

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH

Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz

Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy

Katowice 2016

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	4
Ludność i rynek pracy, w tym szczególnie wśród osób w wieku powyżej 50 lat w okresie 2013 – 30.06.2016	5
1. Uwarunkowania demograficzne w województwie śląskim	12
1.1. <i>Ludność województwa śląskiego na tle populacji ogólnopolskiej</i>	<i>14</i>
1.2. <i>Polska na tle Unii Europejskiej – uwarunkowania demograficzne</i>	<i>15</i>
2. Aktywność zawodowa wg BAEL – wskaźniki dotyczące aktywności zawodowej ludności	17
2.1. <i>Polska na tle Unii Europejskiej – wskaźniki aktywności zawodowej.....</i>	<i>21</i>
3. Rynek pracy.....	24
3.1. <i>Pracujący na śląskim rynku pracy w latach 2011 - 2014</i>	<i>24</i>
3.1.1. <i>Pracujący w Polsce w latach 2011 - 2014</i>	<i>28</i>
3.1.2. <i>Pracujący w krajach Unii Europejskiej (stan na koniec IV kwartału w latach 2011 – 2015)</i>	<i>29</i>
3.2. <i>Bezrobocie rejestrowane na śląskim rynku pracy wśród osób w wieku 50+</i>	<i>30</i>
3.2.1. <i>Zmiany w poziomie bezrobocia i ich terytorialne zróżnicowanie</i>	<i>30</i>
3.2.2. <i>Płynność bezrobocia rejestrowanego</i>	<i>32</i>
3.2.3. <i>Efektywność zatrudnieniowa form wsparcia klientów urzędów pracy</i>	<i>38</i>
4. Struktura bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat	39
4.1. <i>Bezrobotne kobiety.....</i>	<i>39</i>
4.2. <i>Bezrobotni z prawem do zasiłku.....</i>	<i>41</i>
4.3. <i>Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....</i>	<i>44</i>
4.4. <i>Bezrobotni według poziomu wykształcenia.....</i>	<i>45</i>
4.5. <i>Bezrobotni według stażu pracy.....</i>	<i>46</i>
5. Pokolenie 50+ w badaniach w krajach Unii Europejskiej.....	48
Badanie sytuacji osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy.....	54
6. Wyjaśnienia w zakresie zastosowanych podstaw metodologicznych zaprojektowanych badań	54
6.1. <i>Metodologia.....</i>	<i>54</i>
6.1.1. <i>Główne cele badania</i>	<i>54</i>
6.1.2. <i>Problematyka badawcza.....</i>	<i>55</i>
6.1.3. <i>Metoda, technika, narzędzie badawcze</i>	<i>55</i>
6.1.4. <i>Przedmiot badania i dobór próby badawczej</i>	<i>56</i>
7. Analiza wyników badania	57
7.1. <i>Charakterystyka respondentów</i>	<i>57</i>
7.1.1. <i>Przedsiębiorcy.....</i>	<i>57</i>

7.1.2. Osoby bezrobotne w wieku 50+	58
7.2. Powody utraty/rezygnacji z pracy przez pracowników w wieku 50+ w opiniach osób badanych	62
7.2.1. Przyczyny utraty/rezygnacji z pracy w opiniach przedsiębiorców	62
7.2.2. Przyczyny utraty/rezygnacji z pracy w opiniach bezrobotnych w wieku 50+	63
7.3. Osoby w wieku 50+ na rynku pracy w opiniach pracodawców i bezrobotnych z generacji 50+	66
7.3.1. Pracownicy w wieku 50+ w opinii przedsiębiorców	67
7.3.2. Pracownicy w wieku 50+ w percepcji bezrobotnych z generacji 50+	72
7.4. Aktywność zawodowa na rynku pracy pracowników w wieku 50+	79
7.4.1. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ na rynku pracy w opiniach pracodawców	79
7.4.2. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ w percepcji bezrobotnych z generacji 50+	84
7.5. Wsparcie oczekiwane przez bezrobotnych w wieku 50+ od publicznych służb zatrudnienia	91
7.6. Sprawozdanie z przeprowadzonego panelu ekspertów, zrealizowanego w dniu 02.09.2016 r. – analiza i interpretacja danych empirycznych pozyskanych w ramach badania zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje w województwie śląskim oraz badanie sytuacji osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy	93
8. Doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników w wieku 50+ w ramach wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2015 roku – wyniki badania „Efektywność wsparcia finansowanego z KFS w roku 2015 oraz zapotrzebowania na umiejętności/kwalifikacje wśród pracowników w wieku 50+ korzystających ze wsparcia w ramach KFS w województwie śląskim”	95
9. Podsumowanie i wnioski z badania	98
Bibliografia	104
Spis tabel	106
Spis wykresów	107

Wstęp

Pięćdziesięciolatkowie to osoby, które według prognoz demograficznych a także według obowiązującego od 1 stycznia 2013 r. wieku emerytalnego będą jeszcze przez wiele lat aktywnymi uczestnikami rynku pracy. Obecnie w tej grupie aktywna zawodowo jest co trzecia osoba i mimo, że tych osób od kilku lat przybywa, to nadal jest ich zdecydowanie za mało. Niska aktywność zawodowa i tym samym niski wskaźnik zatrudnienia w grupie osób 50+ jest przede wszystkim wynikiem ich negatywnej stereotypizacji. Jutrzejszy pięćdziesięciolatek będzie miał przed sobą jeszcze 17 lat aktywności zawodowej. A to oznacza, że doceniając jego potencjał i czerpiąc z jego bogatego doświadczenia trzeba inwestować w jego kompetencje zawodowe np. w jego dokształcanie lub przekwalifikowanie, by móc w pełni korzystać z jego profesjonalizmu.

Województwo śląskie, mimo że należy do tych regionów, w których średnia stopa bezrobocia jest niższa niż w całym kraju, nie jest wolne od problemów związanych z bezrobociem, w tym szczególnie osób dojrzałych, których natężenie różni się w zależności od uwarunkowań demograficznych, gospodarczych i możliwości rozwoju w poszczególnych powiatach.

Raport¹ zawiera trzy części. Pierwsza część została poświęcona analizie danych statystycznych dotyczących sytuacji osób w wieku 50 lat i powyżej w województwie śląskim. W części tej opisano główne tendencje demograficzne w województwie śląskim, w tym szczególnie wśród osób w wieku 50+. Część druga została poświęcona analizie wyników badania pt. „Sytuacja osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy”. Część trzecia to uzupełnienie analizy badawczej o wyniki dotyczące dokształcania/przekwalifikowania pracowników w wieku 50+ w ramach wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2015 roku na podstawie przeprowadzonego badania przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach „Efektywność wsparcia finansowanego z KFS w roku 2015 oraz zapotrzebowania na umiejętności/kwalifikacje wśród pracowników w wieku 50+ korzystających ze wsparcia w ramach KFS w województwie śląskim”. Raport kończy podsumowanie i wnioski z badań.

¹ Pełna wersja raportu dostępna na stronie <http://wupkatowice.praca.gov.pl/>

Ludność i rynek pracy, w tym szczególnie wśród osób w wieku powyżej 50 lat w okresie 2013 – 30.06.2016

W niniejszej części przedstawiono na podstawie danych statystycznych główne tendencje demograficzne oraz dotyczące rynku pracy w województwie śląskim.

Prognoza ludności 2013 – 2050 ² województwo śląskie			
Wyszczególnienie	2013 r. ³	2050 r. ⁴	Opis przewidywanych zmian
liczba ludności	4 599,4 tys.	3 680,6 tys.	W województwie śląskim, podobnie jak w całej Polsce, mamy do czynienia z malejącą liczbą ludności, która w 2050 r. wyniesie według prognoz 3 680,6 tys. osób. Oznacza to spadek liczby mieszkańców województwa o 918,8 tys. osób (w stosunku do 2013 r.). Do 2050 r. nastąpi spadek zarówno liczby ludności miast (o 889,9 tys. osób, tj., o 25%) jak i liczby ludności wsi (o 29,0 tys. osób, tj., o 2,8%). Natomiast udział mieszkańców wsi wzrośnie w stosunku do 2013 r. o 4,9 pkt proc. osiągając w 2050 r. 27,5%, a udział ludności miejskiej spadnie do poziomu 72,5% w 2050 r. (2013 r. - z 77,4%; spadek o 4,9 pkt proc.). Na Śląsku w 2013 r. udział kobiet w całej populacji wynosił 52% (2 379,6 tys. osób), a mężczyzn 48% (2 219,8 tys. osób). W 2050 r. udział kobiet zmniejszy się o 0,5 pkt proc. i wyniesie 51,5% (1 893,8 tys. osób) natomiast wzrośnie udział mężczyzn do 48,5% (1 786,8 tys. osób). Współczynnik feminizacji, tj. liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn zmniejszy się i wyniesie 106,0 (2013 r. – 107,2).
miasta	3 560,0 tys.	2 670,1 tys.	
wieś	1 039,5 tys.	1 010,5 tys.	
przyrost naturalny na 1 000 ludności	-1,4	-6,4	W województwie śląskim ujemny przyrost naturalny będzie się utrzymywał do końca horyzontu prognozy. W 2050 r. przyrost naturalny będzie najniższy w skali kraju (spadek z minus 6,3 tys. do minus 23,5 tys.). Ujemny przyrost naturalny na koniec okresu prognostycznego wystąpi we wszystkich województwach, ale najniższy będzie na Śląsku.
dzielnosc kobiet	1,25	1,51	Przyjmuje się, iż współczynnik dzietności między 2,10 – 2,15 jest poziomem zapewniającym zastępowalność pokoleń. Zarówno obecnie jak i do końca horyzontu prognozy współczynnik dzietności kobiet ocenić należy jako zbyt niski, pomimo prognozowanego niewielkiego wzrostu tego miernika w 2050 r. – do 1,51. Wraz z niską dzietnością kobiet wydłuża się średni wiek macierzyństwa: 2013 r. - 28,8 lat; 2050 r. – 31,3 lat.
ruch migracyjny			
migracje wewnętrzne			
napływ	45,1 tys.	32,5 tys.	W 2013 r. w województwie śląskim saldo migracji wewnętrznych przyjęło wartość ujemną (minus 3,9 tys. ludności), co oznacza, że wystąpiła nadwyżka odpływu ludności nad jej napływem. Ta tendencja utrzyma się do końca prognozowanego okresu – w 2050 r. saldo wyniesie minus 2,5 tys. osób
odpływ	49,0 tys.	35,0 tys.	Podobna sytuacja ma i będzie miała miejsce w przypadku migracji zagranicznych.
migracje zewnętrzne			W 2013 r. saldo migracji wyniosło minus 5,4 tys. osób i mimo, że w 2050 r. napływ ludności z zagranicy zwiększy się dwukrotnie to jednak nie na tyle, aby saldo migracji przybrało wartość dodatnią (2050 r. – saldo migracji zagranicznych wyniesie minus 1,9 tys. osób).
napływ - imigracja	1,7 tys.	3,4 tys.	
odpływ - emigracja	7,1 tys.	5,3 tys.	
średnia przewidywana długość życia według płci w latach			W województwie śląskim proces starzenia się społeczeństwa będzie przebiegać stosunkowo szybko, co skutkować będzie zmniejszającymi się zasobami pracy. W stosunku do 2013 r. średnia przewidywana długość życia w 2050 r. wydłuży się: - dla kobiet o 6,8 lat, - dla mężczyzn o 9,4 lat
kobiety	80,1 lat	86,9 lat	Indeks starości, tj. liczba osób w wieku 65 lat i więcej przypadających na 100 osób w wieku 0 – 14 lat rośnie w bardzo szybkim tempie. W 2013 r. wartość wskaźnika wynosiła 111 osób, a w 2050 r. będzie wynosić 286 osób, co oznacza ponad 2,5-krotny wzrost w odniesieniu do 2013 r.
mężczyźni	72,4 lat	81,8 lat	

² US w Katowicach, Prognoza demograficzna na lata 2014-2050 dla województwa śląskiego. Dane w 2013 r. są danymi rzeczywistymi, dane w 2050 r. są danymi prognostycznymi. <http://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/ludnosc/prognoza-demograficzna-na-lata-2014-2050-dla-województwa-ślaskiego.4.1.html> z dnia 01.04.2016 r.

³ Bank danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start> z dnia 01.04.2016 r.

⁴ Prognoza ludności na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Prognoza.aspx> z dnia 05.04.2016r.

ludność w wieku produkcyjnym od 18 lat do wieku emerytalnego w wieku mobilnym 18 – 44 lata w wieku niemobilnym od 45 lat do wieku emerytalnego	2 950,0 tys.⁵ 1 790,2 tys. 1 159,8 tys.	2 032,1 tys. 992,7 tys. 1 039,3 tys.	Zgodnie z prognozą w 2050 r. spadnie liczba ludności w wieku produkcyjnym o 917,9 tys. osób, tj. o 31,1% (w stosunku do danych z 2013 r.). W województwie śląskim prognozowany jest jeden z największych w kraju (po województwach opolskim i świętokrzyskim) spadków liczby ludności w wieku produkcyjnym. Wśród ludności w wieku produkcyjnym wyróżniono dwie kategorie, to jest ludność w wieku mobilnym (18 – 44 lata), której liczba w 2013 r. wynosiła 1 790,2 tys. osób, co stanowiło 60,7 % ogółu ludności w wieku produkcyjnym. Prognozowana liczba ludności w tej kategorii w 2050 r. wyniesie 992,7 tys. osób, tj. 48,9%. Oznacza to zarówno spadek liczebności tej grupy o 797,5 tys. osób jak i jej udziału o 12,1 pkt proc. Drua kategoria ludności w wieku produkcyjnym, to osoby w wieku niemobilnym (od 45 lat do wieku emerytalnego), które znajdują się w nieco odmiennej sytuacji. W 2013 r. do tej kategorii kwalifikowało się 1 159, 8 tys. osób, tj. 39,3% ogółu ludności w wieku produkcyjnym. Według prognoz liczba mieszkańców województwa śląskiego w 2050 r. wzrośnie do poziomu 1 039,3 tys. osób, co stanowić będzie 51,1% ogółu ludności w wieku produkcyjnym. W analizowanym okresie oznacza to spadek liczby ludności w wieku niemobilnym o 120,5 tys. osób, przy jednoczesnym zwiększeniu jej udziału w całej subpopulacji o 11,8 pkt proc. Z danych wynika, że postępujący proces starzenia się społeczeństwa będzie powodował zmiany w strukturze osób w wieku produkcyjnym, zwiększając odsetek osób starszych w całej omawianej populacji.
współczynnik obciążenia demograficznego ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	56	81	Według prognoz, w 2050 r. nastąpi zwiększenie liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym o 25 osób. W 2050 r. mediana wieku (wiek środkowy) będzie wynosiła 53,4 lata i będzie wyższa o 0,9 roku niż dla Polski.
Aktywność zawodowa wg BAEŁ⁶			
Wyszczególnienie	I kwartał⁷ 2013 r.	I kwartał⁸ 2016 r.	Opis przewidywanych zmian
ludność powyżej 15 lat ogółem	3 978 tys.	3 705 tys.	W I kwartale 2016 r. liczba ludności w wieku powyżej 15 lat stanowiła 12,1% ludności w Polsce. W porównaniu do I kwartału 2013 r. liczba ludności omawianej zbiorowości spadła o 273 tys. osób, tj. 6,9%.

⁵ Prognoza ludności na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny

<http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Prognoza.aspx> z dnia 05.04.2016r.

Ludność według ekonomicznych grup wieku zaprezentowano według obowiązującego od 1 stycznia 2013 r. wieku emerytalnego:

wiek **przedprodukcyjny** - 0 do 17 lat

wiek **produkcyjny** - od 18 lat do wieku emerytalnego

wiek **mobilny** - od 18 do 44 lat

wiek **niemobilny** - od 45 lat do wieku emerytalnego

wiek **poprodukcyjny** - powyżej wieku emerytalnego

⁶ W opracowaniu wykorzystano dane za I kwartał 2013 r. i 2016 r. ze względu na brak danych za II kwartał 2016 r., które można porównać z danymi za II kwartał 2013 r.

⁷ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2013 r., Urząd Statystyczny w Katowicach <http://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-województwie-ślaskim-w-iv-kwartale-2013-r.,2,23.html>

z dnia 06.04.2016 r.

⁸ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2016 r., Urząd Statystyczny w Katowicach

<http://katowice.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-województwie-ślaskim-w-i-kwartale-2016-r.,2,34.html> z dnia 28.07.2016 r.

aktywni zawodowo powyżej 15 lat	2 077 tys.	1 947 tys.	W I kwartale 2016 r. liczba osób aktywnych zawodowo wynosiła 1 947 tys., tj. 52,6% ogółu ludności powyżej 15 lat w województwie śląskim (wzrost o 0,4 pkt proc. w odniesieniu do I kwartału 2013 r. w którym udział aktywnych zawodowo wynosił 52,2%). W omawianym okresie liczba aktywnych zawodowo spadła o 130 tys. osób, tj. o 6,3%. Wśród osób aktywnych zawodowo wyróżniamy dwie kategorie: - osoby pracujące - 1 835 tys. osób, które stanowiły 49,5% ludności powyżej 15 lat (wzrost o 3,0 pkt proc. w porównaniu do I kwartału 2013 r. - 1 850 tys. osób, tj. 46,5%) - osoby bezrobotne - 112 tys. osób, których udział w populacji osób powyżej 15 lat wynosił 3,0% (spadek o 2,7 pkt proc. w stosunku do I kwartału 2013 r. - 227 tys. osób, 5,7%) W liczbach bezwzględnych liczba pracujących spadła o 15 tys., to jest o 0,8%. Zdecydowanie szybciej spadała liczba bezrobotnych - o 115 tys. osób, tj. o 50,7%. W I kwartale 2016 r. w województwie śląskim, co czwarty pracujący należał do pokolenia 50+ (451 tys. osób, tj. 24,6%). Pracujący w wieku 50 – 64 lata stanowili 23,4% ogółu pracujących w województwie (429 tys.). Wśród bezrobotnych co piąty był w wieku 50 – 64 lata – 21,4% (24 tys.).
bierni zawodowo powyżej 15 lat	1 901 tys.	1 758 tys..	W omawianym okresie liczba biernych zawodowo spadła o 143 tys. osób, tj. o 7,5%. Osoby biernie zawodowo, zamieszkujące w regionie, stanowiły 13% tej kategorii ludności w Polsce. W I kwartale 2016 r. wśród mieszkańców województwa powyżej 15 roku życia, ponad połowę biernych zawodowo stanowiły osoby, które ukończyły 50 roku życia (1 227 tys. osób, tj. 69,8%). Równocześnie co czwarta osoba bierna zawodowo miała od 50 do 64 lat (501 tys. osób, tj. 28,5%).
współczynnik aktywności zawodowej osób powyżej 15 lat	52,2% mężczyźni: 59,6% kobiety: 45,4%	52,6% mężczyźni: 59,6% kobiety: 46,1%	W porównaniu do I kwartału 2013 r. współczynnik aktywności zawodowej wzrósł o 0,4 pkt proc. W omawianym okresie wyższa aktywność zawodowa cechowała mężczyzn (59,6%) niż kobiety (46,1%), ale to wśród kobiet odnotowujemy wyższą dynamikę wzrostu, o 0,7 pkt proc. (mężczyźni – wartość wskaźnika pozostaje na tym samym poziomie). W I kwartale 2016 r. wśród osób w wieku 50+ najwyższe wartości współczynnika aktywności zawodowej obserwujemy dla osób w wieku 50 – 54 lata (68,1%), dla osób w wieku 55 – 59 lat (54,5%), dla osób w wieku 60 – 64 lata (23%), a dla osób w wieku 65 lat i więcej (2,9%). Z powyższego zestawienia wynika, że im wyższy przedział wiekowy ludności tym niższy współczynnik aktywności zawodowej (dla porównania : wśród osób w wieku 25 – 29 lat wartość wskaźnika wynosi 88%). W przypadku rozpatrywania wskaźnika ze względu na poziom wykształcenia należy zaznaczyć, że wśród osób z wykształceniem wyższym jego wartość wyniosła 79,9%, policealnym 63,1%, średnim zawodowym 61,97%, z zasadniczym zawodowym 47,7%, a z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 12,9%. Na każdym poziomie współczynnik aktywności zawodowej był wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Nie ma w tym przypadku znaczących różnic między miastem (52,8%) a wsią (51,7), chociaż to w mieście ten wskaźnik osiąga nieco wyższą wartość. W I kwartale 2016 r. współczynnik aktywności zawodowej był niższy niż jego średnia wartość w Polsce (56,1%) o 3,5 pkt. proc.⁹ W I kwartale 2016 r. według danych Eurostatu dla osób w wieku 15 – 64 lata, wartość wskaźnika aktywności zawodowej w Polsce była niższa o 4 pkt proc. w porównaniu z jego średnią wartością w krajach Unii Europejskiej (odpowiednio 68,5% wobec 72,5% w UE (28). Jeszcze niższa była aktywność zawodowa osób w wieku 50 – 64 lata (Polska – 56,4%; UE (28) – 67,2%)¹⁰.

⁹ Źródło: GUS <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> data pobrania 01.08.2016 r.

¹⁰ Źródło: Eurostat http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_argan&lang=en data pobrania 01.08.2016 r.

wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 15 lat	46,5% mężczyźni: 53,6% kobiety: 39,9%	49,5% mężczyźni: 56,1% kobiety: 43,6%	W porównaniu do I kwartału 2013 r. wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 15 roku życia wzrósł o 3 pkt proc. W omawianym okresie wyższy wskaźnik zatrudnienia cechował mężczyzn (56,1%) niż kobiety (43,6%), ale to wśród kobiet odnotowujemy większy wzrost wskaźnika – o 3,7 pkt. proc. (wśród mężczyzn wzrost wyniósł 2,5 pkt proc.). W I kwartale 2016 r. wśród osób w wieku 50+ najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia obserwujemy dla grupy w wieku 50 – 54 lata (64,2%), 55 – 59 lat (50,7%), 60 – 64 lata (22,1%). Najniższą wartość tego miernika obserwujemy wśród osób w wieku 65 lat i więcej (2,9%) (dla porównania: najwyższą wartość wskaźnik zatrudnienia osiągnął wśród osób w wieku 35 – 39 lat – 82,8%). Podobnie jest w przypadku analizowania wskaźnika ze względu na poziom wykształcenia: najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia obserwujemy wśród osób z wykształceniem wyższym (77,9%) oraz policealnym i średnim zawodowym (odpowiednio 57,7% i 58,6%), a najniższe wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 10,4%. Wskaźnik zatrudnienia jest wyższy wśród osób mieszkających w mieście (49,9%) niż na wsi (48,4%). Według danych za I kwartał 2016 r. w województwie śląskim obserwuje się niższy wskaźnik zatrudnienia (o 2,6 pkt proc.) niż w Polsce (52,1%)¹¹. Wskaźnik zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej (28) dla osób w wieku 15 – 64 lata wynosił 65,7% (Polska – 63,7%), a w grupie 50 – 64 lata wyniósł 62,5% wobec 53,6% w Polsce¹².
stopa bezrobocia wśród osób powyżej 15 lat	10,9% mężczyźni: 10,0% kobiety: 12,1%	5,8% mężczyźni: 5,9% kobiety: 5,6%	W porównaniu do I kwartału 2013 r. wysokość stopy bezrobocia spadła o 5,1 pkt proc., przy czym dynamika spadku była wyższa wśród kobiet – spadek o 6,5 pkt. proc. niż wśród mężczyzn – spadek o 4,1 pkt proc. Z danych dotyczących I kwartału 2016 r. wynika, że w województwie śląskim wśród aktywnych zawodowo w wieku 50 – 54 lata wysokość stopy bezrobocia wynosi 5,7%, a wśród osób w wieku 55 – 59 lat wynosi 7% (dla porównania: najwyższą stopę bezrobocia odnotowano wśród osób w wieku 20 – 24 lata (14,3%). Bezrobocie najbardziej dotyka osoby z najniższym poziomem wykształcenia (wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej wynosi 19,7%) oraz osoby z wykształceniem policealnym (8,6%) oraz zasadniczym zawodowym (7,7%). Wśród pozostałych utrzymuje się na poziomie średniej wojewódzkiej (wykształcenie średnie ogólnokształcące – 6,9%, średnie zawodowe (5,3%) lub znacznie poniżej (wykształcenie wyższe (2,5%). Stopa bezrobocia jest nieco wyższa wśród mieszkańców wsi (6,5%) niż mieszkańców miast (5,6%). Stopa bezrobocia to wskaźnik, którego wartość dla województwa śląskiego jest nieco niższa (o 1,2 pkt. proc.) niż na terenie całego kraju (Polska – 7%)¹³. W I kwartale 2016 r. dla osób w wieku 50 – 64 lata stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 5% i była niższa w porównaniu ze średnią unijną (UE 28) – 7% o 2 pkt proc.¹⁴
Pracujący i zatrudnieni według stanu na 31 grudnia¹⁵. Bezrobocie rejestrowane			
Pracujący w gospodarce narodowej			
	2013 r.	2014 r.	

¹¹ Źródło: GUS <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> data pobrania 01.08.2016 r.

¹² Źródło: Eurostat http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsg_ergan&lang=en data pobrania 01.08.2016 r.

¹³ Źródło: GUS <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> data pobrania 01.08.2016 r.

¹⁴ Źródło: Eurostat http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsg_urgan&lang=en data pobrania 01.08.2016 r.

¹⁵ Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego, Urząd Statystyczny w Katowicach, 2015

pracujący*	1 638,7 tys.	1 654,5 tys.	Na koniec 2014 r. liczba pracujących w województwie śląskim była wyższa o 15,8 tys., tj., o 1% w odniesieniu do końca 2013 r. Mężczyźni nadal stanowili ponad połowę populacji pracujących (2013 r. – 893,7 tys., tj. 54,5%; 2014 r. – 899,7 tys. osób, tj. 54,4%), przy czym ich udział zmniejszał się na rzecz rosnącego odsetka kobiet (w ujęciu rocznym o 0,1 pkt. proc.). Liczba pracujących mężczyzn wzrosła o 6,0 tys. osób, tj. o 0,7%. W 2014 r. liczba pracujących kobiet wyniosła 754,8 tys. osób (45,6%) i była wyższa o 9,8 tys. osób tj. o 1,3% w stosunku do 2013 r. (745,0 tys. osób). Wzrost liczby pracujących był bardziej dynamiczny wśród kobiet niż wśród mężczyzn. W województwie śląskim nadal rośnie odsetek osób pracujących w sektorze prywatnym. W 2013 r. na w tym sektorze pracowało 1 202,4 tys. osób, a w 2014 r. – 1 225,4 tys. osób (wzrost o 23 tys. osób, tj., o 1,9%). W ciągu roku w sektorze prywatnym odnotowano spadek o 7,2 tys. pracujących, tj., o 1,7% z 436,3 tys. osób w 2013 r. do 429,1 tys. osób w 2014 r. Przemysł i budownictwo to ciągle podstawowe sektory gospodarki, które absorbują jedną trzecią pracujących (2013 r.: 35,9%; 2014 r.: 35,4%), mimo że od 2013 r. obserwujemy nieznaczny spadek udziału tej subpopulacji w ogólnej liczbie pracujących (o 0,5 pkt. proc.). Kolejne sekcje, w których notujemy wysoki odsetek pracujących to szeroko rozumiane usługi: sekcja G. <i>Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle</i>, H. <i>Transport i gospodarka magazynowa</i>, I. <i>Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi</i>, J. <i>Informacja i komunikacja</i> – jedna czwarta pracujących (25,6%). W ujęciu przestrzennym najwyższy spadek liczby pracujących odnotowano w powiecie myszkowskim, bieruńsko-lędzińskim i w Sosnowcu, a wzrost w powiatach: raciborskim, będzińskim oraz w Gliwicach.
przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw ¹⁶	733,3 tys.	726,1 tys.	Na koniec 2014 r. przeciętna liczba zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w sektorze przedsiębiorstw wynosiła 726,1 tys. osób i była niższa o 7,2 tys. osób, tj. o 1% w stosunku do końca 2013 r. W sektorze publicznym odnotowano spadek liczby zatrudnionych (o 2%), natomiast w sektorze prywatnym notuje się wzrost zatrudnienia (o 2,9%). Spadki zatrudnienia dotknęły sekcji <i>Budownictwo</i> – o 4%. W pozostałych sekcjach gospodarki odnotowano wzrost liczby zatrudnionych, szczególnie w sekcji <i>Informacja i komunikacja</i> – o 12,8% oraz w sekcji <i>Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca</i> – o 6,6%.
Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat zarejestrowani w śląskich urzędach pracy			
	30.06. 2013 r.	30.06 2016 r.	
liczba bezrobotnych ogółem	52 277	39 349	Na koniec czerwca 2016 r. wśród ogółu bezrobotnych w województwie śląskim co trzeci był w wieku powyżej 50 lat (30,1%)t. W stosunku do analogicznego okresu 2013 r. liczba zarejestrowanych spadła o 12 928 osób. Dynamika spadku wynosiła zatem 24,7%. Udział pokolenia 50+ w populacji bezrobotnych systematycznie rósł osiągając na koniec czerwca 2016 r. 30,1%, co oznacza wzrost o 5 pkt. proc. w stosunku do końca czerwca 2013 r. (2013 r. 25,1%) W ujęciu przestrzennym wzrost liczby „dojrzałych” bezrobotnych obserwujemy jedynie w Rybniku (o 1,6%). W pozostałych powiatach nastąpił spadek liczby bezrobotnych w tej populacji, największy w Tychach (o 49,4%), w Częstochowie (o 40,3%) w Świętochłowicach (o 39%).
bezrobotne kobiety	22 472	16 880	Na koniec czerwca 2016 r. w populacji bezrobotnych kobiet, co czwarta zarejestrowana była w wieku powyżej 50 lat (23,6%). (koniec czerwca 2013 r. – 20,2%). Liczba bezrobotnych pań w wieku 50+ spadła o 5 592 osoby, tj., o 24,9%. Bezrobotne kobiety stanowiły 42,9% z ogółu bezrobotnych z grupy 50+ (30.06. 2013 r. - 43%), a ich udział utrzymywał się na stałym poziomie około 43%. W przypadku kobiet powyżej 50 roku życia wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w powiecie bieruńsko-lędzińskim (o 9,3%), w Rybniku (o 3,9%), w powiecie

¹⁶ Bank danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica>, z dnia 05.04.2016 r.

Dane wg sekcji PKD 2007. Dane w zakresie przeciętnego zatrudnienia dotyczą podmiotów gospodarczych sektora przedsiębiorstw, w których liczba pracujących przekracza 9 osób. Dane obejmują osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych; dane do roku 2011 nie obejmują poczty publicznej oraz operatorów telekomunikacyjnych sieci publicznej. Od roku 2011 zaprzestano publikowania danych za II, III i IV kwartał. Dane te prezentowane są tylko w poszczególnych miesiącach i narastająco.

			pszczyńskim (o 2,3%) i raciborskim (o 1,5%). W pozostałych powiatach odnotowano spadek liczby zarejestrowanych, największy podobnie jak wśród ogółu bezrobotnych, w Tychach (o 55%), w Częstochowie (o 39,7%) oraz w Bielsku-Białej (o 38,7%).
bezrobotni z prawem do zasiłku	12 072	7 204	Według stanu na 30 czerwca 2016 r. liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku wynosiła 7,2 tys. osób i była niższa o 4 868 osób, tj. o 40,3%. Udział kobiet w tej zbiorowości wynosił 53,6% (3 860 osób) i był wyższy o 7,1 pkt proc. w odniesieniu do II kwartału 2013 r. (5 613 kobiet, tj. 46,5%). Bezrobotni w wieku 50+ pobierający zasiłek stanowili 39,2% ogółu świadczeniobiorców (na koniec czerwca 2013 r. – 336,7%). Ich udział wzrósł o 2,5 pkt proc. w stosunku do analogicznego okresu 2013 r. Analizując dane w ujęciu przestrzennym należy zwrócić uwagę, że spadek liczby zasiłkobiorców w tej subpopulacji miał miejsce niemal we wszystkich powiatach województwa śląskiego (w Tychach o 65,3%, w Żorach o 60,5%, w Bielsku-Białej o 56,7%), a wzrost w Rybniku (o 13,8%), w Rudzie Śląskiej (o 4,4%) oraz powiecie bieruńsko-lędzińskim – o 0,7%. W powiecie rybnickim liczba bezrobotnych pozostała na niezmiennym poziomie.
bezrobotni pozostający bez pracy do 1 miesiąca	3 203	2 571	Według stanu na koniec czerwca 2016 r. zaledwie 4,9% bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat pozostawało w rejestrach urzędów pracy krótko – do 1 miesiąca. W tej zbiorowości zarejestrowanych obserwujemy spadek jej liczebności o 632 osoby, tj. o 19,7%.
bezrobotni pozostający bez pracy 1 – 12 miesięcy	26 124	16 786	Niemal połowę bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat stanowiły osoby pozostające bez pracy od 1 do 12 miesięcy (42,7%). Ich liczba spadła o 9 338 osób, tj. o 35,7% (w stosunku do końca I półrocza 2013 r.). Wśród tych osób podobny odsetek bezrobotnych pozostawał bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy (33,7%), od 6 do 12 miesięcy (39,1%) i od 1 do 3 miesięcy (27,2%). Najwyższy spadek liczby bezrobotnych w tej kategorii odnotowujemy wśród osób pozostających bez pracy 6 – 12 miesięcy (o 39,2%) a najniższy wśród osób zarejestrowanych 1 – 3 miesięcy (o 22,4%). Natomiast wśród osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy odnotowujemy wzrost liczby bezrobotnych (o 3,2%).
bezrobotni pozostający bez pracy nieprzerwanie powyżej 12 miesięcy	22 950	19 992	Bezrobotni długookresowi stanowili nie tylko najliczniejszą grupę zarejestrowanych w wieku powyżej 50 lat – 50,8%, ale była to zbiorowość, w której odnotowujemy najniższy spadek poziomu bezrobocia – o 2 958 osób, tj. o 12,9% (w porównaniu do końca czerwca 2013 r.). W tej grupie bezrobotnych ponad połowę stanowiły osoby pozostające nieprzerwanie bez pracy powyżej 24 miesięcy (13 119 osób, tj. 65,6%), a wzrost ich liczby wynosił 3,2%. W ujęciu przestrzennym najwyższa liczba bezrobotnych długoterminowych została odnotowana w Częstochowie (1 857 osób) oraz w Bytomiu (1 493 osoby), a najniższa w powiecie bieruńsko-lędzińskim (129 osób) i w Żorach (145 osób).
bezrobotni z wykształceniem wyższym	2 426	2 197	Bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowili najmniejszą grupę w populacji zarejestrowanych w wieku powyżej 50 roku życia (5,6%), a ich liczba zmieniła się w niewielkim stopniu (spadek o 229 osób, tj. o 9,4%). W ujęciu przestrzennym najmniej zarejestrowanych osób z tym poziomem wykształcenia było w powiecie rybnickim (10 osób) i Żorach (11 osób), a najwięcej w Częstochowie (265 osób).
bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym	10 728	8 113	Jedną piątą zarejestrowanych w wieku 50+ to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (20,6%). W stosunku do końca I półrocza 2013 r. poziom bezrobocia w tej grupie zmniejszył się o 2 615 osób, tj., 24,4%. W ujęciu przestrzennym najmniej zarejestrowanych osób z tym poziomem wykształcenia było w Żorach (48 osób) i w powiecie rybnickim (62 osoby), a najwięcej w Częstochowie (842 osoby).
bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	2 770	2 168	Co osiemnasty (5,5%) bezrobotny w wieku powyżej 50 lat posiadał wykształcenie średnie ogólnokształcące, a ich liczba spadła o 602 osoby, tj., o 21,7% w stosunku do końca czerwca 2013 r. W ujęciu przestrzennym najmniej zarejestrowanych osób z tym poziomem wykształcenia było w Świętochłowicach (8 osób) oraz w powiecie rybnickim i kłobuckim (po 20 osób), a najwięcej w Częstochowie (184 osoby).
bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym	19 085	14 064	Bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowili największą zbiorowość wśród osób powyżej 50 roku życia – 35,7%. W porównaniu ze stanem z końca czerwca 2013 r. ich liczba spadła o 5 021 osób, tj. o 26,3%, a spadek udziału w całej subpopulacji wynosił 0,8 pkt proc. Częstochowa i Sosnowiec należały do obszarów, gdzie zarejestrowano najwięcej osób w tej kategorii (odpowiednio 895 osób, 875 osób), a w Żorach takich osób odnotowano zaledwie 112.

