

Pięćdziesiąt plus

Raport z badania ankietowego

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	1
1. CEL I METODA BADANIA.....	3
2. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI.....	3
3. KWALIFIKACJE.....	6
4. PRZYCZYNY UTRATY PRACY	9
5. STOSOWANE METODY POSZUKIWANIA PRACY	10
6. PRZYCZYNY NIEPOWODZEŃ W ZNALEZIENIU PRACY.....	14
7. OTWARTOŚĆ NA ZMIANY	16
8. CO NALEŻAŁOBY ZMIENIĆ, ABY ZWIĘKSZYĆ SWOJE SZANSE ZATRUDNIENIA	17
9. PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ.....	18
10. POMOC ZE STRONY POWIATOWEGO URZĘDU PRACY.....	21
PODSUMOWANIE	24
WNIOSKI KOŃCOWE.....	27
Załącznik - wzór ankiety	29

WPROWADZENIE

Pokolenie Polaków po 50. roku życia coraz częściej dostrzega brak perspektyw. Duża część spośród nich, chociaż nadal dysponuje siłą, energią i twórczo-intelektualnym potencjałem, z różnych przyczyn znajduje się bez pracy. To zaś oznacza dla nich gorszy standard życia, nierzadko graniczący z ubóstwem.

Wspólny Rynek Europejski stawia wysokie wymagania. Polska, aby sprostać tym warunkom, musi zwiększyć produktywność i konkurencyjność społeczeństwa. Do osiągnięcia tego celu trzeba zaangażować także starsze generacje Polaków, które dzięki zdobytemu doświadczeniu mogą służyć pomocą i wiedzą ludziom młodym, dopiero co wchodzącym na rynek pracy.

Aktywizacja pokolenia po pięćdziesiątce to także walka z dyskryminacją w dostępie do rynku pracy ludzi już nawet po 35. roku życia, rynku, preferującego ludzi młodych, wykształconych, ze znajomością języka, a nawet kilku języków obcych, z biegłą obsługą komputera i praktykujących kierowców oraz... „wieloletnim doświadczeniem”.

Wielu pracodawców nie dostrzega korzyści płynących z zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia. Według statystyk Polska ma najniższe w Unii Europejskiej wskaźniki zatrudnienia ludności w wieku aktywności zawodowej, zaś liczba osób pasywnych zawodowo przekracza liczbę zatrudnionych. Wpływa na to głównie niski poziom zatrudnienia młodzieży i osób powyżej 50 lat.

W Polsce wiek pracownika nie jest cechą obojętną w osiąganiu dobrej pozycji zawodowej. Zarówno pracownicy młodzi, wchodzący na rynek pracy, jak i starsi, z niego schodzący, są przez pracodawców traktowani gorzej niż przeciętnie. Młodzi, ponieważ nie mają doświadczenia, zaś starsi bo są mniej energiczni niż kiedyś, a to - zwłaszcza w przypadku stanowisk produkcyjnych - skutkuje niższą ich wydajnością. Dlatego uzasadnione jest podejmowanie działań zmierzających do poprawy sytuacji osób dojrzałych na rynku pracy i wyrównanie ich szans w stosunku do pozostałych.

Znaczenie pracy zawodowej dla człowieka w różnych fazach jego życia można rozpatrywać w wymiarze materialnym i pozamaterialnym. Wymiar materialny ma tu oczywiste znaczenie i nie wymaga komentarza. Natomiast wymiar pozamaterialny jest podstawowym czynnikiem określającym miejsce człowieka w strukturze społecznej. Kontynuowanie pracy zawodowej w wieku dojrzałym związane jest z utrzymaniem zdobytej wcześniej pozycji społecznej, nie zaś ze zdobywaniem nowej.

Praca zawodowa zaspokaja ważne potrzeby psychospołeczne, takie jak poczucie własnej wartości i użyteczności oraz sprzyja samorealizacji. Dostarcza też okazji do kontaktów społecznych. Ma to szczególne znaczenie w wieku dojrzałym, gdy te właśnie potrzeby są często zagrożone. Wreszcie praca zawodowa spełnia rolę „regulatora” organizującego czas i mobilizującego do systematycznej aktywności. Jego brak to niedogodność życia na emeryturze.

Generalnie ludzi dojrzałych czynnych zawodowo cechuje szacunek dla pracy, doświadczenie, koncentracja na pracy, dokładność, zdyscyplinowanie. Pomimo jednak tych oczywistych zalet, aktywność pracowników po 50. roku życia na rynku pracy spada. Wpływa na to wiele czynników, spośród których najważniejsze to:

- konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji w obliczu szybko następujących zmian technologicznych i organizacyjnych,
- relatywnie niski poziom wykształcenia osób powyżej 50. roku życia,
- zły stan zdrowia,
- kłopoty z adaptacją w nowych warunkach,
- zmęczenie pracą,
- obawa przed konkurencją ze strony ludzi młodych,
a ponadto uwarunkowania ekonomiczne i społeczne, takie jak:
- bezrobocie,
- dyskryminacja na rynku pracy z powodu wieku,
- zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób (opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami).

Aby poznać strukturę bezrobotnych seniorów, przyczyny utraty przez nich zatrudnienia i pozostawania bez pracy, a także ich opinie na temat szans powrotu do aktywnego życia zawodowego, na terenie województwa wielkopolskiego przeprowadzono za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy badania ankietowe wśród tej populacji osób zarejestrowanych jako bezrobotne. Wyniki badań przedstawiono w kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania.

1. CEL I METODA BADANIA

Głównym celem badania było szczegółowe rozpoznanie sytuacji bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia i poszerzenie wiedzy o ich postawach, oczekiwaniach, a także zidentyfikowanie barier utrudniających znalezienie przez nich zatrudnienia oraz określenie trendów na rynku pracy, dotyczących tej grupy bezrobotnych.

Zebrane informacje mogą stanowić wskazówki do podejmowania działań zmierzających do opracowania programów ograniczających bezrobocie wśród tej grupy osób. Obok absolwentów, stanowią oni bowiem najliczniejszą grupę bezrobotnych wśród osób długotrwale bezrobotnych, chociaż są to ludzie dyspozycyjni. Swoje szanse na rynku pracy oceniają źle, czując się dyskryminowanymi przez pracodawców. Problem osób po pięćdziesiątce pozostających bez pracy narasta. Wycofanie się z aktywności zawodowej starszego pracownika i przerzucenie ciężaru jego utrzymania na system świadczeń przedemerytalnych czy system ubezpieczeń społecznych, nie może być uważane za rozwiązanie problemów związanych z wiekiem pracownika.

Niniejsze opracowanie przygotowano w oparciu o anonimową ankietę zawierającą 47 pytań szczegółowych, otwartych i hipotetycznych (wzór w załączeniu). Jej adresatami byli bezrobotni powyżej 50. roku życia, zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy na terenie Wielkopolski. Materiał wyjściowy do niniejszego opracowania stanowiły 803 ankiety. Źródłem dodatkowej informacji o sytuacji na rynku pracy bezrobotnych po 50. roku życia były także bezpośrednie rozmowy z nimi podczas procesów doradczych, prowadzonych przez doradców zawodowych.

Ankietyzację przeprowadzono w IV kwartale 2005 roku.

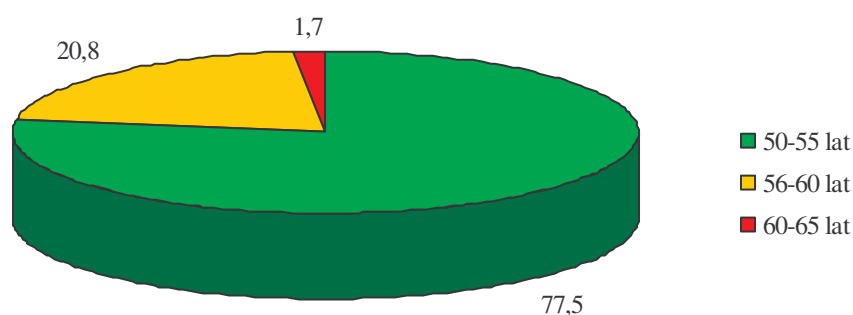
2. STRUKTURA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

Na koniec grudnia 2005 roku stopa bezrobocia w Wielkopolsce wynosiła 14,6% i była niższa od stopy bezrobocia w kraju, która kształtowała się na poziomie 17,6%. Ogółem zarejestrowanych było 211420 bezrobotnych, w tym 122011 kobiet (57,7%). Do grupy długotrwale bezrobotnych zaliczono 133402 osoby (w tym 82490 kobiet), które stanowiły aż 63,1% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Prawo do pobierania zasiłku miało zaledwie 29720 bezrobotnych, czyli 14,1% ogółu zarejestrowanych.

Osób bezrobotnych w wieku po 50. roku życia było 30018, tj. 14,2% ogółu bezrobotnych, w tym 13695 kobiet.

Wśród 803 osób objętych ankietyzacją nieznacznie przeważały kobiety 52,5% (422 osoby), zaś mężczyźni 47,5% (381 osób). W grupie ankietowanych zdecydowana większość to osoby w przedziale wiekowym 50–55 lat, było ich 77,5% (622 osoby). Wyraźnie mniejszą grupę stanowili bezrobotni w wieku 55–60 lat, 20,8% (167 osób), natomiast w grupie mającej powyżej 60 lat było zaledwie 14 osób, 1,7%.

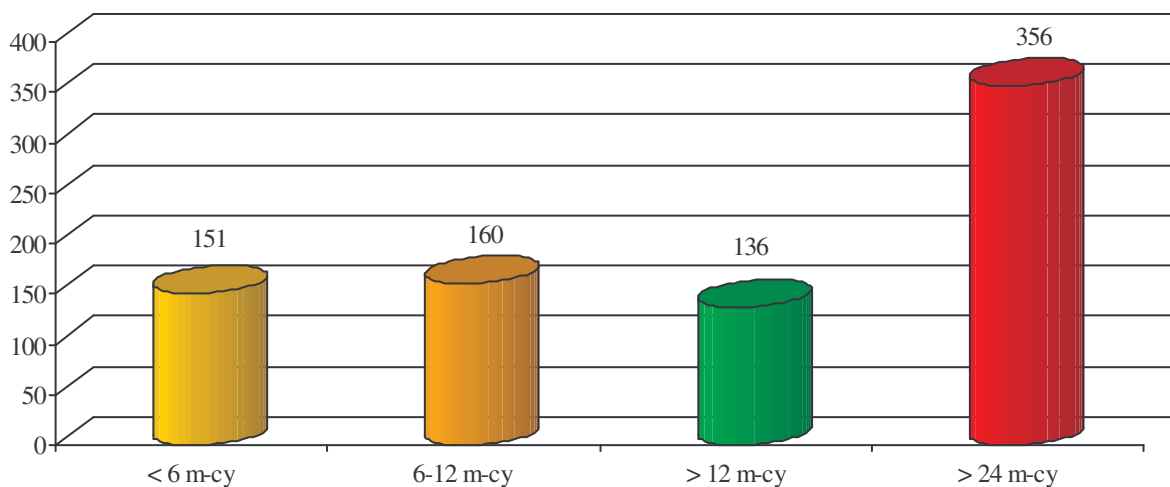
Podział respondentów wg wieku (w %)



Nieznaczna większość ankietowanych, 55,7% (447 osób) zamieszkiwała w mieście, natomiast pozostali, 44,3% (356 osób) zamieszkiwali na wsi.

