracodawców specyficzne cechy grupy 50+ takie jak malejące zdolności adaptacyjne oraz częsty brak umiejętności poszukiwania pracy powodują, że jako najkorzystniejsze, w ich własnym mniemaniu, wyjście z tej sytuacji osoby bezrobotne 50+ wybierają rezygnację ze starań mających na celu znalezienie pracy. Taka postawa wiąże się często z podjęciem starań o przyznanie świadczeń społecznych (rentowych, emerytalnych, przedemerytalnych).

Badanie ilościowe wykazało, że 83,5% osób 50+ z terenu województwa podlaskiego nie poszukuje aktywnie pracy (w celu jej znalezienia/zmiany statusu zawodowego lub zmiany pracy dotychczas wykonywanej). Wśród przyczyn nie podejmowania prób znalezienia lub zmiany pracy osoby 50+ wymieniły: przyczyny osobiste, chorobę, brak pomysłu na poszukiwanie pracy, brak materialnej konieczności podjęcia pracy, trudności z odnalezieniem się na rynku pracy oraz niechęć do podjęcia pracy. Bierność zawodowa jest kategorią mocno

zakorzenioną w grupie bezrobotnych 50+. Pomimo prowadzenia działań mających na celu zapobieganie bierności zawodowej takich jak doradztwo, szkolenia, spotkania czy projekty w ramach PO KL osoby bezrobotne z grupy 50+ często obawiają się nawet podjąć próby poszukiwania pracy, sądząc np., że z powodu wieku nie mają szans na znalezienie zatrudnienia. Częstym usprawiedliwieniem dla bierności zawodowej podawanym przez osoby z grupy 50+ jest obawa przed stresem związanym z procesem poszukiwania pracy i ewentualną porażką tych poszukiwań. Osoby 50+, szczególnie jeśli cechuje je niski poziom wykształcenia, nie tylko nie chcą pracować ani się uczyć, ale też bardzo często podejmują działania mające na celu przejście na wcześniejszą emeryturę lub pozyskanie świadczeń socjalnych umożliwiających im funkcjonowanie na podobnym poziomie materialnym, jak wówczas gdyby pracowały. Zmiana w zakresie postrzegania osób długotrwale bezrobotnych 50+ przez pracodawców możliwa jest dzięki podjęciu działań zmierzających do zwiększenia gotowości osób 50+ do korzystania z elastycznych form zatrudnienia i uświadomieniu grupie 50+ potrzeby mobilności oraz intensyfikacji kształcenia osób długotrwale bezrobotnych zgodnie z bieżącymi i stale monitorowanymi potrzebami pracodawców.

Analizy przyniosły zróżnicowany obraz doświadczenia zawodowego osób 50+. Z racji wieku jest ono dłuższe niż w pozostałych grupach wiekowych, jednak jego jakość jest uzależniona zarówno od poziomu wykształcenia, jak i od czynników, które można by określić wspólnym mianem podejścia osób 50+ do pracy. Pomimo posiadanego doświadczenia zawodowego wynoszącego powyżej 20 lat w przypadku aż 71% respondentów (ogół osób 50+), osoby te nie zawsze wydają się pracodawcom dobrą inwestycją kadrową. Obok czynników takich jak stan zdrowia i nieaktualne kwalifikacje pracodawcy wskazali, iż częstym problemem osób 50+ jest ich niedostosowanie do realiów współczesnego rynku pracy oraz stosunek do pracy kojarzący się z poprzednim ustrojem (dwa ostatnie czynniki dotyczą jednak raczej osób o niskim poziomie wykształcenia, zazwyczaj też długotrwale bezrobotnych). Z przeprowadzonych analiz wynika także, że pracodawcy dostrzegają zalety pracowników 50+, do których zaliczają przede wszystkim dyspozycyjność oraz lojalność oraz sumienność. W kwestii dyspozycyjności osoby 50+ są przez pracodawców oceniane nawet lepiej niż młodzi pracownicy posiadający dzieci w wieku szkolnym.

Badanie CATI wykazało, że dalszą edukacją (podwyższaniem kwalifikacji) jest zainteresowanych 29% osób 50+. Są to zazwyczaj osoby ze średnim wykształceniem pragnące kontynuować naukę na studiach lub na kursach językowych i specjalistycznych szkoleniach. Badanie wykazało natomiast ogólnie niski poziom zainteresowania kursami

umożliwiającymi przekwalifikowanie oraz dotyczącymi doskonalenia umiejętności interpersonalnych i pisanie dokumentów aplikacyjnych wśród osób 50+. Nie zmienia to jednak faktu, że zarówno w opinii pracodawców, jak i przedstawicieli instytucji rynku pracy realizację ww. kursów należy kontynuować w odniesieniu do bezrobotnych 50+. Jest to tym bardziej istotne, że badanie wykazało, iż osoby 50+, zwłaszcza długotrwale bezrobotne i bierne zawodowo, mają o wiele mniejsze szanse na znalezienie pracy niż osoby młode – stanowiące dla nich największą konkurencję.

Blisko 60% osób 50+ ocenia swoje szanse na znalezienie pracy na lokalnym rynku jako bardzo niskie, dodatkowo osoby zatrudnione funkcjonują w poczuciu lęku o posadę. Osoby 50+ są przekonane o tym, że pracodawcy stosują wobec tej grupy praktyki dyskryminacyjne, co zresztą pracodawcy mniej lub bardziej otwarcie potwierdzają. W związku z trudnościami w znalezieniu pracy osobom 50+ nieobce są doświadczenia pracy „na czarno” oraz pracy za granicą. Badanie wykazało także, że osoby 50+ są za mało aktywne, jak na wymogi rynku pracy, w swoich działaniach zmierzających do podjęcia pracy (rzadko korzystają z form takich jak np. targi pracy), a informacje o ofertach pracy czerpią najczęściej z Internetu, od znajomych i z PUP. Często z sentymentem wspominają też czasy, kiedy praca była dobrem dostępnym dla wszystkich i nie potrafia się w sposób zgodny z obowiązującymi normami zaprezentować potencjalnemu pracodawcy.

Dodatkowym problemem, który wynika z przeprowadzonych analiz sytuacji osób 50+ w województwie podlaskim jest, pozostająca w przypadku części osób 50+ jedynie w sferze deklaracji, gotowość do podjęcia szkolenia i zatrudnienia. Jakkolwiek badanie CATI wykazało zarówno dużą gotowość osób 50+ do podjęcia pracy związanej z dojazdem lub nawet wyjazdem za granicę dane z innych technik badawczych jednoznacznie tego nie potwierdzają. Grupą wymagającą w tym kontekście szczególnej uwagi są osoby 50+ dotknięte problemem długotrwałego bezrobocia, w przypadku których udział w działaniach zmierzających do ich powrotu na rynek pracy jest kwestią przełamania wielu barier psychologicznych, mentalnościowych i zmiany własnych przyzwyczajeń. Jak wykazały analizy przeprowadzone w ramach niniejszego projektu, osoby które wzięły udział w działaniach mających na celu ich aktywizację i zwiększenie szansy na znalezienie pracy (nie rezygnując ze szkolenia czy kursu w trakcie jego trwania) wysoko oceniają jakość otrzymanego wsparcia zarówno w kontekście możliwości poprawy własnej sytuacji życiowej i znalezienia pracy, jak i w kontekście wpływu działań aktywizacyjnych na ich kondycję psychiczną.