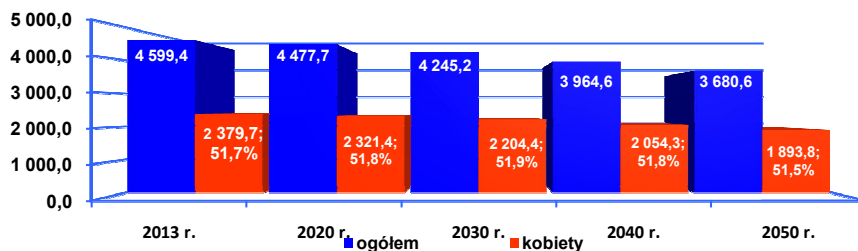
bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej	17 268	12 807	Co trzeci zarejestrowany powyżej 50 roku życia legitymował się najniższym poziomem wykształcenia (32,5%), a w stosunku do końca I półrocza 2013 r. ich liczba spadła o 4 461 osób, tj. o 25,8% podobnie jak udział o 0,5 pkt. proc. W ujęciu przestrzennym najwyższy poziom bezrobocia odnotowano w Bytomiu (1 075 osób), w Częstochowie (796 osób). Na przeciwnym biegunie znajdował się powiat bieruńsko-lęczyński (69 osób).
bezrobotni bez stażu pracy	2 470	1 843	Bezrobotni bez stażu pracy byli najmniej liczną grupą zarejestrowanych i stanowili zaledwie 4,7% wszystkich bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. W tej grupie odnotowano spadek liczby bezrobotnych w stosunku do I półrocza 2013 r. (o 627 osób, tj. o 25,4%).
bezrobotni ze stażem pracy do 1 roku	4 311	3 582	Co jedenasty zarejestrowany w wieku powyżej 50 lat posiadał krótki staż pracy – do 1 roku (9,1%). W porównaniu z końcem czerwca 2013 r. nastąpił spadek liczby bezrobotnych w tej kategorii o 729 osób, tj. o 16,9% i wzrost ich udziału w subpopulacji – o 0,9 pkt proc. (30.06.2013 r. – 8,2%). Bytom należał do obszarów, w których zarejestrowanych było najwięcej osób w tej kategorii (386 osób), a powiat bieruńsko-lęczyński i Świętochłowice to obszary, w których takich osób zarejestrowano najmniej (po 9 osób).
bezrobotni ze stażem pracy 1 – 10 lat	7 636	6 677	Im dłuższy staż pracy, tym większa liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowanych w urzędach pracy. Co szósty bezrobotny z pokolenia 50+ legitymował się stażem pracy od 1 do 10 lat (17%), przy czym 54,5% z nich stanowiły osoby z doświadczeniem zawodowym 5 – 10 lat (3 641 osób). W tej grupie bezrobotnych odnotowano spadek poziomu bezrobocia o 959 osób, tj. o 12,6%.
bezrobotni ze stażem pracy 10 lat i więcej	37 860	27 247	Największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby z co najmniej 10 letnim stażem pracy – 69,2%. W opisywanym okresie ich liczba spadła o 10 613 osób, tj. o 28%. W tej zbiorowości bezrobotni ze stażem pracy od 10 do 20 lat stanowili 31,2% (8 495 osób), co czwarty legitymował się ponad 30 letnim stażem pracy (6 534 osoby, tj. 24%), a co trzeci posiadał staż od 20 - 30 lat (12 218 osób, tj. 31,1%). Mimo, że osoby ze stażem pracy 30 lat i więcej stanowiły najmniejszą grupę, to spadek ich liczebności w stosunku do końca czerwca 2013 r. był najwyższy i wynosił 34,1%. Najniższy spadek liczby bezrobotnych odnotowano w grupie osób ze stażem pracy od 10 do 20 lat (o 19,5%), a wśród osób ze stażem pracy 20 - 30 lat ten spadek wynosił 29,7%.
liczba zarejestrowanych (napływ, dane za I półrocze)	26 000 kobiety 11 060	20 484 kobiety 8 909	Na przestrzeni I półrocza 2016 r. zarejestrowano 20,5 tys. bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. W stosunku do I półrocza 2013 r. odnotowano spadek „napływu” o 5 516 osób, tj. o 21,2%. Wśród bezrobotnych napływających do rejestrów urzędów pracy większość stanowiły osoby rejestrujące się po raz kolejny – 84% (17 206 osób). W stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego nastąpił wzrost udziału tych osób o 4,6 pkt proc. (I półrocze 2013 r. – 79,4%; 20 647 osób). Świadczy to o coraz trudniejszej sytuacji osób 50+ na rynku pracy – coraz większy odsetek zarejestrowanych stanowią osoby, które powracają do rejestrów urzędów pracy. Kobiety stanowiły 43,5% nowozarejestrowanych, przy czym wśród kobiet obserwujemy niższy odsetek rejestrujących się po raz kolejny – 80,5% (7 173 osoby). W ujęciu rocznym, w latach 2013 - 2015 wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia obserwujemy spadek liczby osób nowozarejestrowanych, który w odniesieniu do 2013 r. wynosił 7 317 osób, tj. 13,9%. Liczba nowozarejestrowanych w wieku ponad 50 lat osiągała następujący pułap w 2013 r. – 52 498 osób, tj. 17,9% całego „napływu”, 2015 r. – 45 181 osób, tj. 18,2%. W analizowanym okresie obserwujemy systematyczny wzrost udziału tej zbiorowości w ogólnej liczbie zarejestrowanych – o 0,3 pkt proc. w stosunku do 2013 r.
Liczba wyłączonych z ewidencji (odpływ, dane za I półrocze)	23 679 kobiety 10 472	25 250 kobiety 10 976	W I półroczu 2016 r. wyrejestrowano z urzędów pracy 25,3 tys. osób w wieku 50+, tj. o 1 571 osób więcej (o 6,6%) niż w analogicznym okresie 2013 r. Kobiety stanowiły 43,5% „odpływu”. W I półroczu 2016 r. co trzeci zarejestrowany odchodził z bezrobocia z powodu podjęcia pracy (9 328 osób, tj. 36,9%), przy czym co siódmy z nich podejmował pracę subsydiowaną (1 424 osoby, tj., 15,3%). Z powodu nie potwierdzenia gotowości do pracy, co piąty zarejestrowany tracił status osoby bezrobotnej (4 804 osoby, tj., 19%). Z powodu podjęcia różnych form aktywizacji zawodowej zostało wyrejestrowanych 3 168 bezrobotnych, tj. 12,5%, spośród których niemal połowę stanowiły osoby rozpoczynające pracę społecznie użyteczną (1 390 osób, tj. 43,9%), 23,2% stanowiły osoby skierowane do agencji zatrudnienia w ramach zajęć aktywizacyjnych (734 osoby), co czwarty podejmował staż (797 osób, tj. 25,2%), a co trzynasty podejmował szkolenia (246 osób, tj., 7,8%). Z przygotowania zawodowego skorzystała tylko 1 osoba (0,03%). W latach 2013 – 2015 wartość wskaźnika płynności rynku zmieniała się z poziomu

			0,93 w 2013 r. do poziomu 1,10 w 2015 r., co oznacza, że w 2015 r. poziom bezrobocia wśród osób 50+ zaczął się obniżać (więcej osób odchodziło z rejestrów urzędów pracy niż do nich napływało). W I półroczu 2016 r. jego wartość osiągnęła 1,23. Wśród kobiet wskaźnik płynności rynku przyjmował następujące wartości: 2013 r. – 0,94, 2015 r. – 1,09, I półrocze 2016 r. – 1,23. Wskaźnik płynności rynku pracy wynosił w kolejnych latach: 2013 r. – 0,31, 2015 r. – 0,42, I półrocze 2016 r. – 0,46. Oznacza to, że na jedną osobę odchodzącą z rejestrów urzędów pracy z powodu podjęcia zatrudnienia w 2013 r. przypadły 3 osoby nowozarejestrowane, a w 2015 r. i w I półroczu 2016 r. – 2 osoby. Wśród kobiet wskaźnik płynności rynku pracy przyjmował następujące wartości: 2013 r. – 0,29, 2015 r. – 0,40, I półrocze 2016 r. – 0,43. W ujęciu rocznym w tej kategorii bezrobotnych obserwujemy wzrost liczby osób odchodzących z bezrobocia, który w odniesieniu do 2013 r. wynosił 778 osób, tj. 1,6% oraz systematyczny wzrost ich udziału w ogólnej liczbie wyrejestrowanych o 1,2 pkt. proc. Liczba wyrejestrowanych w wieku ponad 50 lat wynosiła: w 2013 r. – 48 748 osób, tj. 16,8% ogółu „odpływu”, w 2015 r. – 49 526 osób, tj. 18%.
--	--	--	--

1. Uwarunkowania demograficzne w województwie śląskim¹⁷

Sytuacja demograficzna w województwie śląskim jest bardzo niepokojąca – od wielu lat maleje liczba ludności i jednocześnie zmieniają się proporcje osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w ten sposób, że rośnie udział osób w wieku nieprodukcyjnym a spada odsetek osób w wieku produkcyjnym. Zgodnie z prognozami demograficznymi, ta tendencja będzie się utrzymywać w przyszłości (zob. wykres 1).

Wykres 1. Liczba mieszkańców Śląska w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)

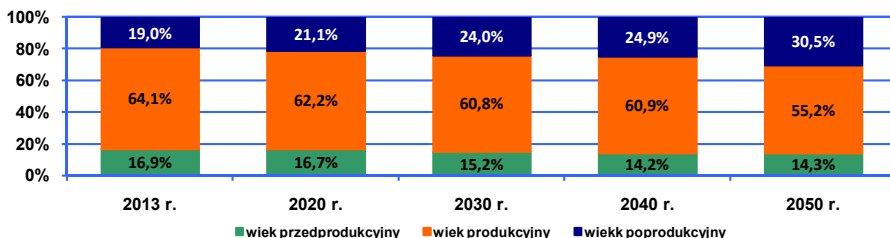


Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego, 2014, Urząd Statystyczny w Katowicach; Prognoza demograficzna na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny

Wydłużający się okres życia i zmniejszająca się dzietność kobiet są obecnie i będą w przyszłości głównymi przyczynami zmian w proporcji ludności w wieku produkcyjnym do ludności w wieku nieprodukcyjnym (zob. wykres 2).

¹⁷ Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego, Urząd Statystyczny w Katowicach, 2015; Prognoza demograficzna na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Prognoza.aspx?z dnia 05.04.2016 r.>

Wykres 2. Struktura mieszkańców Śląska w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)



Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego, 2014, Urząd Statystyczny w Katowicach; Prognoza demograficzna na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny

Szacuje się, że na skutek zmian demograficznych między rokiem 2013 a 2050 liczba mieszkańców województwa śląskiego spadnie o około 918,8 tys. osób, a liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o około 917,9 tys. osób, czyli niemal o jedną trzecią (31,1%).

W prognozach wskazuje się również na kolejne niepokojące tendencje:

- ruch naturalny ludności, w którym spada liczba urodzeń i zgonów, przy czym *per saldo* liczba zgonów jest wyższa niż liczba urodzeń (2013 r. – minus 6,3 tys. osób; 2050 r. – minus 23,5 tys. osób),
- ruch migracyjny wewnętrzny i zagraniczny, którego bilans jest ujemny (mimo powolnego wyhamowania) to znaczy, że odpływ ludności jest wyższy od napływu (w 2013 r. – minus 9,3 tys. osób; w 2050 r. – minus 4,4 tys. osób),
- spadek zasobów pracy i ich postępujące starzenie,
- spadek udziału procentowego osób czynnych zawodowo z 64,1% do 55,2%,
- zmniejszenie liczby ludności w wieku 18 – 44 lata, tzn. w mobilnym wieku produkcyjnym przy jednoczesnym zwiększeniu liczby osób w wieku niemobilnym (od 45 lat do wieku emerytalnego) (zob. tabela 1).

Tabela 1. Województwo śląskie. Zmiany stanów ludności w latach 2014 – 2050

Wyszczególnienie	2014 r.	2020 r.	2030 r.	2040 r.	2050 r.
Ogółem	-14 564	-91 327	-124 569	-143 280	-140 849
przedprodukcyjny*	-6 063	-15 472	-72 742	-36 373	-14 271
produkcyjny	-18 999	-125 983	-66 659	-93 726	-205 742
mobilny	-16 092	-137 346	-150 436	-82 385	-42 875
niemobilny	-2 907	11 363	83 777	-11 341	-162 867
poprodukcyjny	10 498	50 128	14 832	-13 181	79 164

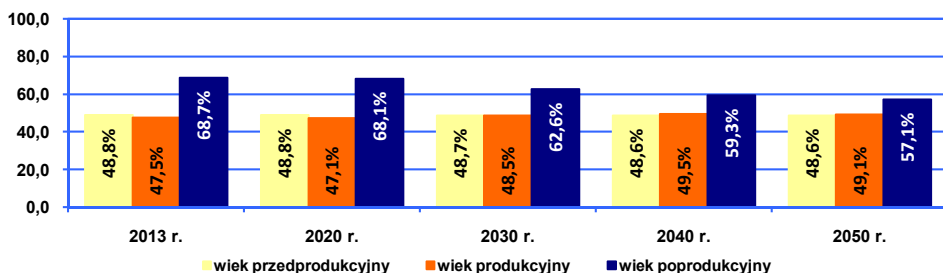
Źródło: Prognoza demograficzna na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014

- zwiększenie liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym z 56 w 2013 r. do 81 w 2050 r. oraz wzrost liczby osób w wieku 65 lat i więcej przypadających na 100 osób w wieku 0 – 14 lat z 111 osób w 2013 r. do 286 osób w 2050 r.

Wśród mieszkańców regionu, kobiety stanowią nieco ponad połowę populacji, a ich udział do 2050 r. będzie nieznacznie spadał – około 51,5%. Przewaga kobiet w ogólnej liczbie mieszkańców Śląska wynika z ich nadreprezentacji wśród osób w wieku poprodukcyjnym, gdzie kobiety stanowią ponad 68% i niedoreprezentowania wśród osób w wieku przedprodukcyjnym (48,8%) i produkcyjnym (47,5%). Odsetek kobiet będzie się zmniejszał we wszystkich kategoriach i według prognozy w 2050 r.

osiągnie pułap 57,1% dla pań w wieku poprodukcyjnym, 48,6% dla kobiet w wieku przedprodukcyjnym i 49,1% dla kobiet w wieku produkcyjnym (zob. wykres 3).

Wykres 3. Udział kobiet w ekonomicznych grupach wieku ludności Śląska w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)



Źródło: Prognoza demograficzna na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny

1.1. Ludność województwa śląskiego na tle populacji ogólnopolskiej

Województwo śląskie pod względem liczby ludności zajmowało w 2013 r. drugie miejsce w kraju (po mazowieckim). Według prognozy taka sama sytuacja będzie miała miejsce w 2050 r., przy czym Śląsk będzie regionem, w którym nastąpi największy spadek liczebności populacji w stosunku do 2013 r. (o 918,8 tys. osób). Jedynym województwem, w którym nastąpi wzrost liczebności mieszkańców będzie województwo mazowieckie (o 1,9 tys. osób) (zob. tabela 2).

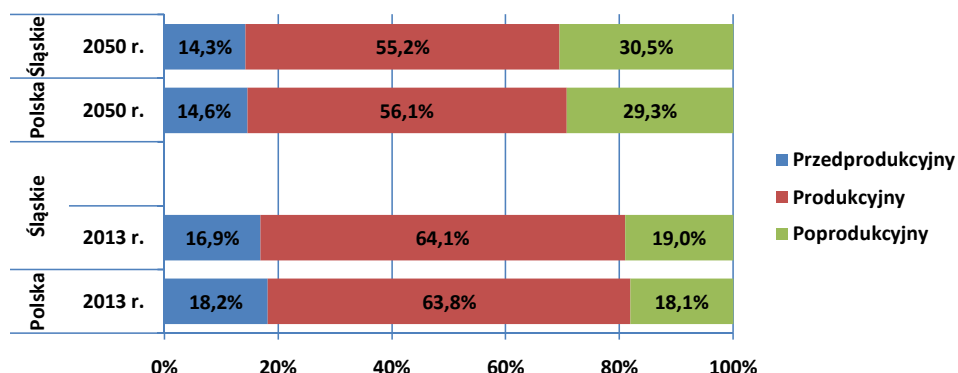
Tabela 2. Śląskie na tle kraju. Liczba ludności w latach 2013 – 2050

Województwa	Liczba ludności											
	2013 r.		2020 r.		2030 r.		2040 r.		2050 r.		Zmiany stanów ludności w latach 2013 - 2050	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety		
Polska	38 495,7	19 866,1	38 137,8	19 677,3	37 185,1	19 183,4	35 668,2	18 374,3	33 950,6	17 387,0	-4 545,1	-2 479,1
Mazowieckie	5 316,8	2 773,1	5 388,3	2 810,4	5 418,3	2 823,5	5 374,7	2 795,6	5 318,7	2 751,6	1,9	-21,5
Śląskie	4 599,4	2 379,7	4 477,7	2 321,4	4 245,2	2 204,4	3 964,6	2 054,3	3 680,6	1 893,8	-918,8	-485,9
Wielkopolskie	3 467,0	1 780,7	3 490,4	1 791,6	3 470,9	1 781,9	3 389,0	1 737,8	3 287,9	1 676,7	-179,1	-104,0
Małopolskie	3 360,6	1 730,2	3 396,0	1 747,5	3 403,1	1 750,6	3 354,6	1 724,9	3 279,4	1 680,8	-81,2	-49,4
Dolnośląskie	2 910,0	1 510,5	2 866,6	1 486,8	2 773,4	1 438,5	2 637,9	1 366,3	2 495,4	1 283,1	-414,6	-227,4
Pomorskie	2 295,8	1 176,4	2 324,1	1 191,5	2 334,0	1 197,6	2 306,7	1 182,8	2 265,7	1 155,7	-30,1	-20,7
Łódzkie	2 513,1	1 315,4	2 434,1	1 273,4	2 306,4	1 205,2	2 153,0	1 121,0	1 999,1	1 031,5	-514,0	-283,9
Podkarpackie	2 129,3	1 086,7	2 114,6	1 077,8	2 067,7	1 053,2	1 982,5	1 009,7	1 870,3	949,8	-259,0	-136,9
Kujawsko-pomorskie	2 092,6	1 078,3	2 065,4	1 064,6	2 003,9	1 033,6	1 908,8	983,6	1 799,0	921,8	-293,6	-156,6
Lubelskie	2 156,2	1 110,8	2 096,5	1 079,2	1 995,8	1 026,1	1 862,5	955,6	1 710,6	872,0	-445,6	-238,8
Zachodniopomorskie	1 718,9	881,9	1 692,5	869,2	1 634,8	841,7	1 548,9	798,0	1 453,3	744,3	-265,5	-137,6
Warmińsko-mazurskie	1 446,9	738,4	1 421,1	725,4	1 370,6	700,4	1 296,4	662,8	1 207,9	614,0	-239,0	-124,4
Podlaskie	1 195,0	612,3	1 168,2	598,5	1 121,8	574,3	1 058,8	541,7	982,3	500,6	-212,6	-111,7
Świętokrzyskie	1 268,2	649,0	1 226,0	627,5	1 157,4	592,9	1 071,6	548,6	976,9	497,1	-291,3	-151,9
Lubuskie	1 021,5	524,1	1 009,8	514,0	979,7	494,6	932,7	466,7	878,6	433,7	-142,8	-90,5
Opolskie	1 004,4	518,5	966,6	498,4	902,0	464,9	825,8	424,8	744,6	380,6	-259,8	-137,9

Źródło: Prognoza demograficzna na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014

Struktura mieszkańców województwa, zgodnie z danymi prognozy ludności według ekonomicznych grup wieku uwzględniającej zmiany wieku emerytalnego, w 2050 r. będzie odzwierciedlała tendencje ogólnopolskie. W porównaniu do 2013 r. będzie malał odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym (odpowiednio o 2,6 pkt proc.; o 8,9 pkt proc.) i rósł odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (o 11,5 pkt proc.) (zob. wykres 4).

Wykres 4. Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku w Polsce i na Śląsku w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)



Źródło: Prognoza demograficzna na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014 <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-1.5.html> z dnia 18.04.2016 r. Na wykresie uwzględniono zmiany wieku emerytalnego.

1.2. Polska na tle Unii Europejskiej – uwarunkowania demograficzne

Zgodnie z danymi Eurostatu, w 2050 r. wzrośnie liczba ludności we wszystkich 28 państwach Unii Europejskiej o 20 361,1 tys. osób, przy czym w trzynastu z nich nastąpi spadek – największy w Niemczech i w Polsce. W pozostałych krajach prognozuje się wzrost liczebności mieszkańców (najwyższy w Wielkiej Brytanii i Francji).

Polska znajduje się w szóstce krajów o największej liczbie ludności (zajmuje szóste miejsce w rankingu zarówno w 2013 r. jak i w 2050 r.) (zob. tabela 3).

Tabela 3. Liczba ludności w krajach Unii Europejskiej w latach 2013 - 2050

Wyszczególnienie	Liczba ludności (w tys.)					Zmiany stanów ludności w latach 2013 - 2050
	2013 r.	2020 r.	2030 r.	2040 r.	2050 r.	
Unia Europejska (28 państw)	505 166,8	512 474,8	518 499,1	523 545,9	525 527,9	20 361,1
Wielka Brytania	63 905,3	66 693,3	70 469,8	73 841,5	77 177,5	13 272,2
Niemcy	80 523,7	80 637,4	79 758,2	77 811,4	74 721,3	-5 802,4
Francja	65 600,4	67 658,9	70 396,1	72 767,2	74 297,3	8 697,0
Włochy	59 685,2	61 961,3	64 115,3	66 212,3	67 058,9	7 373,7
Hiszpania	46 727,9	45 794,2	44 524,3	44 611,5	45 543,6	-1 184,3

Wyszczególnienie	Liczba ludności (w tys.)					Zmiany stanów ludności w latach 2013 - 2050
	2013 r.	2020 r.	2030 r.	2040 r.	2050 r.	
Polska	38 062,5	38 390,7	37 525,7	36 241,0	34 842,1	-3 220,5
Rumunia	20 020,1	19 686,8	19 003,6	18 458,7	17 974,0	-2 046,1
Holandia	16 779,6	17 132,3	17 557,0	17 653,4	17 397,8	618,2
Belgia	11 161,6	11 824,2	12 885,3	13 918,0	14 758,7	3 597,1
Szwecja	9 555,9	10 138,2	10 998,2	11 737,7	12 446,3	2 890,4
Czechy	10 516,1	10 644,9	10 778,1	10 905,1	11 072,8	556,7
Austria	8 451,9	8 793,9	9 272,2	9 605,9	9 747,2	1 295,4
Węgry	9 908,8	9 799,8	9 679,4	9 520,5	9 350,1	-558,7
Grecja	11 003,6	10 703,4	10 090,0	9 594,0	9 134,0	-1 869,6
Portugalia	10 487,3	10 140,0	9 777,5	9 386,3	8 862,9	-1 624,4
Dania	5 602,6	5 773,8	6 055,9	6 276,5	6 417,1	814,5
Finlandia	5 426,7	5 618,9	5 880,8	6 057,6	6 161,0	734,3
Bulgaria	7 284,6	6 975,2	6 478,7	6 087,3	5 781,5	-1 503,1
Irlandia	4 591,1	4 610,2	4 556,9	4 680,7	4 965,0	373,9
Słowacja	5 410,8	5 414,5	5 314,0	5 112,0	4 870,0	-540,9
Chorwacja	4 262,1	4 198,9	4 087,0	3 958,0	3 828,4	-433,7
Słowenia	2 058,8	2 086,8	2 087,7	2 078,6	2 070,4	11,6
Litwa	2 971,9	2 671,1	2 201,9	1 997,2	1 910,3	-1 061,6
Łotwa	2 023,8	1 880,1	1 634,6	1 513,0	1 453,7	-570,1
Estonia	1 320,2	1 284,5	1 208,2	1 162,1	1 131,2	-189,0
Luksemburg	537,0	632,5	785,2	932,9	1 051,3	514,2
Cypr	865,9	891,0	921,1	962,8	1 035,4	169,5
Malta	421,4	438,2	456,2	462,8	468,1	46,8

Źródło: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> z dnia 18.04.2016 r. Ranking według kolumny 5. Dane za rok 2013 – dane rzeczywiste; dane w latach 2020 – 2050 - prognoza

Wraz ze wzrostem liczby ludności w krajach UE będzie zmieniać się struktura populacji. Będzie malał odsetek osób w wieku 0 – 14 lat (o 0,6 pkt proc.) oraz w wieku 15 – 64 lata (o 9,3 pkt proc.). Natomiast będzie rósł udział osób w wieku 65 lat i więcej (o 9,9 pkt proc.). Kategoria osób w wieku 15 – 64 lata będzie tą, w której będzie się notować spadek udziału we wszystkich krajach UE (najwyższy w Hiszpanii – o 13,8 pkt proc. oraz w Słowenii i w Polsce – o 13,3 pkt proc.). Z kolei kategoria osób w wieku 65 lat i więcej będzie tą, której odsetek będzie rósł we wszystkich państwach członkowskich (najwyższy wzrost: Słowacja o 17,9 pkt proc., Hiszpania o 15,7 pkt proc. oraz Polska o 15,3 pkt proc.) (zob. tabela 4).

Tabela 4. Struktura ludności według wieku w krajach Unii Europejskiej w 2013 r. oraz w 2050 r.

Wyszczególnienie	2013 r.			2050 r.			Wzrost/ spadek w punktach procentowych		
	Struktura ludności według wieku (w %)								
	0 -14 lat	15 - 64 lata	65 lat i więcej	0 -14 lat	15 - 64 lata	65 lat i więcej	0 -14 lat	15 - 64 lata	65 lat i więcej
Unia Europejska (28 krajów)	15,6	66,2	18,2	15,0	56,9	28,1	-0,6	-9,3	9,9
Luksemburg	17,0	69,0	14,0	17,4	62,8	19,8	0,4	-6,2	5,8
Belgia	17,0	65,4	17,6	17,2	60,0	22,8	0,2	-5,4	5,2
Dania	17,7	64,5	17,8	16,5	59,9	23,6	-1,2	-4,6	5,8

Wyszczególnienie	2013 r.			2050 r.			Wzrost/ spadek w punktach procentowych		
	Struktura ludności według wieku (w %)								
	0 -14 lat	15 - 64 lata	65 lat i więcej	0 -14 lat	15 - 64 lata	65 lat i więcej	0 -14 lat	15 - 64 lata	65 lat i więcej
Cypr	16,5	70,3	13,2	14,8	59,9	25,3	-1,7	-10,4	12,1
Szwecja	16,7	64,2	19,1	17,6	59,9	22,5	0,9	-4,3	3,4
Finlandia	16,5	64,7	18,8	16,4	58,9	24,7	-0,1	-5,8	5,9
Malta	14,8	68,0	17,2	14,9	58,8	26,3	0,1	-9,2	9,1
Wielka Brytania	17,6	65,2	17,2	17,3	58,8	23,9	-0,3	-6,4	6,7
Austria	14,6	67,3	18,1	13,9	58,7	27,4	-0,7	-8,6	9,3
Węgry	14,5	68,3	17,2	14,3	58,2	27,5	-0,2	-10,1	10,3
Holandia	17,3	65,9	16,8	15,2	57,9	26,9	-2,1	-8,0	10,1
Chorwacja	15,1	66,8	18,1	13,9	57,8	28,4	-1,2	-9,0	10,3
Francja	18,6	63,8	17,6	17,4	57,4	25,1	-1,2	-6,4	7,5
Polska	15,1	70,5	14,4	13,2	57,2	29,7	-1,9	-13,3	15,3
Słowacja	15,4	71,5	13,1	11,8	57,2	31,0	-3,6	-14,3	17,9
Rumunia	15,8	67,9	16,3	15,2	57,1	27,7	-0,6	-10,8	11,4
Czechy	14,7	68,5	16,8	15,8	56,8	27,4	1,1	-11,7	10,6
Włochy	14,0	64,8	21,2	13,6	56,5	29,9	-0,4	-8,3	8,7
Łotwa	14,3	66,9	18,8	15,9	55,9	28,2	1,6	-11,0	9,4
Bulgaria	13,4	67,4	19,2	14,1	55,8	30,1	0,7	-11,6	10,9
Estonia	15,5	66,5	18,0	15,6	55,8	28,6	0,1	-10,7	10,6
Irlandia	21,6	66,2	12,2	19,4	55,7	24,9	-2,2	-10,5	12,7
Niemcy	13,2	66,1	20,7	12,7	55,5	31,8	-0,5	-10,6	11,1
Słowenia	14,3	68,6	17,1	14,8	55,3	29,8	0,5	-13,3	12,7
Litwa	14,8	67,0	18,2	16,6	54,9	28,5	1,8	-12,1	10,3
Portugalia	14,9	65,7	19,4	11,5	53,8	34,6	-3,4	-11,9	15,2
Hiszpania	15,1	67,2	17,7	13,2	53,4	33,4	-1,9	-13,8	15,7
Grecja	14,7	65,2	20,1	12,9	53,3	33,9	-1,8	-11,9	13,8

Źródło: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> z dnia 18.04.2016 r. Ranking według kolumny 5. Dane za rok 2013 – dane rzeczywiste; dane w 2050 r. - prognoza

2. Aktywność zawodowa wg BAEL – wskaźniki dotyczące aktywności zawodowej ludności¹⁸

Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności BAEL w I kwartale 2016 r. w województwie śląskim liczba ludności w wieku 15 lat i więcej wyniosła 3 705 tys. stanowiąc 12,1% populacji w kraju. Wśród aktywnych zawodowo (1 947 tys.) pracujący stanowili 94,2% (1 835 tys.), a bezrobotni 5,8% (112 tys.). W porównaniu z I kwartałem 2013 r. liczba ludności powyżej 15 lat spadła o 273 tys. osób, przy czym wśród aktywnych zawodowo ten spadek wynosił 130 tys. osób, wśród pracujących – 15 tys. osób, wśród bezrobotnych 115 tys. osób, a wśród biernych zawodowo – 143 tys. osób (zob. tabela 5).

¹⁸ Źródło – Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2013 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice czerwiec 2013; Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2014 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice czerwiec 2014; Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2015 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice czerwiec 2015; Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2016 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice czerwiec 2016;

Tabela 5. Województwo śląskie. Aktywność zawodowa ludności w wieku powyżej 15 lat według płci, I kwartał w latach 2013 – 2016 (dane w tys.)

Wyszczególnienie	Ludność w wieku powyżej 15 lat w województwie śląskim				
	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo
		razem	pracujący	bezrobotni	
	w tysiącach				
Ludność w wieku powyżej 15 lat w województwie śląskim – I kwartał 2016 r.					
Województwo	3 705	1 947	1 835	112	1 758
Mężczyźni	1 769	1 054	992	62	715
Kobiety	1 936	893	844	50	1 043
Kraj = 100	12,1	11,3	11,5	9,3	13,0
Ludność w wieku powyżej 15 lat w województwie śląskim – I kwartał 2015 r.					
Województwo	3 669	1 938	1 782	156	1 731
Mężczyźni	1 738	1 053	965	87	685
Kobiety	1 931	885	817	69	1 046
Kraj = 100	11,9	11,2	11,3	10,4	12,7
Ludność w wieku powyżej 15 lat w województwie śląskim – I kwartał 2014 r.					
Województwo	3 856	2 031	1 818	213	1 825
Mężczyźni	1 834	1 095	983	112	739
Kobiety	2 022	936	835	102	1 086
Kraj = 100	12,4	11,7	11,7	11,5	13,4
Ludność w wieku powyżej 15 lat w województwie śląskim – I kwartał 2013 r.					
Województwo	3 978	2 077	1 850	227	1 901
Mężczyźni	1 909	1 137	1 023	114	771
Kobiety	2 69	940	826	114	1 129
Kraj = 100	12,8	12,1	12,1	11,7	13,8

Źródło: *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach*

W porównaniu z I kwartałem 2013 r. zmniejszyło się obciążenie pracujących osobami niepracującymi. W I kwartale 2016 r. na 1000 pracujących przypadało 1 019 osób bezrobotnych i biernych zawodowo (w I kwartale 2013 r. – 1 150 osób), w miastach – 1 005 osób, na wsi – 1 167 osób (w I kwartale 2013 r. w miastach współczynnik obciążenia wynosił 1 136 osób, a na wsi – 1 203 osoby).