Bezrobotni w wieku powyżej 50. roku życia mają największe problemy w znalezieniu zatrudnienia. Potwierdziły to niniejsze badania, bowiem spośród wszystkich ankietowanych prawie połowa, (356 osób) 44,3%, pozostawała bez pracy dłużej niż dwa lata. O połowę mniejsze grupy stanowili bezrobotni pozostający bez pracy przez czas 6–12 miesięcy, (160 osób) 19,9% i mniej niż sześć miesięcy, (151 osób) 18,8%. Najmniej liczna grupa bezrobotnych w badanej kategorii wiekowej to osoby pozostające bez pracy dłużej niż rok i mniej niż dwa lata. Podział badanej populacji ze względu na okres pozostawania bez pracy przedstawiono na wykresie.

Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych po pięćdziesiątce (wg liczby badanych)



Jak wynika z przeprowadzonych rozmów z bezrobotnymi w wieku po 50. roku życia, tą grupą osób pracodawcy są najmniej zainteresowani. Uzasadniają swoją opinię ich niższym wykształceniem niż w przypadku ludzi młodych oraz mniejszą od nich sprawnością fizyczną i wydajnością w pracy. Bezrobotni pozostający bez pracy dłużej niż dwa lata w większości tracą nadzieję na znalezienie zatrudnienia, choć zdecydowani są podjąć jakąkolwiek pracę, nie wymagającą nawet żadnych kwalifikacji zawodowych. W większości cechuje ich rezygnacja, poczucie żalu oraz bezsilności w poszukiwaniu dla siebie zatrudnienia. Mogą oni stanowić potencjalną grupę zagrożoną patologią.

Tylko co trzeci badany, (261 osób) 32,5%, miał prawo do pobierania zasiłku. Pozostali, (542) 67,5%, takiego prawa nie mieli. Na pytanie: „z czego się utrzymują ?” w rozmowach z doradcami odpowiadali, iż z różnych prac dorywczych, krótkoterminowych, nie potwierdzonych żadną umową na piśmie. Pracodawcy, dając im pracę „na czarno”, ograniczali w ten sposób swoje koszty związane z zatrudnieniem. A to właśnie pracodawcy na krajowym rynku pracy są stroną silniejszą i to oni dyktują warunki zatrudnienia, mając możliwość dowolnego wyboru pracowników z licznej grupy osób pozostających bez pracy, zdecydowanych na podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia, często za minimalne wynagrodzenie. Tym bardziej, że ponad połowa ankietowanych, (466) 58,0%, ma na utrzymaniu inne osoby, w tym 3/4 spośród nich (349) dzieci w wieku szkolnym, którym ankietowani chcieliby zapewnić dobre wykształcenie, dające im w przyszłości większe szanse na rynku pracy niż mieli ich rodzice.

337 ankietowanych (42,0%) nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o inne osoby pozostające na ich utrzymaniu.

3. KWALIFIKACJE

Pod względem wykształcenia najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 276 respondentów (34,4%). Wśród nich dominowały zawody: sprzedawca, murarz-tylnik, stolarz, hydraulik, szwaczka. Respondenci wykonywali także zawody, które nie były objęte programem szkoły zawodowej, jak np.: sprzątaczką, pomoc kuchenną, magazynier, kierowca oraz wykonywanie różnych prac pomocniczych jako tzw. pracownicy fizyczni. Należy w tym miejscu zauważyć, iż w czasach, w których respondenci wchodził na rynek pracy, tj. w latach siedemdziesiątych ubiegłego stulecia, nie było problemów ze znalezieniem zatrudnienia w żadnym zawodzie, a wykształcenie zasadnicze zawodowe gwarantowało uzyskiwanie dochodu wystarczającego na spokojną, przeciętną egzystencję.

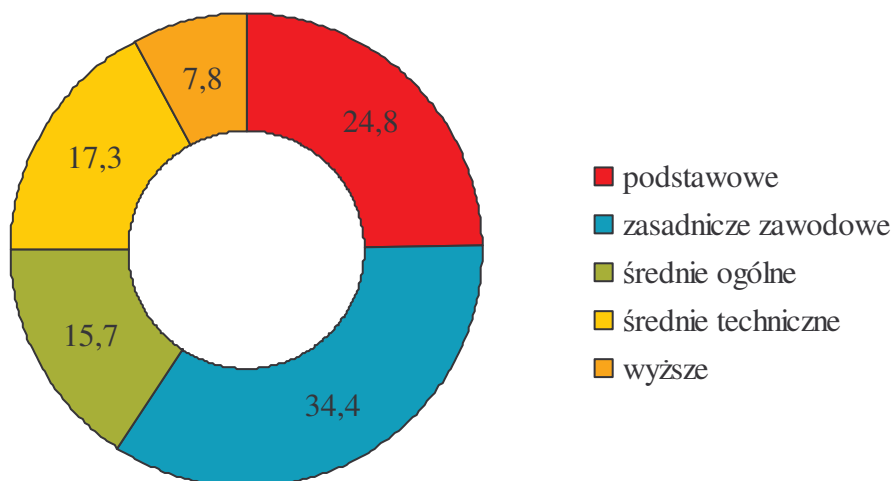
Kolejną, najbardziej liczną grupę reprezentowali respondenci, którzy swoją edukację zakończyli na poziomie szkoły podstawowej, 199 osób (24,8%). Ówczesny system ustrojowy, chociaż zachęcał do podnoszenia kwalifikacji, umożliwiał także znalezienie zatrudnienia przy prostych pracach pomocniczych i gwarantował uzyskiwanie stałych dochodów. W obecnych realiach rynku pracy te dwie grupy bezrobotnych mają najmniejsze szanse znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia w konfrontacji z bezrobotnymi, znacznie od nich młodszymi, sprawniejszymi fizycznie i lepiej wykształconymi.

Następą pod względem liczebności grupę respondentów stanowiły osoby z wykształceniem średnim: technicznym, 139 osób (17,3%) i ogólnym, 126 osób (15,7%). W dzisiejszych warunkach rynku pracy większa liczba bezrobotnych mających zawód od liczby bezrobotnych na tym samym poziomie wykształcenia, ale bez zawodu, może budzić pewne zdziwienie. Należy jednak pamiętać o odmienności i uwarunkowaniach rynku pracy przed około trzydziestu laty, kiedy liczył się głównie poziom wykształcenia. Wówczas tworzono sporo różnych stanowisk administracyjnych, na które z chęcią przyjmowano osoby ze średnim wykształceniem ogólnym, przyuczając je później do pracy na określonych stanowiskach, np. administracyjno-biurowych.

Najmniej liczną grupę badanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie wyższe, 63 (7,8%). Wśród nich najliczniej reprezentowani byli przedstawiciele zawodów: ekonomista,

matematyk, farmaceuta, zootechnik, inżynier budownictwa, chemik, absolwenci kierunków humanistycznych.

Bezrobotni po pięćdziesiątce według wykształcenia (w %)



Interesującą może być odpowiedź na pytanie: *jaką ostatnio pracę wykonywali ankietowani bezrobotni?* Zdecydowana większość odpowiedziała, że była to praca na stanowiskach robotniczych. Wśród zawodów z tej grupy ankietowani najczęściej wymieniali: sprzedawcę, masarza, salową, kierowcę, palacza kotłowego, spawacza, szwaczkę, robotnika budowlanego, sprzątaczkę, robotnika gospodarczego, cieślę, dekarza, elektryka, pielęgniarkę, pracownika leśnego, stolarza, zduna, piekarza, ślusarza, tapicera, pomoc kuchenną, siostrę PCK, dozorcę, opiekunkę nad chorym. Wśród zawodów administracyjno-biurowych dominowały stanowiska: pracownik administracyjno-biurowy, kasjer, główna księgowa, pedagog szkolny.

Pracę utracili także ci, którzy pracowali na stanowiskach kierowniczych, np.: kierownik budowy, kierownik magazynu, kierownik sekcji administracyjno-gospodarczej, kierownik regionalnego biura marketingowego, kierownik działu eksploatacji, z-ca dyrektora ds. promocji napojów.

Oddzielną grupę stanowią osoby, które prowadziły własną działalność. Zdaniem niektórych z nich, o zaprzestaniu działalności zdecydował rozwój konkurencji, utrata płynności finansowej, a także nieuczciwość kontrahentów.

Część ankietowanych uzupełniała swoje kwalifikacje w formie różnego rodzaju kursów. Najczęściej dodatkowymi kwalifikacjami było posiadanie prawa jazdy różnych kategorii, zazwyczaj „B”, umiejętność obsługi komputera, kroju i szycia, masażu leczniczego, posiadanie uprawnień pedagogicznych, ukończenie kursu agrobiznesu, wychowawcy kolonijnego, spawacza, księgowo-podatkowo-informatycznego, kosztorysowania, obsługi wózka widłowego, obsługi kasy fiskalnej, zdobnika ceramiki, florystyki, dekoratora wnętrz. Kilku ankietowanych ukończyło także studia podyplomowe.

Poza udokumentowanymi kwalifikacjami ankietowani deklarowali różne dodatkowe umiejętności, które mogłyby być wykorzystane w pracy zawodowej, jak: znajomość języków obcych, zasad księgowości, umiejętność szybkiego liczenia, obsługi komputera i kasy fiskalnej, szycia lekkiego, uzdolnienia plastyczne, umiejętność wykonywania wszelkich prac wykończeniowych w budownictwie, prac związanych z hodowlą roślin i zwierząt, spawania, sprawowania opieki nad dziećmi i osobami starszymi, umiejętności organizacyjne, operatora kombajnów zbożowych, mechanika maszyn i urządzeń rolniczych, obsługi wózków samojezdnych.

Ankietowani mają świadomość, iż w realiach dzisiejszego rynku pracy same kwalifikacje uzyskane w szkole nie są wystarczające, aby uzyskać zatrudnienie. Dlatego swoje szanse wzmacniają uczestnicząc w dodatkowych kursach i szkoleniach. Najczęściej były to kursy z zakresu obsługi podstawowych maszyn stolarskich, konserwatora, szycia lekkiego, obsługi komputera, zasad księgowania, kosztorysowania, samoobrony, gotowania i pieczenia, prawa jazdy kat. „B” oraz „C+ E”, malarsko-tapeciarskie, wykonywania instalacji elektrycznej w budynkach, hodowli zwierząt, uprawy roślin, ocieplania budynków.