W I kwartale 2016 r. liczba osób aktywnych zawodowo wynosiła 1 947 tys., tj. 52,6% ogółu ludności powyżej 15 lat w województwie śląskim (wzrost o 0,4 pkt proc. w odniesieniu do I kwartału 2013 r. w którym udział aktywnych zawodowo wynosił 52,2%). W omawianym okresie liczba aktywnych zawodowo spadła o 130 tys. osób, tj. o 6,3% (11,3% ludności aktywnej zawodowo w Polsce).

Wśród osób aktywnych zawodowo wyróżniamy dwie kategorie:

- osoby pracujące - 1 835 tys. osób, które stanowiły 49,5% ludności powyżej 15 lat (wzrost o 3,0 pkt proc. w porównaniu do I kwartału 2013 r. – 1 850 tys. osób, tj. 46,5%)
- osoby bezrobotne - 112 tys. osób, których udział w populacji osób powyżej 15 lat wynosił 3,0% (spadek o 2,7 pkt proc. w stosunku do I kwartału 2013 r. - 227 tys. osób, 5,7%) .

W liczbach bezwzględnych liczba pracujących spadła o 15 tys., to jest o 0,8%. Zdecydowanie szybciej spadała liczba bezrobotnych - o 115 tys. osób, tj. o 50,7%.

Według BAEL śląscy bezrobotni stanowili 9,3% bezrobotnych w Polsce.

W I kwartale 2016 r. w województwie śląskim, co czwarty pracujący należał do pokolenia 50+ (451 tys. osób, tj. 24,6%). Pracujący w wieku 50 – 64 lata stanowili 23,4% ogółu pracujących w województwie (429 tys.). Wśród bezrobotnych co piaty był w wieku 50 – 64 lata – 21,4% (24 tys.).

Współczynnik aktywności zawodowej w I kwartale 2016 r. wyniósł 52,6% (w kraju 56,1%). Był on wyższy dla mężczyzn niż dla kobiet (59,6% wobec 46,1%) oraz wyższy dla mieszkańców miast niż mieszkańców wsi (52,8% wobec 51,7%). W porównaniu do analogicznego okresu w 2013 r. współczynnik wzrósł o 0,4 pkt proc., w tym dla mężczyzn pozostał niezmienny, a dla kobiet jego wzrost wyniósł 0,7 pkt proc., dla mieszkańców miast spadł o 0,2 pkt proc., a dla mieszkańców wsi – wzrósł o 1 pkt proc. (zob. tabela 6).

Tabela 6. Województwo śląskie. Aktywność zawodowa ludności w wieku powyżej 15 lat, w latach 2013 – I kwartał 2016 (dane w %)

Wyszczególnienie	Współczynnik aktywności zawodowej ¹⁹			Wskaźnik zatrudnienia ²⁰			Stopa bezrobocia ²¹		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
2016 r.									
I kwartał	52,6	59,6	46,1	49,5	56,1	43,6	5,8	5,9	5,6
2015 r.									
I kwartał	52,8	60,6	45,8	48,6	55,5	42,3	8,0	8,3	7,8
II kwartał	52,2	60,2	44,9	48,4	56,1	41,5	7,2	6,8	7,6
III kwartał	53,7	62,3	46,0	49,7	58,1	42,2	7,4	6,8	8,1
IV kwartał	53,8	62,0	46,5	50,6	58,2	43,7	6,1	6,0	6,0
przeciętnie w roku	53,1	61,2	45,8	49,3	57,0	42,4	7,2	7,0	7,4
2014 r.									
I kwartał	52,7	59,7	46,3	47,1	53,6	41,3	10,5	10,2	10,9
II kwartał	53,5	61,6	46,1	48,7	56,7	41,4	9,0	8,0	10,2
III kwartał	54,9	63,2	47,3	50,7	58,9	43,1	7,7	6,8	8,9
IV kwartał	54,3	61,8	47,4	50,4	57,6	43,7	7,	6,7	7,8
przeciętnie w roku	53,8	61,6	46,7	49,2	56,7	42,3	8,6	7,9	9,5
2013 r.									
I kwartał	52,2	59,6	45,4	46,5	53,6	39,9	10,9	10,0	12,1
II kwartał	53,2	61,0	45,9	47,9	55,8	40,5	9,9	8,5	11,8
III kwartał	54,9	62,2	47,8	50,2	57,6	43,0	8,6	7,4	10,2
IV kwartał	53,8	60,5	47,5	48,7	55,4	42,5	9,4	8,5	10,5
przeciętnie w roku	53,5	60,8	46,6	48,3	55,6	41,5	9,7	8,5	11,2

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, Urząd Statystyczny, Katowice

W porównaniu do I kwartału 2013 r. wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn wzrósł o 3 pkt proc., wśród kobiet wzrósł o 3,7 pkt proc., a wśród mężczyzn o 9,6 pkt proc. Podobną sytuację odnotowano ze względu na miejsce zamieszkania: wśród osób zamieszkających w mieście nastąpił wzrost wskaźnika o 3,1 pkt proc., a wśród osób zamieszkających na wsi - wzrost o 5 pkt proc.

W omawianym okresie spadło również natężenie bezrobocia o 5,1 pkt proc., w tym wśród mężczyzn – o 4,1 pkt proc., a wśród kobiet – o 6,5 pkt proc. oraz w mieście – o 6,7 pkt proc. a na wsi o 6 pkt proc.

¹⁹ **Współczynnik aktywności zawodowej** jest to udział ludności aktywnej zawodowo (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności (ogółem lub danej grupy).

²⁰ **Wskaźnik zatrudnienia** jest to udział osób pracujących (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności (ogółem lub danej grupy).

²¹ **Stopa bezrobocia** jest to udział osób bezrobotnych (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności aktywnej zawodowo (ogółem lub danej grupy).

Mimo spadku liczby ludności (zob. rozdział 1). Uwarunkowania demograficzne w województwie śląskim) w omawianym okresie nastąpił wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia zwłaszcza wśród osób w wieku 50 lat i więcej:

- wśród osób w wieku 50 – 54 lata – o 5,2 pkt proc.
- wśród osób w wieku 55 – 59 lat – o 4 pkt proc.
- wśród osób w wieku 60 – 64 lata – o 6,7 pkt proc.
- wśród osób w wieku 65 lat i więcej – o 0,2 pkt proc.

Jest to wynik m.in. zmniejszającej się liczby ludności, a tym samym liczby osób aktywnych zawodowo, ale również zmiany podejścia przedsiębiorców do pracowników „dojrzałych”, których coraz częściej postrzega się przez ich potencjał wiedzy i doświadczenia. Pięćdziesięciolatek także zmieniają podejście do pracy zawodowej i starają się wykorzystywać swoje zasoby. Wydaje się, że następuje powolna zmiana negatywnego stereotypu wobec pokolenia 50+ (zob. tabela 7).

Tabela 7. Województwo śląskie. Aktywność zawodowa ludności w wieku powyżej 15 lat, I kwartał w latach 2013 – 2016 według kategorii wieku (dane w %)

Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.			I kwartał 2016 r.		
	Wskaźnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia	Wskaźnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Ogółem ludność w wieku powyżej 15 lat	52,2	46,5	10,9	52,6	49,5	5,8
według wieku						
15 - 17 lat	x	x	x	x	x	-
18 - 19 lat	13,3	8,0	40,0	11,6	7,0	x
20 - 24 lata	59,1	43,4	26,5	53,6	46,0	14,3
25 - 29 lat	84,8	76,4	10,2	88,0	81,7	7,2
30 - 34 lata	84,3	76,2	9,6	84,7	82,3	2,8
35 - 39 lat	89,8	81,3	9,5	85,2	82,8	2,8
40 - 44 lata	83,3	76,3	8,4	86,1	80,8	6,2
45 - 49 lat	76,3	69,8	8,6	84,4	80,7	4,8
50 - 54 lata	65,0	59,0	9,2	68,1	64,2	5,7
55 - 59 lat	51,4	46,7	9,2	54,5	50,7	7,0
60 - 64 lata	17,6	15,4	12,3	23,0	22,1	x
65 i więcej lat	3,0	2,7	x	2,9	2,9	x
produkcyjny	69,2	61,5	11,0	71,4	67,3	5,8
poprodukcyjny	4,2	4,0	x	5,1	5,0	x
według poziomu wykształcenia						
wyższe	81,0	76,4	5,8	79,9	77,9	2,5
policealne	65,1	56,6	13,0	63,1	57,7	8,6
średnie zawodowe	62,2	57,1	8,2	61,9	58,6	5,3
średnie ogólnokształcące	47,8	38,9	18,8	44,5	41,5	6,9
zasadnicze zawodowe	49,7	42,3	14,9	47,7	44,0	7,7
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	12,7	9,8	22,7	12,9	10,4	19,7
według miejsca zamieszkania						
miasto	52,6	46,8	11,1	52,8	49,9	5,6
wieś	50,7	45,4	10,3	51,7	48,4	6,5

Źródło: Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, Urząd Statystyczny w Katowicach

Cechą bardzo silnie różnicującą aktywność zawodową jest także poziom wykształcenia. Porównując sytuację z I kwartału 2013 i 2016 roku stwierdzamy, że wysokość wskaźnika zatrudnienia wzrosła we wszystkich kategoriach według poziomu wykształcenia:

- wyższe – o 1,5 pkt proc.
- policealne – o 1,1 pkt proc.
- średnie zawodowe – o 1,5 pkt proc.
- średnie ogólnokształcące – o 2,6 pkt proc.
- zasadnicze zawodowe – o 1,7 pkt proc.
- gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe – o 0,6 pkt proc.

W odniesieniu do sytuacji z I kwartału 2013 r. wartość wskaźnika zatrudnienia najbardziej wzrosła w kategorii osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym. Drugą grupą, w której wzrosła wartość tego miernika, były osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym, przy czym w tym przypadku omawiany wskaźnik był relatywnie wysoki (odpowiednio 77,9% oraz 58,6% w I kwartale 2016 r.). Najmniej wzrosła wartość wskaźnika zatrudnienia wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Warto zwrócić uwagę na to, że bez względu na okres obserwacji, w tej grupie osób wskaźnik był bardzo niski i wyniósł ok. 10%.

2.1. Polska na tle Unii Europejskiej – wskaźniki aktywności zawodowej

Polska jest krajem, w którym podstawowe wskaźniki opisujące aktywność zawodową ludności są na ogół niższe niż średnia w Unii Europejskiej (28 państw):

- współczynnik aktywności zawodowej ludności w krajach UE (28) - wartość tego wskaźnika w I kwartale 2016 r. dla osób w wieku 15 – 64 lata wynosiła 72,5% wobec 68,5% w Polsce. Z kolei wśród osób w wieku 50 – 64 lata wartość tego miernika była jeszcze niższa zarówno wśród krajów UE (28) – 67,2% jak i w Polsce – 56,4%. W obserwowanych okresach wartość współczynnika aktywności zawodowej stale rosła zarówno w całej Unii jak i w Polsce (zob. tabela 8).

Tabela 8. Kraje Unii Europejskiej. Współczynnik aktywności zawodowej w I kwartale w latach 2013 - 2016

Współczynnik aktywności zawodowej									
wśród osób w wieku 15 - 64 lata					wśród osób w wieku 50 - 64 lata				
Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.	Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.
Unia Europejska (28 państw)	71,6	72,0	72,2	72,5	Unia Europejska (28 państw)	63,5	64,9	65,8	67,2
Szwecja	80,0	80,5	80,9	81,3	Szwecja	81,8	81,7	82,4	83,1
Dania	78,2	77,2	78,3	79,6	Niemcy	74,2	75,5	75,8	77,0
Holandia	79,1	78,9	79,5	79,5	Dania	72,2	72,9	74,7	76,0
Niemcy	77,4	77,5	77,6	77,7	Litwa	69,5	71,7	72,7	76,0
Wielka Brytania	76,1	76,5	76,7	77,1	Estonia	75,1	70,8	72,6	74,1
Łotwa	74,0	74,9	74,7	76,2	Holandia	70,4	71,4	73,0	74,0
Estonia	75,1	74,0	74,9	75,4	Finlandia	70,6	71,7	72,1	73,3
Austria	74,7	74,7	74,7	75,2	Wielka Brytania	70,4	71,7	71,8	72,8
Finlandia	74,0	74,1	74,6	74,9	Łotwa	68,9	71,4	70,5	72,7
Litwa	71,9	73,5	73,4	74,7	Czechy	65,5	67,2	68,9	70,3
Czechy	72,3	73,1	73,9	74,3	Hiszpania	63,8	64,5	66,2	67,6

Współczynnik aktywności zawodowej									
wśród osób w wieku 15 - 64 lata					wśród osób w wieku 50 - 64 lata				
Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.	Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.
Hiszpania	74,3	73,9	74,1	74,2	Irlandia	63,9	64,9	65,8	67,4
Portugalia	72,8	73,0	73,2	73,4	Portugalia	63,8	64,4	65,6	65,8
Cypr	73,7	73,5	75,4	71,7	Bulgaria	61,4	63,9	64,8	65,6
Słowacja	70,0	70,1	70,8	71,6	Cypr	66,0	63,7	67,5	64,9
Francja	70,9	71,0	71,0	71,4	Francja	61,4	62,5	63,5	64,6
Słowenia	70,3	70,1	70,5	70,5	Słowacja	62,3	61,7	63,2	64,3
Irlandia	68,9	69,3	69,2	69,6	Austria	59,8	60,9	61,8	63,2
Luksemburg	69,1	70,9	71,4	69,4	Włochy	55,3	57,9	59,5	61,2
Węgry	63,5	66,1	67,7	69,2	Węgry	51,4	54,3	57,2	61,1
Polska	66,3	67,5	67,9	68,5	Belgia	56,0	57,1	58,5	59,3
Bulgaria	67,0	68,0	68,3	68,3	Luksemburg	57,2	59,2	58,1	57,5
Grecja	67,3	67,4	67,3	68,0	Polska	53,7	55,0	55,9	56,4
Malta	63,7	65,7	66,3	67,7	Grecja	52,8	53,6	52,6	55,6
Belgia	67,0	67,4	67,9	67,2	Słowenia	51,7	52,3	54,2	55,1
Chorwacja	62,0	64,9	65,9	65,0	Rumunia	51,3	52,6	49,7	52,1
Włochy	63,6	63,9	63,9	64,2	Malta	45,9	48,4	48,9	51,5
Rumunia	63,4	64,3	64,0	64,2	Chorwacja	50,1	50,7	52,8	51,0

Źródło: Eurostat <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> z dnia 03.08.2016 r. Ranking według najwyższych wartości w I kwartale 2016 r. (LFS)

- wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 15 – 64 lata w I kwartale 2016 r. w UE (28) wynosił 65,7% (Polska – 63,7%). Jego wartość była w krajach UE (28) nieco niższa dla osób w wieku 50 – 64 lata i wynosiła 62,5% (spadek o 1,2 pkt proc.) wobec zdecydowanego spadku w Polsce (53,6%; spadek o 10,1 pkt proc.). Należy jednak zaznaczyć, że w analizowanym okresie wartość wskaźnika zatrudnienia stale rosła zarówno w krajach Unii jak i w Polsce (zob. tabela 9).

Tabela 9. Kraje Unii Europejskiej. Wskaźnik zatrudnienia w I kwartale w latach 2013 - 2016

Wskaźnik zatrudnienia									
wśród osób w wieku 15 - 64 lata					wśród osób w wieku 50 - 64 lata				
Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.	Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.
Unia Europejska (28 państw)	63,3	63,9	64,7	65,7	Unia Europejska (28 państw)	58,3	59,7	60,8	62,5
Szwecja	72,9	73,4	74,0	74,9	Szwecja	77,2	77,2	77,8	78,5
Dania	72,0	71,3	73,0	74,4	Niemcy	69,9	71,6	72,1	73,9
Niemcy	72,8	73,2	73,7	74,2	Dania	67,9	68,8	70,7	72,3
Holandia	73,5	72,4	73,6	74,0	Wielka Brytania	66,9	68,5	69,3	70,0
Wielka Brytania	70,0	71,3	72,4	73,1	Litwa	61,2	64,1	66,2	69,9
Czechy	66,8	68,1	69,4	71,0	Estonia	69,4	65,5	67,8	68,8
Austria	70,4	70,1	70,2	70,4	Holandia	66,1	66,2	67,6	68,8
Estonia	67,4	67,6	69,9	70,3	Czechy	61,3	63,3	65,4	67,2
Litwa	62,3	64,2	66,0	68,3	Finlandia	65,2	66,4	66,6	67,2

Wskaźnik zatrudnienia									
wśród osób w wieku 15 - 64 lata					wśród osób w wieku 50 - 64 lata				
Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.	Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.
Łotwa	64,1	65,8	66,9	68,2	Łotwa	60,6	63,2	63,8	64,8
Finlandia	67,4	67,3	67,2	67,5	Irlandia	56,5	58,4	60,3	63,1
Luksemburg	65,3	66,2	66,2	65,3	Austria	57,2	58,0	59,2	60,4
Węgry	56,1	60,6	62,4	65,1	Bulgaria	54,0	55,8	58,4	60,2
Malta	59,9	61,7	62,5	64,3	Francja	57,1	57,8	58,9	59,9
Słowenia	62,4	62,5	63,5	64,2	Portugalia	54,4	56,1	57,4	58,6
Słowacja	59,8	60,2	61,9	64,1	Słowacja	55,4	53,9	56,0	58,2
Portugalia	59,3	61,5	62,8	64,0	Węgry	46,9	50,8	53,3	57,7
Francja	63,5	63,4	63,3	63,7	Włochy	51,4	53,7	55,4	57,2
Polska	58,7	60,3	61,9	63,7	Cypr	57,3	53,6	55,4	56,6
Irlandia	59,3	60,8	62,2	63,6	Belgia	52,9	54,1	54,9	55,9
Bulgaria	57,7	59,0	61,0	62,3	Hiszpania	50,5	51,0	53,2	55,4
Belgia	61,3	61,5	61,9	61,6	Luksemburg	54,7	56,2	55,0	55,0
Cypr	61,8	60,9	61,9	61,5	Polska	49,1	50,6	52,1	53,6
Rumunia	58,6	59,5	59,1	59,8	Słowenia	46,4	48,1	50,2	51,4
Hiszpania	54,2	54,7	56,4	58,5	Rumunia	49,3	50,3	47,4	50,0
Włochy	55,4	55,1	55,5	56,3	Malta	43,5	45,7	46,2	49,6
Chorwacja	50,7	52,7	53,8	54,9	Chorwacja	45,1	44,6	46,5	44,7
Grecja	48,6	48,5	49,2	50,9	Grecja	42,7	43,1	42,2	44,6

Źródło: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> z dnia 03.08.2016 r. Ranking według najwyższych wartości w I kwartale 2016 r. (LFS)

- stopa bezrobocia jest jedynym wskaźnikiem aktywności zawodowej, którego wartość jest niższa w Polsce w stosunku do średniej unijnej. W I kwartale 2016 r. wśród osób w wieku 15 – 64 lata wartość tego miernika wynosiła w 28 krajach UE - średnio 9,3% wobec 7,1% w Polsce. Wyższe niż w Polsce wskaźniki bezrobocia odnotowano w 16 krajach Unii Europejskiej, zwłaszcza w Grecji (25,1%) i w Hiszpanii (21,1%). W przypadku analizy stopy bezrobocia wśród osób dojrzałych Polska również odbiega od średniej europejskiej (5% wobec 7%). Wyższe niż w Polsce wskaźniki bezrobocia osób w wieku 50 – 64 lata odnotowano w 19 krajach UE, w tym najwyższe w Grecji (19,8%) oraz w Hiszpanii (18,0%) (zob. tabela 10).

Tabela 10. Kraje Unii Europejskiej. Stopa bezrobocia w I kwartale w latach 2013 - 2016

Stopa bezrobocia									
wśród osób w wieku 15 - 64 lata					wśród osób w wieku 50 - 64 lata				
Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.	Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.
Unia Europejska (28 państw)	11,6	11,2	10,3	9,3	Unia Europejska (28 państw)	8,2	8,1	7,5	7,0
Grecja	27,8	28,0	26,9	25,1	Grecja	19,3	19,6	19,8	19,8
Hiszpania	27,1	26,0	23,9	21,1	Hiszpania	20,8	20,9	19,6	18,0
Chorwacja	18,2	18,8	18,3	15,6	Cypr	13,2	15,8	18,0	12,9
Cypr	16,1	17,2	17,9	14,3	Chorwacja	9,8	12,0	11,9	12,4

Stopa bezrobocia									
wśród osób w wieku 15 - 64 lata					wśród osób w wieku 50 - 64 lata				
Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.	Wyszczególnienie	I kwartał 2013 r.	I kwartał 2014 r.	I kwartał 2015 r.	I kwartał 2016 r.
Portugalia	18,4	15,7	14,3	12,9	Portugalia	14,7	12,9	12,5	11,1
Włochy	12,9	13,7	13,2	12,3	Łotwa	11,9	11,5	9,4	10,9
Francja	10,5	10,7	10,9	10,8	Słowacja	11,1	12,6	11,4	9,5
Łotwa	13,3	12,1	10,4	10,5	Finlandia	7,7	7,4	7,7	8,4
Słowacja	14,6	14,1	12,5	10,4	Bulgaria	12,0	12,6	9,9	8,2
Finlandia	8,9	9,2	9,9	9,8	Litwa	11,9	10,7	8,9	8,0
Słowenia	11,2	11,0	9,9	9,0	Francja	7,1	7,5	7,2	7,3
Bulgaria	13,8	13,1	10,7	8,7	Estonia	7,6	7,4	6,7	7,1
Irlandia	13,9	12,3	10,2	8,5	Holandia	6,0	7,3	7,4	7,0
Litwa	13,3	12,6	10,1	8,5	Słowenia	10,3	8,0	7,4	6,7
Belgia	8,5	8,8	8,8	8,4	Włochy	7,0	7,2	6,9	6,6
Szwecja	8,8	8,8	8,5	7,8	Irlandia	11,6	10,0	8,3	6,5
Polska	11,4	10,7	8,7	7,1	Belgia	5,6	5,4	6,3	5,8
Holandia	7,2	8,2	7,5	6,9	Węgry	8,8	6,4	6,8	5,6
Rumunia	7,6	7,5	7,6	6,8	Szwecja	5,6	5,6	5,6	5,6
Estonia	10,2	8,7	6,7	6,7	Polska	8,6	8,1	7,0	5,0
Dania	7,9	7,6	6,8	6,5	Dania	6,0	5,7	5,3	4,9
Austria	5,8	6,0	5,9	6,3	Czechy	6,5	5,8	5,0	4,4
Węgry	11,7	8,3	7,8	6,1	Austria	4,3	4,8	4,2	4,4
Luksemburg	5,5	6,6	7,3	5,9	Luksemburg	4,3	5,0	5,4	4,3
Wielka Brytania	8,0	6,8	5,6	5,1	Niemcy	5,8	5,3	4,8	4,0
Malta	6,0	6,0	5,8	5,0	Rumunia	4,0	4,3	4,6	4,0
Niemcy	5,8	5,5	5,1	4,6	Malta	5,2	5,6	5,5	3,8
Czechy	7,5	6,9	6,0	4,4	Wielka Brytania	5,0	4,4	3,5	3,8

Źródło: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> z dnia 03.08.2016 r. Ranking według najwyższych wartości w I kwartale 2016 r. (LFS)

3. Rynek pracy

3.1. Pracujący na śląskim rynku pracy w latach 2011 - 2014²²

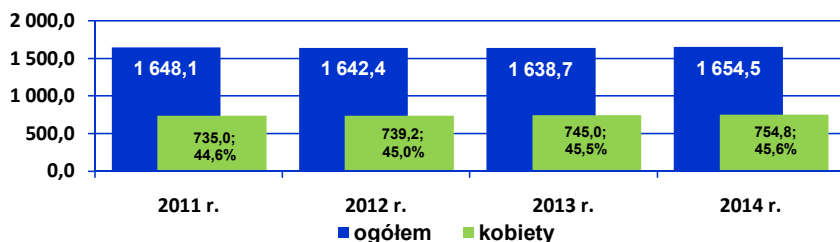
Ze względu na brak danych za 2015 r. i tym samym zbyt krótki okres, w którym należałoby poddać analizie dane dotyczące pracujących na śląskim rynku pracy (2013 – 2014) przedstawiono zachodzące zmiany wśród pracujących w latach 2011 – 2014.

Na koniec 2014 r. w województwie śląskim pracowało 1 654,5 tys. osób, tj. o 6,4 tys. osób więcej niż na koniec 2011 r. (o 0,4%). W skali kraju, w analizowanym okresie, odsetek pracujących na Śląsku utrzymywał się na podobnym poziomie ok. 12% (w 2014 r. pracujący na Śląsku stanowili 11,6% ogółu pracujących w kraju, a w 2011 r. – 11,8%) (zob. wykres 5).

²² GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tematy> z dnia 22.04.2016

Bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności. Brak danych za 2015 r.

Wykres 5. Pracujący w województwie śląskim. Stan na 31.12. (w tys.)



Źródło: GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/wymiar> z dnia 22.04.2016 r.

W latach 2011 – 2014 wśród osób pracujących w województwie śląskim można wyróżnić następujące tendencje:

- mężczyźni stanowią ponad połowę pracujących, przy czym ich udział w ogólnej liczbie tej subpopulacji powoli zmniejsza się na rzecz rosnącego odsetka pracujących kobiet (2014 r. – 45,6%),
- odsetek pracujących w sektorze prywatnym stale rośnie osiągając w 2014 r. 74,1%,
- przemysł i budownictwo nadal stanowią trzon śląskiej gospodarki (co trzecia osoba pracuje w tym sektorze – 35,5%), chociaż odsetek tej subpopulacji w ogólnej liczbie pracujących maleje,
- co czwarta osoba pracuje w sekcjach G. *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle*, H. *Transport i gospodarka magazynowa*, I. *Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi*, J. *Informacja i komunikacja*, a udział pracujących w tych sekcjach od 2011 r. utrzymuje się na tym samym poziomie – 25,6%,
- od 2011 r. odsetek osób pracujących w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie utrzymuje się na niezmiennym poziomie – 6,2%,
- rośnie odsetek osób pracujących w pozostałych usługach z 27,4% w 2011 r. do 28,8% w 2014 r. (zob. tabela 11).

Tabela 11. Województwo śląskie. Pracujący w gospodarce narodowej w latach 2011 – 2014²³

Pracujący w gospodarce narodowej	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.
ogółem (w tysiącach osób)	1 648,1	1 642,4	1 638,7	1 654,5
ogółem w %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6,2	6,2	6,2	6,2
przemysł i budownictwo	36,9	36,7	35,8	35,5
sekcje G, H, I, J	25,6	25,6	25,6	25,6
sekcje K, L	3,8	3,9	4,0	3,9
pozostałe usługi	27,4	27,6	28,4	28,8
pracujący w sektorze prywatnym	72,5	73,5	73,4	74,1

Źródło: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/temat> z dnia 25.04.2016 r.

Analizując w ujęciu przestrzennym dane wojewódzkie z lat 2011 – 2014 dotyczące liczby pracujących oraz przeciętnej liczby zatrudnionych generalnie odnotowujemy bardzo niewielki wzrost wśród pracujących (o 0,3%) oraz spadek wśród zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (o 2,7%).

²³ Brak danych za 2015 r.

W niektórych powiatach województwa śląskiego mamy do czynienia ze spadkiem liczby osób pracujących przy jednoczesnym wzroście przeciętnego zatrudnienia. Może to być wynikiem spadku liczby osób pracujących (zatrudnianych w ramach różnych form zatrudnienia) przy jednoczesnym wzroście zatrudniania pracowników w ramach stosunku pracy. Do powiatów, które cechowało to zjawisko należą: powiat bieruńsko-lędziński (-1,2% wobec +8,7%), wodzisławski (-0,7% wobec +2,8%), gliwicki (-0,2% wobec +13,4%) oraz miasta Piekary Śląskie (-1,3 wobec +4%), Tychy (-0,7% wobec 1,3%) i Siemianowice Śląskie (-0,1% wobec +0,9%).

Z kolei powiaty, w których sytuacja jest odwrotna tzn. obserwuje się w nich wzrost liczby pracujących przy jednoczesnym spadku przeciętnego zatrudnienia, to: powiat będziński (+3,7% wobec -2,8%), tarnogórski (+1,0% wobec -4,3%) oraz miasta Bielsko-Biała (+7,4% wobec -2,7%), Dąbrowa Górnicza (+0,5% wobec -4,2%), Gliwice (+4,4% wobec -0,2%) i Katowice (+1,2% wobec -7,3%).

W powiecie myszkowskim mamy do czynienia z sytuacją, w której nie rośnie liczba pracujących, ale wzrasta przeciętne zatrudnienie (o +2,0%). Z kolei w Rudzie Śląskiej spada liczba pracujących (o 4,0%), a przeciętne zatrudnienie utrzymuje się na tym samym poziomie.

W pozostałych powiatach liczba pracujących i przeciętna liczba zatrudnionych spada lub rośnie równocześnie (zob. tabela 12).

Tabela 12. Województwo śląskie. Liczba pracujących. Przeciętne zatrudnienie w latach 2011 – 2014

Powiaty	Pracujący ²⁴		Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.		Przeciętne zatrudnienie ²⁵		Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.	
	stan na 31.12.2011 r.	stan na 31.12.2014 r.	osoby w tys.	w %	I – XII 2011 r.	I – XII 2014 r.	osoby w tys.	w %
Województwo śląskie	1 183,6	1 187,5	3,9	0,3	1 051,4	1 023,1	-28,3	-2,7
Będziński	27,0	28,0	1,0	3,7	18,0	17,5	-0,5	-2,8
Bielski	28,7	31,3	2,6	9,1	24,1	26,8	2,7	11,2
Cieszyński	35,8	36,9	1,1	3,1	32,0	32,6	0,6	1,9
Częstochowski	15,3	16,6	1,3	8,5	15,0	15,5	0,5	3,3
Gliwicki	21,3	21,1	-0,2	-0,9	11,2	12,7	1,5	13,4
Kłobucki	13,0	13,1	0,1	0,8	11,9	11,8	-0,1	-0,8
Lubliniecki	14,1	14,5	0,4	2,8	12,0	12,2	0,2	1,7
Mikolowski	27,2	27,7	0,5	1,8	16,8	17,8	1,0	6,0
Myszkowski	10,4	10,4	0,0	0,0	10,0	10,2	0,2	2,0
Pszczczyński	28,5	30,6	2,1	7,4	17,2	18,1	0,9	5,2
Raciborski	21,7	23,2	1,5	6,9	17,8	18,8	1,0	5,6

²⁴ Województwo Śląskie, - podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2012, Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności, bez pracujących w podmiotach gospodarczych do 9 osób oraz duchowieństwa; z pracującymi w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, fundacjach, stowarzyszeniach i innych organizacjach społecznych, organizacjach pracodawców, samorządu gospodarczego i zawodowego. Województwo Śląskie, - podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015 Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz gospodarstw indywidualnych w rolnictwie

²⁵ Województwo Śląskie, - podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2012, Bez podmiotów gospodarczych liczbie pracujących do 9 osób, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji społecznych, organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego i zawodowego; bez zatrudnionych poza granicami kraju Województwo Śląskie, - podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2012 Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz gospodarstw indywidualnych w rolnictwie; bez zatrudnionych za granicą.

Przeciętne zatrudnienie – dane dotyczą wyłącznie zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Informacje dotyczą pracowników pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełnozatrudnionych.

Powiaty	Pracujący ²⁴		Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.		Przeciętne zatrudnienie ²⁵		Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.	
	stan na 31.12.2011 r.	stan na 31.12.2014 r.	osoby w tys.	w %	I – XII 2011 r.	I – XII 2014 r.	osoby w tys.	w %
Rybnicki	8,4	8,2	-0,2	-2,4	7,2	6,6	-0,6	-8,3
Tarnogórski	31,0	31,3	0,3	1,0	25,6	24,5	-1,1	-4,3
Bieruńsko-lędziński	20,5	19,3	-1,2	-5,9	6,9	7,5	0,6	8,7
Wodzisławski	30,7	30,0	-0,7	-2,3	18,2	18,7	0,5	2,7
Zawierciański	20,7	19,6	-1,1	-5,3	17,9	16,7	-1,2	-6,7
Żywiecki	26,5	25,6	-0,9	-3,4	28,9	26,8	-2,1	-7,3
Bielsko-Biała	68,5	73,6	5,1	7,4	67,9	66,1	-1,8	-2,7
Bytom	32,6	30,4	-2,2	-6,7	24,4	22,1	-2,3	-9,4
Chorzów	26,0	27,4	1,4	5,4	23,8	24,6	0,8	3,4
Częstochowa	74,8	70,8	-4,0	-5,3	60,6	55,2	-5,4	-8,9
Dąbrowa Górnicza	38,9	39,1	0,2	0,5	40,4	38,7	-1,7	-4,2
Gliwice	74,6	77,9	3,3	4,4	60,2	60,1	-0,1	-0,2
Jastrzębie Zdrój	31,4	30,2	-1,2	-3,8	40,6	40,0	-0,6	-1,5
Jaworzno	19,9	20,2	0,3	1,5	17,7	18,3	0,6	3,4
Katowice	160,6	162,5	1,9	1,2	216,4	200,5	-15,9	-7,3
Mysłowice	20,4	20,7	0,3	1,5	13,3	13,9	0,6	4,5
Piekary Śląskie	11,6	10,3	-1,3	-11,2	7,5	7,8	0,3	4,0
Ruda Śląska	35,1	33,7	-1,4	-4,0	19,1	19,1	0,0	0,0
Rybnik	39,9	39,7	-0,2	-0,5	27,3	24,5	-2,8	-10,3
Siemianowice Śląskie	12,9	12,8	-0,1	-0,8	11,0	11,1	0,1	0,9
Sosnowiec	48,7	45,6	-3,1	-6,4	39,3	35,9	-3,4	-8,7
Świętochłowice	8,4	7,7	-0,7	-8,3	6,3	6,0	-0,3	-4,8
Tychy	46,7	46,0	-0,7	-1,5	38,3	38,8	0,5	1,3
Zabrze	40,6	39,8	-0,8	-2,0	37,2	36,1	-1,1	-3,0
Żory	11,4	11,6	0,2	1,8	9,1	9,5	0,4	4,4

Źródło: Województwo Śląskie – podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2012, Katowice 2015

Analizując przeciętną liczbę zatrudnionych na Śląsku w sektorze przedsiębiorstw²⁶ w latach 2011 – 2014 obserwujemy zmiany w poziomie zatrudnienia, który w 2014 r. wyniósł 726,1 tys. osób, tj. o 7,7% mniej niż w 2011 r. Najwyższy wzrost zatrudnionych odnotowano w sekcji *Informacja i komunikacja* (o 23,2%), a spadek w sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia* (o 15,2%) (zob. tabela 13).