Częstym argumentem odrzucania przez pracodawców oferty podjęcia pracy przez osoby po pięćdziesiątym roku życia był ich wiek, a co się z tym wiąże, ich mniejsza sprawność i siła fizyczna. Taką opinię wyraziło 182 ankietowanych (22,7 %). Z tą opinią nie zgodziło się 139 ankietowanych (17,3%), natomiast aż 482 (60,0%) nie miało na ten temat zdania.

Według opinii połowy respondentów, 410 (51,0%), uzyskane przez nich kwalifikacje są wystarczające do ubiegania się o pracę na stanowisku, na którym chcieliby pracować. Przeciwnego zdania był co czwarty ankietowany, 186 (23,2%), natomiast nie miało swojego zdania w tej kwestii 207 respondentów (25,8%).

Powyższe opinie respondenci potwierdzili odpowiadając na pytanie: *czy z perspektywy czasu wybrałoby dzisiaj ponownie ten sam zawód*. Prawie co drugi, 326 osób (40,6%), odpowiedział na to pytanie twierdząco. Niemal co trzecia osoba, 241 (30,0%), dokonałaby

wyboru innego zawodu, natomiast 236 ankietowanych (29,4%) nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi.

Respondenci, którzy nie zmieniliby swojego zawodu uważają, iż w porównaniu z młodymi i ogólnie lepiej wykształconymi osobami poszukującymi pracy, ważniejsze jest ich wieloletnie doświadczenie zawodowe. Niektórzy z nich podważali jakość kwalifikacji ludzi młodych.

4. PRZYCZYNY UTRATY PRACY

Nie daje się zauważyć określonej reguły, czy zależności utraty pracy od stażu pracy u ostatniego pracodawcy. Odpowiadając na pytanie o czas trwania ostatniego zatrudnienia, ankietowani podawali bardzo różne okresy, od kilku tygodni po okres wieloletni, zawarty w przedziale od 2 do 40 lat. Nie można wykluczyć, iż podający wieloletni okres ostatniego zatrudnienia nie zrozumieli pytania i podawali ogólny staż pracy. I być może dlatego nierzadko podawali okres ostatniego zatrudnienia jako kilkudziesięcioletni.

Przyczyny rozwiązania stosunku pracy z ankietowanymi można podzielić na dwie grupy: *obiektywne* – niezależne od pracownika oraz *subiektywne*. Do pierwszej grupy można by zaliczyć likwidację zakładu pracy, likwidację stanowiska, złą sytuację ekonomiczną zakładu, chorobę, upływ czasu na jaki zawarta była umowa, rozwiązanie umowy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz niskie dochody, niewystarczające na opłacenie składek do ZUS, w związku z prowadzoną własną działalnością gospodarczą. Przyczyną utraty pracy przez ankietowanych była także prywatyzacja zakładu i wprowadzana tam restrukturyzacja, w tym zmiany organizacyjne, zmierzające do ograniczenia do minimum zatrudnienia.

Wśród przyczyn utraty pracy ankietowani podawali także nieuczciwość pracodawcy, nie określając jednak, na czym ona polegała.

W odniesieniu do drugiej grupy tj. *subiektywnej* respondenci tracili zatrudnienie z własnej winy, np. rozwiązując umowę na mocy porozumienia stron, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych lub zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (np. utrata prawa jazdy).

Kobiety zwracały uwagę na nierówne traktowanie ich w zatrudnieniu w stosunku do mężczyzn, czego przykładem mogą być przypadki rozwiązywania z niektórymi z nich umów o pracę bezpośrednio po ich powrocie z urlopu wychowawczego.

Według opinii ankietowanych wiele jest powodów, dla których pozostają bez pracy. Najczęściej wymienianym jest osiągnięcie wieku 50 i więcej lat, co skutecznie stawia ich w gorszej pozycji na rynku pracy w stosunku do osób młodszych. Z ich wiekiem związana jest także utrata sił fizycznych oraz pogarszający się stan zdrowia. Zwracali także uwagę na braki dotyczące ich kwalifikacji i wykształcenia ogólnego oraz dodatkowych umiejętności. Na czoło wysuwa się tutaj nieznanostwo języka obcego, skutecznie ograniczająca ich możliwości podjęcia zatrudnienia za granicą, zbyt niskie kwalifikacje w stosunku do oczekiwań przyszłych pracodawców, brak praktyki w wyuczonym zawodzie, trudny dojazd do miejsca zatrudnienia, mała asertywność i słaba umiejętność aktywnego poruszania się po rynku pracy, wykonywanie innych obowiązków kolidujących z podjęciem stałego zatrudnienia. Do obiektywnych można zaliczyć złą koniunkturę na rynku, brak koneksji, nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, faworyzujące tych drugich.

W trakcie przeprowadzonych rozmów z bezrobotnymi powyżej 50. roku życia daje się zauważyć, iż niektórzy z nich pogodzili się już z istniejącą sytuacją i nie wierzą w możliwość uzyskania zatrudnienia. Występuje u nich zauważalny brak wiary w sukces, zaś środki na życie pozyskują korzystając z różnych form pomocy ze strony instytucji państwowych oraz wykonując dorywcze prace „na czarno”, co może prowadzić w przyszłości do różnych patologii.

5. STOSOWANE METODY POSZUKIWANIA PRACY

Bezrobotni po pięćdziesiątym roku życia, z upływem czasu pozostawania bez pracy, coraz rzadziej zwracają się o pomoc do powiatowych urzędów pracy. Początkowo wizyty te odbywają się z częstotliwością 1 raz w tygodniu, później raz na dwa tygodnie, raz w miesiącu, co dwa miesiące, a wielu respondentów przyznało, iż do powiatowego urzędu pracy udają się sporadycznie, nie licząc na jakąkolwiek pomoc z jego strony. Najczęściej miało to miejsce przy okazji składania podpisu w wyznaczonym przez pośrednika terminie. Nieczęsty kontakt z powiatowym urzędem pracy, a co się z tym wiąże, ofertami pracy wywieszonymi na wyznaczonych tablicach w urzędach pracy, jest efektem konieczności dojazdu z miejsca zamieszkania i zazwyczaj brakiem środków finansowych na zakup biletu. Tak najczęściej tłumaczyli przyczynę niekorzystania z dostępnych ofert w urzędach pracy. Ponadto respondenci zniechęcali się nierównym ich traktowaniem jako kandydatów do pracy, którym uniemożliwiano wzięcie udziału w procesie rekrutacji ze względu na wiek, bowiem spora

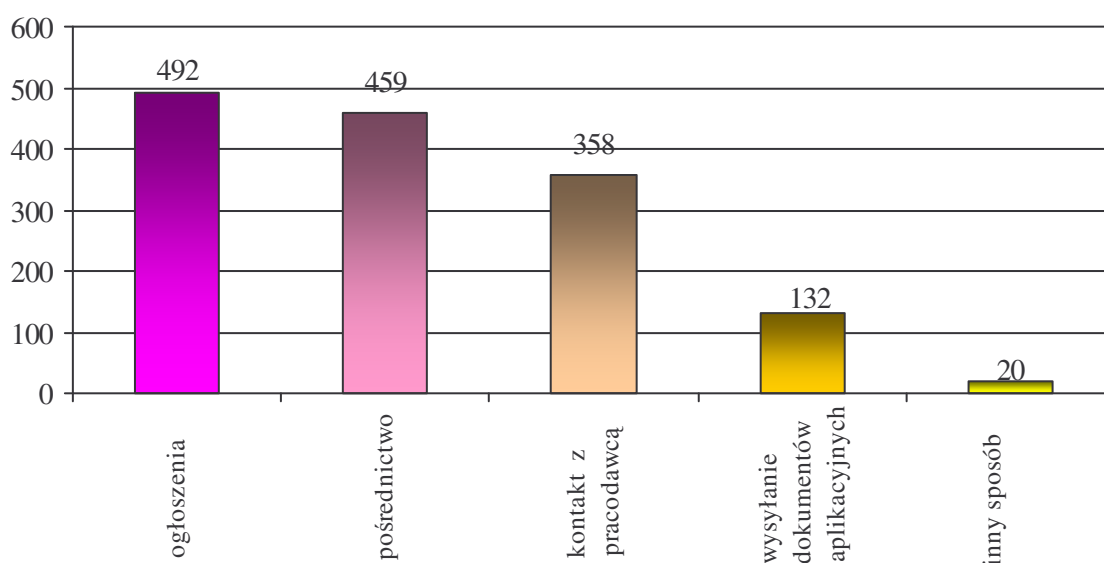
część pracodawców stosuje ograniczenia wiekowe kandydatów, naruszając tym samym przepisy dotyczące równego traktowania osób w zatrudnieniu.

Respondenci, poszukując zatrudnienia, nie ograniczali swojej aktywności wyłącznie do śledzenia ofert pracy dostępnych w urzędach pracy. Najczęstszą metodą poszukiwania pracy było przeglądanie ogłoszeń zamieszczanych na łamach prasy, emitowanych przez lokalne rozgłośnie radiowe, publikowanych na stronach telegazety, na stronach internetowych oraz w dość przypadkowych miejscach, takich jak: witryny sklepowe, drzewa, płoty, klatki schodowe, itp. Z tych źródeł informacji o wolnych miejscach pracy skorzystało 492 respondentów (61,2%).

Niewiele mniejszą popularnością, 459 osób (57,2%) cieszyło się szeroko rozumiane pośrednictwo, od członków rodziny poczynając, poprzez znajomych, a na niepaństwowych instytucjach zajmujących się pośrednictwem pracy kończąc.

Kolejną, a przy tym najbardziej efektywną formą poszukiwania zatrudnienia, były osobiste kontakty z pracodawcą. Tak czyniło 358 ankietowanych (44,6%). Tylko 132 osoby (16,5%) wysyłały swoje dokumenty aplikacyjne do pracodawców, wykorzystując w tym celu pocztę i internet. Pozostali, 20 osób (2,5%), nie korzystali z żadnych z powyższych metod bądź przyznawali się, iż nie poszukiwali w żaden sposób zatrudnienia.

Sposoby poszukiwania przez bezrobotnych po pięćdziesiątce (wg ilości odpowiedzi*)



* możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

Respondenci mieli świadomość, iż w poszukiwaniu pracy mogą pomóc im różne cechy osobowościowe. Te najczęściej przez nich wymieniane, przedstawiono poniżej.