Tabela 13. Województwo śląskie. Przeciętna liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw w latach 2011 – 2014 (dane w tys.)

Wyszczególnienie	Przeciętna liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw		Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r. %
	2011 r.	2014 r.	
ogółem	746,5	726,1	-2,7
przemysł	444,6	429,1	-3,5
budownictwo	66,5	57,9	-12,9

²⁶ Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej Województwa Śląskiego w grudniu 2011 r., 2014 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2011, 2014
<http://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/komunikat-o-sytuacji-spoleszno-gospodarczej-wojewodztwa-slaskiego-grudzien-2015,2,47.html> z dnia 22.04.2016 r.

Wyszczególnienie	Przeciętna liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw		Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r. %
	2011 r.	2014 r.	
handel; naprawa pojazdów samochodowych	94,2	95,3	1,2
transport i gospodarka magazynowa	36,2	40,6	12,2
zakwaterowanie i gastronomia	11,2	9,5	-15,2
informacja i komunikacja	9,9	12,2	23,2
obsługa rynku nieruchomości	14,6	14,8	1,4
administrowanie i działalność wspierająca	33,6	31,1	-7,4

Źródło: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej Województwa Śląskiego w grudniu 2011 r., 2014 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2011, 2014

3.1.1. Pracujący w Polsce w latach 2011 - 2014

Zgodnie z prezentowanymi danymi, w Polsce liczba osób pracujących w 2014 r. wzrosła o 326,3 tys. (o 2,3%) w stosunku do 2011 r. Z kolei przeciętne zatrudnienie spadło o 101,3 tys. osób, tj. o 1%.

Jedynym województwem, w którym odnotowano spadek liczby pracujących było województwo świętokrzyskie, a Śląsk znalazł się na drugim miejscu (po województwie mazowieckim) pod względem liczby osób pracujących. Mimo wzrostu liczebności tej grupy, w województwie śląskim w 2014 r. odnotowano spadek jej udziału w populacji ogólnopolskiej (o 0,2 pkt proc.).

W przypadku przeciętnego zatrudnienia jedynie w województwie mazowieckim i dolnośląskim notuje się jego wzrost. W pozostałych województwach mamy do czynienia ze spadkiem (największym w województwie świętokrzyskim – o 5,3%). Może to oznaczać spadek zatrudnienia w ramach stosunku pracy, przy jednoczesnym wzroście liczby pracujących zatrudnianych w ramach umów cywilno-prawnych. W województwie śląskim notuje się zarówno spadek liczby zatrudnionych (o 40,8 tys. osób, tj. o 3,3%) jak i spadek ich udziału w populacji ogólnopolskiej (o 0,3 pkt proc.) (zob. tabela 14).

Tabela 14. Liczba pracujących. Przeciętne zatrudnienie w latach 2011 – 2014 według województw

Województwa	Pracujący				Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.		Przeciętne zatrudnienie				Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.	
	stan na 31.12.2011 r.	Struktura pracujących %	stan na 31.12.2014 r.	Struktura pracujących %	osoby w tys.	%	I – XII 2011 r.	Struktura zatrudnionych %	I – XII 2014 r.	Struktura zatrudnionych %	osoby w tys.	%
Polska	1 3911,2	100,0	1 4237,5	100,0	326,3	2,3	9 801,9	100,0	9 700,6	100,0	-101,3	-1,0
Mazowieckie	2 262,1	16,3	2 343,0	16,5	80,9	3,6	2 166,9	22,1	2 173,4	22,4	6,5	0,3
Śląskie	1 648,1	11,8	1 654,5	11,6	6,4	0,4	1 225,5	12,5	1 184,7	12,2	-40,8	-3,3
Wielkopolskie	1 350,2	9,7	1 412,7	9,9	62,5	4,6	978,5	10,0	1018,8	10,5	40,3	4,1
Małopolskie	1 240,8	8,9	1 294,0	9,1	53,2	4,3	797,9	8,1	787,9	8,1	-10,0	-1,3
Dolnośląskie	1 011,3	7,3	1 047,7	7,4	36,4	3,6	751,9	7,7	754,5	7,8	2,6	0,3
Łódzkie	933,6	6,7	944,1	6,6	10,5	1,1	591,2	6,0	572,0	5,9	-19,2	-3,2
Lubelskie	803,6	5,8	809,3	5,7	5,7	0,7	400,3	4,1	388,1	4,0	-12,2	-3,0
Podkarpackie	794,7	5,7	804,3	5,6	9,6	1,2	423,5	4,3	410,2	4,2	-13,3	-3,1
Pomorskie	744,3	5,4	774,8	5,4	30,5	4,1	531,0	5,4	530,7	5,5	-0,3	-0,1
Kujawsko-pomorskie	683,5	4,9	694,9	4,9	11,4	1,7	447,6	4,6	436,4	4,5	-11,2	-2,5
Zachodniopomorskie	511,3	3,7	515,6	3,6	4,3	0,8	348,3	3,6	340,9	3,5	-7,4	-2,1

Województwa	Pracujący				Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.		Przeciętne zatrudnienie				Wzrost/ spadek w stosunku do 2011 r.	
	stan na 31.12.2011 r.	Struktura pracujących %	stan na 31.12.2014 r.	Struktura pracujących %	osoby w tys.	%	I – XII 2011 r.	Struktura zatrudnio- nych %	I – XII 2014 r.	Struktura zatrudnio- nych %	osoby w tys.	%
Świętokrzyskie	462,8	3,3	460,0	3,2	-2,8	-0,6	240,0	2,4	227,2	2,3	-12,8	-5,3
Warmińsko- mazurskie	422,9	3,0	426,3	3,0	3,4	0,8	272,7	2,8	265,6	2,7	-7,1	-2,6
Podlaskie	403,1	2,9	408,8	2,9	5,7	1,4	211,0	2,2	207,3	2,1	-3,7	-1,8
Lubuskie	324,6	2,3	330,5	2,3	5,9	1,8	220,7	2,3	214,0	2,2	-6,7	-3,0
Opolskie	314,2	2,3	316,9	2,2	2,7	0,9	194,9	2,0	189,1	1,9	-5,8	-3,0

Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica> z dnia 27.04.2016 r. Ranking województw według kolumny „Liczba pracujących w 2014 r.”.

3.1.2. Pracujący w krajach Unii Europejskiej (stan na koniec IV kwartału w latach 2011 – 2015)

Na koniec IV kwartału 2015 r. w Unii Europejskiej liczba osób pracujących w wieku 15 – 64 lata wzrosła zaledwie o 2,4% (5 074,0 tys. osób). Na 28 państwach, w 9 nastąpił spadek liczebności tej subpopulacji – największy na Cyprze (o 7,8%) i w Grecji (o 6,3%). W pozostałych odnotowano wzrost liczby pracujących – największy w Luksemburgu (o 14,8%) i na Węgrzech (o 12,4%). Polska należała do tych krajów, które cechował wzrost liczby pracujących (o 4,2%) i w 2015 r. zajmowała dziewiąte miejsce w rankingu (zob. tabela 15).

Tabela 15. Pracujący w wieku 15 - 64 lata w krajach Unii Europejskiej. Stan na koniec IV kwartału w latach 2011 - 2015

Kraje członkowskie Unii Europejskiej	Stan na koniec IV kwartału					Wzrost/spadek w stosunku do IV kwartału 2011 r.	
	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	osoby w tys.	w %
Unia Europejska (28 państw)	211 897,0	211 292,5	211 428,1	214 409,0	216 971,0	5 074,0	2,4
Luksemburg	221,0	236,0	236,9	247,3	253,8	32,8	14,8
Węgry	3 756,2	3 830,8	3 934,9	4 110,2	4 221,3	465,1	12,4
Malta	163,5	168,2	174,7	176,7	182,3	18,8	11,5
Irlandia	1 802,1	1 799,6	1 854,2	1 880,8	1 919,3	117,2	6,5
Wielka Brytania	28 434,4	28 902,3	29 199,9	29 758,5	30 204,8	1 770,4	6,2
Słowacja	2 302,1	2 304,0	2 315,9	2 375,9	2 433,3	131,2	5,7
Litwa	1 234,5	1 244,1	1 270,4	1 291,7	1 304,8	70,3	5,7
Szwecja	4 487,9	4 493,7	4 554,7	4 588,5	4 676,9	189,0	4,2
Polska	15 351,7	15 383,3	15 464,8	15 763,5	15 996,1	644,4	4,2
Estonia	587,5	592,4	594,7	605,8	612,0	24,5	4,2
Czechy	4 806,9	4 826,8	4 861,9	4 926,2	4 958,5	151,6	3,2
Niemcy	38 515,1	38 625,0	38 875,9	39 139,3	39 602,8	1 087,7	2,8
Austria	3 986,6	4 020,5	4 025,2	4 048,0	4 098,7	112,1	2,8
Dania	2 636,6	2 616,7	2 612,2	2 671,3	2 702,1	65,5	2,5
Francja	25 468,5	25 508,0	25 467,8	26 041,9	26 026,1	557,6	2,2
Bulgaria	2 935,6	2 909,9	2 880,2	2 934,0	2 999,6	64,0	2,2
Rumunia	8 048,5	8 184,3	8 142,5	8 209,5	8 208,0	159,5	2,0
Łotwa	856,3	867,3	869,7	856,6	871,1	14,8	1,7

Kraje członkowskie Unii Europejskiej	Stan na koniec IV kwartału					Wzrost/spadek w stosunku do IV kwartału 2011 r.	
	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	osoby w tys.	w %
Belgia	4 502,1	4 490,8	4 471,7	4 522,7	4 508,4	6,3	0,1
Hiszpania	17 992,4	17 183,8	17 005,2	17 433,7	17 932,2	-60,2	-0,3
Włochy	22 171,5	22 088,3	21 795,2	21 891,1	22 078,0	-93,5	-0,4
Holandia	8 188,4	8 180,2	8 085,6	8 073,2	8 133,6	-54,8	-0,7
Chorwacja	1 569,5	1 469,7	1 493,6	1 523,3	1 558,7	-10,8	-0,7
Portugalia	4 352,2	4 150,6	4 205,4	4 261,6	4 318,7	-33,5	-0,8
Słowenia	913,3	905,3	887,8	890,4	900,4	-12,9	-1,4
Finlandia	2 410,0	2 396,6	2 367,2	2 350,6	2 339,4	-70,6	-2,9
Grecja	3 818,3	3 541,3	3 423,9	3 478,9	3 575,9	-242,4	-6,3
Cypr	384,2	372,9	355,8	357,9	354,1	-30,1	-7,8

Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> z dnia 26.04.2016 r. Ranking państw UE według kolumny „Wzrost/spadek w stosunku do IV kwartału 2011 r. w %”.

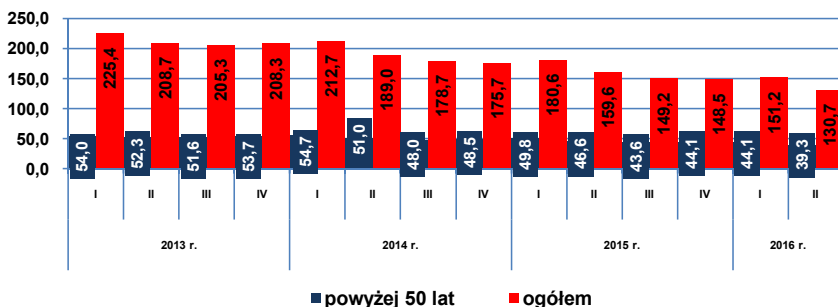
3.2. Bezrobocie rejestrowane na śląskim rynku pracy wśród osób w wieku 50+

3.2.1. Zmiany w poziomie bezrobocia i ich terytorialne zróżnicowanie²⁷

Poziom bezrobocia w województwie śląskim według stanu na koniec czerwca 2016 r. wynosił 130 693 osoby, a wśród bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat 39 349 osób. W porównaniu z I półroczem 2013 r. liczba bezrobotnych spadła o 77 968 osób, tj. o 37,4% (30.06.2013 r. – 208 661 osób). W tym samym czasie zmniejszył się również poziom bezrobocia wśród osób w wieku 50+ (o 12 928 osób, tj. o 24,7%). Dynamika spadku była zdecydowanie szybsza w całej populacji zarejestrowanych.

W ujęciu rocznym sytuacja była taka sama, tzn. malał poziom bezrobocia zarówno w całej populacji jak i wśród pięćdziesięciolatków. Na koniec 2015 r. poziom bezrobocia wynosił 148 508 osób, a wśród osób w wieku powyżej 50 lat - 44 115. W stosunku do końca 2013 r. w całej populacji zarejestrowanych nastąpił spadek bezrobocia o 59 788 osób, tj. o 28,7%, a wśród pokolenia 50+ o 9 591 osób, tj. o 17,9%. W tym ujęciu dynamika spadku również była szybsza w całej populacji bezrobotnych (zob. wykres 6).

Wykres 6. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat na tle ogółu zarejestrowanych w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału w tys.)

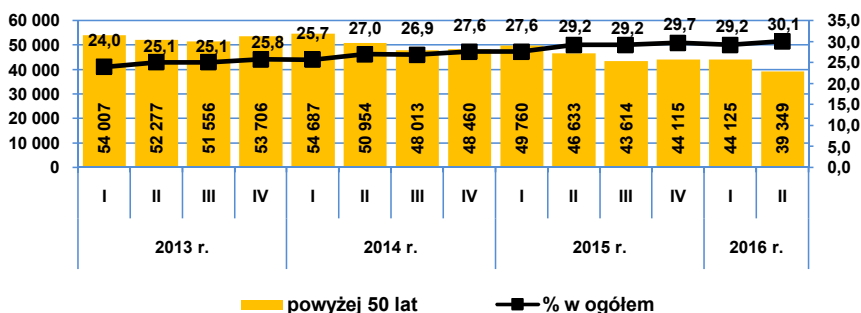


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 2014 r., 2015 r., 30.06.2016 r.

²⁷ Dane na podstawie sprawozdania MPIPS-01w latach 2013 - 2016

Na koniec czerwca 2016 r. co trzeci zarejestrowany był osobą w wieku powyżej 50 lat. Na przestrzeni lat 2013 – I półrocze 2016 r. ta proporcja zmieniała się. Mimo spadku poziomu bezrobocia zarówno wśród ogółu zarejestrowanych jak i wśród pięćdziesięciolatków rósł ich udział w populacji bezrobotnych z 25,1% w według stanu na koniec II kwartału 2013 r. do 30,1% według stanu na koniec II kwartału 2016 r. (o 5 pkt proc.). W ujęciu rocznym ta różnica wynosiła 3,9 pkt proc. (z 25,8% na koniec 2013 r. do 29,7% na koniec 2015 r.) (zob. wykres 7).

Wykres 7. Województwo śląskie. Liczba i udział bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w populacji zarejestrowanych w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 2014 r., 2015 r., 30.06.2016 r.

Podobne trendy można zaobserwować w poszczególnych powiatach województwa śląskiego. Jedynie w jednym powiecie województwa odnotowano minimalny wzrost liczby bezrobotnych w wieku 50+ (w Rybniku o 1,6%). W porównaniu do końca I półrocza 2013 r. najwyższy spadek poziomu bezrobocia odnotowujemy w Tychach (o 49,4%) oraz w Częstochowie (o 40,3%).

Zróżnicowanie terytorialne obejmuje również zróżnicowanie udziału tej kategorii zarejestrowanych w populacji bezrobotnych, a ich odsetek sięgał jednej trzeciej populacji. Z danych wynika, że bezrobocie i jego skutki coraz częściej dotyczą osoby z pokolenia 50+. Na koniec I półrocza 2016 r. odnotowano niewiele powiatów, w których co czwarty zarejestrowany należał do pokolenia 50+. Najniższy odsetek bezrobotnych w wieku 50+ odnotowano w Jastrzębiu Zdroju (20,3%), w Żorach (22,4%) oraz w powiecie kłobuckim (23,3%) (zob. tabela 16).

Tabela 16. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w powyżej 50 lat. (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)

Powiaty	Bezrobotni w wieku 50+				Wzrost/ spadek w stosunku do końca czerwca 2013 r.		Wzrost/spadek udziału bezrobotnych w wieku 50+ w stosunku do czerwca 2013 r. w punktach procentowych
	2013 r. stan na koniec czerwca		2016 r. stan na koniec czerwca				
	osoby	% w ogółem	osoby	% w ogółem	osoby	%	
Województwo śląskie	52 277	25,1	39 349	30,1	-12 928	-24,7	5,1
Będziński	2 159	26,0	1 823	31,0	-336	-15,6	4,9
Bielski	1 537	26,4	1 111	33,2	-426	-27,7	6,8
Cieszyński	1 768	24,0	1 363	30,2	-405	-22,9	6,2
Częstochowski	2 288	25,4	1 540	29,8	-748	-32,7	4,4
Gliwicki	855	22,2	722	27,6	-133	-15,6	5,4
Kłobucki	1 060	22,3	788	23,3	-272	-25,7	1,0
Lubliniecki	746	20,7	575	25,6	-171	-22,9	4,9
Mikołowski	865	25,3	559	28,5	-306	-35,4	3,3

Powiaty	Bezrobotni w wieku 50+				Wzrost/ spadek w stosunku do końca czerwca 2013 r.		Wzrost/spadek udziału bezrobotnych w wieku 50+ w stosunku do czerwca 2013 r. w punktach procentowych
	2013 r. stan na koniec czerwca		2016 r. stan na koniec czerwca				
	osoby	% w ogółem	osoby	% w ogółem	osoby	%	
Myszkowski	1 129	21,6	841	28,8	-288	-25,5	7,2
Pszczynski	690	22,1	633	32,3	-57	-8,3	10,2
Raciborski	789	25,4	746	30,4	-43	-5,4	5,0
Rybnicki	438	20,1	407	25,0	-31	-7,1	4,9
Tarnogórski	1 333	22,0	1 163	26,9	-170	-12,8	4,9
Bieruńsko-lędziński	343	21,6	336	35,3	-7	-2,0	13,7
Wodzisławski	1 013	18,5	993	23,4	-20	-2,0	4,9
Zawierciański	1 871	23,4	1 382	26,6	-489	-26,1	3,2
Żywiecki	1 996	23,2	1 569	30,8	-427	-21,4	7,5
Bielsko-Biała	2 151	32,4	1 344	35,6	-807	-37,5	3,2
Bytom	2 799	24,5	2 417	29,0	-382	-13,6	4,5
Chorzów	1 289	25,0	1 086	32,6	-203	-15,7	7,5
Częstochowa	4 998	32,9	2 982	38,4	-2 016	-40,3	5,5
Dąbrowa Górnicza	2 061	28,6	1 547	33,8	-514	-24,9	5,2
Gliwice	2 241	28,5	1 705	34,6	-536	-23,9	6,0
Jastrzębie Zdrój	559	14,4	534	20,3	-25	-4,5	5,8
Jaworzno	798	22,8	584	30,7	-214	-26,8	7,9
Katowice	2 977	26,2	2 160	31,9	-817	-27,4	5,7
Mysłowice	657	22,0	514	29,1	-143	-21,8	7,1
Piekary Śląskie	687	23,0	542	29,7	-145	-21,1	6,7
Ruda Śląska	883	19,1	705	25,9	-178	-20,2	6,8
Rybnik	920	20,5	935	26,9	15	1,6	6,4
Siemianowice Śląskie	736	23,6	511	26,5	-225	-30,6	2,9
Sosnowiec	3 167	27,6	2 377	31,8	-790	-24,9	4,2
Świętochłowice	597	24,3	364	27,3	-233	-39,0	3,0
Tychy	1 509	33,6	763	35,0	-746	-49,4	1,4
Zabrze	1 963	23,2	1 426	30,1	-537	-27,4	7,0
Żory	405	21,7	302	22,4	-103	-25,4	0,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

3.2.2. Płynność bezrobocia rejestrowanego²⁸

Wśród osób nowozarejestrowanych w śląskich urzędach pracy na przestrzeni I półrocza 2016 r., co piąty bezrobotny był w wieku powyżej 50 lat - 18,4%; (I półrocze 2016 r. – 111 160 osób nowozarejestrowanych).

²⁸ **Napływ do bezrobocia** przedstawia liczbę bezrobotnych, którzy w danym okresie sprawozdawczym (np. miesiącu) zostali zarejestrowani w urzędach pracy. W liczbie tej uwzględniane są osoby rejestrujące się po raz pierwszy bądź po raz kolejny (licząc od 1990r.). W grupie bezrobotnych nowo rejestrujących się możemy wyróżnić osoby napływające z zatrudnienia stałego, po udziale w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu oraz osoby napływające do bezrobocia z bierności zawodowej. **Odływ z bezrobocia** jest to liczba osób, które w danym okresie sprawozdawczym (np. miesiącu) zostały z różnych powodów wyłączone z ewidencji bezrobotnych. Odływ może być związany z podjęciem pracy: stałej lub w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz z przejściem do bierności zawodowej. Może też być spowodowany nie potwierdzeniem gotowości do pracy, dobrowolną rezygnacją ze statusu bezrobotnego, podjęciem nauki, ukończeniem wieku produkcyjnego, nabyciem praw emerytalnych i innymi przyczynami. Procesy „napływu” i „odpływu” wpływają na wielkość poziomu bezrobocia.

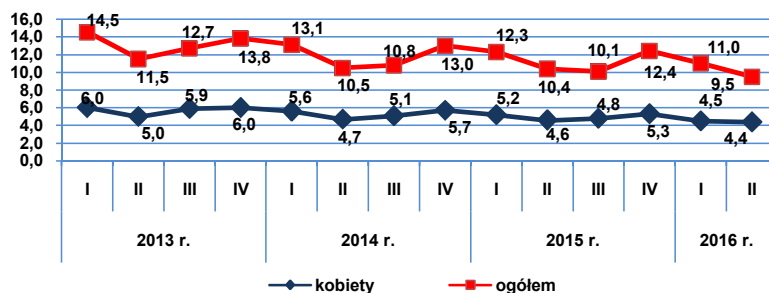
W I półroczu 2016 r. liczba nowozarejestrowanych osób w wieku powyżej 50 lat wynosiła 20 484. W stosunku do I półrocza 2013 r. obserwujemy spadek „napływu” o 5 516 osób, tj. o 21,2%. Wśród bezrobotnych napływających do rejestrów urzędów pracy większość stanowiły osoby rejestrujące się po raz kolejny - 84% (17 206 osób). Kobiety stanowiły 43,5% nowozarejestrowanych (8 909 osób), przy czym wśród kobiet obserwujemy niższy odsetek rejestrujących się po raz kolejny – 80,5% (7 173 osoby).

Poziom „napływu” wśród osób w wieku powyżej 50 lat nie jest zbyt zróżnicowany, chociaż jego wielkość jest związana z sezonowością zatrudnienia - spadek liczby noworejestrujących się obserwujemy przede wszystkim w II kwartale w kolejnych analizowanych latach.

W ujęciu rocznym wśród pięćdziesięciolatków napływających do rejestrów urzędów pracy obserwujemy stały spadek ich liczby i wzrost udziału wśród ogółu nowozarejestrowanych. W 2015 r. spadek liczby osób w tej grupie wiekowej rejestrującej się w urzędach pracy wynosił 7 317 osób, tj. 13,9% w odniesieniu do 2013 r., a wzrost ich udziału wśród ogółu nowozarejestrowanych wynosił 0,3 pkt. proc. Liczba noworejestrujących się w tej kategorii wiekowej wynosiła w kolejnych latach: w 2013 r. – 52 498 osób, tj. 17,9% ogółu „napływu”, w 2014 r. – 47 483 osoby, tj. 18,1%, a w 2015 r. – 45 181 osób, tj. 18,2%.

Analizując dane roczne, wśród bezrobotnych kobiet powyżej 50 roku życia również obserwujemy spadek liczby pań nowozarejestrowanych, który w odniesieniu do 2013 r. wynosił 2 982 osoby, tj. 13% oraz niewielki wzrost ich udziału w ogólnej liczbie nowozarejestrowanych kobiet o 0,1 pkt. proc. Liczba nowozarejestrowanych pań w wieku ponad 50 lat wynosiła w kolejnych latach: w 2013 r. – 22 909 osób, tj. 15,8% ogółu „napływu” wśród kobiet, w 2014 r. – 21 087 osób, tj. 16,1%, a w 2015 r. – 19 927 osób, tj. 15,9% (zob. wykres 8).

Wykres 8. Województwo śląskie. Nowozarejestrowani bezrobotni w wieku powyżej 50 lat w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

Wśród osób wyłączonych z rejestrów urzędów pracy na przestrzeni I półrocza 2016 r., co piąty bezrobotny był w wieku powyżej 50 lat (19,5%).

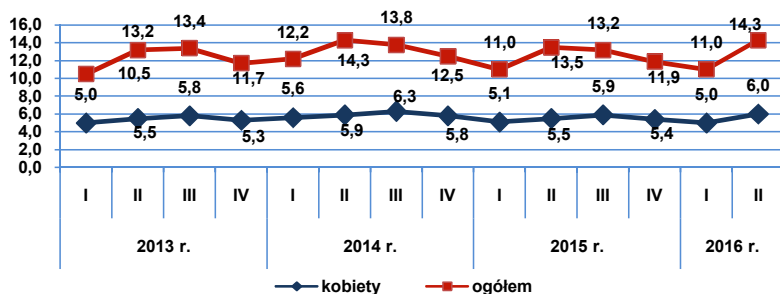
W I półroczu 2016 r. liczba osób w wieku powyżej 50 lat wyłączonych z ewidencji wynosiła 25 250 bezrobotnych. W stosunku do I półrocza 2013 r. obserwujemy wzrost „odpływu” o 1 571 osób, tj. o 6,6%. Wśród bezrobotnych odchodzących z bezrobocia kobiety stanowiły 43,5% (10 976 osób).

Poziom „odpływu” wśród osób w wieku powyżej 50 lat nie jest zbyt zróżnicowany, a jego wielkość wynika z sezonowości zatrudnienia - wzrost liczby bezrobotnych odchodzących z rejestrów urzędów pracy obserwujemy przede wszystkim w II i III kwartale w kolejnych analizowanych latach.

W ujęciu rocznym wśród pięćdziesięciolatków wyłączonych z ewidencji obserwujemy wahnięcia poziomu „odpływu” przy jednoczesnym stałym wzroście ich udziału wśród ogółu odchodzących z bezrobocia. W 2015 r. spadek liczby osób w tej grupie wiekowej wynosił 778 osób, tj. 1,6% w odniesieniu do 2013 r., a wzrost ich udziału wśród ogółu wyłączonych z ewidencji wynosił 1,2 pkt. proc. Liczba osób odchodzących z bezrobocia się w tej kategorii wiekowej wynosiła w kolejnych latach: w 2013 r. – 48 748 osób, tj. 16,8% ogółu „odpływu”, w 2014 r. – 52 792 osoby, tj. 17,9%, a w 2015 r. – 49 526 osób, tj. 18,0%.

Analizując dane roczne, wśród bezrobotnych kobiet powyżej 50 roku życia również obserwujemy wahnięcia liczby pań wyłączonych z ewidencji. W odniesieniu do 2013 r. odnotowano spadek, który wynosił 297 osób, tj. 1,4% oraz niewielki wzrost ich udziału w ogólnej liczbie wyrejestrowanych kobiet o 0,9 pkt. proc. Liczba wyrejestrowanych pań w wieku ponad 50 lat wynosiła w kolejnych latach: w 2013 r. – 21 507 osób, tj. 14,8% ogółu „odpływu” wśród kobiet, w 2014 r. – 23 549 osób, tj. 15,9%, a w 2015 r. – 21 804 osoby, tj. 15,7%. (zob. wykres 9.)

Wykres 9. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat wyłączeni z ewidencji urzędów pracy w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

Na przestrzeni I półrocza 2016, wśród bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, co trzeci zarejestrowany odchodził z bezrobocia z powodu podjęcia pracy (36,9%), przy czym co siódmy z nich podejmował pracę subsydiowaną (15,3%).

Z powodu nie potwierdzenia gotowości do pracy, co piąty zarejestrowany tracił status osoby bezrobotnej (19%).

W I półroczu 2016 r. najczęstszym powodem wyrejestrowania w ramach aktywizacji zawodowej było rozpoczęcie pracy społecznie użytecznej (1 390 osób, tj. 43,9%) oraz skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych (734 osoby, tj. 23,2%).

Wśród bezrobotnych z pokolenia 50+ mamy do czynienia z utratą statusu bezrobotnego z powodów specyficznych dla tej kategorii wiekowej tzn. z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego/ lub nabycia praw emerytalnych lub nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego²⁹. W I półroczu 2016 r. z powyższych przyczyn 15% bezrobotnych utraciło status (3 779 osób).

²⁹ Dane zbierane w tej formie od 2015 r.

W ujęciu rocznym podejmowanie różnych form aktywizacji zawodowej było przyczyną wyrejestrowania co dziewiątego (w 2013 r.) – trzynastego bezrobotnego (w 2015 r.). Udział poszczególnych powodów wyrejestrowania zmieniał się na przestrzeni lat:

- rozpoczęcie szkolenia: 2013 r. – 34,5, 2014 r. – 28,9%, 2015 r. 23,3%
- rozpoczęcie stażu: 2013 r. 30,6%, 2014 r. – 35,6%, 2015 r. – 30,3%
- rozpoczęcie pracy społecznie użytecznej: 2013 r. - 32,8%, 2014 r. – 33,8%, 2015 r. 46,4%.

Pozostałe powody wyrejestrowania stanowiły ok. 2 – 3%.

W ujęciu rocznym bezrobotni odchodzący z rejestrów urzędów pracy z powodów specyficznych dla pięćdziesięciolatek stanowili 15,3% w 2013 r. (8 031 osób), 16,7% w 2014 r. (8 824 osoby) oraz 16,5% w 2015 r. (8 156 osób).

W omawianym okresie żaden z bezrobotnych pięćdziesięciolatek nie został wyrejestrowany z powodu podjęcia pracy: w ramach świadczenia aktywizacyjnego, w ramach grantu na telepracę lub w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne (zob. tabela 17).

Tabela 17. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w latach 2013 – II kwartał 2016 r.

Wyszczególnienie		2013 r.		2014 r.		2015 r.*		I półrocze 2016 r.		
		ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	
Bezrobotni nowozarejestrowani		52 498	22 909	47 483	21 087	45 181	19 927	20 484	8 909	
z tego	po raz pierwszy	9 864	4 745	7 303	3 632	6 871	3 483	3 278	1 826	
	po raz kolejny	42 634	18 164	40 180	17 455	38 310	16 444	17 206	7 173	
z tego	po pracach interwencyjnych	121	59	132	56	58	34	8	5	
	po robotach publicznych	557	215	495	182	438	165	156	76	
	po stażu	1 580	1 137	1 753	1 192	1 149	795	252	183	
	po odbyciu przygotowania zawodowego dorosłych	1	0	1	0	2	1	0	0	
	po szkoleniu	1 793	834	1 466	638	911	401	159	34	
	po pracach społecznie użytecznych		637	1 610	634	1 789	684	285	110	
	po zakończeniu indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub kontraktu socjalnego	50	30	65	39					
	Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych	48 748	21 507	52 729	23 549	49 526	21 804	25 250	10 976	
z tego z przyczyn	z tego	podjęcia pracy	16 441	6 681	18 146	7 597	18 800	8 002	9 328	3 837
		niesubsydiowanej	14 408	5 880	15 999	6 746	16 417	7 041	7 904	3 247
		w tym podjęcie działalności gospodarczej					478	140	261	71
		w tym pracy sezonowej	45	32	50	31	47	30	26	17
		subsydiowanej	2 033	801	2 147	851	2 383	961	1 424	590
	z tego	prac interwencyjnych	364	164	440	195	384	165	291	136
		robót publicznych	854	313	608	220	738	265	518	180
		podjęcia działalności gospodarczej	375	148	500	201	327	128	112	54
		w tym w ramach bonu na zasiedlenie					x	x	x	x

Wyszczególnienie				2013 r.		2014 r.		2015 r.*		I półrocze 2016 r.	
				ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
		podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego		368	147	482	182	542	225	213	73
		podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie						x	x	x	x
		podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego						x	x	x	x
		podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego						0	0	0	0
		podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę						0	0	0	0
		podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne						x	x	0	0
		podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia						267	131	219	128
		inne		72	29	117	53	125	47	40	19
		rozpoczęcia szkolenia		1 812	829	1 463	640	903	396	246	64
		w tym w ramach bonu szkoleniowego						x	x	x	x
		rozpoczęcia stażu		1 608	1 100	1 801	1 192	1 174	783	797	547
		w tym w ramach bonu stażowego						x	x	0	0
		rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych		0	0	1	0	2	1	1	1
		rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej		1 725	604	1 712	661	1 797	658	1 390	490
		w tym w ramach PAI						269	102	110	42
		skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych						0	0	734	314
		rozpoczęcia realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub podpisania kontraktu socjalnego		107	49	84	39				
		odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej formy pomocy		735	272	703	304	1 103	400	583	234
		odmowy ustalenia profilu pomocy						0	0	0	0
		niepotwierdzenia gotowości do pracy		13 182	4 803	13 823	4 954	11 471	3 915	4 804	1 488
		dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego		2 116	1 384	2 858	1 869	2 695	1 693	1 451	920

Wyszczególnienie	2013 r.		2014 r.		2015 r.*		I półrocze 2016 r.	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
podjęcia nauki	0	0	1	1	2	1	1	0
ukończenia 60/65 lat	934	617	1 385	944				
osiągnięcia wieku emerytalnego					1 546	1 056	727	485
nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1 795	688	2 121	871	1 887	760	826	298
nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	5 302	3 553	5 318	3 447	4 723	3 041	2 226	1 529
innych	2 991	927	3 313	1 030	3 423	1 098	2 136	769

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

* Zgodnie z ustawą z dnia 14.03.2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie z dniem 27 maja 2014 r. nastąpiły zmiany w zbieraniu danych statystycznych, które weszły w życie od 2015 r.