Cechy osobowościowe ułatwiające otrzymanie pracy

- operatywność
- młody wiek
- dobry stan zdrowia
- pracowitość
- sumienność
- pewność siebie
- dar przekonywania
- umiejętność autoprezentacji
- kreatywność
- odwaga
- kompetentność
- komunikatywność
- odpowiedzialność
- otwartość
- przyjazne nastawienie
- atrakcyjny wygląd zewnętrzny
- dyspozycyjność
- koneksje
- dynamizm
- uczciwość
- odporność psychiczna
- przebojowość
- upór
- cierpliwość
- uległość
- sumienność
- uprzejmość
- tupet
- inteligencja
- zaradność

- wykształcenie
- pracowitość
- staranność
- rzetelność
- elokwencja
- efektywność

Ubiegając się o pracę respondenci dostrzegali swoje atuty w stosunku do ludzi młodych. Głównie były one związane z posiadaniem wieloletniego doświadczenia zawodowego, większej obowiązkowości, posiadaniem stabilności życiowej, posiadaniem dodatkowych kwalifikacji, stworzeniem dla pracodawcy korzystnych warunków ich zatrudnienia na preferencyjnych zasadach, ograniczających pracodawcom koszty związane z zatrudnieniem (np. posiadanie grupy inwalidzkiej, a także mniejszymi wymaganiami stawianymi pracodawcom, dotyczącymi wynagrodzenia i warunków pracy).

Zestawienie atutów pracowników po pięćdziesiątce według oceny respondentów przedstawiono poniżej.

Atuty przemawiające za zatrudnieniem pracownika po pięćdziesiątce w stosunku do pracownika w młodym wieku

- długoletni staż pracy
- ulgi w kosztach związanych z zatrudnieniem
- większa odpowiedzialność
- umiejętność logicznego myślenia
- pracowitość
- kultura osobista
- rzetelność
- dyspozycyjność
- uczciwość
- rozsądek
- stabilność
- zdyscyplinowanie
- posiadanie dodatkowych kwalifikacji
- mniejsze wymagania płacowe
- posiadanie grupy inwalidzkiej

- sumienność
- pobieranie renty
- doświadczenie

Pięćdziesięciolatekowie są również w pełni świadomi atutów, jakie posiadają w stosunku do nich ludzie młodzi, wchodzący na rynek pracy. Za najważniejszy uważają młody wiek, a co się z tym wiąże, także wydolniejszy fizycznie organizm tych osób. Tak uznało 190 respondentów (23,7%). Kolejnym ważnym atutem młodych jest ich lepsze wykształcenie, 141 (17,6%). Są to dominujące atuty młodych, dostrzegane przez bezrobotnych po pięćdziesiątce. Kolejne to: znajomość języków obcych, 81 (10,1%), dobre zdrowie, 60 (7,5%), umiejętność obsługi komputera, 40 (4,9%) oraz sprawniejszy umysł, 29 (3,6%). 262 respondentów (32,6%) nie potrafiło określić atutów posiadanych przez młodych ludzi.

6. PRZYCZYNY NIEPOWODZEŃ W ZNALEZIENIU PRACY

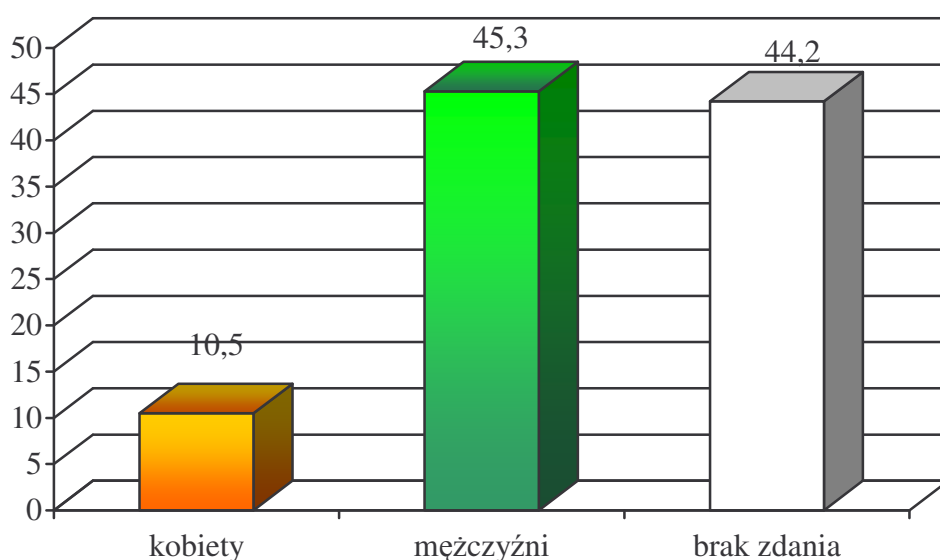
Ponad połowa ankietowanych, 419 osób (52,2%), jako główną przyczynę odmowy ich zatrudnienia przez pracodawców wskazała wiek. Pracodawcy, często niesłusznie, przekroczenie 50. roku życia identyfikują z mniejszą wydajnością, mniejszą sprawnością fizyczną oraz większymi wymaganiami, dotyczącymi warunków pracy i wynagrodzenia. Jako inne argumenty pracodawców, odmawiających zatrudnienia pięćdziesięciolatkom, ankietowani podawali: zbyt niskie wykształcenie, brak odpowiednich kwalifikacji, niską wydajność w pracy, nieznajomość języków obcych, nieznajomość obsługi komputera, brak doświadczenia w danej branży, zły stan zdrowia, konieczność dojazdu do pracy i związane z tym trudności, brak prawa jazdy. Najczęściej jednak udzielaną przez pracodawców odpowiedzią na pytanie o pracę był brak wolnego miejsca. To dotyczyło wszystkich ubiegających się o pracę, bez względu na ich wiek. Pracodawcy tłumaczyli to wysokimi kosztami związanymi z zatrudnieniem pracowników oraz złą koniunkturą na rynku.

Ankietowani zwracali także uwagę na przypadki, kiedy to oni sami rezygnowali z podjęcia pracy, pomimo zaoferowania jej przez pracodawcę. Związane to było z zaproponowanymi niekorzystnymi - zdaniem ankietowanych - warunkami pracy, pracą w nie odpowiadającym kandydatowi czasie, złym dojazdem do pracy, propozycją zbyt niskiego wynagrodzenia, ofertą zatrudnienia formalnie w niepełnym wymiarze czasu pracy, kiedy to praca faktycznie miała być świadczona w wymiarze 8-12 godzin w ciągu dnia, a także w

każdą sobotę, uzyskaniem informacji o złej kondycji finansowej pracodawcy i nieregularnym wypłacaniem przez niego wynagrodzenia.

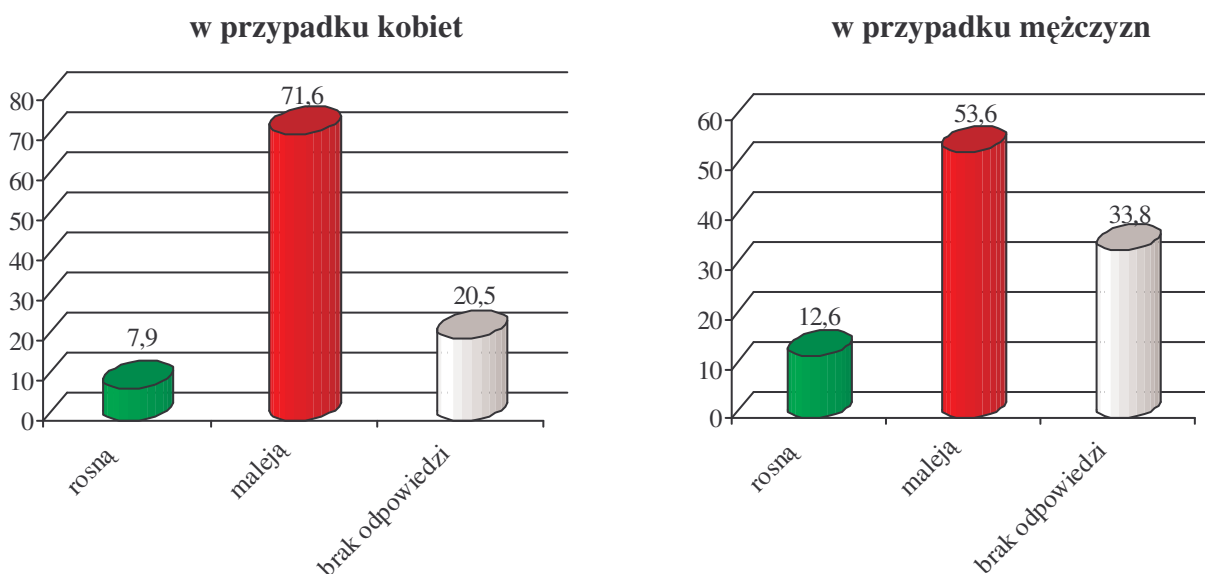
Respondenci aż czterokrotnie wyższe szanse na znalezienie zatrudnienia w wieku po 50. roku życia dawali mężczyznom, 45,3% (364 odpowiedzi), zaś kobietom zaledwie 10,5% (84 odpowiedzi). 355 respondentów (44,2%) nie miało na ten temat zdania. Swoje odpowiedzi uzasadniali lepszą mobilnością i dyspozycyjnością mężczyzn, ich lepszą sprawnością fizyczną, a co się z tym wiąże, większą liczbą ofert pracy adresowanych wyłącznie do mężczyzn.

Szanse na znalezienie pracy po pięćdziesiątce (w %)



Na pytanie: czy z upływem lat, w przypadku kobiet i mężczyzn, szanse na znalezienie pracy rosną czy maleją, 585 osób udzieliło 1169 odpowiedzi (możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi), natomiast 218 osób nie odpowiedziało na pytanie. Bezrobotni biorący udział w badaniu dostrzegali zależność, iż z upływem lat życia szanse na znalezienie pracy maleją. Ta zależność dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, chociaż wyraźniej rysuje się to w przypadku kobiet. Aż 575 respondentów (71,6%) zwróciło uwagę na malejące z upływem lat szanse kobiet, zaś w przypadku mężczyzn dotyczyło to 430 osób (53,6%). Tylko 63 ankietowanych (7,9%) uznało, iż szanse kobiet na znalezienie pracy z upływem ich wieku rosną, natomiast w przypadku mężczyzn podobne zdanie wyraziło 101 ankietowanych (12,6%).

Zmiana szans na znalezienie zatrudnienia z upływem lat według oceny ankietowanych (w %)



Wyrażający poglądy, iż z upływem lat życia szanse na znalezienie zatrudnienia rosną, swoją wypowiedź uzasadniali głównie zdobytym doświadczeniem zawodowym, zaś w przypadku kobiet, jako dodatkowy atut, wymieniali zwiększoną dyspozycyjność ze względu na posiadanie potomstwa nie wymagającego już opieki.