W ujęciu rocznym, z porównania wartości wskaźnika płynności rynku wynika, że jego wielkość rosła i od 2014 r. ruch bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat miał pozytywny wpływ na poziom bezrobocia (więcej osób odchodziło z rejestrów urzędów pracy niż do nich napływało). Podobna sytuacja miała miejsce również wśród kobiet.

W I półroczu 2016 r. liczba osób noworejestrujących się była zdecydowanie niższa od liczby osób odchodzących z rejestrów, podobna sytuacja miała miejsce wśród kobiet.

W przypadku wskaźnika rynku pracy, jego wartość również rosła osiągając w 2015 r. wartość 0,42, co oznacza, że na dwie osoby rejestrujące się w urzędach pracy jedna odchodziła z powodu podjęcia zatrudnienia (wśród kobiet wielkość wskaźnika rosła nieco wolniej, toteż w ujęciu rocznym w analizowanym okresie na trzy nowozarejestrowane panie jedna podejmowała zatrudnienie).

W I półroczu 2016 r. sytuacja była podobna – wskaźnik płynności rynku pracy dla ogółu pięćdziesięciolatków wynosił 0,46 (na dwie osoby nowozarejestrowane jedna podejmowała pracę). Z kolei wśród kobiet wskaźnik był nieco niższy i wynosił 0,43 i po raz drugi od dłuższego czasu na dwie rejestrujące się panie jedna odchodziła z rejestrów z powodu podjęcia zatrudnienia (zob. tabela 18).

Tabela 18. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. Wskaźnik płynności rynku, wskaźnik płynności rynku pracy w latach 2013 – II kwartał 2016 r.

Wyszczególnienie	Wskaźnik płynności rynku		Wskaźnik płynności rynku pracy	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
2013 r.	0,93	0,94	0,31	0,29
2014 r.	1,11	1,12	0,38	0,36
2015 r.	1,10	1,09	0,42	0,40
I półrocze 2016 r.	1,23	1,23	0,46	0,43

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

3.2.3. Efektywność zatrudnieniowa form wsparcia klientów urzędów pracy³⁰

W 2015 r. najbardziej efektywną formą wsparcia wśród bezrobotnych w wieku 50+ było prowadzenie działalności gospodarczej (92,9%), zatrudnienie w ramach refundacji pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (80,8%), prace interwencyjne (75%), staż (70,9%) i roboty publiczne (67,1%). Jedyną formą wsparcia, której efektywność wynosiła 100% było przygotowanie zawodowe dorosłych, ale z tej formy skorzystała tylko jedna osoba. Najmniej efektywne okazały się prace społecznie użyteczne (18,6%) (zob. tabela 19).

Tabela 19. Województwo śląskie. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form wsparcia klientów urzędów pracy – bezrobotni ogółem oraz bezrobotni powyżej 50 roku życia w latach 2013 – 2015*

Wyszczególnienie		2013 r.				2014 r.				2015 r.			
		Bezrobotni	Efektywność zatrudnieniowa w %	powyżej 50 roku życia	Efektywność zatrudnieniowa w %	Bezrobotni	Efektywność zatrudnieniowa w %	powyżej 50 roku życia	Efektywność zatrudnieniowa w %	Bezrobotni	Efektywność zatrudnieniowa w %	powyżej 50 roku życia	Efektywność zatrudnieniowa w %
Osoby, które	ukończyły przygotowanie zawodowe dorosłych	35		1		35		1		36		1	
	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu przygotowania zawodowego dorosłych	15	42,9	0	-	25	71,4	1	100,0	25	69,4	1	100,0
	zakończyły określony w umowie okres prowadzenia działalności gospodarczej									5 206		438	
	przewodzą działalność gospodarczą 3 miesiące po zakończeniu umowy									4 925	94,6	407	92,9
	zakończyły zatrudnienie w ramach refundacji pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy									2 044		260	
	pracowały 3 miesiące po zakończeniu umowy									1 702	83,3	210	80,8
	ukończyły prace interwencyjne	1 255		324		1 233		354		1 680		368	
	podjęły pracę w trakcie lub po pracach interwencyjnych	1 065	84,9	244	75,3	1 060	86,0	286	80,8	1 445	86,0	276	75,0
	ukończyły staż	18 070		1 505		17 761		1 654		17 950		1 091	
	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu	11 842	65,5	915	60,8	13 018	73,3	1 141	69,0	14 330	79,8	773	70,9
	ukończyły roboty publiczne	2 122		861		1 900		701		1 991		689	
	podjęły pracę w trakcie lub po robotach publicznych	1 613	76,0	633	73,5	1 225	64,5	432	61,6	1 432	71,9	462	67,1
	ukończyły szkolenie	10 024		1 741		9 249		1 431		7 399		892	
	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	4 107	41,0	581	33,4	4 099	44,3	381	26,6	3 844	52,0	379	42,5
	skorzystały z porad indywidualnych	55 809		12 621		36 884		7 306		15 502		2 327	
	podjęły pracę po skorzystaniu z porad indywidualnych	15 118	27,1	1 895	15,0	14 743	40,0	1 790	24,5	6 579	42,4	518	22,3

³⁰ Sprawozdanie MPIPS-01 Załącznik nr 6 za 2013 r., 2014 r., 2015 r.

Efektywność zatrudnieniowa jest obliczana, jako stosunek liczby osób, które w danym roku sprawozdawczym, w trakcie uczestnictwa w danej formie wsparcia lub w okresie do 3 miesięcy po jej ukończeniu podjęły pracę, do liczby osób, które w tym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji. Przyjmuje się, że osoba podjęła zatrudnienie, jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w danej formie wsparcia nie wróciła do rejestrów PUP lub też po jego zakończeniu została wyłączona z ewidencji z powodu podjęcia pracy (subsydiowanej lub niesubsydiowanej), albo też rozpoczęła staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub prace społecznie użyteczne.

Wyszczególnienie	2013 r.				2014 r.				2015 r.			
	Bezrobotni	Efektywność zatrudnienia w %	powyżej 50 roku życia	Efektywność zatrudnienia w %	Bezrobotni	Efektywność zatrudnienia w %	powyżej 50 roku życia	Efektywność zatrudnienia w %	Bezrobotni	Efektywność zatrudnienia w %	powyżej 50 roku życia	Efektywność zatrudnienia w %
ukończyli szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy/ ukończyli szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	1 529	-	347	-	951	-	223	-	520	-	148	-
podjęli pracę w trakcie lub po zakończeniu szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy/ podjęli pracę w trakcie lub po zakończeniu szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	410	26,8	59	17,0	352	37,0	44	19,7	142	27,3	34	23,0
ukończyli prace społecznie użyteczne	4 520		1 760		4 605		1 747		4 311		1 707	
podjęli pracę w trakcie lub po ukończeniu prac społecznie użytecznych	643	14,2	181	10,3	690	15,0	204	11,7	1 019	23,6	317	18,6
ukończyli zajęcia aktywizacyjne	16 184		3 378		10 971		2 135					
podjęli pracę w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	2 345	14,5	275	8,1	2 734	24,9	317	14,8				

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 załącznik nr 6 2013 r., 2014 r. 2015 r.

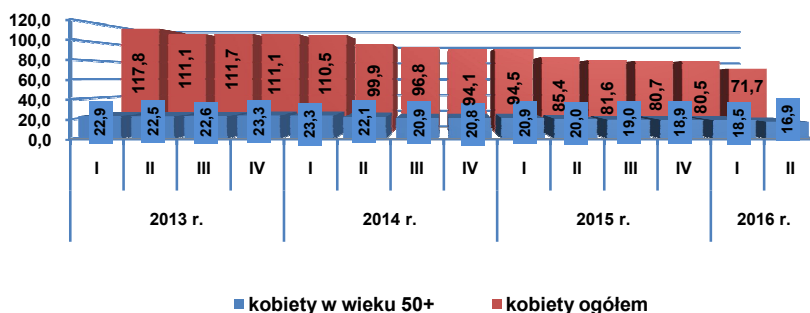
4. Struktura bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat

4.1. Bezrobotne kobiety

Na przestrzeni lat 2013 – I półrocze 2016 poziom bezrobocia w populacji kobiet nieustannie spadał osiągając na koniec czerwca 2016 r. 71 657 osób, tj. 54,8% ogółu zarejestrowanych. Wśród pań, co czwarta należała do pokolenia 50+ (16 880 osób, tj. 23,6%).

Taką samą tendencję obserwujemy wśród kobiet w wieku 50+, a w porównaniu do stanu z końca I półrocza 2013 r. ich liczba zmniejszyła się o 5 592 osoby, tj. 24,9% (zob. wykres 10).

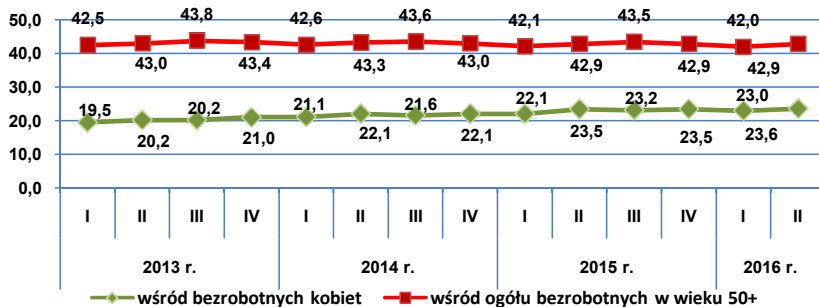
Wykres 10. Liczba bezrobotnych kobiet ogółem oraz w wieku 50+ w województwie śląskim w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

Mimo spadku poziomu bezrobocia, udział bezrobotnych kobiet w wieku 50+ w całej populacji zarejestrowanych par systematycznie rósł osiągając na koniec I półrocza 2016 r. 23,6%, tj. o 3,4 pkt proc. więcej w porównaniu do końca I półrocza 2013 r. (dynamika wzrostu wyniosła 103,4%). Natomiast ich udział w subpopulacji 50+ utrzymywał się na podobnym poziomie ok. 43% (w stosunku do I półrocza 2013 r. spadek o 0,1 pkt proc.) (zob. wykres 11).

Wykres 11. Udział bezrobotnych kobiet w wieku 50+ wśród zarejestrowanych kobiet oraz wśród ogółu bezrobotnych w wieku 50+ w województwie śląskim w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

W ujęciu przestrzennym obserwujemy podobne trendy – wśród kobiet w wieku 50+ najwyższy wzrost ich udziału odnotowujemy w powiatach: bieruńsko-lędzińskim (o 13,2 pkt proc.) i pszczyńskim (o 10,1 pkt proc.), a spadek jedynie w powiecie kłobuckim (o 1 pkt proc.) oraz w Żorach (o 0,7 pkt proc.).

Zróżnicowanie terytorialne nie wpływa znacząco na udział omawianych kategorii kobiet wśród odpowiadającej im subpopulacji bezrobotnych. We wszystkich powiatach województwa, przynajmniej co trzeci bezrobotny w wieku powyżej 50 lat był kobietą (najniższy udział „dojrzałych” kobiet zanotowano w powiecie częstochowskim – 34%, a najwyższy w Rudzie Śląskiej i w Rybniku – po 54%). Z porównania danych wynika, że bezrobocie i jego skutki częściej dotyczą panie powyżej 50. roku życia (zob. tabela 20).

Tabela 20. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych kobiet w wieku powyżej 50 lat oraz ich udział wśród ogółu zarejestrowanych kobiet i bezrobotnych w wieku 50+ (dane na koniec I półrocza 2013 i 2016 r.)

Powiaty	Liczba bezrobotnych w wieku 50+ stan na koniec I półrocza						Wzrost/ spadek w stosunku do końca I półrocza 2013 r.	
	2013 r.			2016 r.			Udział wśród bezrobotnych kobiet w punktach procentowych	Udział w ogółem w wieku 50+ w punktach procentowych
	Liczba bezrobotnych	Udział wśród bezrobotnych kobiet w %	Udział w ogółem w wieku 50+ w %	Liczba bezrobotnych	Udział wśród bezrobotnych kobiet w %	Udział w ogółem w wieku 50+ w %		
Województwo śląskie	22 472	20,2	43,0	16 880	23,6	42,9	3,3	-0,1
Będziński	957	22,1	44,3	752	24,3	41,3	2,2	-3,1
Bielski	626	20,7	40,7	438	24,7	39,4	4,0	-1,3
Cieszyński	696	18,9	39,4	504	22,0	37,0	3,0	-2,4
Częstochowski	815	19,3	35,6	523	20,2	34,0	0,8	-1,7
Gliwicki	380	17,7	44,4	304	20,0	42,1	2,3	-2,3
Kłobucki	380	17,1	35,8	280	16,1	35,5	-1,0	-0,3
Lubliniecki	286	14,9	38,3	246	19,8	42,8	4,9	4,4

Powiaty	Liczba bezrobotnych w wieku 50+ stan na koniec I półrocza						Wzrost/ spadek w stosunku do końca I półrocza 2013 r.	
	2013 r.			2016 r.				
	Liczba bezrobotnych	Udział wśród bezrobotnych kobiet w %	Udział w ogółem w wieku 50+ w %	Liczba bezrobotnych	Udział wśród bezrobotnych kobiet w %	Udział w ogółem w wieku 50+ w %	Udział wśród bezrobotnych kobiet w punktach procentowych	Udział w ogółem w wieku 50+ w punktach procentowych
Mikołowski	373	20,2	43,1	262	23,6	46,9	3,4	3,7
Myszkowski	422	16,4	37,4	310	20,9	36,9	4,6	-0,5
Pszczynski	305	16,6	44,2	312	26,7	49,3	10,1	5,1
Raciborski	328	17,8	41,6	333	22,2	44,6	4,4	3,1
Rybnicki	240	17,3	54,8	203	20,4	49,9	3,1	-4,9
Tarnogórski	599	18,2	44,9	527	22,0	45,3	3,9	0,4
Bieruńsko-lędziński	162	17,6	47,2	177	30,7	52,7	13,2	5,4
Wodzisławski	499	14,5	49,3	481	17,8	48,4	3,3	-0,8
Zawierciański	721	18,1	38,5	556	20,2	40,2	2,1	1,7
Żywiecki	728	17,1	36,5	563	22,5	35,9	5,5	-0,6
Bielsko-Biała	918	26,6	42,7	563	28,1	41,9	1,5	-0,8
Bytom	1300	20,6	46,4	1073	23,7	44,4	3,1	-2,1
Chorzów	549	19,9	42,6	436	23,1	40,1	3,3	-2,4
Częstochowa	2035	27,6	40,7	1227	30,6	41,1	2,9	0,4
Dąbrowa Górnicza	875	23,4	42,5	683	28,1	44,1	4,7	1,7
Gliwice	941	23,4	42,0	718	27,1	42,1	3,7	0,1
Jastrzębie Zdrój	296	12,7	53,0	267	16,8	50,0	4,1	-3,0
Jaworzno	364	18,7	45,6	279	26,5	47,8	7,8	2,2
Katowice	1317	22,6	44,2	903	25,8	41,8	3,2	-2,4
Mysłowice	316	18,1	48,1	245	23,9	47,7	5,8	-0,4
Piekary Śląskie	341	20,0	49,6	229	22,4	42,3	2,4	-7,4
Ruda Śląska	424	16,0	48,0	381	21,9	54,0	5,8	6,0
Rybnik	486	16,6	52,8	505	23,4	54,0	6,7	1,2
Siemianowice Śląskie	301	17,9	40,9	253	23,6	49,5	5,7	8,6
Sosnowiec	1384	23,2	43,7	1006	26,4	42,3	3,2	-1,4
Świętochłowice	284	20,4	47,6	189	22,6	51,9	2,2	4,4
Tychy	760	30,6	50,4	342	27,5	44,8	-3,1	-5,5
Zabrze	838	17,9	42,7	651	23,3	45,7	5,3	3,0
Żory	226	19,4	55,8	159	18,8	52,6	-0,7	-3,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

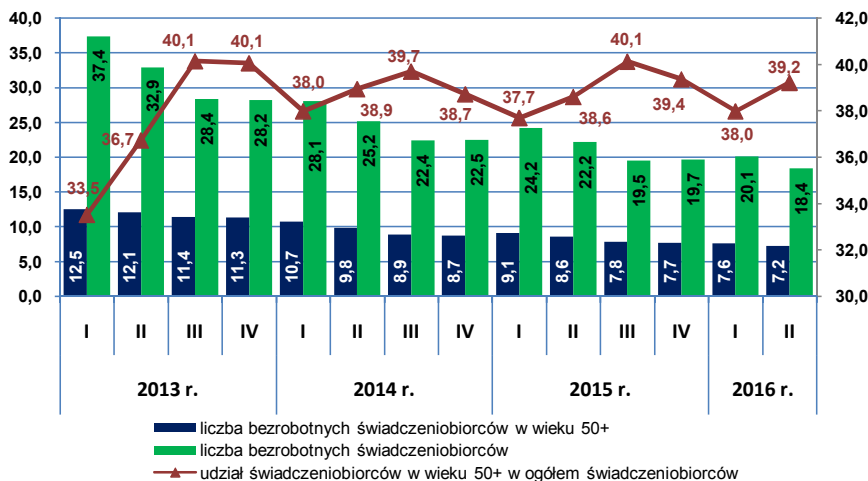
4.2. Bezrobotni z prawem do zasiłku

Na koniec czerwca 2016 r. w województwie śląskim 18,4 tys. zarejestrowanych miało prawo do świadczenia z tytułu bezrobocia, tj. 14,1% ogółu zarejestrowanych (w tym kobiety – 11,0 tys. osób, tj. 59,9% ogółu zasiłkobiorców). Wśród tych osób zdecydowaną większość stanowili bezrobotni w wieku powyżej 50 lat – co trzeci zarejestrowany wśród ogółu świadczenioborców należał do tej kategorii (39,2%). Wśród pań pobierających zasiłek, również co trzecia miała ponad 50 lat (35,1%).

Według stanu na koniec czerwca 2016 r. liczba zarejestrowanych w wieku 50+ z prawem do zasiłku dla bezrobotnych wynosiła 7 204 osoby i była niższa o 4 868 osób, tj. o 40,3%, w porównaniu

z końcem czerwca 2013 r. W analizowanym okresie obserwujemy stałą tendencję spadkową wśród bezrobotnych w wieku 50+ pobierających świadczenie z tytułu bezrobocia (zob. wykres 12).

Wykres 12. Liczba bezrobotnych świadczeniobiorców ogółem oraz w wieku 50+ oraz ich udział w populacji bezrobotnych pobierających zasiłek w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału, w tys. i w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 2013 r., 30.06.2016 r.

Analizując udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w odniesieniu do ogółu subpopulacji należy zauważyć, że odsetek osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych waha się od 33,5% w I kwartale 2013 r. do 40,1% w III i IV kwartale 2013 r. oraz w II kwartale 2015 r. Porównując udział bezrobotnych w wieku 50+ z prawem do zasiłku z danymi na koniec czerwca 2013 r. obserwujemy wzrost jego wartości o 2,5 pkt proc.

Poziom bezrobocia wśród osób z prawem do zasiłku różnił się w poszczególnych powiatach województwa śląskiego (zob. tabela 21).

Tabela 21. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku ogółem oraz w wieku powyżej 50 lat (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)

Powiaty	Stan na 30.06.2013 r.			Stan na 30.06.2016 r.			Wzrost/ spadek w stosunku do 30.06.2013 r.		
	Bezrobotni z prawem do zasiłku ogółem	Bezrobotni powyżej 50 lat z prawem do zasiłku		Bezrobotni z prawem do zasiłku ogółem	Bezrobotni powyżej 50 lat z prawem do zasiłku		osoby	%	w punktach procentowych
		osoby	% wśród ogółu bezrobotnych z prawem do zasiłku		osoby	% wśród ogółu bezrobotnych z prawem do zasiłku			
Województwo śląskie	32 873	12 072	36,7	18 369	7 204	39,2	-4 868	-40,3	2,5
Będziński	1158	418	36,1	666	245	36,8	-173	-41,4	0,7
Bielski	1187	458	38,6	678	277	40,9	-181	-39,5	2,3
Cieszyński	1318	430	32,6	742	294	39,6	-136	-31,6	7,0
Częstochowski	1492	541	36,3	991	275	27,7	-266	-49,2	-8,5
Gliwicki	478	154	32,2	313	112	35,8	-42	-27,3	3,6
Kłobucki	835	342	41,0	491	178	36,3	-164	-48,0	-4,7
Lubliniecki	549	200	36,4	314	124	39,5	-76	-38,0	3,1
Mikołowski	654	255	39,0	370	141	38,1	-114	-44,7	-0,9
Myszkowski	1319	349	26,5	579	217	37,5	-132	-37,8	11,0
Pszczynski	667	237	35,5	384	182	47,4	-55	-23,2	11,9

Powiaty	Stan na 30.06.2013 r.			Stan na 30.06.2016 r.			Wzrost/ spadek w stosunku do 30.06.2013 r.		
	Bezrobotni z prawem do zasiłku ogółem	Bezrobotni powyżej 50 lat z prawem do zasiłku		Bezrobotni z prawem do zasiłku ogółem	Bezrobotni powyżej 50 lat z prawem do zasiłku		osoby	%	w punktach procentowych
		osoby	%wśród ogółu bezrobotnych z prawem do zasiłku		osoby	% wśród ogółu bezrobotnych z prawem do zasiłku			
Raciborski	457	180	39,4	333	157	47,1	-23	-12,8	7,8
Rybnicki	291	81	27,8	214	81	37,9	0	0,0	10,0
Tarnogórski	832	278	33,4	541	171	31,6	-107	-38,5	-1,8
Bieruńsko-lędzki	396	144	36,4	252	145	57,5	1	0,7	21,2
Wodzisławski	713	226	31,7	465	188	40,4	-38	-16,8	8,7
Zawierciański	1232	489	39,7	651	245	37,6	-244	-49,9	-2,1
Żywiecki	1497	568	37,9	819	332	40,5	-236	-41,5	2,6
Bielsko-Biała	1339	645	48,2	653	279	42,7	-366	-56,7	-5,4
Bytom	1558	388	24,9	838	227	27,1	-161	-41,5	2,2
Chorzów	648	201	31,0	357	140	39,2	-61	-30,3	8,2
Częstochowa	2143	1016	47,4	1083	529	48,8	-487	-47,9	1,4
Dąbrowa Górnicza	1056	451	42,7	596	238	39,9	-213	-47,2	-2,8
Gliwice	1070	381	35,6	579	261	45,1	-120	-31,5	9,5
Jastrzębie Zdrój	427	98	23,0	306	81	26,5	-17	-17,3	3,5
Jaworzno	641	236	36,8	330	143	43,3	-93	-39,4	6,5
Katowice	1699	623	36,7	825	331	40,1	-292	-46,9	3,5
Mysłowice	487	148	30,4	272	98	36,0	-50	-33,8	5,6
Piekary Śląskie	397	162	40,8	202	72	35,6	-90	-55,6	-5,2
Ruda Śląska	675	205	30,4	465	214	46,0	9	4,4	15,7
Rybnik	653	203	31,1	489	231	47,2	28	13,8	16,2
Siemianowice Śląskie	517	193	37,3	295	122	41,4	-71	-36,8	4,0
Sosnowiec	1672	620	37,1	879	311	35,4	-309	-49,8	-1,7
Świętochłowice	307	112	36,5	159	62	39,0	-50	-44,6	2,5
Tychy	1254	611	48,7	447	212	47,4	-399	-65,3	-1,3
Zabrze	934	315	33,7	596	244	40,9	-71	-22,5	7,2
Żory	321	114	35,5	195	45	23,1	-69	-60,5	-12,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01 30.06.2013 r., 30.06.2016 r.

Analizując dane w ujęciu przestrzennym w stosunku do końca czerwca 2013 r. należy zwrócić uwagę, że wzrost liczby osób pobierających zasiłki dla bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat miał miejsce jedynie w Rybniku (o 28 osób, tj. o 13,8%), w Rudzie Śląskiej (o 9 osób, tj. o 4,4%) oraz w powiecie bieruńsko-lędzkim (o 1 osobę, tj. o 0,7%). W powiecie rybnickim liczba bezrobotnych w tej kategorii pozostała na tym samym poziomie.

Z kolei rozpatrując udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w wieku 50+ w ogólnej liczbie zarejestrowanych z prawem do zasiłku obserwujemy wzrost odsetka tej kategorii bezrobotnych niemal we wszystkich powiatach (najwyższy w powiecie bieruńsko-lędzkim – o 21,2 pkt proc.; najniższy w powiecie będzińskim – o 0,7 pkt proc.), a jedynie w dwunastu mamy do czynienia ze spadkiem ich udziału (najwyższy w Żorach – o 12,4 pkt proc.; najniższy w powiecie mikołowskim – o 0,9 pkt proc.).

4.3. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

W analizowanym okresie wśród bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wzrost poziomu bezrobocia nastąpił jedynie wśród osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy (o 406 osób, tj. o 3,2%). W tej kategorii zarejestrowanych obserwujemy również najwyższy wzrost ich udziału w całej subpopulacji (o 9,0 pkt proc.). W pozostałych kategoriach mamy do czynienia ze spadkiem poziomu bezrobocia.

W omawianej populacji co piętnasty bezrobotny pozostawał w rejestrach urzędów pracy krótko, do 1 miesiąca. I w tej zbiorowości zarejestrowanych obserwujemy spadek jej liczebności o 632 osoby, tj. o 19,7% mimo wzrostu odsetka o 0,4 pkt proc.

Niemal połowę bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat stanowiły osoby pozostające bez pracy od 1 do 12 miesięcy (16 786 osób, tj. 42,7%). Ich liczba spadła o 9 338 osób (o 35,7% w stosunku do końca II kwartału 2013 r.). Wśród tych osób podobny odsetek bezrobotnych pozostawał bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy (33,7%), od 6 do 12 miesięcy (39,1%) i od 1 do 3 miesięcy (27,2%). Najwyższy spadek liczby bezrobotnych pozostających bez pracy od 1 do 12 miesięcy obserwujemy wśród osób pozostających bez pracy 6 – 12 miesięcy (o 39,2%), a najniższy wśród osób zarejestrowanych 1 – 3 miesiące (o 22,4%). W tej grupie jedynie wśród bezrobotnych pozostających bez pracy od 3 do 6 miesięcy odnotowano spadek ich udziału o 3,7 pkt proc., a wśród pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy – o 4 pkt proc.

Bezrobotni długookresowi stanowili najliczniejszą grupę zarejestrowanych w wieku powyżej 50 lat – 50,8% (19 992 osoby), w której odnotowujemy spadek poziomu bezrobocia – o 2 958 osób, tj. o 12,9% mimo wzrostu ich udziału w subpopulacji (o 6,9 pkt proc.). W tej grupie bezrobotnych ponad połowę stanowiły osoby pozostające nieprzerwanie bez pracy powyżej 24 miesięcy (13 119 osób, tj. 65,6%).

W ujęciu przestrzennym najwyższa liczba bezrobotnych długoterminowych została odnotowana w Częstochowie (1 553 osoby) oraz w Bytomiu (1 453 osoby), a najniższa w powiecie bieruńsko-lędzińskim (128 osób) i w Żorach (142 osoby).

Niepokojącym zjawiskiem jest wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających nieprzerwanie bez pracy przynajmniej 12 miesięcy, a szczególnie osób pozostających w rejestrach urzędów pracy powyżej 24 miesięcy (zob. tabela 22).

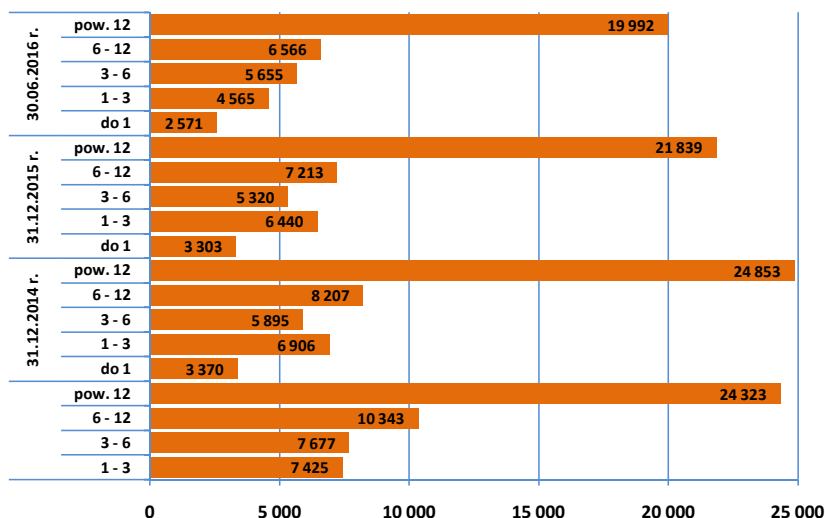
Tabela 22. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat według czasu pozostawania bez pracy (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy				Wzrost/ spadek w stosunku do końca czerwca 2013 r.		
	stan na koniec czerwca 2013 r.		stan na koniec czerwca 2016 r.				
	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ ogółem w %	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ ogółem w %	osoby	w %	w punktach procentowych
OGÓŁEM	52 277	100,0	39 349	100,0	-12 928	-24,7	-
do 1 miesiąca	3 203	6,1	2 571	6,5	-632	-19,7	0,4
1 – 3 miesiące	5 881	11,2	4 565	11,6	-1 316	-22,4	0,4
3 – 6 miesięcy	9 439	18,1	5 655	14,4	-3 784	-40,1	-3,7
6 – 12 miesięcy	10 804	20,7	6 566	16,7	-4 238	-39,2	-4,0
powyżej 12 miesięcy	22 950	43,9	19 992	50,8	-2 958	-12,9	6,9
w tym powyżej 24 miesięcy	12 713	24,3	13 119	33,3	406	3,2	9,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01, Załącznik nr 1 30.06.2013 r., 30.06.2016 r.

Z porównania danych wynika, że wśród osób w wieku powyżej 50 lat liczba bezrobotnych rośnie wraz z czasem pozostawania w rejestrach urzędów pracy (zob. wykres 13).

Wykres 13. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ według czasu pozostawania bez pracy w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01, Załącznik nr 1 30.06.2013 r., 30.06.2016 r.

4.4. Bezrobotni według poziomu wykształcenia

Według stanu na koniec czerwca 2016 r. wśród bezrobotnych w wieku 50+ najmniej liczną grupę stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (2 168 osób, tj. 5,5%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (2 197 osób, tj. 5,6%). W obydwóch grupach obserwujemy spadek poziomu bezrobocia (odpowiednio o 21,7% i 9,4%) przy jednoczesnym niewielkim wzroście ich udziału w omawianej subpopulacji (odpowiednio o 0,2 pkt proc. i 0,9 pkt. proc.). Największą liczbę bezrobotnych w tej kategorii odnotowano w Częstochowie (265 osób) i w Katowicach (238 osób), a najmniejszą w powiecie rybnickim (10 osób) i w Żorach (11 osób).

Z kolei najliczniejsi byli bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (14 064 osoby, tj. 35,7%) oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (12 807 osób, tj. 32,5%). W tych grupach również obserwujemy spadek liczby zarejestrowanych (odpowiednio o 5 021 osób, tj. o 26,3%; o 4 461 osób, tj. o 25,8%) przy równoczesnym spadku ich udziału w subpopulacji (odpowiednio o 0,8 pkt proc.; o 0,5 pkt. proc.). Należy zaznaczyć, że są to jedyne kategorie bezrobotnych w wieku 50+ według poziomu wykształcenia, w których mamy do czynienia ze spadkiem odsetka bezrobotnych. Największą liczbę bezrobotnych w tej kategorii odnotowano w Bytomiu (1 075 osób) i w Częstochowie (796 osób), a najmniejszą w powiatach: bieruńsko-lęczyńskim (69 osób) i w mikołowskim (110 osób) (zob. tabela 23).

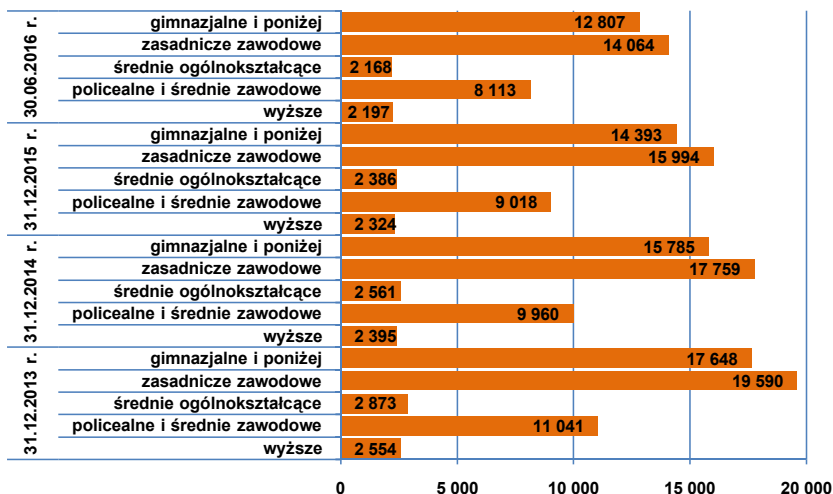
Tabela 23. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat według poziomu wykształcenia (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych według poziomu wykształcenia				Wzrost/ spadek w stosunku do końca 30.06 2013 r.		
	stan na 30.06 2013 r.		stan na 30.06 2016 r.		osoby	w %	w punktach procentowych
	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ w %	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ w %			
OGÓŁEM	52 277	100,0	39 349	100,0	-12 928	-24,7	-
wyższe	2 426	4,6	2 197	5,6	-229	-9,4	0,9
policealne i średnie zawodowe	10 728	20,5	8 113	20,6	-2 615	-24,4	0,1
średnie ogólnokształcące	2 770	5,3	2 168	5,5	-602	-21,7	0,2
zasadnicze zawodowe	19 085	36,5	14 064	35,7	-5 021	-26,3	-0,8
gimnazjalne i poniżej	17 268	33,0	12 807	32,5	-4 461	-25,8	-0,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01, Załącznik nr 1 30.06.2013 r., 30.06.2016 r.