7. OTWARTOŚĆ NA ZMIANY

W opiniach badanych, ludzie po pięćdziesiątce nie są chętni do podnoszenia swoich kwalifikacji, aby nadążać za szybkim postępem technologicznym i organizacyjnym, charakterystycznym dla dzisiejszej rzeczywistości. Osoby te nie podjęłyby bez obaw pracy na stanowisku wyposażonym w nowoczesny sprzęt i urządzenia. Ten pogląd wyraziło 381 respondentów (47,5%), czyli prawie połowa. I chociaż uważają się za doświadczonych pracowników w swojej branży, to obawiają się nowoczesnych technologii i woleliby pracować według tradycyjnych metod. Tylko co trzeci, 239 osób (29,8%), podjąłby wyzwanie zmierzania się z nowoczesnością. Spośród badanych 183 osoby, (22,7%), nie miały zdania na ten temat.

Wśród 803 ankietowanych, zaledwie co trzeci, 295 respondentów (36,7%), przyznał się do samodzielnego zgłębiania wiedzy w zakresie swoich kwalifikacji, nie precyzując jednak, w jaki sposób i z jaką częstotliwością to czyni. Natomiast 508 osób (63,3%)

odpowiedziało, że podnosi swoje kwalifikacje poprzez czytanie literatury fachowej, udział w kursach, szkoleniach i seminariach oraz w ramach samokształcenia.

Prawie połowa ankietowanych, 396 osób (49,3%), dostrzegła zależność wzrostu szans na znalezienie pracy od posiadanych kwalifikacji. Jednak aż 1/3, 228 badanych (28,4%), takiego uwarunkowania nie zauważyła stojąc na stanowisku, iż najważniejszym atutem jest staż pracy i zdobyte w tym zakresie doświadczenie. 179 osób (22,3 %) nie udzieliło odpowiedzi na ten temat.

Prawdopodobnie respondenci nie znali uregulowań prawnych w zakresie pomocy w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz o działalności organizacji pracujących na rzecz niepełnosprawnych. Dlatego na pytanie: *czy pomogłoby Panu/i w znalezieniu zatrudnienia posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności i dlaczego?* 1/3 spośród badanych, 280 osób (34,9%), nie udzieliła żadnej odpowiedzi. Nieco mniej, bo 246 respondentów, (30,6%) uznało, iż posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności w żaden sposób nie zwiększa szans na znalezienie pracy. Przeciwnego zdania było 277 respondentów (34,5%), którzy stwierdzili, iż takie orzeczenie może zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia, a związane jest to z określonymi preferencjami dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Mniej niż połowa, 355 ankietowanych (44,2%), nie odczuwa jeszcze zmęczenia pracą zawodową. Ponad 1/3 respondentów, 295 przypadków (36,7%), wskazała na takie zmęczenie. Związane jest ono z wypaleniem zawodowym, różnego rodzaju dolegliwościami zdrowotnymi (zwyrodnieniem układu kostnego, stresem, nabytą nerwicą, uszkodzeniem wzroku, kłopotami z pamięcią i koncentracją), szybkim męczeniem się, wieloletnią pracą w warunkach szkodliwych. 153 osoby (19,1%) nie odpowiedziały na pytanie.

8. CO NALEŻAŁOBY ZMIENIĆ, ABY ZWIĘKSZYĆ SWOJE SZANSE ZATRUDNIENIA

Większość badanych, 526 osób (65,5%), podjęłaby pracę na stanowiskach wymagających mniejszych kwalifikacji niż posiadają, jeżeli byłoby to warunkiem uzyskania zatrudnienia. Tylko co czwarty, 190 ankietowanych (23,7%), nie przyjąłby takiego zatrudnienia. Część respondentów skłonna byłaby podjąć jakąkolwiek pracę, także „na czarno”, nawet niezgodną z ich kwalifikacjami. Byli to bezrobotni długo pozostający bez pracy, w wielu przypadkach bez środków do życia, zdesperowani, a nawet wątpiący w dalszy sens życia, jakie im los zgotował. 87 osób (10,8%) nie udzieliło na ten temat odpowiedzi.

Ciekawe były propozycje respondentów na temat ograniczenia w Polsce bezrobocia wśród osób po pięćdziesiątce. Część z nich oczekiwała przyznania im różnego rodzaju świadczeń, jak np. zasiłków przez cały czas pozostawania bez pracy, wcześniejszych rent i emerytur, obniżenia wieku emerytalnego. Chcieli też zostać grupą objętą różnego rodzaju preferencjami w zatrudnieniu. Większość odpowiedzi wskazywała na konieczność wprowadzenia zmian związanych z zatrudnieniem pracowników, polegających m.in. na obniżeniu składek odprowadzanych do ZUS, wprowadzeniu ulg związanych z zatrudnianiem osób po 50. roku życia, stworzeniu specjalnych zakładów pracy dla takich osób, tworzenia programów specjalnych, stworzeniu warunków do organizowania nowych miejsc pracy poprzez zmniejszenie obciążeń pracodawców różnymi kosztami związanymi z zatrudnieniem pracowników. Ponadto oczekują zaktywizowania i wzmocnienia inspektorów zajmujących się kontrolą legalności zatrudnienia, aby wyeliminować lub chociaż skutecznie ograniczyć zatrudnianie „na czarno”.

Część z respondentów dostrzegała potrzebę dokończenia się w formie szkoleń i kursów lub przekwalifikowania się, aby uzyskać nowe uprawnienia do wykonywania pracy w bardziej poszukiwanych – ich zdaniem – zawodach. Największe szanse na znalezienie pracy ankietowani widzieli w takich zawodach, jak: fryzjer, pielęgniarka, opiekunka do dzieci i osób starszych, malarz-tapeciarz, dozorca, piekarz, murarz, kierowca, pracownik na stanowisku robotniczym, ślusarz, spawacz, sprzedawca, kucharz, a także psycholog, ekonomista, laborant, księgowy.

Opinii respondentów nie potwierdzają statystyki, bowiem w wielu wymienionych przez nich zawodach bezrobocie jest stosunkowo duże, zaś o przyjęciu do pracy na te stanowiska decydują często jeszcze inne, osobiste atuty kandydata do pracy, jak: posiadanie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji (obsługa komputera, znajomość języków obcych, posiadanie prawa jazdy) oraz cechy osobowościowe, jak: kreatywność, umiejętność pracy w zespole, umiejętność kierowania grupą ludzi, komunikatywność, itp.

9. PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

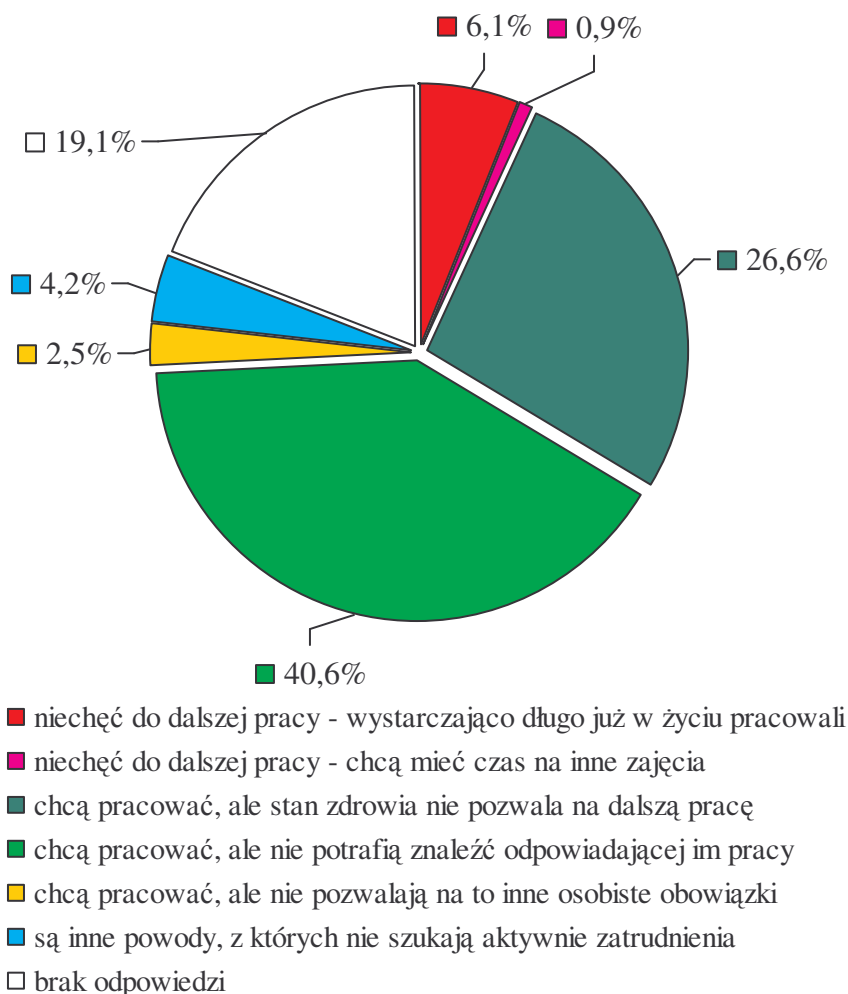
Bezrobotni po pięćdziesiątym roku życia różnie patrzą w przyszłość. Spośród odpowiadających na pytanie o przyczynę braku aktywności w poszukiwaniu pracy, 326 osób (40,6%), chciałaby być aktywna zawodowo i dalej pracować, aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Napotykają jednak na trudności w znalezieniu odpowiadającej im pracy. Prawie co trzeci spośród ankietowanych, 214 osób (26,6%), nie może podjąć zatrudnienia ze

względu na zły stan zdrowia. Kolejną, znikomą grupę stanowiły osoby, którym na przeszkodzie do realizacji tego celu stały inne obowiązki osobiste, nie określone w odpowiedzi. Tak odpowiedziało 20 osób (2,5%). Zatem 560 ankietowanym (69,7%) zależało na kontynuowaniu kariery zawodowej.

Pozostali, 90 osób (11,2%), nie wyrazili ochoty na kontynuowanie aktywności zawodowej, w tym 49 osób (6,1%) uzasadniło to tym, iż nie chcą już dłużej pracować, bo w życiu już wystarczająco się napracowali, 34 osoby (4,2%) miały inne powody, dla których nie szukali aktywnie pracy, natomiast 7 osób (0,9%) nie chciało dłużej pracować, gdyż pozostając bez stałego zatrudnienia znalazło wreszcie czas na wykonywanie innych zajęć.

153 ankietowanych (19,1%) nie wypowiedziało się na temat swojej aktywności w poszukiwaniu pracy.

Powody braku aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia



Respondenci, którzy zamierzali aktywnie poszukiwać zatrudnienia, mieli różne oczekiwania związane z przyszłą pracą. Najczęściej, ze względu na bliskość wieku emerytalnego, chcieli podjąć pracę spokojną, lekką, ale za godziwe wynagrodzenie, w unormowanym czasie pracy, w dobrej atmosferze, dającą zadowolenie i satysfakcję, u uczciwego pracodawcy, adekwatną do posiadanych umiejętności i posiadanego stanu zdrowia, w wyuczonym zawodzie i najchętniej w miejscu zamieszkania. Patrząc na realia rynku pracy można domniemywać, iż osobom mającym takie oczekiwania trudno będzie w pełni je zrealizować przez co mogą długo pozostawać w gronie osób długotrwale bezrobotnych. Te wymagania związane z przyszłą pracą mogą stanowić skuteczną barierę zniechęcającą pracodawców, którzy wolą w ich miejsce zatrudnić ludzi młodych, co prawda nieposiadających długoletniego doświadczenia zawodowego, ale też nie skażonych złymi wieloletnimi nawykami pracowniczymi, postawą roszczeniową, a do tego bardziej mobilnymi, otwartymi na zmiany i wdrażanie wszelkich nowości, lepiej wykształconych, często nie stawiających żadnych warunków wstępnych i skłonnych pracować na porównywalnych stanowiskach za mniejsze wynagrodzenie.

Są również wśród poszukujących zatrudnienia pięćdziesięciolatków osoby zdeterminowane, skłonne podjąć każdą pracę, byle tylko szybko i bez żadnych warunków wstępnych, także pracę sezonową i do tego nawet „na czarno”, oby tylko otrzymać możliwość zarobienia jakichkolwiek pieniędzy, pozwalających na bieżącą egzystencję i zaspokojenie podstawowych potrzeb rodziny.

Bezrobotni po pięćdziesiątce, którzy już od lat prowadzą ustabilizowane życie rodzinne, nie podjęliby pracy poza miejscem zamieszkania, 442 (55,0%). Co trzeci, 306 przypadków (38,2%), zdecydowałby się dojeżdżać do pracy, nie określając jak daleko. Pozostali, 55 osób (6,8%) nie mieli zdania na ten temat.

Niechęć do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania jeszcze wyraźniej widać w przypadku wyjazdu do pracy za granicę. Tylko co czwarty ankietowany, 197 odpowiedzi (24,5%), pojechałby za granicę świadczyć pracę. Aż 546 (68,0%) respondentów nie podjęłoby pracy za granicą. Pozostali, 60 osób (7,5%), nie miało zdania na ten temat.

Analizując odpowiedzi respondentów, dotyczące ich najbliższej przyszłości, daje się zauważyć ich chęć wyłączenia się z aktywności zawodowej i korzystania w dalszej części swojego życia z różnego rodzaju świadczeń wspomagających utrzymanie się. Najchętniej, gdyby tylko stworzono im taką możliwość, przeszliby na stały zasiłek dla bezrobotnych lub skorzystaliby z otrzymania emerytury i w ten sposób do otrzymywanych środków dopasowaliby standard swojego życia.

Odczuwalne wśród niektórych bezrobotnych pięćdziesięciolatków zdeterminowanie nie zachęca ich jednak do podejmowania pracy za wszelką cenę, w tym także „na czarno”. Prawie połowa z nich, 384 osoby (47,8%), zdecydowanie odpowiedziała, że nie podjęłoby pracy „na czarno” mając świadomość, iż od legalności ich zatrudnienia w niedalekiej już dla nich przyszłości zależeć będzie wysokość emerytury. Co trzeci jednak, 271 odpowiedzi (33,8%), był zdecydowany taką pracą podjąć. Najczęściej jednak uczyniliby to tylko do czasu znalezienia legalnego zatrudnienia. 148 respondentów (18,4%) nie miało na ten temat zdania.

Wielu z ankietowanych, zniechęconych często nieskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia wprost oświadczyło, iż nie zamierza dalej szukać pracy. Część z bezrobotnych kobiet stwierdziła, iż pozostanie „kura domową” i aktywniej zajmie się prowadzeniem gospodarstwa domowego oraz sprawowaniem opieki nad wnukami lub opiekowaniem się zarobkowo osobami starszymi.

Przechodząc w przyszłości na emeryturę prawie połowa ankietowanych, 349 przypadków (43,5%), kontynuowałaby pracę zawodową. I nie jest to przejaw ich aktywności zawodowej, lecz konieczność życiowa, związana ze stale rosnącymi kosztami życia i brakiem środków finansowych na comiesięczne opłaty.

Niewielka grupa respondentów, po nieskutecznym poszukiwaniu pracy, rozważała możliwość pozyskania kredytu w celu rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, myśląc przy tym o doksztalceniu się w branży, w której działalność miałyby być prowadzona.

10. POMOC ZE STRONY POWIATOWEGO URZĘDU PRACY

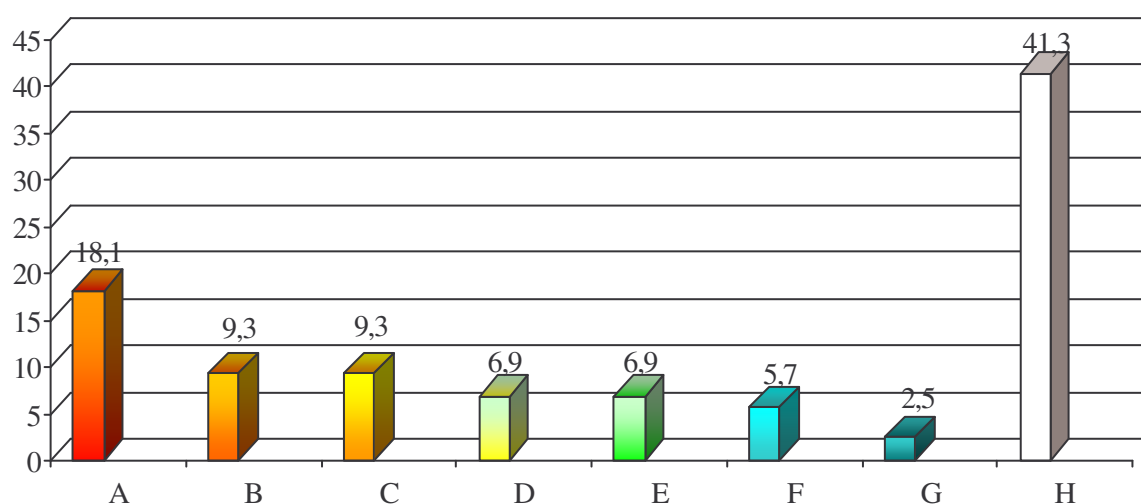
Powiatowy urząd pracy to najbardziej znana instytucja zajmująca się pośrednictwem pracy oraz łagodzeniem dokuczliwości bezrobocia, której ustawowo pracodawcy mają obowiązek zgłaszania informacji o wolnych miejscach pracy. Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, zaledwie co trzeci z respondentów, 292 osób (36,3%), zwrócił się tam o pomoc. Niemal tyle samo osób, 297 (37,0%) odpowiedziało w ankiecie, iż z pomocy urzędu nie korzystało. Aż 214 respondentów (26,7%) nie udzieliło żadnej odpowiedzi na pytanie: *czy korzysta Pan/i z pomocy PUP.*

Tylko nieco ponad połowa ankietowanych 471 (58,7%) wypowiedziała się na temat form pomocy, jakie zaoferowano im w powiatowym urzędzie pracy. 332 osoby (41,3%) nie udzieliły odpowiedzi na ten temat.

Wśród form pomocy oferowanej badanym najczęściej proponowano udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy. Tak odpowiedziało 145

respondentów (18,1%). Kolejną formą pomocy było skorzystanie z możliwości bezpłatnego udziału w szkoleniu zawodowym oraz zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych. Tak w każdym z tych przypadków oświadczyło po 75 ankietowanych (9,3%). Przekwalifikowanie zaproponowano 55 respondentom (6,9%). Z innych form pomocy, tj. udziału w zajęciach w klubie pracy, otrzymaniu oferty pracy, podjęciu zatrudnienia, zatrudnienia w ramach robót publicznych czy przyznania zasiłku, skorzystało 55 ankietowanych (6,9%). 46 ankietowanym osobom (5,7%) zaproponowano przygotowanie zawodowe. Załedwie 20 (2,5%) zdecydowało się na samozatrudnienie i rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, korzystając z dotacji przyznanych przez urząd.

Pomoc zaoferowana bezrobotnym po pięćdziesiątce przez powiatowe urzędy pracy (w %)



A – udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy

B – skorzystanie z bezpłatnego szkolenia zawodowego

C – zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych

D – przekwalifikowanie się

E – skorzystanie z innej formy pomocy

F – przygotowanie zawodowe

G – skorzystanie z dotacji na uruchomienie własnej działalności gospodarczej

H – brak odpowiedzi

Zaledwie 179 respondentów (22,3%) przyznało się do znajomości form pomocy, jakie mogą zaoferować im doradcy zawodowi. Pozostali albo stwierdzili, że na ten temat nie mają żadnej wiedzy, 367 odpowiedzi (45,7%), albo też nie udzielili odpowiedzi, 257 przypadków (32,0%).

Dlatego być może właśnie spośród wszystkich respondentów tylko co piąty, 145 odpowiedzi (18,1%), potwierdził, iż korzystał bądź nadal korzysta z usług doradcy zawodowego w powiatowym urzędzie pracy, albo w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Osoby uczestniczące w zajęciach nabyły pewności siebie, uzyskały umiejętność autoprezentacji i prowadzenia rozmowy z pracodawcą, nowoczesnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych, wiedzę z zakresu poruszania się po różnych instytucjach oraz znajomość świadczeń i pomocy, jakie mogą tam uzyskać. Kilkunastu przyznało się do uzyskania efektu najważniejszego, bo za taki trzeba uznać otrzymanie propozycji zatrudnienia. Był to skutek dobrego przygotowania dokumentów aplikacyjnych i umiejętnego zaprezentowania się przed pracodawcą w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

477 respondentów (59,4%) oświadczyło, iż z pomocy doradców zawodowych nie korzysta, natomiast 181 (22,5%) badanych nie wypowiedziało się na ten temat. Zdecydowanie jeszcze mniejszą popularnością wśród bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia cieszyły się oferty klubów pracy, bowiem zaledwie 52 spośród nich (6,5%) potwierdziło swój udział w zajęciach prowadzonych przez trenerów w klubach. Aż 577 respondentów (71,9%) oświadczyło, iż w takich zajęciach nie brali udziału. Co piąty ankietowany, 174 osoby (21,6%), na temat swojego udziału w zajęciach klubu pracy nie wypowiedział się. Tak niska aktywność bezrobotnych po pięćdziesiątce w zajęciach prowadzonych w klubach pracy może wynikać z ich niewiedzy o możliwości korzystania z tej formy pomocy, albo też jest to efekt dość powszechnego zjawiska wśród bezrobotnych z długoletnim stażem pracy, tj. niechęci do udziału we wszelkiego rodzaju kursach i szkoleniach. Ich zdaniem posiadają na tyle wystarczająco dobre kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, iż te powinny im wystarczyć do znalezienia pracy.