Analizując dane w omawianej subpopulacji bezrobotnych obserwujemy, że poziom bezrobocia rośnie wraz z niższym poziomem wykształcenia (zob. wykres 14).

Wykres 14. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ według poziomu wykształcenia w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01, Załącznik nr 1 30.06.2013 r., 30.06.2016 r.

4.5. Bezrobotni według stażu pracy

Według stanu na koniec czerwca 2016 r. w subpopulacji bezrobotnych w wieku 50+ najliczniejszą grupę według stażu pracy stanowiły osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat (69,3%), przy czym 1/3 stanowili bezrobotni posiadający staż pracy od 20 do 30 lat (31,1%), co piąty legitymował się nieco krótszym stażem pracy od 10 do 20 (21,6%), a co szósty powyżej 30 lat (16,6%).

W stosunku do stanu na koniec czerwca 2013 r. we wszystkich kategoriach według stażu pracy odnotowano spadek poziomu bezrobocia (najwyższy wśród osób ze stażem powyżej 30 lat – o 34,1%; najniższy wśród osób ze stażem 5 – 10 lat – o 9%). Jednocześnie należy zaznaczyć, że udział poszczególnych kategorii bezrobotnych spadł jedynie wśród zarejestrowanych z najdłuższym stażem

pracy (20 – 30 lat o 2,2 pkt proc.; 30 lat i więcej – o 2,4 pkt proc.). W pozostałych kategoriach obserwujemy wzrost odsetka bezrobotnych, a w kategorii bez stażu pozostaje on na tym samym poziomie.

Najwyższy spadek liczby bezrobotnych odnotowano w grupie osób ze stażem pracy ponad 30 lat (o 34,1%), a najniższy wśród osób ze stażem pracy od 5 – 10 lat – o 9%. W tych kategoriach zarejestrowanych najniższy poziom bezrobocia odnotowano w Żorach (odpowiednio 33 osoby i 47 osób), a najwyższy w Sosnowcu (odnośnie osób ze stażem pracy 5 – 10 lat; 264 osoby) oraz w Częstochowie (odnośnie osób ze stażem pracy 30 lat i więcej – 368 osób) (zob. tabela 24).

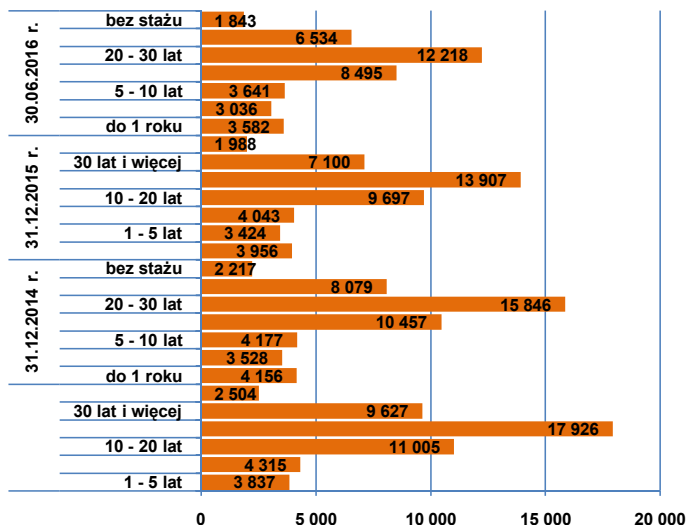
Tabela 24. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat według stażu pracy (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych według stażu pracy				Wzrost/ spadek w stosunku do 30.06. 2013 r.		
	stan na 30.06. 2013 r.		stan na 30.06 2016 r.		osoby	w %	w punktach procentowych
	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ w %	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ w %			
OGÓŁEM	52 277	100,0	39 349	100,0	-12 928	-24,7	-
do 1 roku	4 311	8,2	3 582	9,1	-729	-16,9	0,9
1 – 5 lat	3 635	7,0	3 036	7,7	-599	-16,5	0,8
5 – 10 lat	4 001	7,7	3 641	9,3	-360	-9,0	1,6
10 – 20 lat	10 553	20,2	8 495	21,6	-2 058	-19,5	1,4
20 – 30 lat	17 388	33,3	12 218	31,1	-5 170	-29,7	-2,2
30 lat i więcej	9 919	19,0	6 534	16,6	-3 385	-34,1	-2,4
bez stażu	2 470	4,7	1 843	4,7	-627	-25,4	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01, Załącznik nr 1 30.06.2013 r., 30.06.2016 r.

Analizując dane w omawianej subpopulacji bezrobotnych obserwujemy, że poziom bezrobocia rośnie wraz z wyższym stażem pracy (zob. wykres 15).

Wykres 15. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ według stażu pracy w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału)



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MIPS-01, Załącznik nr 1 30.06.2013 r., 30.06.2016 r.

5. Pokolenie 50+ w badaniach w krajach Unii Europejskiej

Przemiany demograficzne, jakie można zaobserwować w krajach Unii Europejskiej prowadzą do wzrostu liczby i odsetka osób starszych. Świadomość tych zmian powoduje szereg działań, których celem jest wzrost aktywności osób dojrzałych na wszystkich polach życia społecznego i indywidualnego. Aktywne starzenie się pojmowane jest jako narzędzie przeciwdziałania starzeniu się ludności, albowiem – odnosząc się do cyklu życia – wbrew pozorom nie dotyczy tylko okresu starości, ale związane jest z wpływaniem na postawę jednostek i zbiorowości wobec długiej starości indywidualnej, na chęć przygotowywania się do niej w kilku najważniejszych obszarach aktywności: pracy zawodowej, zdrowia, relacji z innymi, zabezpieczenia odpowiedniego poziomu życia, edukacji itp. [Szukalski, 2009, s. 39-55]. Naczelnym założeniem koncepcji aktywnego starzenia się jest przekonanie o konieczności oddziaływania na jak najdłuższe zachowanie społecznej produktywności jednostki, definiowanej jako „każda aktywność, która wytwarza dobra i usługi, niezależnie czy opłacana czy nie, włączając taką aktywność jak praca domowa, opieka nad dziećmi, wolontariat, pomoc rodzinie i przyjaciółom” [Hinterlong, 2001, s. 7]³¹.

W związku z powyższym UE stara się wdrożyć koncepcje aktywnego starzenia się przede wszystkim w obszarze pracy zawodowej poprzez *Lifelong Learning* – całożyciowe uczenie się, prawo antydyskryminacyjne wspomagające starszych pracowników, programy zdrowotne oraz zarządzanie wiekiem i różnorodnością. W poszczególnych krajach UE istnieją rozwiązania systemowe w tym zakresie oparte o dane statystyczne i badania empiryczne:

Badania Unii Europejskiej SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement In Europe)³².

Z badania przeprowadzonego w 14 krajach europejskich na temat zdrowia, starzenia się i emerytur wynika, że polskie osoby starsze są trzykrotnie bardziej narażone na depresję niż ich rówieśnicy z innych krajów, oraz że mniej angażują się w sprawy innych. Wolontariat jest powszechny w pewnych krajach: ogólnie 10 procent osób w wieku 65-74 lata zajmuje się wolontariatem, a w Skandynawii i w Holandii odsetek ten jest dwukrotnie wyższy. Jednak w krajach takich jak Hiszpania, Grecja i Polska wolontariatem zajmuje się mniej niż 4 procent osób w wieku 50+; nie dziwi zatem, że osoby te czują się bardziej zmarginalizowane w naszym społeczeństwie. Znaczenie badania zostało docenione przez Unię Europejską, która wybrała „SHARE: 50+ w Europie” jako jeden z 35 projektów mających przyczynić się do ukształtowania tzw. Europejskiego Obszaru Badań Naukowych w ciągu najbliższych 10-20 lat.

Niemcy³³

Z badań wynika, że pracodawcy niemieccy w niewielkim stopniu rozumieją, że w niedalekiej przyszłości będą musieli polegać na doświadczeniu i umiejętnościach starszych pracowników. Tylko ok. 1% niemieckich firm oferuje jakiś sposób szkolenia przeznaczonego specjalnie dla osób starszych. Ze starszych danych (2002 r.) wynikało, że wprawdzie 60% firm potwierdziło, że zatrudniają starszych pracowników, ale tylko w 7 % z nich ci pracownicy byli zaangażowani w jakieś formy kształcenia lub doskonalenia kwalifikacji.

Wyniki badań wskazują, że istnieje związek między skłonnością pracodawców do inwestowania w rozwój pracowników a poniższymi wskaźnikami:

- wielkość firmy,

³¹ Kryńska E., Szukalski P., (red.) „Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy, Łódź 2013, s. 9

³² Szaban J., „Kompleksowy program aktywizacji osób starszych, 50+”, Raport nr 4 „Osoby 50+ w wybranych badaniach krajowych i zagranicznych”, Warszawa, 2010, s. 26 – 27; zob. także, Badanie SHARE: 50+ in Europe, część VI Programu Ramowego, publ. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), 2008

³³ tamże, s. 29 - 31

- nieduża liczba zatrudnionych na niepełnych etatach,
- zaangażowanie w nowoczesną technikę i technologię, głównie IT,
- większa liczba wysoko kwalifikowanych pracowników,
- większa liczba zatrudnionych kobiet,
- większa liczba przyuczających się do zawodu
- większa zyskowność firmy.

Badania przedsiębiorców potwierdziły ich uprzedzenia wobec starszych pracowników, przede wszystkim takie, że nie są oni zdolni do adaptowania się do zmian organizacyjnych i innych transformacji. Bardziej obawiają się, że starsi pracownicy nie dadzą sobie rady z procesami restrukturyzacyjnymi w firmie, a w dużym stopniu ignorują potencjał tkwiący w umiejętnościach, kompetencjach i wiedzy tych osób.

Inne badania przytaczane w referacie pokazały, że starsi pracownicy w Niemczech są bardzo lojalni wobec swoich firm. Wynika to zapewne z faktu, że mają oni większe niż młodszy, szanse na utratę pracy, ale także z faktu długoletniego przywiązania do firmy. Jednakże większość pracodawców niezbyt ceni kompetencje i doświadczenie starszych pracowników. Ci zaś, zagrożeni przez młodszych, mogą wcale nie chcieć dzielić się swą wiedzą i doświadczeniem.

Program SMART REGION, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny, w ramach którego prowadzone były, także w Niemczech, badania empiryczne, miał na celu :

- stworzyć świadomość problemu i zredukować uprzedzenia wśród wszystkich aktorów rynku pracy w stosunku do zmieniających się ról i specyficznych potrzeb potencjalnych, starszych pracowników,
- stworzyć krajowe sieci ułatwiające wymianę doświadczeń, które zakończyły się sukcesem a także sposoby postępowania wdrażających zarządzanie wiekiem w małych i w średnich firmach.

Warto podkreślić, że wielu niemieckich pracodawców chętnie zatrudnia osoby 50+, np. wszędzie tam, gdzie klientela jest starsza. Na przykład w Deutsche Banku do obsługi starszych klientów zatrudnia się osoby w podobnym wieku, które wolą być obsługiwane przez równoletków. Podobnie w niemieckiej sieci sklepów ogrodniczych, gdzie większość klientów to ludzie starsi. Deutsche Telekom opłaca pracownikom 50+ kursy IT i jednocześnie prowadzi kampanię marketingową związaną z produktami internetowymi przeznaczonymi dla osób starszych.

Wnioski i rekomendacje z badań w Niemczech w ramach SMART REGION:

Mimo, że Niemiecka Federalna Agencja Pracy, inne organizacje publiczne i związki zawodowe, są znaczącymi graczami w sprawach zatrudnienia i szkoleń starszych pracowników, tak by polityka zatrudnienia odpowiadała wyzwaniom rynku pracy, to jednak głównymi aktorami pozostają same firmy. To one muszą dostosowywać swoją organizację pracy, profile zawodowe, politykę rekrutowania i szkolenia, by sprostać potrzebom starszych pracowników, zapewniając im odpowiednią pracę i środowisko doskonalenia się. Satysfakcja starszych pracowników z wykonywanej pracy przyczynia się do zwiększania ich umiejętności z pracą związanych. Uwrażliwienie pracodawców na problemy starszych pracowników jest niezbędnym krokiem na drodze utrzymania tej grupy w pracy, na utrzymaniu jej zadowolenia ale także na zapewnieniu jej możliwości unowocześniania wiedzy umiejętności. Warto przypomnieć, iż, choć jeszcze trwa proces przedłużania wieku emerytalnego do 65 lat wieku, w którym można pobierać emeryturę w pełnej wysokości, to już w 2007 r. zdecydowano o dalszym wydłużaniu wieku emerytalnego do 67 roku życia. Do 2029 roku kolejne roczniki będą przechodzić na emeryturę najpierw o miesiąc, potem o dwa miesiące później. Wprowadzono także zachęty i kary dla osób odchodzących na emeryturę- zachęty polegają na tym, iż każdy kolejny rok pracy skutkuje podniesieniem świadczenia o 6 proc., a kary na tym, że każdy rok wcześniejszego z niej odejścia powoduje zmniejszenie go o 3,6 proc.

Kraje skandynawskie³⁴

Badania wykazały następujące różnice między tym, co się na ogół sądzi w krajach zachodnich, także nordyckich, o starszych pracownikach a tym, jak się sprawy mają w istocie:

Mit: starsi pracownicy nie są w stanie zdobyć nowych umiejętności, kwalifikacji.

Fakt: Osoby powyżej 50 roku życia dowodzą swych możliwości nabywania nowych umiejętności stając się najszybciej rosnącą grupą użytkowników internetu.

Mit: Starsi pracownicy nie pracują zbyt długo na danym stanowisku.

Fakt: Pracownicy w wieku 45-54 lata dwa razy dłużej utrzymują się na danym stanowisku niż osoby w wieku 25-34 lata (wg. Biura Statystyki Pracy)

Mit: Starsi pracownicy częściej niż młodzi, chorują.

Fakt: Dane dotyczące absencji chorobowej wskazują, że jest na odwrót więcej nieobecności z powodu choroby mają pracownicy młodszy.

Mit: Starsi pracownicy są mniej elastyczni, gorzej się adaptują do zmieniających się warunków.

Fakt: Starsi pracownicy mogą częściej kontestować zmiany, bowiem widzieli jak wiele z nich kończyło się niepowodzeniem. Nie znaczy to, że nie akceptują, podobnie jak ich młodszy koledzy, zmian-jeśli są racjonalne.

Mit: Starsi pracownicy są dla pracodawcy kosztowniejsi.

Fakt: Koszty dłuższych wakacji i emerytur są równoważone przez dużą fluktuację wśród pracowników młodszych, co pociąga za sobą dodatkowe koszty rekrutacji, adaptacji, szkoleń itd. Odnoszących się do kolejnych nowych pracowników.

Wyniki wybranych badań dotyczących osób w wieku 50+³⁵:

Badania	Pozytywy	Negatywy
Ilmarinen& Mertanen(2005)	- myślenie strategiczne - refleksyjność - mądrość - percepcja holistyczna - chęć uczenia się - oddanie pracy, - zaangażowanie - doświadczenie zawodowe	- zmniejszone umiejętności sensoryczne - pogarszające się zdrowie - pogorszenie się zdolności/umiejętności fizycznych
Julkunen (2003), Julkunen & Parnanen (2005)	- doświadczenie - kompetencje - mądrość - godni zaufania - wysokie morale związane z pracą	- zmęczenie fizyczne - powolność - brak motywacji - niechęć do podejmowania nowych wyzwań - ospałość
Juuti (2001)	- doświadczenie - wiedza ukryta	- osłabienie sił fizycznych i umysłowych - zmniejszone możliwości uczenia się - poczucie słabości
Perkio-Makela, et al (2006)	- pracownicy w wieku 55-64 lata: - bardziej niż inni zainteresowani swoją pracą - częściej zadowoleni ze swej	- subiektywne umiejętności, pamięć i możliwości koncentracji zmniejszone z powodu wieku

³⁴ tamże, s. 31 - 45

³⁵ za Szaban J., „Kompleksowy program aktywizacji osób starszych, 50+”, Raport nr 4 „Osoby 50+ w wybranych badaniach krajowych i zagranicznych”, Warszawa, 2010, s. 33 - 34

	pracy niż pracownicy młodszy	
Ruoholinna (2006)	- doświadczenie - duży profesjonalizm - wysokie morale związane z pracą - siły umysłowe	- zredukowane funkcje fizyczne - niska motywacja - niechęć do uczenia się nowego

Źródło: Airila, A. 2007. Eri-ikäisiin työntekijöihin liitetyt mielikuvat ja stereotypit. In A. Airila, K. Kauppinen & K. Eskola. *Ikäystävällisyys ja tén merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalailla*. Monikko-projekti. European Social Funds. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, pp. 20-60, za: T.Tikanen et al. Nordic, op.cit. s.14

Sieć OWN (Older Workers In the Nordic Countries), podsumowując różne badania, przedstawiła następujące rekomendacje dla przyszłych działań niezbędnych, by promować pracę i naukę także w drugiej połowie życia ludzkiego:

1. Miejsce pracy jest najważniejszym terenem szkoleń. Większość wiedzy i umiejętności nabywa się w miejscu pracy i przedsiębiorcy powinni mieć tego świadomość.
2. Trzeba uczyć trenerów kompetencji w nauczaniu dorosłych, a w szczególności osób starszych.
3. W zmiany pozwalające na pracę i naukę ludziom starszym powinny bardziej angażować się związki zawodowe i partnerzy społeczni.
4. Starsi pracownicy sami powinni odgrywać bardziej aktywną rolę, np. w stosunku do związków zawodowych i innych organizacji, by te bardziej angażowały się w ich problemy.
5. Media powinny bardziej interesować się starszymi pracownikami, z tym, że zamiast podkreślać problemy jakie wiążą się z zatrudnianiem osób starszych, bardziej powinny przedstawiać dobre przykłady i praktyki w tym względzie, zwracając także uwagę na dialog międzypokoleniowy.

Republika Czeska³⁶

W Czechach, co trzecia osoba w starszym wieku osobiście doświadczyła dyskryminacji ze względu na wiek, w trakcie poszukiwania pracy na 10 lat przed emeryturą. Z badań wynika, że występują istotne różnice międzypokoleniowe odnoszące się do postrzegania wartości starszych pracowników. Z trzech różnych badań przeprowadzonych przez *Vyzkumny ustav prace a socialnich veci* wynika:

W przypadku osób starszych w Czechach, dyskryminacja ze względu na wiek dominuje nad dyskryminacją ze względu na płeć. Jak wspomniano, co trzeci respondent napotkał dyskryminację w czasie poszukiwania pracy (w trakcie rozmów kwalifikacyjnych). Poszukujący pracy mężczyźni częściej byli dyskryminowani ze względu na wiek niż kobiety. Osoby starsze z wykształceniem wyższym rzadziej były dyskryminowane ze względu na wiek niż osoby starsze o niższych kwalifikacjach.

- *Bariery tworzone przez same osoby starsze.* Po to, by funkcjonować na współczesnym rynku, niezbędne są zdolności adaptacyjne oraz uczenie się przez całe życie. Szybki rozwój techniki i technologii powoduje, że kwalifikacje starszych pracowników są niewystarczające a ich brak jest wynikiem niechęci czy niemożności uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji. Ponad 60% ludzi w wieku 50-65 lat ma wykształcenie niższe niż średnie. A im niższe kwalifikacje, tym większe ryzyko bezrobocia i wczesnego wypadania z rynku pracy.

Z badań firmy Markent (2005,2006) wynika, że postawy starszych pracowników wobec stałego kształcenia zawodowego są raczej negatywne. Jednocześnie, pracodawcy nie są specjalnie skłonni, do tego by inwestować w szkolenie starszych pracowników -ze względu na niepewne rezultaty takich szkoleń, chociaż właśnie brak współcześnie pożądaných kompetencji jest najczęstszą przyczyną nieatrakcyjności starszych pracowników dla pracodawców. Biura pracy raczej nie koncentrują się na szkoleniach dla osób 50+, tłumacząc to, m.in. niskim

³⁶ tamże, s. 45 - 49

zainteresowaniem ze strony starszych osób, ich niechęcią do przekwalifikowania się a także pasywną postawą wobec poszukiwania pracy.

Problemy zdrowotne są także jednym z czynników wpływającym na niższy poziom zatrudnienia starszych grup wiekowych.

Zjawisko niskiego poziomu zatrudnienia starszych pracowników, może być tłumaczone z punktu widzenia teorii kapitału ludzkiego: brak wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i kompetencji, w połączeniu ze słabym zdrowiem, prowadzi do niskiego poziomu możliwości zatrudnieniowych osób starszych i braku ich atrakcyjności dla pracodawców.

Z drugiej strony, niechęć pewnych grup starszych osób do wydłużania czasu zatrudnienia, tłumaczy się w Czechach koncepcją „ścieżki zależności”- wywodzi się ona z czasów komunistycznych, gdy praca, generalnie rzecz biorąc, miała niską wartość. Dlatego trzeba przyjąć do wiadomości, że duża część starszych pracowników wychodzi z rynku pracy dobrowolnie, będąc zadowolona z systemu zabezpieczenia społecznego.

- *Drugi typ barier na drodze do zatrudniania osób starszych w Czechach, tworzą pracodawcy.* Często uwzględniają oni w swych działaniach negatywne stereotypy dotyczące starszych pracowników, a rzadko kierują się stereotypami pozytywnymi – bo są i takie. Starsi pracownicy są nieatrakcyjni dla 40% potencjalnych pracodawców, głównie dlatego, że sądzą oni, iż osoby starsze: nie znają języków obcych, technologii IT, mają słabe zdrowie, wysokie wymagania co do zarobków i nie są chętne do kształcenia się. Naturalnie dyskryminacja ze względu na wiek jest sprzeczna z prawem obowiązującym w Republice Czeskiej, jednak w praktyce udowodnienie tego rodzaju dyskryminacji bywa trudne.
- Trzeci typ barier wynika z polityki zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Tak jak pozostałe kraje UE, Czechy są zainteresowane wydłużeniem czasu pracy, opóźnieniem odchodzenia na emeryturę starszych roczników. Czeskie prawo jest dosyć elastyczne co do ustalania warunków pracy. Mimo to, elastyczne formy zatrudnienia, tak istotne z punktu widzenia zatrudniania osób starszych, są relatywnie rzadko wykorzystywane: tylko 4% zatrudnionych w wieku 50-54 lata, 6% w grupie 55-59 i 25% w wieku 60-64, pracuje na część etatu. System nie przewiduje specjalnych możliwości zatrudnienia dla starszych pracowników-w zależności, na przykład, od stanu zdrowia czy osobistych preferencji pracownika.

Polska³⁷

Badanie Instytutu Spraw Publicznych Starsze osoby a rynek pracy. To idzie starość - polityka społeczna wobec procesu starzenia się społeczeństwa.

Instytut Spraw Publicznych przedstawił w 2008 r. wyniki badań nt. starszej ludności Polski (próba losowa 1500 osób, w wieku (45-65 lat).

Wnioski:

Ludzie starsi deklarowali, że odchodzą z rynku pracy, ponieważ nie są motywowani w żaden sposób, by na nim pozostać. Zachętą dla badanych byłaby możliwośćłączenia emerytury z dodatkową pracą (74,8%), wyższe wynagrodzenia i praca na niecały etat (60,1%). Jako powód wcześniejszej rezygnacji z pracy zawodowej podawano: kłopoty ze zdrowiem(49, 1%), naciski ze strony pracodawców (48,8%), przewlekłe zmęczenie pracą (25,6%), obawa przed bezrobociem(23,1%) oraz potrzeba pomocy rodzinie(16,3%). Starsi pracownicy mają pesymistyczny obraz swojej przyszłości-obawiają się chorób, samotności, utraty najbliższych, pogorszenia się warunków życia .

Program „Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób”³⁸

³⁷ tamże, s. 55 - 59

³⁸ za Szaban J., „Kompleksowy program aktywizacji osób starszych, 50+”, Raport nr 4 „Osoby 50+ w wybranych badaniach krajowych i zagranicznych”, Warszawa, 2010, s. 57; zob. także: T. Schimanek, „Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób”, program polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, realizator: Fundacja inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE), 2006

Wnioski:

- W grupie wiekowej powyżej 55 roku życia sytuacja kobiet jest gorsza niż sytuacja mężczyzn,
- Na „wypychanie” z rynku osób starszych wpływ ma polityka państwa,
- Długotrwałe poszukiwanie pracy przez osoby starsze prowadzi do trwałego wycofania się tych osób z rynku pracy,
- Niska aktywność zawodowa osób starszych rodzi negatywne konsekwencje dla nich samych i dla społeczeństwa,
- Nie jest prawdą, że podtrzymywanie zatrudnienia osób starszych zabiera miejsca pracy osobom młodszym (np. prace wykonywane przez osoby starsze często wymagają wiedzy i doświadczenia, których młodzi ludzie nie mogą mieć),
- Brak jest nowoczesnego systemu kształcenia ustawicznego, w tym szkoleń odpowiednich dla pracowników starszych.

*Badanie Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*³⁹.

Z opinii przedstawicieli rynku pracy wynika, że uważają oni wiek za drugą, po niskich kwalifikacjach, najczęściej wymienianą barierę zatrudnienia. 1/3 badanych z tych instytucji jest przekonana o dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek.

Same osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat:

- 1/3 twierdzi że są chore,
- 12% potrafi posługiwać się komputerem,
- 63% za główną przyczynę trudności w znalezieniu pracy wskazuje wiek,
- 73% nie rozważało możliwości zmiany zawodu, przekwalifikowania się itp.
- 63% twierdzi, że nikt nie doradzał im w sprawie zmiany zawodu czy kwalifikacji.

Pracodawcy twierdzą, iż preferencje dotyczące wieku kandydata do pracy przestają mieć znaczenie, jeśli pojawia się różnica w ich kwalifikacjach.

Zdaniem większości pracodawców, pracownicy po 50-tce wnoszą do firmy wiele nowych doświadczeń i umiejętności. Ale też wielu pracodawców uważa, że pracownicy starsi niechętnie myślą o podnoszeniu swoich kwalifikacji i są słabiej wykształceni niż ludzie młodszy. Wiek pracownika nie jest dla pracodawców - przynajmniej na etapie rekrutacji - istotny. Gdy mają jednak do wyboru młodego i starszego kandydata na pracownika, chętniej wybierają młodego. Ponad połowa badanych pracodawców (52%) odpowiedziało, że przy wyborze pracowników do firmy o podobnych oczekiwaniach płacowych i podobnych kwalifikacjach decyduje się na młodszych, a odrzuca tych powyżej 50. roku życia. Jedynie 19% zdecydowałoby się zatrudnić "raczej starszego kandydata", a tylko 4% "zdecydowanie" wybiera starszych kandydatów do pracy. Aż 40% badanych pracodawców jako jeden z głównych czynników ograniczających chęć zatrudnienia osób po 50. roku życia podaje obawy o ich stan zdrowia. Z drugiej jednak strony, co trzeci badany nie potrafi podać żadnego konkretnego powodu swoich obaw. W efekcie jak podaje raport, 40% pracodawców było skłonnych uznać, iż to właśnie ich niechętny stosunek do zatrudniania starszych pracowników jest główną przyczyną bezrobocia w tej grupie osób.

Wojewódzki urząd Pracy w Katowicach przeprowadził badanie na temat sytuacji osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy. W kolejnych rozdziałach raportu zaprezentowano wyniki badań empirycznych.

³⁹ za Szaban J., „Kompleksowy program aktywizacji osób starszych, 50+”, Raport nr 4 „Osoby 50+ w wybranych badaniach krajowych i zagranicznych”, Warszawa, 2010, s.58; „Program realizowany od X 2006 do XII 2007, Akademia Rozwoju Filantropii, współfinansowany z EFS. Publikacja 2009; Badania zrealizowane przez instytut badawczy Ipsos Polska; Podsumowanie programu wnioski opracowane przez B. Rysz-Kowalczyk i B. Szatur-Jaworską; zob. także Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, (w:) Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ . Bariery i szanse, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.5, Warszawa 2007.

Badanie sytuacji osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy⁴⁰

6. Wyjaśnienia w zakresie zastosowanych podstaw metodologicznych zaprojektowanych badań

Projekt badawczy w sposób ścisły wiąże się z badaniami o charakterze diagnostycznym, które „często koncentrują się na problemach społecznych. Diagnozą problemu społecznego jest wówczas takie opisanie stanu rzeczy, które stanowiąc stwierdzenie dysonansu między stanem pożądanym a rzeczywistym, pozwala zarazem na teoretyczną interpretację tego stanu rzeczy (w przypadku optymalnym również na sformułowanie praktycznych dyrektyw dla zmniejszenia tego dystansu)”⁴¹.

Zaproponowane badanie diagnostyczne odwołuje się wprost do nauk empirycznych o charakterze ilościowym, których cechą konstytutywną jest mierzalność badanych cech (zmiennych), problematyka badawcza jest zoperacjonalizowana, narzędzia badawcze zaplanowane i wystandaryzowane, a dobór próby losowy.

Założone w badaniu cele „wewnętrzne”⁴², a więc cele „czysto” poznawcze wiążą się z opisem, analizą i oceną (diagnozą), a w płaszczyźnie prognostycznej (przewidywającej, praktycznej) ze sformułowaniem wniosków.

Tym samym nakreślona problematyka badawcza⁴³ – problem główny i problemy szczegółowe opierają się na przyjętych założeniach i celach wyznaczających procedurę badawczą. Ujmując problematykę badawczą „na sposób najbardziej ogólny” można powiedzieć, iż pytania badawcze z jednej strony dotyczą własności przedmiotów z drugiej zjawisk czy też natężenia cech ilościowych⁴⁴.

Ponieważ „wybór metod powinien być podporządkowany przede wszystkim problematyce badania”⁴⁵, wiodącymi metodami są metody ilościowe o charakterze sondażu (wywiady kwestionariuszowe) uzupełnione o panel ekspercki w oparciu o wywiad pogłębiony.

Techniczna strona zaprojektowanego badania została wykonana na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach przez firmę EU-CONSULT⁴⁶ w terminie sierpień-wrzesień 2016 roku

6.1. Metodologia

6.1.1. Główne cele badania

W badaniu główny cel poznawczy to opis sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy w opiniach pracodawców i bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w śląskich urzędach pracy.

⁴⁰ Szczegółowe dane dostępne w pełnej wersji raportu na stronie <http://www.wup-katowice.pl/>

⁴¹ S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Warszawa, 1985, s. 454

⁴² por. J. Such, *Wstęp do metodologii ogólnej nauk*, Poznań 1973, s. 16; J. Such, M. Szcześniak, *Filozofia nauki*, Poznań, 1999, s. 42

⁴³ Zob. S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1985, s. 30

⁴⁴ Zob.: S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1970, s. 214-222; J. Brzeziński, *Elementy metodologii badań psychologicznych*, Warszawa, 1980, s. 56

⁴⁵ Zob.: S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1985, s. 47

⁴⁶ EU-CONSULT Sp. z o. o. ul. Wały Piastowskie 1, 80-855 Gdańsk

6.1.2. Problematyka badawcza

Problematyka badawcza objęła swym zakresem dwie grupy problemów: pytania skierowane do pracodawców odnośnie sytuacji osób w wieku 50+ na śląskim rynku pracy i pytania dotyczące sytuacji osób w wieku 50+ w percepcji bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa śląskiego w wieku 50 lat i więcej.

1. Jakie są opinie pracodawców na temat pracowników w wieku 50+?
 - 1.1. Z jakich przyczyn, w opinii przedsiębiorców, pracownicy w wieku 50+ najczęściej tracą pracę?
 - 1.2. Jak w opiniach śląskich pracodawców postrzegani są pracownicy w wieku 50+ pod względem ich:
 - cech osobowościowych,
 - umiejętności interpersonalnych,
 - umiejętności i doświadczenia zawodowego,
 - stanu zdrowia psychofizycznego,
 - organizacji i motywacji do pracy.
 - 1.3. Jak pracodawcy postrzegają pracowników 50+ w porównaniu do młodszych pracowników ze względu na:
 - stan zdrowia,
 - warunki pracy,
 - doksztalcanie/podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - motywacja i identyfikacja z firmą,
 - dyspozycyjność.
2. Jak osoby bezrobotne/poszukujące pracy w wieku 50+ postrzegają siebie na rynku pracy?
 - 2.1. Z jakich powodów osoby w wieku 50+ tracą pracę?
 - 2.2. W jaki sposób bezrobotni/poszukujący pracy postrzegają siebie na rynku pracy pod względem:
 - cech osobowościowych,
 - umiejętności interpersonalnych,
 - umiejętności i doświadczenia zawodowego,
 - stanu zdrowia psychofizycznego,
 - organizacji i motywacji do pracy,
 - dyspozycyjności.
 - 2.3. Jak osoby bezrobotne/poszukujące pracy postrzegają swoją aktywność na rynku pracy ze względu na:
 - stan zdrowia psychofizycznego,
 - warunki pracy,
 - doksztalcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - możliwości korzystania z instytucjonalnego wsparcia,
 - stosunek do młodszych pracowników oraz opinię na temat pracodawców,
 - sytuację życiową,
 - motywację do pracy.
 - 2.4. Czy i jakiego wsparcia oczekują osoby w wieku 50+ od publicznych służb zatrudnienia?

6.1.3. Metoda, technika, narzędzie badawcze

W badaniu empirycznym wykorzystano metodę sondażową, wraz z techniką wywiadu i odpowiadającymi im narzędziami badawczymi (kwestionariusze wywiadów ustrukturyzowane i wystandaryzowane). Kwestionariusze wywiadu zawierały pytania metryczkowe, pytania półotwarte,

skalę ocen. Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe wspomagane były komputerowo (CAPI) i przeprowadzono je w dwóch grupach respondentów:

- wśród przedsiębiorców w województwie śląskim, którzy nie skorzystali z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)
- wśród bezrobotnych/poszukujących pracy w wieku 50+ zarejestrowanych w śląskich urzędach pracy.