PODSUMOWANIE

Długotrwale bezrobotni w wieku powyżej 50. roku życia to obecnie jedna z najliczniejszych grup pozostających bez pracy, a obserwowany wzrost bezrobocia w powyżej wymienionej grupie staje się poważnym problemem społecznym. Daje się zauważyć już zagrożenie pogłębiania się zjawiska eliminacji ludzi dojrzałych z rynku pracy. Aby temu przeciwdziałać, należałoby wprowadzić rozwiązania o charakterze systemowym, zachęcające pracodawców do zatrudniania ludzi dojrzałych. Dlatego celowym byłoby popularyzowanie wśród pracodawców niedyskryminacyjnej polityki zatrudnieniowej w stosunku do pracowników i kandydatów do pracy w wieku po 50. roku życia, prowadzenie prozatrudnieniowej polityki państwa wobec osób mogących zdobyć uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych oraz do wcześniejszych emerytur, wzmocnienie działań wobec bezrobotnych po pięćdziesiątce na rzecz ich aktywizacji.

Cel ten można osiągnąć poprzez pomoc w powrocie do zatrudnienia dla tej grupy ludzi w ramach doradztwa osobistego, szkoleń, dotacji do miejsc pracy. Ważną rolę mogą odegrać działania lokalne, polegające na zwiększeniu wiedzy pracodawców na temat korzyści wynikających z zatrudnienia starszych wiekiem pracowników oraz rozwój przedsiębiorczości poprzez obniżenie barier biurokratycznych.

Wysokie bezrobocie czyni sytuację pracownika na rynku pracy wysoce niepewną i skłania do ucieczki przed ryzykiem bezrobocia pod osłonę długookresowych świadczeń społecznych. To zjawisko potwierdzili respondenci, którzy nawet za cenę obniżenia swojego standardu życia skłonni byłiby z takich długotrwałych świadczeń korzystać. Wczesna emerytura czy renta postrzegana jest jako minimum stabilności finansowej przy jednoczesnym zatrudnieniu w szarej strefie dla uzupełnienia dochodów.

Z zebranego materiału wynika, iż bezrobotni po pięćdziesiątce nie zawsze są chętni ani do zmiany czy uzupełniania swoich kwalifikacji, ani też do aktywnego poszukiwania pracy, często godząc się z sytuacją utraty pracy i dostosowując standard życia do otrzymywanych środków od określonych instytucji, bądź sporadycznie dorabiając „na czarno”. Mają wysokie mniemanie o swoich kwalifikacjach, zaś poszukiwanie zatrudnienia ograniczają najczęściej do czytania ogłoszeń oraz korzystania z pośrednictwa rodziny, znajomych i powiatowego urzędu pracy.

Za główną przyczynę problemów ze znalezieniem zatrudnienia uznają swój wiek, nie zaś zdobyte wykształcenie i kwalifikacje, zazwyczaj niższe od ludzi młodych wchodzących na rynek pracy. Do tego mają większe oczekiwania płacowe, co skutecznie eliminuje ich z

rynku w sytuacji, kiedy pracodawcy starają się za wszelką cenę ograniczać koszty związane z zatrudnieniem. Sami jednak dostrzegają, iż zdobyte przed laty kwalifikacje nie odpowiadają już w wielu przypadkach szybkiemu postępowi technologicznemu i organizacyjnemu, jaki nastąpił na naszym rynku. Tylko co trzeci z respondentów przyznał się do zgłębiania wiedzy z zakresu swoich kwalifikacji. Sami jednak stwierdzają (połowa ankietowanych), iż wyższe kwalifikacje wzmocniłyby ich szanse na rynku pracy. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż 560 osób (69,7% badanych) widzi potrzebę kontynuowania kariery zawodowej.

W odpowiedziach daje się zauważyć pewne wypalenie zawodowe respondentów, przejawiające się chociażby w tym, iż zdecydowana większość (65,5%) akceptowałaby pracę poniżej swoich kwalifikacji, obniżeniu samooceny, poczuciu braku własnej wartości. Co trzeci respondent wskazał zły stan zdrowia, jako przyczynę uniemożliwiającą kontynuowanie zatrudnienia.

Bezrobotni po pięćdziesiątym roku życia są mało mobilni i aż ponad połowa z nich (55,0%) podjęłaby pracę tylko w miejscowości, w której zamieszkuje. Często jest to spowodowane słabo rozwiniętą komunikacją między małymi ośrodkami a miastami, a także wysokimi kosztami dojazdu. Ankietowani mają małą wiedzę na temat pomocy, jaką mogą uzyskać od doradców zawodowych. Prawie połowa (45,7%) nie ma żadnej wiedzy na ten temat. A przecież to doradcy zawodowi mogą uzbroić ich w oręż zwiększający ich szanse na rynku pracy, poprzez chociażby dobre opracowanie dokumentów aplikacyjnych, zapoznanie z tajnikami autoprezentacji i przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, a także wskazanie źródeł pozyskania ofert pracy. Tylko niespełna co piąty respondent 18,1% potwierdził, iż korzystał z usług doradcy zawodowego. Prawie nieznana jest tej grupie bezrobotnych działalność klubów pracy. W zajęciach przez nie organizowanych brało udział zaledwie 6,5% respondentów.

Jednym z celów niniejszych badań było uzyskanie opinii bezrobotnych po 50. roku życia na temat ich aktualnej sytuacji, ich potencjału jako kandydatów do pracy, planów na najbliższą przyszłość, chęci aktywnego poszukiwania pracy, bądź przekwalifikowania się, przyczyn utraty zatrudnienia, stosowanych przez nich metod poszukiwania pracy, przyczyn niepowodzeń w tym zakresie, poznania planów na przyszłość, a także opinii, jakich zmian należałoby dokonać, aby ich szanse na rynku pracy wzrosły. Niestety w wielu przypadkach, zwłaszcza w pytaniach tzw. otwartych, respondenci pozostawiali je bez odpowiedzi. Może to być przejaw ich rezygnacji, braku wiary w poprawę swojej sytuacji, czy wreszcie pośpiechu przy wypełnianiu ankiety, co w sposób istotny utrudnia znalezienie optymalnego rozwiązania zmierzającego do poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

Od dawna wskazuje się na wiele pozytywnych cech osób po 50. roku życia jako pracowników. Są nimi m.in. doświadczenie, koncentracja na pracy, dokładność, zdyscyplinowanie. Pomimo licznych zalet pracy w wieku dojrzałym i zalet pracowników po 50. roku życia, ich aktywność na rynku pracy spada. Czynniki ograniczające ich zatrudnienie są bardzo różnej natury. Generalnie można podzielić je na trzy grupy:

- nowoczesna organizacja pracy i technologia, m.in.: duże tempo pracy, konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników,
- cechy osobowościowe, m.in.: relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, obawa przed konkurencją ze strony młodych,
- uwarunkowania ekonomiczne i społeczne, m.in.: bezrobocie, dyskryminacja na rynku pracy z powodu wieku (*ageizm*), zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób (opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami).

W Polsce można zaobserwować obniżanie się poziomu aktywności zawodowej osób po 50. roku życia. Znaczny spadek tej aktywności nastąpił na początku lat 90. Zjawisko dezaktywizacji zawodowej ludności dotyczy różnych grup wieku, ale szczególnie widoczne jest w populacji w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Na ogół bardziej aktywni są dojrzały mieszkańcy wsi, mniej zaś mieszkańcy miast. Wynika to z rodzinnego charakteru gospodarstw rolnych, w których wielu starych rolników pracuje „póki starczy sił”.

W latach 90. przez długi okres prowadzona była w Polsce polityka łagodzenia sytuacji na rynku pracy przez umożliwianie osobom starzejącym się wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej.

Program 50+ jako pierwszy program aktywizacji osób po 50. roku życia ma na celu zwiększenie poziomu aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym. Jest również ważny ze względu na perspektywę starzenia się ludności wielu krajów, w tym także Polski. Taka sytuacja wymaga przygotowania społeczeństw i gospodarek do wydłużania czasu wykonywania pracy zawodowej w cyklu życia człowieka.

Z kolei zmiany w sferze pracy już wymuszają, a w przyszłości będą wymuszały w jeszcze większym stopniu, zmiany kwalifikacji i zawodów wykonywanych w owym wydłużającym się okresie aktywności zawodowej. Oznacza to, że nie jest możliwe wydłużanie aktywności zawodowej starzejących się osób bez rozwoju kształcenia ustawicznego adresowanego do wszystkich grup wiekowych.

Coraz większego znaczenia nabierać będą programy adresowane do osób powyżej 50. roku życia, zmniejszy się bowiem liczba młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Rok ubiegły był ostatnim charakteryzującym się dużym napływem młodzieży na rynek pracy. Ponadto młodzi ludzie coraz częściej wyjeżdżają do krajów Unii Europejskiej, zachęceni lepszą pracą i wynagrodzeniem.

WNIOSKI KOŃCOWE:

1. Bezrobotni powyżej 50. roku życia są nadal mało atrakcyjni dla pracodawców. Dlatego niezbędne jest prowadzenie akcji promocyjnych przez instytucje rynku pracy zachęcających pracodawców do zatrudniania właśnie tej grupy bezrobotnych, ludzi dojrzałych, którzy są niemniej wartościowymi pracownikami obok ludzi młodych z uwagi na swój staż pracy, wieloletnie doświadczenie, posiadane kwalifikacje, większą obowiązkowość oraz posiadanie stabilności życiowej. Ponadto osoby te posiadają zwiększoną dyspozycyjność ze względu na posiadanie potomstwa nie wymagającego już opieki.
2. Badana grupa nie jest przygotowana do podnoszenia swoich kwalifikacji, nie jest też chętna żeby nadążyć za szybkim postępem technologicznym i organizacyjnym, charakterystycznym dla dzisiejszych wymagań panujących na rynku pracy. Grupa ta nie podjęłaby bez obaw pracy na stanowisku wyposażonym w nowoczesny sprzęt i urządzenia. Z uwagi na powyższe niezbędna jest rola doradców zawodowych urzędów pracy, którzy poprzez zorganizowanie kursów zawodowych i językowych, przyczynią się do pewniejszego poruszania się po rynku pracy tych osób. Spowoduje to aktywne poszukiwanie pracy przez tą grupę u potencjalnych pracodawców, pozwoli na odpowiednie przygotowanie takich osób nie tylko do podjęcia zatrudnienia, ale przede wszystkim do jego utrzymania.

Z uwagi na ważną rolę doradców zawodowych w urzędach pracy, która polega na udzielaniu szeroko rozumianej pomocy skierowanej do osób bezrobotnych poszukujących pracy, mającej na celu wsparcie przy wyborze odpowiedniego zatrudnienia, określenia kierunku kształcenia lub przekwalifikowania, niezbędne jest **zwiększenie ich liczby w urzędach**. Rolą doradcy zawodowego jest nie tylko udzielenie doraźnej pomocy, skierowanie na szkolenia, ale pomoc długofalowa.

Polegać ona powinna na motywacji do wszelkiej aktywności – zawodowej, edukacyjnej i życiowej, kształtowaniu osobowości otwartych na zmiany oraz rozbudzaniu postaw kreatywnych i przedsiębiorczych wśród osób po 50. roku życia.

3. Bezrobotna grupa ludzi po 50. roku życia często jest zniechęcona nieskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, stając się zrezygnowana, nie posiadająca wiary w poprawę swojej sytuacji. Stąd niezbędne jest promowanie ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz – ze strony samorządów – ułatwienie powrotu na rynek pracy tej szczególnej grupie osób, poprzez organizowanie programów i wdrażanie działań aktywizujących z uwzględnieniem potrzeb i możliwości aktywizowanej grupy. Ponadto respondenci najczęściej za przyczynę niekorzystania z dostępnych ofert pracy w urzędach tłumaczyli brakiem środków finansowych na zakup biletu na dojazd z miejsca zamieszkania.

Istnieją możliwości pomocy dla bezrobotnych, którzy nie posiadają środków finansowych na przejazd z miejsca zamieszkania do pracodawcy i dalej do urzędu. Takim przykładem w Wielkopolsce jest Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, który chcąc pomóc osobom zarejestrowanym w swoim urzędzie w ww. sprawie podpisał porozumienie z Miejskim Przedsiębiorstwem Komunikacyjnym w Poznaniu dotyczące bezpłatnego przejazdu osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, które otrzymały skierowanie do pracodawcy na rozmowę kwalifikacyjną na terenie miasta Poznania. Stąd ważne jest ze strony samorządów powiatowych podjęcie podobnych działań jak ww. wymienione.



BADANIE ANKIETOWE

Szanowni Państwo,
celem niniejszego badania, jest określenie trudności w znalezieniu zatrudnienia przez bezrobotnych w wieku po „pięćdziesiątce”. Wyrażamy przekonanie, że Państwa udział w badaniu przyczyni się do złagodzenia skutków tego niepożądanego zjawiska.

(właściwą odpowiedź zaznacz skreślając odpowiedni kwadrat)

1. Płeć

- kobieta
- mężczyzna

2. Wiek

- 50 - 55 lat
- 56 – 60 lat
- 60 – 65 lat

3. Miejsce stałego zamieszkania

- wieś
- miasto

4. Jak długo pozostaje Pan/i bez pracy:

- mniej niż 6 miesięcy
- 6 - 12 miesięcy
- powyżej 12 miesięcy
- powyżej 24 miesięcy

5. Czy aktualnie jest Pan/i osobą bezrobotną

- z prawem do zasiłku
- bez prawa do zasiłku ?

6. Czy są inne osoby pozostające na Pana/i utrzymaniu? Proszę wymienić kto. W przypadku dzieci proszę podać czy uczą się jeszcze czy poszukują już pracy ?

7. Posiadane ukończone wykształcenie:

- podstawowe
 - zasadnicze zawodowe
 - średnie ogólne
 - średnie techniczne
- (jaki kierunek?).....
- wyższe (jaki kierunek ?).....

8. Praca ostatnio wykonywana:

9. Posiadane dodatkowe kwalifikacje (proszę wymienić):

10. Jakie są posiadane przez Pana/ą dodatkowe umiejętności, które mogą być wykorzystane w pracy zawodowej (proszę wymienić):

11. Czy Pana/i aktualna sprawność i siła fizyczna są przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia ? Jeżeli TAK, to proszę podać jakiego stanowiska pracy to dotyczy i czy wynika to z Pana/i samooceny, że nie da Pan/i sobie rady w pracy czy też opinię o Pana/i nieprzydatności do pracy na określonym stanowisku wyraził pracodawca?

12. Czy Pana/i zdaniem są to kwalifikacje wystarczające o ubiegania się o pracę na stanowisku na którym chciałby/aby Pan/i pracować?

- tak
- nie

13. Czy wybierając dzisiaj ponownie zawód wybrałby/ałaby Pan/i ten sam czy inny (jaki?) i dlaczego ?

14. Jak długo trwało Pana/i ostatnie zatrudnienie ?

.....

15. Jaka była przyczyna rozwiązania umowy o pracę ?

.....

16. Czy potrafi Pan/i określić, co jest przyczyną, że pozostaje Pan/i bez pracy?

17. Jak często w ciągu miesiąca udaje się Pan/i do Powiatowego Urzędu Pracy w celu zapoznania się z dostępnymi tam ofertami pracy i dlaczego z taką właśnie częstotliwością ?

18. W jaki sposób do tej pory poszukiwał/a Pan/i zatrudnienia ?

- śledząc ogłoszenia w prasie, radiu, telegazecie, internecie, tablicach ogłoszeń (podkreśl odpowiedź)
- korzystając z pośrednictwa rodziny, znajomych, powiatowego urzędu pracy (podkreśl odpowiedź)
- bezpośrednio kontaktując się z pracodawcą
- wysyłając dokumenty aplikacyjne do pracodawców – ile?
- inny(jaki?)

.....

19. Jakie cechy osobowościowe Pana/i zdaniem ułatwiają otrzymanie pracy?

20. Jakie atuty Pana/i zdaniem winny przekonać pracodawcę, że lepiej dla niego byłoby zatrudnić pracownika po 50-tce niż absolwenta ?

21. Pana/i zdaniem jakie atuty mają na rynku pracy ludzie młodzi w stosunku do 50-latków ?

22. Jakimi argumentami uzasadniali pracodawcy odmowę zatrudnienia Pana/i?

23. Czy odmówił/a Pan/i podjęcia jakiejś zaproponowanej Panu/i pracy ? Jeżeli TAK, to co było tego przyczyną?

24. Pan/i zdaniem, po 50-tce większe szanse na zatrudnienie mają kobiety czy mężczyźni i dlaczego ?

25. Czy Pana/i zdaniem z upływem czasu od wieku absolwenta do 50-tki szanse na znalezienie pracy rosną czy maleją ?

w przypadku kobiet:

rosną maleją

w przypadku mężczyzn:

rosną maleją

26. Czy uważa Pan/i, że jest Pan/ przygotowany/a do szybkiego postępu organizacyjnego i technologicznego jaki nastąpił i podjąłby/aby Pan/i pracę bez obaw na stanowisku odpowiadającym Pana/i kwalifikacjom, wyposażonym w nowoczesne skomputeryzowane urządzenia, pracujące według nowoczesnych technologii, czy też wolałby/aby Pan/i pracować raczej według znanych Panu/i tradycyjnych metod ?

27. Czy od czasu ukończenia szkoły zgłębiał/a Pan/i wiedzę teoretyczną z zakresu Pana/i kwalifikacji ? Jeżeli TAK, to w jaki sposób i w jakim zakresie ?

28. Czy pomógłby Panu/i w znalezieniu zatrudnienia posiadanie wyższych kwalifikacji ? (Dlaczego?)

TAK NIE ponieważ:

29. Czy pomógłby Panu/i w znalezieniu zatrudnienia posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności i dlaczego ?

30. Czy odczuwa Pan/i zmęczenie wieloletnią już pracą zawodową i na czym ono polega?

31. Czy akceptowałby/ałaby Pan/i pracę poniżej swoich kwalifikacji ?

tak
 nie

32. Co Pana/i zdaniem należałoby w Polsce zrobić, aby ograniczyć bezrobocie wśród bezrobotnych po 50-tce ?

33. W jakim zawodzie miałby/aby Pan/i największe szanse na znalezienie pracy i dlaczego?

34. Czy skłonny/a jest Pan/i przekwalifikować się, aby zwiększyć swoje szanse znalezienia pracy ?(Jeżeli NIE, to dlaczego ?, jeżeli TAK, to w jakim kierunku?)

35. Pana/i brak aktywności w poszukiwaniu pracy to efekt tego, że:

- nie chce Pan/i już dłużej pracować, bo dość już się w życiu Pan/i napracował/a,
- nie chce Pan/i już dłużej pracować, bo teraz ma Pan/i wreszcie czas na inne zajęcia
- Chciałby/aby Pan/i pracować, ale zdrowie na to nie pozwala,
- Chciałby/aby Pan/i pracować, ale nie ma dla Pana/i odpowiadające Panu/i pracy,
- Chciałby/aby Pan/i pracować, ale ma Pan/i teraz inne osobiste obowiązki,
- Są inne powody dla których nie szukam aktywnie pracy (jakie ?)

.....

36. Jakie są Pana/i oczekiwania dotyczące przyszłej pracy?

37. Czy jest Pan/i gotowy/a wyjechać do pracy w innej miejscowości i jak daleko oddalonej od stałego miejsca zamieszkania?

- NIE
- TAK
- do 25 km
- do 50 km
- do 100 km
- powyżej 100 km

38. Czy jest Pan/i skłonny/a do podjęcia pracy za granicą?

- tak
- nie

39. Jakie są Pana/i zamierzenia na najbliższą przyszłość dotyczące zatrudnienia?

40. Czy będzie Pan/i nadal szukać aktywnie pracy czy też zwracać się Pan/i będzie do różnych instytucji o pomoc, aby uzyskać środki do życia ?

41. Czy przyjąłby/aby Pan/i propozycję pracy „nas czarno” ? Jeżeli TAK, to na jakich warunkach ?

42. Gdyby stworzono Panu/i możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę, to czy podjąłby/aby Pan/i później dodatkowe zatrudnienie jako emeryt/ka ? (Odpowiedź proszę krótko uzasadnić)

43. Czy korzysta Pan/i z pomocy PUP ? Jeżeli TAK, to z jakiej formy ?

44. Jaka formę pomocy zaoferowano Panu/i w powiatowym urzędzie pracy?

- udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy
 - udzielenie dotacji na uruchomienie własnej działalności gospodarczej (samozatrudnienie)
 - przekwalifikowanie
 - przygotowanie zawodowe
 - skorzystanie z możliwości bezpłatnego udziału w szkoleniu zawodowym
 - zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych
 - inną formę pomocy (jaką?)
-

45. Czy wiadomo Panu/i, jakiego rodzaju pomoc mogą zaoferować Panu/i doradcy zawodowi ?

46. Czy korzystał/a Pan/i z usług doradcy zawodowego w PUP lub Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ? (Jeżeli TAK, to z jakim efektem?)

47. Czy brał/a Pan/i udział w zajęciach w Klubie Pracy ?

Jeżeli TAK, to w jakich i ile razy ?



DZIĘKUJEMY ZA WYPEŁNIENIE ANKIETY