Otrzymane wyniki badań zostały omówione w ramach panelu ekspertów, w którym uczestniczyli samodzielni pracownicy naukowcy, pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz przedstawiciel WUP w Katowicach (zob. sprawozdanie z panelu ekspertów).

6.1.4. Przedmiot badania i dobór próby badawczej

W badaniu zastosowano kwotowo-losowy dobór próby, tzn. celowy, gdzie warunkiem jej doboru jest posiadanie odpowiednich informacji o własnościach badanej zbiorowości⁴⁷, tj. danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

Dlatego w doborze próby badawczej uwzględniono:

1. dane statystyczne GUS - podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON (dane na koniec 2015 r.) - 1 677 respondentów, tj. 5% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych z województwa śląskiego zarejestrowanych w systemie REGON, zatrudniających więcej niż 9 pracowników oraz 500 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników⁴⁸. Są to przedsiębiorcy, którzy nie skorzystali z wsparcia finansowanego z KFS w 2015 r.
2. dane statystyczne dotyczące poziomu bezrobocia – sprawozdania MPiPS-01 wraz z załącznikami – 1 550 osób, tj. 3,6% według danych na koniec kwietnia 2016 r., w stosunku 50% kobiet i 50% mężczyzn⁴⁹ w każdym z 31 powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim.

Taki dobór próby wynika z założonego celu badawczego i problematyki badawczej (zob. tabela 25).

Tabela 25. Rozkład grupy badawczej - pracodawcy z województwa śląskiego

Jednostka terytorialna	ogółem 5%	0 - 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 i więcej
	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.
ŚLĄSKIE *	1677	500	966	183	24	4
Podregion 44 - bielski	267	81	154	27	4	1
Podregion 45 - bytomski	152	46	89	15	2	0
Podregion 46 - częstochowski	183	56	106	19	2	0
Podregion 47 - gliwicki	179	54	100	22	3	0
Podregion 48 - katowicki	334	91	197	38	6	2
Podregion 49 - rybnicki	188	54	110	22	2	0
Podregion 50 - sosnowiecki	231	76	126	25	3	1
Podregion 51 - tyski	143	42	84	15	2	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, stan na koniec 2015 r. <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/wymiary> z dnia 09.06.2016 r.

⁴⁷ Zob. S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1985, s. 301

⁴⁸ źródło GUS, stan na koniec 2015 r. <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary> z dnia 09.06.2016 r.

⁴⁹ Sprawozdanie MPiPS-01 kwiecień 2016 r.

7. Analiza wyników badania

Prezentacja i analiza zgromadzonego materiału empirycznego przebiega dwutorowo. Oznacza to, iż w analizie odwołujemy się do problemów badawczych nakreślonych dla dwóch grup respondentów. Ich charakterystykę przedstawiono na początku niniejszego rozdziału, a następnie omówiono zgromadzony materiał badawczy:

- w pierwszej kolejności przeanalizowano przyczyny utraty pracy przez osoby w wieku 50+ w opiniach pracodawców i bezrobotnych.
- dokonano analizy opinii dotyczących postrzegania pracowników w wieku 50+ przez przedsiębiorców i bezrobotnych z generacji 50+.
- przeanalizowano grupę problemów badawczych obejmującą postrzeganie własnej aktywności zawodowej przez osoby w wieku 50+ jak i pracodawców.
- ostatnia grup pytań badawczych obejmuje analizę wyników dotyczących oczekiwanego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia przez osoby bezrobotne w wieku 50+.

7.1. Charakterystyka respondentów

7.1.1. Przedsiębiorcy

Struktura uczestników badania odpowiadała strukturze podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON w województwie śląskim ze względu na podregion i wielkość zatrudnienia. W badaniu wzięło udział 1 667 przedsiębiorców, którzy nie skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2015 r. stanowiących 5% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, zatrudniających więcej niż 9 pracowników oraz 500 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników.

Wśród ogółu respondentów, co piąty prowadził działalność gospodarczą w podregionie katowickim, co szósty w podregionie bielskim, a tylko co dwunasty w podregionie tyskim. Większość respondentów to firmy z sektora MŚP zatrudniające od 10 do 249 pracowników (68,9%), a co trzecia należała do sektora mikroprzedsiębiorstw. Zdecydowana większość firm prowadziła działalność usługową, przy czym niemal co druga z nich należała do sekcji *S- Pozostała działalność usługowa* (41,2%), co czwarta do sekcji *G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (28,2%), a co dwunasta prowadziła działalność związaną z przemysłem (8,3%)⁵⁰ (zob. tabela 26).

Tabela 26. Struktura respondentów – pracodawcy nie korzystający z wsparcia w ramach KFS według siedziby, wielkości i rodzaju działalności gospodarczej firmy

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	% w ogółem
ogółem	1 667	100,0
lokalizacja firmy według podregionów		
podregion bielski	267	16,0
podregion bytomski	152	9,1
podregion częstochowski	183	11,0

⁵⁰ Rynek pracy w województwie śląskim w latach 2012 – 2013, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2014; Uwagi metodologiczne: Przemysł, który obejmuje następujące sekcje: „Górnictwo i wydobywanie”, „Przetwórstwo przemysłowe”, „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych” oraz „Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją”

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	% w ogółem
podregion gliwicki	179	10,7
podregion katowicki	334	20,0
podregion rybnicki	188	11,3
podregion sosnowiecki	231	13,9
podregion tyski	143	8,6
wielkość firmy		
do 9 zatrudnionych	500	30,0
10 - 49 zatrudnionych	966	57,9
50 - 249 zatrudnionych	183	11,0
250 - 999 zatrudnionych	24	1,4
1 000 i więcej zatrudnionych	4	0,2
rodzaj działalności gospodarczej według sekcji PKD		
A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	0,1
B Górnictwo i wydobywanie	8	0,5
C Przetwórstwo przemysłowe	118	7,1
D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	0,2
E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8	0,5
F Budownictwo	42	2,5
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	470	28,2
H Transport i gospodarka magazynowa	57	3,4
I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	25	1,5
J Informacja i komunikacja	11	0,7
K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	47	2,8
L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12	0,7
M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	28	1,7
N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	22	1,3
O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0,1
P Edukacja	17	1,0
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	41	2,5
R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	68	4,1
S Pozostała działalność usługowa	686	41,2
T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	8	0,5
U Organizacje i zespoły eksterytorialne	2	0,1

Źródło: opracowanie własne

7.1.2. Osoby bezrobotne w wieku 50+

W badaniu wzięło udział 1 550 osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego stanowiących 3,6% wszystkich zarejestrowanych w tej kategorii (według stanu na koniec kwietnia 2016 r.⁵¹), 50% kobiet i 50% mężczyzn w każdym z 31 powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego.

⁵¹ Dane – sprawozdanie MPiPS-01 stan na koniec kwietnia 2016 r.

Struktura uczestników badania odpowiada strukturze bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie zwłaszcza ze względu na poziom wykształcenia, staż pracy i czas postawiania w rejestrach urzędów pracy.

Wszyscy respondenci to osoby w wieku produkcyjnym, co drugi był w wieku 50 – 55 lat, a co szósty w wieku powyżej 60 lat. Zdecydowana większość (90%) to mieszkańcy miast, zaledwie co dziesiąty badany zamieszkiwał na wsi. Wśród mieszkańców miast ponad 60% stanowili respondenci zamieszkujący w miastach średniej wielkości, a co trzeci z nich był mieszkańcem miasta liczącego powyżej 100 tys. mieszkańców. Niemal co drugi z pięćdziesięciolatków legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym, co piąty średnim ogólnokształcącym, a jedynie co trzynasty wykształceniem wyższym. Największą grupę badanych stanowili respondenci z najdłuższym co najmniej 20-letnim stażem pracy (56,8%), co czwarty legitymował się stażem od 11 do 20 lat. Pozostali, tzn. ci ze stażem pracy do 5 lat stanowili zaledwie 4,9%, a bez stażu pracy 1,1%. Niemal połowa z uczestników badania to osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy, a 75% z nich to bezrobotni długookresowi zarejestrowani w urzędach od co najmniej 24 miesięcy (zob. tabela 27).

Tabela 27. Struktura respondentów – osoby bezrobotne w wieku 50+ według wieku, miejsca zamieszkania. poziomu wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	% w ogółem
ogółem	1 550	100,0
według wieku		
50 – 55 lat	747	48,2
56 – 60 lat	532	34,3
powyżej 60 lat	271	17,5
według miejsca zamieszkania		
duże miasto; pow. 100 tys. mieszkańców	451	29,1
średnie miasto; 20 – 100 tys. mieszkańców	845	54,5
małe miasto; poniżej 20 tys. mieszkańców	93	6,0
wieś	161	10,4
według poziomu wykształcenia		
wyższe	118	7,6
policealne i średnie zawodowe	259	16,7
średnie ogólnokształcące	331	21,4
zasadnicze zawodowe	664	42,8
gimnazjalne i poniżej	178	11,5
według stażu pracy		
do 1 roku	20	1,3
1 – 5 lat	55	3,6
6 – 10 lat	151	9,7
11 – 20 lat	426	27,5
21 – 30 lat	493	31,8
powyżej 30 lat	388	25,0
bez stażu	17	1,1
według czasu pozostawania bez pracy		
do 1 m-ca	92	5,9
1 – 3 m-ce	153	9,9
4 – 6 m-cy	303	19,6
7 – 12 m-cy	237	15,3
13 – 24 m-ce	191	12,3
powyżej 24 m-cy	574	37,0

Źródło: opracowanie własne

Analiza danych wśród kobiet i mężczyzn ze względu na zmienne metryczkowe wskazuje, że struktura badanej próby nie różni się zasadniczo od rozkładu ogólnego. Większe rozbieżności między kobietami i mężczyznami są widoczne w przypadku posiadanego przez nich wykształcenia i stażu pracy. W przypadku poziomu wykształcenia, co czwarta kobieta legitymowała się wykształceniem średnim ogólnokształcącym i co szósty mężczyzna. Z kolei wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadał, co drugi mężczyzna w przeciwieństwie, do co trzeciej kobiety. W przypadku stażu pracy to mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety posiadali co najmniej 20-letnie doświadczenie zawodowe (odpowiednio 65,4%; 48,2%), a kobiety 4,5-krotnie częściej nie mogły wykazać się żadnym stażem pracy (odpowiednio 1,8%; 0,4%).

Z odpowiedzi respondentów wynika, że w większości starali się poszerzać swoje umiejętności i kwalifikacje uczestnicząc w szkoleniach lub kursach dających im różnego rodzaju uprawnienia lub formalne potwierdzenia nabytych umiejętności. Co trzeci zdobywał kwalifikacje zawodowe na kursach kwalifikacyjnych, a co czwarty uczestniczył w szkoleniach kończących się zdobyciem uprawnień zawodowych. Jedynie znikoma część badanych (2%) poszerzała i/lub pozyskiwała umiejętności w zakresie kompetencji społecznych uczestnicząc w adekwatnych szkoleniach z zakresu współpracy w grupie, zachowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej, zarządzania czasem, asertywności i umiejętności komunikacji interpersonalnej. Jedna czwarta uczestników badania posiadała umiejętności przydatne do wykonywania pracy zawodowej na różnych stanowiskach bez formalnego potwierdzenia (zob. tabela 28).

Tabela 28. Sposoby zdobywania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności posiadanych przez respondentów

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	% w ogółem	% wśród posiadaczy uprawnień zawodowych/umiejętności
ogółem	1 550	100,0	
w tym, posiadający uprawnienia zawodowe/umiejętności	1060	68,4	100,0
studia, kursy podyplomowe	43	2,8	4,1
kursy kwalifikacyjne	404	26,1	38,1
certyfikaty	79	5,1	7,5
uprawnienia do wykonywania zawodu	262	16,9	24,7
umiejętności nie potwierdzone certyfikatem	252	16,3	23,8
ukończone szkolenia/kursy w zakresie umiejętności/kompetencji społecznych	20	1,3	1,9

Źródło: opracowanie własne

Analiza posiadanych przez respondentów kwalifikacji zawodowych i umiejętności ze względu na zmienne metryczkowe wskazuje na następujące różnice:

- płeć - kobiety częściej niż mężczyźni legitymują się dodatkowymi kwalifikacjami zdobytymi w ramach studiów/kursów podyplomowych. Częściej uczestniczą również w szkoleniach z zakresu zdobywania kompetencji społecznych jak również posiadają umiejętności, co prawda nie potwierdzone, które mogą im przydać się w pracy zawodowej. Mężczyźni stawiają bardziej na „twarde” potwierdzenia swoich umiejętności, tzn. zdobywają uprawnienia i certyfikaty.
- poziom wykształcenia - osoby z wyższym wykształceniem posiadają dodatkowe kwalifikacje zdobyte przede wszystkim w ramach studiów podyplomowych, a osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym w ramach kursów kwalifikacyjnych dających im różnego rodzaju uprawnienia. Te osoby również posiadają szereg umiejętności nie potwierdzonych żadnymi zaświadczeniami czy certyfikatami. Z kolei do posiadania kompetencji społecznych nabytych

w drodze odpowiedniego szkolenia przyznaje się co trzeci respondent z wykształceniem ogólnokształcącym.

- staż pracy - im dłuższy staż pracy respondentów tym wyższy odsetek osób, które legitymują się dodatkowymi kwalifikacjami zawodowymi i umiejętnościami przydatnymi w pracy.

Pozostałe zmienne metryczkowe nie różnicują odpowiedzi respondentów.

Tabela 29. Sposoby zdobywania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności posiadanych przez respondentów według zmiennych metryczkowych

Wyszczególnienie	studia poddyplomowe/ kursy	%	kursy kwalifikacyjne	%	certyfikaty	%	uprawnienia zawodowe	%	umiejętności nie potwierdzone	%	szkolenia/ kursy kompetencji społecznych	%
ogółem	43	100,0	404	100,0	79	100,0	262	100,0	252	100,0	20	100,0
pleć												
kobieta	23	53,5	199	49,3	36	45,6	71	27,1	155	61,5	13	65,0
mężczyzna	20	46,5	205	50,7	43	54,4	191	72,9	97	38,5	7	35,0
wiek												
50 - 55 lat	20	46,5	193	47,8	44	55,7	124	47,3	123	48,8	9	45,0
56 - 60 lat	16	37,2	139	34,4	25	31,6	92	35,1	96	38,1	10	50,0
pow. 60 lat	7	16,3	72	17,8	10	12,7	46	17,6	33	13,1	1	5,0
miejsce zamieszkania												
duże miasto pow. 100 tys. mieszkańców	21	48,8	138	34,2	15	19,0	54	20,6	86	34,1	3	15,0
średnie miasto 20 - 100 tys. mieszkańców	17	39,5	204	50,5	48	60,8	158	60,3	126	50,0	16	80,0
małe miasto poniżej 20 tys. mieszkańców	0	0,0	24	5,9	9	11,4	18	6,9	21	8,3	0	0,0
wieś	5	11,6	38	9,4	7	8,9	32	12,2	19	7,5	1	5,0
poziom wykształcenia												
wyższe	23	53,5	25	6,2	7	8,9	19	7,3	13	5,2	3	15,0
policealne i średnie zawodowe	5	11,6	85	21,0	20	25,3	38	14,5	35	13,9	4	20,0
średnie ogólnokształcące	10	23,3	84	20,8	16	20,3	44	16,8	61	24,2	7	35,0
zasadnicze zawodowe	5	11,6	179	44,3	33	41,8	138	52,7	106	42,1	3	15,0
gimnazjalne i poniżej	0	0,0	31	7,7	3	3,8	23	8,8	37	14,7	3	15,0
staż pracy												
do 1 roku	1	2,3	4	1,0	0	0,0	0	0,0	8	3,2	2	10,0
1 - 5 lat	0	0,0	8	2,0	5	6,3	8	3,1	11	4,4	1	5,0
6 - 10 lat	3	7,0	37	9,2	8	10,1	24	9,2	30	11,9	2	10,0
11 - 20 lat	10	23,3	104	25,7	28	35,4	63	24,0	66	26,2	6	30,0
21 - 30 lat	15	34,9	135	33,4	23	29,1	93	35,5	77	30,6	3	15,0
pow. 30 lat	14	32,6	113	28,0	15	19,0	74	28,2	55	21,8	5	25,0
bez stażu	0	0,0	3	0,7	0	0,0	0	0,0	5	2,0	1	5,0
czas pozostawania bez pracy												
do 1 m-ca	1	2,3	20	5,0	6	7,6	16	6,1	22	8,7	3	15,0
1 - 3 m-ce	7	16,3	34	8,4	5	6,3	38	14,5	26	10,3	2	10,0
4 - 6 m-cy	6	14,0	77	19,1	18	22,8	52	19,8	48	19,0	2	10,0
7 - 12 m-cy	10	23,3	62	15,3	12	15,2	35	13,4	33	13,1	1	5,0
13 - 24 m-ce	7	16,3	52	12,9	12	15,2	32	12,2	24	9,5	2	10,0
pow. 24 m-cy	12	27,9	159	39,4	26	32,9	89	34,0	99	39,3	10	50,0

Źródło: opracowanie własne

Pięćdziesięciolatkiem uczestniczący w badaniu są osobami, które w większości dysponują umiejętnościami i kwalifikacjami przydatnymi do wykonywania pracy zawodowej. Ponad 60% z nich to osoby posiadające kwalifikacje zawodowe nabyte w drodze edukacji szkolnej (67,1%), a 68,4% to osoby legitymujące się różnego rodzaju uprawnieniami zawodowymi lub umiejętnościami przydatnymi do wykonywania pracy zawodowej.

Wśród respondentów, co trzeci skończył kurs kwalifikacyjny m.in. prawo jazdy kat. B, C, D, E, obsługa wózków widłowych, fryzjer, kucharz, obsługa kasy fiskalnej, kosmetyczka, opiekun osób starszych, kurs AUTOCAD 2d, bankowość i finanse, betoniarz-zbrojarz, BHP, blacharz, brukarz, cieśla budowlany, operator CNC, spawacz, cukiernik, dekarz, elektryk, higienistka stomatologiczna, kadrowa, księgowa, kasjer walutowo-złotówkowy, kurs barmański, kurs grafiki komputerowej.

Co czwarty z uczestników badania nabył uprawnienia do wykonywania zawodu m.in. spawacza różnymi metodami, uprawnienia gazowe E (eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci gazowych) i D (dozór urządzeń, instalacji i sieci gazowych), uprawnienia do wykonywania zawodu pielęgniarki, elektromonter, spawacz elektryczny, kontroler jakości, koparko-ładowarka, monter wysokościowy, operator żurawia, pilot wycieczek, uprawnienia elektryczne SEP do 1kV, uprawnienie mistrzowskie hydrauliczne, uprawnienie na izotopy, uprawnienie rolnicze, uprawnienie spadochroniarskie, uprawnienie wysokościowe.

Wśród posiadanych certyfikatów uczestnicy badania wymieniali przede wszystkim certyfikaty ukończenia kursów językowych (w większości języka angielskiego, ale również hiszpańskiego, niemieckiego czy rosyjskiego) na różnym poziomie umiejętności.

Spśród umiejętności, jakimi dysponują respondenci i nie mogą ich formalnie potwierdzić najczęściej wymieniano gotowanie, pieczenie ciast, obsługę kasy fiskalnej, opiekę nad dziećmi i osobami starszymi, obsługę komputera, sprzątanie, szycie, znajomość języków obcych (niemieckiego, rosyjskiego, angielskiego, greckiego), obsługę urządzeń biurowych, wykonywanie pracy malarza – tapingu, wykonywanie prac wykończeniowych w budownictwie.

Respondenci, którzy legitymowali się wykształceniem wyższym poszerzali swoją wiedzę i umiejętności poprzez uczestnictwo w studiach podyplomowych głównie na następujących kierunkach: budownictwo, ekonomia, pedagogika, pielęgniarstwo, psychoterapia, architektura krajobrazu, bankowość i administracja, dietetyka, doradztwo podatkowe, filologia angielska, finanse i administracja, finanse i rachunkowość, górnictwo i geologia, księgowość, praca socjalna, socjoterapia, stomatologia, studia biznesowe, studia nauczania podstawowego, weterynaria, wychowanie fizyczne, zarządzanie zespołami. Pozostali uczestnicy badań kończyli kursy z zakresu m.in. ogrodnictwa, rolnictwa, budownictwa lub dające uprawnienia zawodowe np. technik masażysta.

7.2. Powody utraty/rezygnacji z pracy przez pracowników w wieku 50+ w opiniach osób badanych

7.2.1. Przyczyny utraty/rezygnacji z pracy w opiniach przedsiębiorców

Zgodnie z odpowiedziami respondentów pięćdziesięciolatkiem tracą pracę głównie z przyczyn niezależnych od nich dotyczących zakładu pracy, a w tym najczęściej z powodu redukcji etatów/stanowisk pracy (71,0% wskazań), likwidacji zakładu pracy (60,3%) oraz w wyniku wygaśnięcia/nieprzedłużenia umowy o pracę (49,1%). Pozostałe przyczyny leżą po stronie osób w wieku 50+ i dotyczą głównie złego stanu zdrowia i niezdolności do pracy wskutek długotrwałej

choroby (58%). Przedsiębiorcy uważają, że utrata pracy wśród pięćdziesięciolatków z powodu niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych lub braku umiejętności interpersonalnych jest niezwykle rzadka podobnie jak rezygnacja z pracy w celu znalezienia bardziej atrakcyjnej oferty ze względu na własną karierę zawodową, finanse czy możliwość samorealizacji (zob. tabela 30).

Tabela 30. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
ogółem	1 677	100,0
likwidacja zakładu pracy	1 191	71,0
redukcja etatów/ stanowisk pracy	1 012	60,3
wygaśnięcie umowy o pracę/ nieprzedłużenie umowy o pracę	824	49,1
zły stan zdrowia	490	29,2
bardzo długa niezdolność do pracy wskutek choroby	398	23,7
słabe wyniki w pracy/ brak efektywności/ zbyt niski poziom realizacji celów firmy	302	18,0
utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku	155	9,2
zbyt niskie zarobki	140	8,3
zwolnienie dyscyplinarne/ naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych	127	7,6
złe warunki pracy	104	6,2
trudna sytuacja rodzinnej (opieka nad dziećmi/osobami chorymi itp.)	85	5,1
konfliktowość/ nieumiejętności współpracy w grupie	70	4,2
brak możliwości rozwoju/ awansu	62	3,7
chęć zmiany pracy	58	3,5
inne (m.in. wejście w okres ochronny przede emeryturą, brak motywacji do pracy)	12	0,7

Źródło: opracowanie własne, procenty nie sumują się do 100,0%, ponieważ respondenci mieli kilka możliwości odpowiedzi

Zmienne metryczkowe nie wpływają znacząco na zróżnicowanie odpowiedzi przedsiębiorców, a rozkład odpowiedzi jest podobny do rozkładu ogólnego.

7.2.2. Przyczyny utraty/rezygnacji z pracy w opiniach bezrobotnych w wieku 50+

Respondenci w swoich odpowiedziach wskazują na bardzo wiele powodów utraty zatrudnienia, ale dla ponad połowy z nich głównym czynnikiem były przyczyny dotyczące zakładu pracy leżące po stronie pracodawcy (57,7%). Co czwarty uczestnik badania stracił pracę z powodu likwidacji zakładu pracy, a co szósty albo z powodu redukcji etatów/stanowisk pracy albo z powodu wygaśnięcia umowy o pracę lub jej nieprzedłużenia. Kolejne przyczyny znalazły się na dalszych miejscach i były to przyczyny leżące po stronie pracownika. Wśród nich najczęściej wymieniano zły stan zdrowia i długotrwałą absencję w pracy z powodu choroby (13,2%) lub trudną sytuację rodzinną (7%). Z odpowiedzi respondentów wynika, że wśród pięćdziesięciolatków utrata pracy z powodu niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych lub braku umiejętności interpersonalnych jest niezwykle rzadka podobnie jak rezygnacja z pracy w celu znalezienia bardziej atrakcyjnej oferty ze względu na własną karierę zawodową, finanse czy możliwość samorealizacji (zob. tabela 31).

Tabela 31. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
ogółem	1 550	100,0
likwidacja zakładu pracy	377	24,3
redukcja etatów/ stanowisk pracy	271	17,5
wygaśnięcie umowy o pracę/ nieprzedłużenie umowy o pracę	246	15,9
zły stan zdrowia	146	9,4
trudna sytuacja rodzinnej (opieka nad dziećmi/osobami chorymi itp.)	108	7,0
zbyt niskie zarobki	69	4,5
bardzo długa niezdolność do pracy wskutek choroby	59	3,8
złe warunki pracy	55	3,5
chęć zmiany pracy	48	3,1
zwolnienie dyscyplinarne/ naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych	32	2,1
słabe wyniki w pracy/ brak efektywności/ zbyt niski poziom realizacji celów firmy	24	1,6
brak możliwości rozwoju/ awansu	25	1,6
utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku	16	1,0
konfliktowość/ nieumiejętności współpracy w grupie	13	0,8
inne (m.in. rezygnacja z własnej działalności gospodarczej)	61	3,9

Źródło: opracowanie własne

Przyczyny utraty pracy leżące po stronie pracodawcy dotyczyły przede wszystkim kobiety (ponad połowa uczestniczek badania), mieszkańców miast średniej wielkości (zwłaszcza w przypadku wygaśnięcia/nieprzedłużenia umowy o pracę – 62,2%) oraz osoby z długim stażem pracy (ok. 60%). Z kolei przyczyny leżące po stronie pracownika takie jak zły stan zdrowia, długotrwała choroba dotyczyły głównie mężczyzn (ponad 50%), osób w wieku 50 – 55 lat (43% - 54%) oraz osób z co najmniej 21-letnim stażem pracy (ponad 30%).

Interesujący jest rozkład odpowiedzi respondentów, którzy zrezygnowali z pracy celem poprawienia własnej sytuacji zawodowej i finansowej. Poprawa sytuacji materialnej i tym samym chęć zmiany pracy to przyczyna wypowiedzenia umowy głównie dla osób w wieku 50 – 55 lat (58% - 60%). Natomiast brak możliwości rozwoju zawodowego był przyczyną wypowiedzenia głównie wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (40%).

Rozkład odpowiedzi ze względu na pozostałe zmienne metryczkowe jest analogiczny do rozkładu ogólnego.

Z analizy danych wynika, że osoby w wieku 50+ najczęściej traciły pracę z powodów niezależnych od siebie, leżących po stronie pracodawcy. Kolejne istotne powody to przyczyny osobiste związane ze stanem zdrowia lub trudną sytuacją rodzinną. Zdecydowanie najrzadziej powodowała nimi chęć zmiany pracy z uwagi na rozwój własnej kariery zawodowej lub poprawy sytuacji finansowej oraz utrata pracy wskutek niedopełnienia obowiązków służbowych, brak umiejętności społecznych czy utrata uprawnień do wykonywania zawodu (zob. tabela 32).

Tabela 32. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów według zmiennych metryczkowych

Wyszczególnienie	redukcja etatów/ stanowisk pracy	likwidacja zakładu pracy	Wygaśnięcie umowy o pracę/ nieprzedłużenie umowy o pracę	zwolnienie dyscyplinarne/ naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych	utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku	bardzo długa niezdolność do pracy wskutek choroby	słabe wyniki w pracy/ braku efektywności/ zbyt niski poziom realizacji celów firmy	Konfliktowość/ nieumiejętność współpracy w grupie	trudna sytuacja rodzinna (opieka nad dziećmi/ osobami chorymi itp.)	zbyt niskie zarobki	złe warunki pracy	zły stan zdrowia	brak możliwości rozwoju awansu	chęć zmiany pracy	inne
ogółem	271	377	246	32	16	59	24	13	108	69	55	146	25	48	61
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
pleć															
kobieta	137	173	128	9	9	29	14	10	91	35	20	59	11	24	26
%	50,6	45,9	52,0	28,1	56,3	49,2	58,3	76,9	84,3	50,7	36,4	40,4	44,0	50,0	42,6
mężczyzna	134	204	118	23	7	30	10	3	17	34	35	87	14	24	35
%	49,4	54,1	48,0	71,9	43,8	50,8	41,7	23,1	15,7	49,3	63,6	59,6	56,0	50,0	57,4
wiek															
50 - 55 lat	124	157	121	13	6	32	16	10	63	40	31	63	10	29	32
%	48,8	41,6	49,2	40,6	37,5	54,2	66,7	76,9	58,3	58,0	56,4	43,2	40,0	60,4	52,5
56 - 60 lat	101	143	77	11	8	20	5	1	37	23	13	51	14	12	16
%	37,3	37,9	31,3	34,4	50,0	33,9	20,8	7,7	34,3	33,3	23,6	34,9	56,0	25,0	26,2
pow. 60 lat	46	77	48	8	2	7	3	2	8	6	11	32	1	7	13
%	17,0	20,4	19,5	25,0	12,5	11,9	12,5	15,4	7,4	8,7	20,0	21,9	4,0	14,6	21,3
miejsce zamieszkania															
duże miasto pow. 100 tys. mieszkańców	103	125	58	11	4	6	9	2	10	31	17	34	13	20	8
%	38,0	33,2	23,6	34,4	25,0	10,2	37,5	15,4	9,3	44,9	30,9	23,3	52,0	41,7	13,1
średnie miasto 20 - 100 tys. mieszkańców	130	175	153	16	10	39	8	5	84	28	34	91	8	24	40
%	48,0	46,4	62,2	50,0	62,5	66,1	33,3	38,5	77,8	40,6	61,8	62,3	32,0	50,0	65,6
małe miasto poniżej 20 tys. mieszkańców	9	23	16	3	0	2	6	2	10	3	1	6	1	2	9
%	3,3	6,1	6,5	9,4	0,0	3,4	25,0	15,4	9,3	4,3	1,8	4,1	4,0	4,2	14,8
wieś	29	54	19	2	2	12	1	4	4	7	3	15	3	2	4
%	10,7	14,3	7,7	6,3	12,5	20,3	4,2	30,8	3,7	10,1	5,5	10,3	12,0	4,2	6,6
poziom wykształcenia															
wyższe	20	35	12	2	0	5	3	1	9	5	1	10	3	5	7
%	7,4	9,3	4,9	6,3	0,0	8,5	12,5	7,7	8,3	7,2	1,8	6,8	12,0	10,4	11,5
policealne i średnie zawodowe	43	65	47	3	2	9	7	2	12	17	12	20	5	10	5
%	15,9	17,2	19,1	9,4	12,5	15,3	29,2	15,4	11,1	24,6	21,8	13,7	20,0	20,8	8,2
średnie ogólnokształcące	46	89	53	5	4	8	4	4	20	15	16	30	6	19	12
%	17,0	23,6	21,5	15,6	25,0	13,6	16,7	30,8	18,5	21,7	29,1	20,5	24,0	39,6	19,7
zasadnicze zawodowe	139	146	105	14	8	30	6	4	43	26	19	74	10	14	26
%	51,3	38,7	42,7	43,8	50,0	50,8	25,0	30,8	39,8	37,7	34,5	50,7	40,0	29,2	42,6
gimnazjalne i poniżej	23	42	29	8	2	7	4	2	24	6	7	12	1	0	11
%	8,5	11,1	11,8	25,0	12,5	11,9	16,7	15,4	22,2	8,7	12,7	8,2	4,0	0,0	18,0
staż pracy															
do 1 roku	0	2	4	1	0	2	0	0	10	0	0	1	0	0	0

Wyszczególnienie	redukcja etatów/ stanowisk pracy	likwidacja zakładu pracy	Wygaśnięcie umowy o pracę/ nieprzedłużenie umowy o pracę	zwolnienie dyscyplinarne/ naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych	utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku	bardzo długa niezdolność do pracy wskutek choroby	słabe wyniki w pracy/ braku efektywności/ zbyt niski poziom realizacji celów firmy	Konfliktowość/ nieumiejętność współpracy w grupie	trudna sytuacja rodzinna (opieka nad dziećmi/ osobami chorymi itp.)	zbyt niskie zarobki	złe warunki pracy	zły stan zdrowia	brak możliwości rozwoju/ awansu	chęć zmiany pracy	Inne
%	0,0	0,5	1,6	3,1	0,0	3,4	0,0	0,0	9,3	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
1 - 5 lat	8	3	8	1	1	2	0	1	14	2	4	2	3	2	4
%	3,0	0,8	3,3	3,1	6,3	3,4	0,0	7,7	13,0	2,9	7,3	1,4	12,0	4,2	6,6
6 - 10 lat	24	22	19	1	4	7	3	5	19	11	6	15	0	9	6
%	8,9	5,8	7,7	3,1	25,0	11,9	12,5	38,5	17,6	15,9	10,9	10,3	0,0	18,8	9,8
11 - 20 lat	75	96	77	8	3	13	7	3	32	17	15	42	5	14	19
%	27,7	25,5	31,3	25,0	18,8	22,0	29,2	23,1	29,6	24,6	27,3	28,8	20,0	29,2	31,1
21 - 30 lat	84	140	78	9	6	16	10	1	18	23	18	51	9	16	14
%	31,0	37,1	31,7	28,1	37,5	27,1	41,7	7,7	16,7	33,3	32,7	34,9	36,0	33,3	23,0
pow. 30 lat	80	113	59	12	2	19	4	3	7	14	12	34	7	7	15
%	29,5	30,0	24,0	37,5	12,5	32,2	16,7	23,1	6,5	20,3	21,8	23,3	28,0	14,6	24,6
bez stażu	0	1	1	0	0	0	0	0	8	2	0	1	1	0	3
%	0,0	0,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,4	2,9	0,0	0,7	4,0	0,0	4,9
czas pozostawania bez pracy															
do 1 m-ca	12	19	18	1	0	3	1	1	4	4	2	13	1	6	7
%	4,4	5,0	7,3	3,1	0,0	5,1	4,2	7,7	3,7	5,8	3,6	8,9	4,0	12,5	11,5
1 - 3 m-ce	27	37	20	3	1	6	3	1	4	15	5	14	3	8	6
%	10,0	9,8	8,1	9,4	6,3	10,2	12,5	7,7	3,7	21,7	9,1	9,6	12,0	16,7	9,8
4 - 6 m-cy	67	74	44	8	4	7	6	1	11	20	19	16	7	10	9
%	24,7	19,6	17,9	25,0	25,0	11,9	25,0	7,7	10,2	29,0	34,5	11,0	28,0	20,8	14,8
7 - 12 m-cy	42	55	46	6	4	8	3	0	14	11	7	24	8	8	1
%	15,5	14,6	18,7	18,8	25,0	13,6	12,5	0,0	13,0	15,9	12,7	16,4	32,0	16,7	1,6
13 - 24 m-ce	27	52	49	2	2	11	1	4	7	5	6	13	2	4	6
%	10,0	13,8	19,9	6,3	12,5	18,6	4,2	30,8	6,5	7,2	10,9	8,9	8,0	8,3	9,8
pow. 24 m-cy	96	140	69	12	5	24	10	6	68	14	16	66	4	12	32
%	35,4	37,1	28,0	37,5	31,3	40,7	41,7	46,2	63,0	20,3	39,1	45,2	16,0	25,0	52,5

Źródło: opracowanie własne

7.3. Osoby w wieku 50+ na rynku pracy w opiniach pracodawców i bezrobotnych z generacji 50+

Postrzeganie osób w wieku 50+ na rynku pracy jest naznaczone wieloma negatywnymi stereotypami, które z jednej strony utrudniają aktywność zawodową tych osób, a z drugiej wzbudzają do nich nieufność ze strony pracodawców. Sytuacja, w jakiej znaleźli się bezrobotni w wieku 50+, tzn. utrata pracy (na ogół nie z własnej winy) i rejestracja w urzędzie pracy, jako osoba bezrobotna nie sprzyja wysokiej samoocenie. Dlatego zbadano z jednej strony opinie odzwierciedlające stosunek przedsiębiorców do „dojrzałych” pracowników, a z drugiej postrzeganie swojej sytuacji społeczno-zawodowej na rynku pracy przez osoby bezrobotne/poszukujące pracy w wieku 50+.

Ocenie respondentów poddano te same czynniki:

- cechy osobowościowe: pracowitość, rzetelność, sumienność, lojalność, uczciwość, wytrwałość wykonywaniu obowiązków pracowniczych i życzliwość,
- umiejętności interpersonalne: komunikatywność/łatwość nawiązywania kontaktów, samodzielność w wykonywaniu pracy, umiejętność pracy w zespole, umiejętność rozwiązywania sytuacji problemowych,
- umiejętności i doświadczenie zawodowe: umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi, kreatywność/innowacyjność, rutyna, wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanej pracy, praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe, zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji, dostosowanie się do zmian technologicznych,
- stan zdrowia psychofizycznego: kondycja psychofizyczna umożliwiającą sprawne wykonywanie czynności zawodowych, absencja w pracy, odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy,
- postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy: dyspozycyjność, elastyczność dotycząca form zatrudnienia, determinacja – motywacja do pracy, praca ceniona jako wartość, identyfikacja z firmą, kompromisowość co do wymagań

7.3.1. Pracownicy w wieku 50+ w opinii przedsiębiorców

Pracodawcy oceniali pracowników z pokolenia 50+ ze względu na ich cechy społeczno-zawodowe. Skala ocen od 1 do 5 została skonstruowana w następujący sposób: 1 – bardzo źle, 2 – źle, 3 – dostatecznie, 4 – dobrze, 5 – bardzo dobrze. Pod uwagę wzięto średnią ocen w poszczególnych kategoriach.

Ocena czynników społeczno-demograficznych ze względu na zmienne metryczkowe jest możliwa jedynie w przypadku zmiennej – lokalizacja firmy. W przypadku pozostałych zmiennych, tzn. wielkości firmy i rodzaju działalności gospodarczej nie można dokonać wnioskowania statystycznego, ponieważ grupy respondentów w poszczególnych kategoriach zmiennych metryczkowych są zbyt mało liczne, a ich rozkład jest nierównomierny. Z tego względu wnioskowanie jest nieistotne statystycznie.

Cechy osobowości – ocena 4,1

Poszczególne cechy osobowości zostały ocenione następująco:

- pracowitość – 4,1

W zależności od siedziby firmy ocena wahała się od 3,3 w podregionie gliwickim do 4,7 w podregionie częstochowskim (różnica między skrajnymi ocenami wynosi 1,4 pkt).

- lojalność – 4,2

Tę cechę najniżej ocenili pracodawcy z podregionu gliwickiego – 3,4, a najwyżej z podregionu częstochowskiego – 4,8 (różnica – 1,4 pkt).

- wytrwałość – 4,1

Ten aspekt osobowości został oceniony najwyżej przez respondentów z podregionu częstochowskiego – 4,7, a najniżej z podregionu gliwickiego – 3,3 (różnica 1,4 pkt).

- rzetelność – 3,9

Rzetelność u pięćdziesięciolatków najwyżej ocenili przedsiębiorcy zlokalizowani w podregionie częstochowskim – 4,8, a najniżej – w podregionie gliwickim i katowickim – 3,3 (różnica 1,5 pkt).

- życzliwość – 4,1

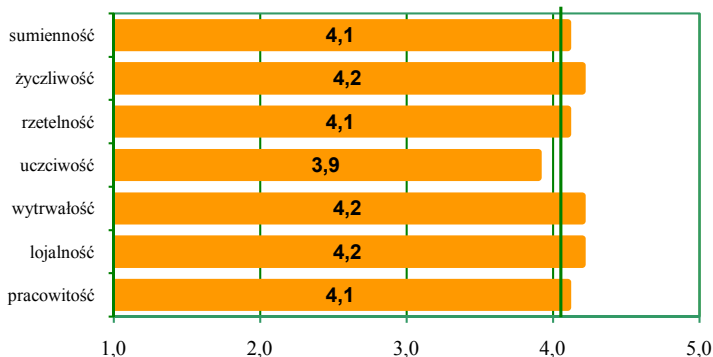
Życzliwość u osób w wieku 50+ została oceniona najniżej przez pracodawców z podregionu gliwickiego – 3,2, a najwyżej z podregionu częstochowskiego – 4,8 (różnica – 1,6).

- sumienność – 4,2

Oceny pracodawców ze względu na siedzibę firmy wahały się od 3,3 w podregionie gliwickim do 4,8 w podregionie częstochowskim (różnica 1,5 pkt).

Z odpowiedzi respondentów wynika, że uważają osoby w wieku 50+ za lojalne, wytrwałe i życzliwe ocenając właśnie te cechy ich osobowości najwyżej. Nieco wątpliwości mają jedynie w stosunku do ich uczciwości i dlatego tę cechę oceniają poniżej średniej. Na wyniki średniej oceny poszczególnych cech osobowości niewątpliwie miały wpływ oceny przedsiębiorców z podregionu gliwickiego, którzy ocenili wszystkie cechy osobowości pięćdziesięciolatków znacznie poniżej średnie w przeciwieństwie do przedsiębiorców z podregionu częstochowskiego (zob. wykres 16).

Wykres 16. Ocena cech osobowości osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)



Źródło: opracowanie własne

Umiejętności interpersonalne – ocena 4,1

Umiejętności interpersonalne respondenci ocenili następująco:

- komunikatywność/nawiązywanie kontaktów – 4,1

W zależności od siedziby firmy ocena wahała się od 3,4 w podregionie gliwickim do 4,6 w podregionie częstochowskim (różnica między skrajnymi ocenami wynosi 1,2 pkt).

- umiejętność pracy indywidualnej – 4,2

Najniżej tę kompetencję ocenili pracodawcy z podregionu gliwickiego – 3,5, a najwyżej z podregionu częstochowskiego – 4,6 (różnica – 1,1 pkt).

- umiejętność pracy w zespole – 4,0

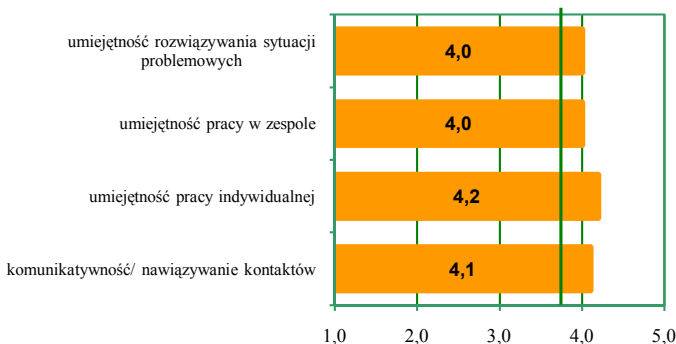
Przedsiębiorcy z podregionu częstochowskiego ocenili tę umiejętność najwyżej – 4,6, a z podregionu gliwickiego najniżej – 3,4 (różnica 1,2 pkt).

- umiejętność rozwiązywania sytuacji problemowych – 4,0

Za tę umiejętność osoby z pokolenia 50+ otrzymały najwyższą notę od pracodawców z podregionu częstochowskiego – 4,6, a najniższą od pracodawców z podregionu gliwickiego – 3,5 (różnica 1,1 pkt).

W zestawie umiejętności interpersonalnych, umiejętność pracy w zespole oraz rozwiązywania trudnych, problemowych sytuacji zostały ocenione nieco poniżej średniej, w przeciwieństwie do umiejętności pracy indywidualnej, która została oceniona powyżej średniej (zob. wykres 17).

Wykres 17. Ocena umiejętności interpersonalnych osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)



Źródło: opracowanie własne

Umiejętności i doświadczenie zawodowe – ocena 4,0

Poszczególne aspekty umiejętności i doświadczenia zawodowego pięćdziesięciolatków zostały ocenione następująco:

- umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi – 4,0

W zależności od siedziby firmy rozpiętość ocen zawierała się między 3,4 w podregionie gliwickim do 4,5 w podregionie częstochowskim (różnica - 1,1 pkt).

- kreatywność/innowacyjność – 3,8

Ten czynnik najniżej ocenili respondenci zlokalizowani w podregionie – 3,0, a w podregionie częstochowskim najwyżej – 4,4 (różnica – 1,4 pkt).

- rutyna – 4,1

Średnia ocena tego czynnika związanego bezpośrednio z posiadanym doświadczeniem zawodowym wahała się od 3,3 w podregionie gliwickim do 4,8 w podregionie częstochowskim (różnica 1,5 pkt).

- wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków – 4,1

Za tę umiejętność osoby z pokolenia 50+ otrzymały najwyższą notę od pracodawców z podregionu częstochowskiego – 4,8, a najniższą – od pracodawców z podregionu gliwickiego– 3,3 (różnica 1,5 pkt).

- praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe – 4,2

Rozpiętość ocen zawierała się między 3,4 w podregionie gliwickim do 4,8 w podregionie częstochowskim (różnica - 1,4 pkt).

- zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji – 3,7

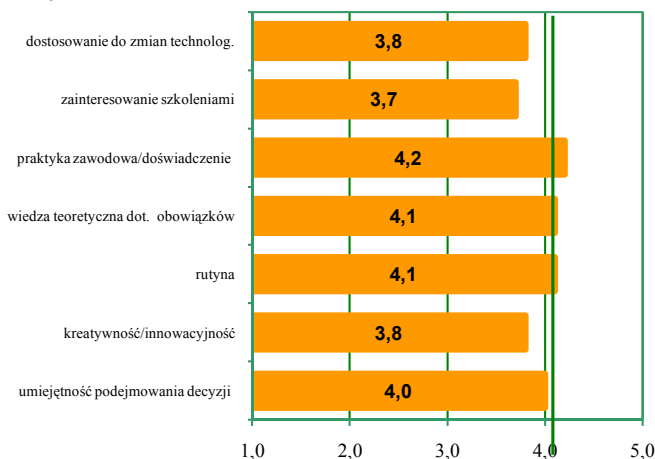
Ten aspekt najwyżej ocenili respondenci z podregionu częstochowskiego – 4,4 a z podregionu gliwickiego najniżej – 3,1. (różnica – 1,3 pkt).

- dostosowanie do zmian technologicznych – 3,8

Przedsiębiorcy z podregionu częstochowskiego ocenili ten czynnik najwyżej – 4,3 a z podregionu gliwickiego najniżej – 3,0 (różnica 1,3 pkt).

W pakiecie ocenianych umiejętności i doświadczenia zawodowe osób w wieku 50+ przedsiębiorcy za najmniej korzystne uznali kreatywność/innowacyjność, zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji i dostosowanie do zmian technologicznych natomiast wysoko ocenili praktykę i doświadczenie zawodowe „dojrzałych” pracowników (zob. wykres 18).

Wykres 18. Ocena umiejętności i doświadczenia zawodowego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)



Źródło: opracowanie własne

Stan zdrowia psychofizycznego – ocena 3,9

Czynniki dotyczące stanu zdrowia psychofizycznego zostały ocenione następująco:

- kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych – 3,9

Przedsiębiorcy z podregionu częstochowskiego ocenili ten czynnik na 4,6 a z podregionu gliwickiego na 3,1 (różnica 1,5 pkt).

- absencja w pracy – 3,9

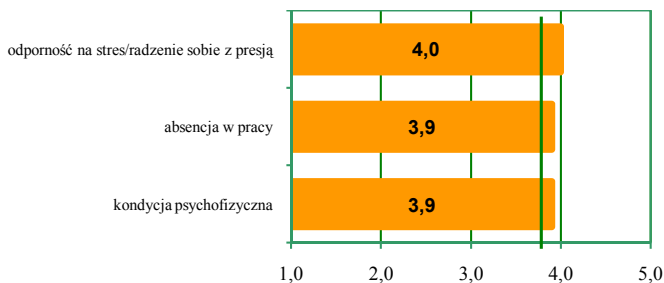
Pracodawcy z podregionu gliwickiego ocenili ten element najniżej – 3,1, a z podregionu częstochowskiego najwyżej – 4,5 (różnica – 1,4 pkt).

- odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy – 4,0

Rozpiętość ocen wahała się od 3,2 w podregionie gliwickim do 4,6 w podregionie częstochowskim. (różnica - 1,4 pkt).

Przedsiębiorcy nie najlepiej oceniają stan zdrowia psychofizycznego osób z pokolenia 50+, zwłaszcza kondycję psychofizyczną i związaną z nią absencję w pracy. Najlepiej w ich oczach w tym kontekście wypada odporność na stres i radzenie sobie z presją w miejscu pracy (zob. wykres 19).

Wykres 19. Ocena stanu zdrowia psychofizycznego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)



Źródło: opracowanie własne

Postrzeganie pracy, organizacja i motywacja do pracy – ocena 4,1

Poszczególne czynniki dotyczące postrzegania pracy u pięćdziesięciolatek oceniono następująco:

- dyspozycyjność – 4,2

Ten aspekt najniżej oceniono w podregionie gliwickim – 3,4 a najwyżej w podregionie częstochowskim 4,8 (różnica - 1,4 pkt).

- elastyczność dotycząca form zatrudnienia – 3,8

Respondenci zlokalizowani w podregionie gliwickim ocenili ten element najniżej – 3,4, a w podregionie częstochowskim najwyżej – 4,5 (różnica – 1,1 pkt).

- determinacja do pracy – 4,1

Determinacja do pracy została oceniona najniżej przez pracodawców z podregionu gliwickiego – 3,3, a z podregionu częstochowskiego najwyżej – 4,7 (różnica 1,4 pkt).

- praca ceniona jako wartość – 4,1

Wśród przedsiębiorców z podregionu gliwickiego ocena wyniosła 3,4, a z podregionu częstochowskiego 4,7 (różnica 1,3kt).

- identyfikacja z firmą – 4,1

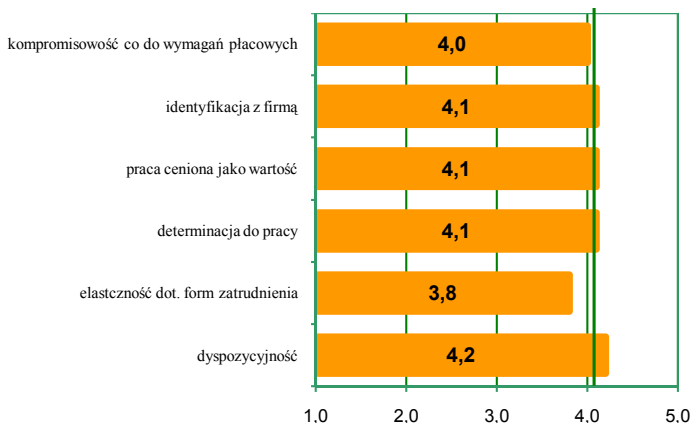
Rozpiętość ocen w tym aspekcie zawierała się między 3,4 w podregionie gliwickim a 4,8 w podregionie częstochowskim (różnica - 1,4 pkt).

- kompromisowość co do wymagań płacowych – 4,0

Przedsiębiorcy z podregionu gliwickiego ocenili ten czynnik najniżej – 3,2 a najwyżej z podregionu częstochowskiego – 4,5 (różnica 1,3).

W sposobie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy osób w wieku 50+ przedsiębiorcy za najmniej korzystną uznali elastyczność dotyczącą form zatrudnienia. Pozostałe aspekty oceniali bardziej pozytywnie (zob. wykres 20).

Wykres 20. Ocena sposobu postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)



Źródło: opracowanie własne

Wszyscy przedsiębiorcy ocenili pozytywnie osoby z generacji 50+ w każdym aspekcie ich życia zawodowego odnosząc się do ich osobowości, kompetencji społecznych, umiejętności i doświadczenia zawodowego, stanu zdrowia psychofizycznego oraz organizacji i motywacji do pracy.

Odpowiedzi pracodawców są o tyle interesujące, że jedynie co trzeci z nich doświadcza na co dzień pracy z osobami w wieku 50+ i może w codziennej praktyce sprawdzić czy i na ile stereotypy na ich temat są prawdziwe (36,3%).

Z deklaracji respondentów wynika jednoznacznie, że przedsiębiorcy nie ulegają lub ulegają w niewielkim stopniu negatywnym stereotypom dotyczącym pracowników w wieku 50+. Ale biorąc pod uwagę odpowiedzi pracodawców ze względu na zmienną – lokalizacja firmy (rozkład według pozostałych zmiennych jest nieistotny statystycznie) można zauważyć sporą rozbieżność ocen wśród przedsiębiorców z podregionu częstochowskiego i gliwickiego w każdym aspekcie charakterystyki pracowników w wieku 50+. Te różnice można tłumaczyć m.in. niekorzystnym doświadczeniem przedsiębiorców z podregionu gliwickiego odnośnie współpracy z „dojrzałymi” pracownikami lub większą akceptacją negatywnych stereotypów zwłaszcza, że tylko co trzeci z nich aktualnie zatrudnia pięćdziesięciolatków w swojej firmie, w przeciwieństwie do pracodawców z podregionu częstochowskiego, z których pięćdziesięciolatków zatrudnia co drugi.

7.3.2. Pracownicy w wieku 50+ w percepcji bezrobotnych z generacji 50+

Respondenci, osoby bezrobotne w wieku 50+, podobnie jak pracodawcy oceniali pracowników ze swojego pokolenia, przy czym formułowali swoje opinie w opozycji do innych, młodszych pracowników. Ten sposób oceny był podyktowany dążeniem do zebrania najbardziej trafnych opinii – łatwiej jest oceniać siebie w porównaniu do innych niż obiektywnie odnieść się do swoich zalet i wad. Skala ocen, do której odnosili się respondenci została skonstruowana w następujący sposób: zgadzam się, trudno powiedzieć, nie zgadzam się (zob. tabela 33).

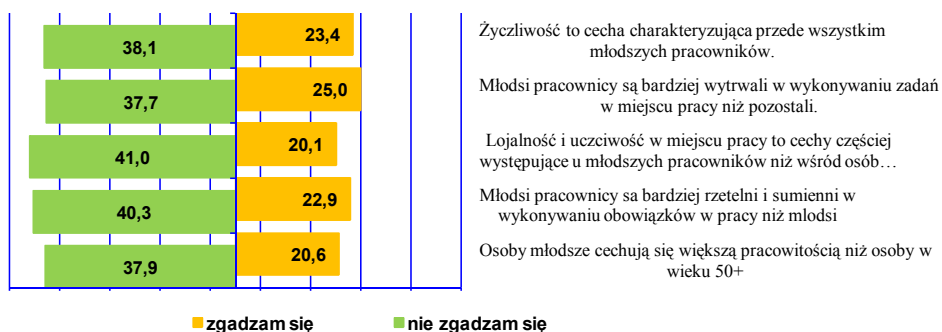
Cechy osobowości

Średnio 39% uczestników badania uważa, że osoby starsze w wieku 50+ posiadają w większym stopniu wymienione poniżej cechy niż osoby młodsze. Co czwarty z badanych uważa, że to osoby młodsze są posiadaczami tych cech zdecydowanie częściej (22,4%), a 38,6% nie ma na ten temat własnej opinii (zob. tabela 33).

Największe różnice między prezentowanymi opiniami dotyczą lojalności i uczciwości w miejscu pracy – w tym wypadku różnica na korzyść osób starszych wynosi 20,9 pkt proc. oraz rzetelności i sumienności w wykonywaniu zadań w miejscu pracy – 17,4 pkt proc. Najmniejsza różnica dotyczy wytrwałości w wykonywaniu obowiązków służbowych – 12,7 pkt proc.

Z odpowiedzi respondentów wynika zatem, że postrzegają siebie przede wszystkim jako lojalnych, uczciwych rzetelnych i sumiennych pracowników. Natomiast w odniesieniu do wytrwałości w wykonywaniu obowiązków służbowych nie widzą aż tak znacznej różnicy między pracownikami starszymi i młodszymi (zob. wykres 21).

Wykres 21. Cechy osobowości pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

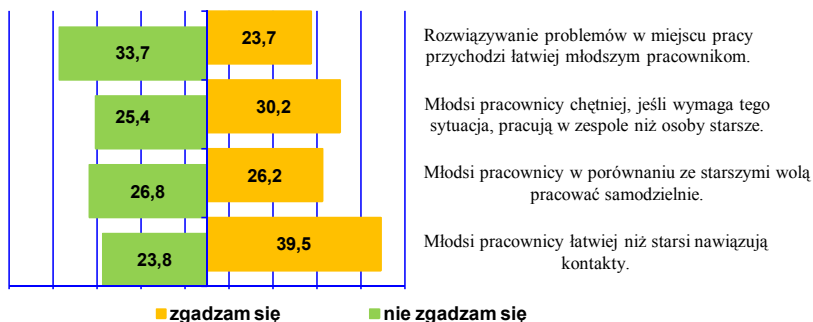
Umiejętności interpersonalne

Średnio dla co czwartego respondenta to osoby z generacji 50+ posiadają w większym stopniu wymienione poniżej umiejętności interpersonalne niż osoby młodsze (27,4%). Przeciwnego zdania jest natomiast co trzeci z nich (29,9%). Pozostali nie mają na ten temat wyrobionej opinii (42,6%) (zob. tabela 33).

Zdecydowana większość respondentów przychyliła się do stanowiska, że to starsi pracownicy lepiej radzą sobie z rozwiązywaniem problemów w miejscu pracy (różnica 10 pkt proc. na korzyść osób w wieku 50+). Natomiast w przypadku łatwości w nawiązywaniu kontaktów młodzi pracownicy są lepiej oceniani (różnica 15,7 pkt proc. na korzyść młodszych pracowników) podobnie jak w przypadku pracy zespołowej (różnica 4,8 pkt proc.). Jedynie w przypadku wykonywania pracy samodzielnie respondenci nie widzą zasadniczych różnic między pracownikami obu generacji (różnica 0,6 pkt proc.).

Z odpowiedzi respondentów wynika, że umiejętność rozwiązywania problemów jest ich zdecydowanym atutem, a komunikatywność i umiejętność pracy w zespole przychodzi im z nieco większym trudem niż młodszemu pracownikom (zob. wykres 22).

Wykres 22. Umiejętności interpersonalne pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

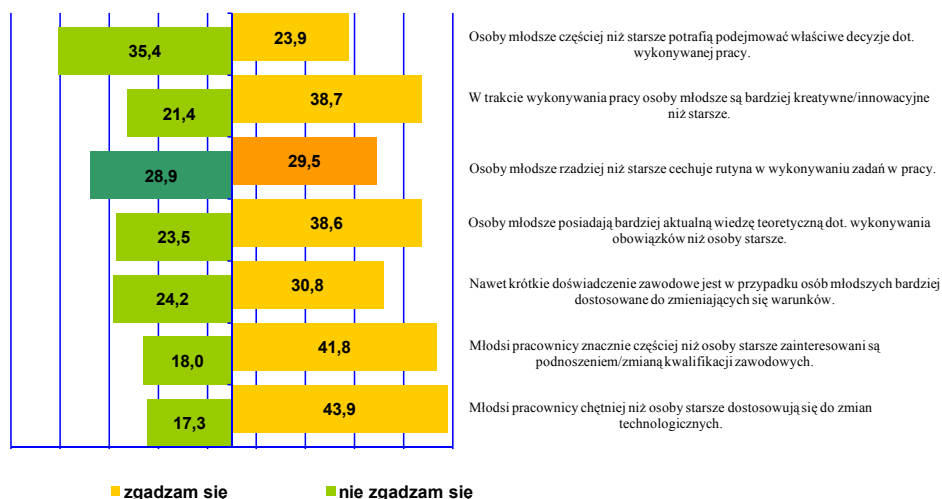
Umiejętności i doświadczenie zawodowe

Średnio, co czwarty respondent uważa, że wymienione poniżej umiejętności i doświadczenie zawodowe w większym stopniu cechują osoby młodsze niż starsze (24,1%). Co trzeci ma na ten temat odmienne zdanie (35,3%), a pozostali nie mają żadnej opinii (40,6%) (zob. tabela 33).

Respondenci uważają, że podstawową zaletą starszych pracowników jest umiejętność podejmowania właściwych decyzji w odniesieniu do wykonywanych zadań zawodowych, co wynika m.in. z ich doświadczenia (różnica na korzyść osób starszych – 11,5 pkt proc.). Tym samym właśnie praktyka zawodowa – rutyna powinna być traktowana jako ich atut a nie wada. I tak też podchodzą do niej uczestnicy badania (niewielka różnica na korzyść osób młodszych – 0,6 pkt proc.). Zdecydowanie gorzej oceniają własną generację pod względem kreatywności/innowacyjności (różnica na korzyść młodszych pracowników – 17,3 pkt proc.), aktualności posiadanej wiedzy teoretycznej (15,1 pkt proc.), dostosowania do wymagań rynku pracy (6,6 pkt proc.), a zwłaszcza zainteresowania podnoszeniem/zmianą kwalifikacji zawodowych (23,8 pkt proc.) i dostosowaniem się do zmian technologicznych (26,6 pkt proc.).

Z odpowiedzi respondentów wyłania się obraz pracownika w wieku 50+, który z racji posiadanego doświadczenia zawodowego potrafi podejmować właściwe decyzje dotyczące zadań zawodowych, w czym pomagają mu posiadane kompetencje. Jest to pracownik, który swoją fachowość opiera na praktycznej znajomości niuansów wykonywanej pracy i dlatego wiedzę woli zdobywać w praktyce. Jednocześnie rutynowe podchodzenie do obowiązków służbowych przeszkadza mu w ich kreatywnej realizacji. Słabszą stroną „dojrzałych” pracowników jest w opinii pięćdziesięciolatków trudniejsze dostosowywanie się do zmian technologicznych i gotowość do podnoszenia/zmiany kwalifikacji zawodowych (zob. wykres 23).

Wykres 23. Umiejętności i doświadczenie zawodowe pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

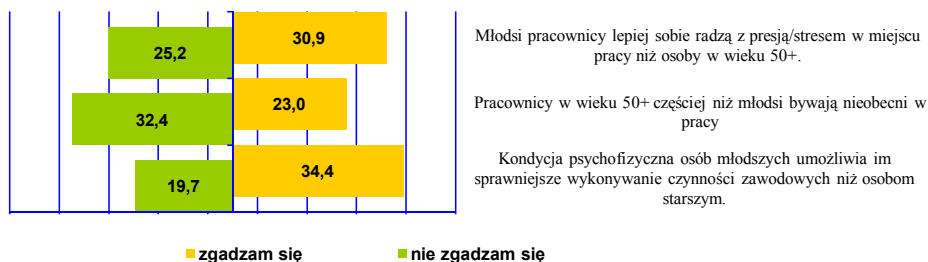
Stan zdrowia psychofizycznego

Średnio, co czwarty respondent uważa, że wymienione poniżej czynniki dotyczące stanu psychofizycznego w mniejszym stopniu cechują osoby starsze niż młodsze (25,8%). Co trzeci ma na ten temat odmienne zdanie (29,4%), a pozostali nie mają żadnej opinii (44,8%) (zob. tabela 33).

Według respondentów absencja w pracy w większym stopniu dotyka młodszych pracowników niż starszych (różnica na korzyść starszych pracowników – 9,4 pkt proc.). Pozostałe czynniki zdrowotne jak kondycja psychofizyczna pozwalająca na sprawniejsze wykonywanie obowiązków oraz lepsze radzenie sobie z presją i stresem oceniają zdecydowanie na korzyść osób młodszych (odpowiednio 14,7 pkt proc.; 5,7 pkt proc.).

Zdaniem uczestników badania zaletą starszych pracowników jest nieduża absencja w pracy w porównaniu do młodszych. Natomiast gorsza kondycja psychofizyczna może powodować mniej sprawne wykonywanie obowiązków i gorsze radzenie sobie z presją/stresem w miejscu pracy (zob. wykres 24).

Wykres 24. Stan zdrowia psychofizycznego pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

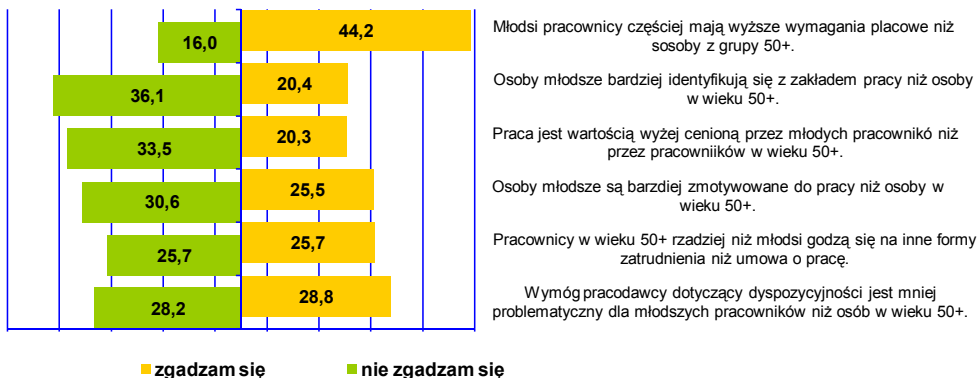
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy

Średnio niemal ten sam odsetek respondentów uważa, że stosunek do pracy według wymienionych poniżej czynników cechuje w większym stopniu osoby starsze co i osoby młodsze. Pozostali nie mają na ten temat żadnej opinii (44,2%) (zob. tabela 33).

Zdaniem respondentów wiek nie różnicuje pracowników pod względem ich dyspozycyjności (różnica na korzyść osób młodszych – 0,6 pkt proc.) i elastyczności dotyczącej form zatrudnienia (brak różnicy). Inaczej jest z motywacją do pracy, ponieważ w tym wypadku to osoby starsze wykazują się większą determinacją (różnica na korzyść osób starszych – 5,1 pkt proc.), gdyż praca jest dla nich wysoko cenioną wartością (różnica na korzyść osób starszych – 13,2 pkt proc.). Osoby starsze chcą pracować i w związku z tym częściej mają niższe wymagania płacowe od młodszych (różnica na korzyść osób starszych – 28,2 pkt proc.). Podsumowując „dojrzałych” pracownicy bardziej identyfikują się z zakładem pracy niż młodzi (różnica na korzyść osób starszych – 15,7 pkt proc.).

W opiniach respondentów pracownik w wieku 50+ to osoba mocno zmotywowana do pracy, a jej determinacja wynika z postrzegania pracy jako wartości. Dzięki temu łatwo identyfikuje się z firmą starając się spełnić wymagania pracodawcy. Jest dyspozycyjny, nie ma wysokich wymagań płacowych, a jedyne na czym mu zależy to możliwość wykonywania pracy w stabilnych warunkach zatrudnienia (zob. wykres 25).

Wykres 25. Postrzeganie pracy, organizacja i motywacja do pracy pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

Tabela 33. Opinie bezrobotnych z pokolenia 50+ na temat pracowników w wieku 50+

Wyszczególnienie	Odpowiedzi respondentów					
	zgadzam się	% wśród ogółu respondentów	trudno powiedzieć	% wśród ogółu respondentów	nie zgadzam się	% wśród ogółu respondentów
Ogółem	1 550 = 100,0%					
Cechy osobowości						
średnia wśród ogółu respondentów w %	22,4%		38,6%		39,0%	
Osoby młodsze cechują się większą pracowitością niż osoby w wieku 50+.	320	20,6	642	41,4	588	37,9
Młodzi pracownicy są bardziej rzetelni i sumienni w wykonywaniu swoich obowiązków w pracy niż starsi.	355	22,9	571	36,8	624	40,3
Łojalność i uczciwość w miejscu pracy to cechy częściej występujące u młodszych pracowników niż wśród osób generacji 50+.	311	20,1	604	39,0	635	41,0
Młodzi pracownicy są bardziej wytrwali w wykonywaniu zadań w miejscu pracy niż pozostali.	387	25,0	579	37,4	584	37,7
Życzliwość to cecha charakteryzująca przede wszystkim młodszych pracowników.	362	23,4	598	38,6	590	38,1
Umiejętności interpersonalne						
średnia wśród ogółu respondentów w %	29,9%		42,6%		27,4%	
Młodzi pracownicy łatwiej niż starsi nawiązują kontakty (porozumiewają się) z innymi w miejscu pracy.	612	39,5	569	36,7	369	23,8
Młodzi pracownicy w porównaniu ze starszymi wolą pracować samodzielnie.	406	26,2	728	47,0	416	26,8
Młodzi pracownicy chętniej – jeśli wymaga tego sytuacja – pracują w zespole niż osoby starsze.	468	30,2	688	44,4	394	25,4
Rozwiązywanie problemów w miejscu pracy przychodzi łatwiej młodszym pracownikom.	368	23,7	659	42,5	523	33,7

Wyszczególnienie	Odpowiedzi respondentów					
	zgadzam się	% wśród ogółu respondentów	trudno powiedzieć	% wśród ogółu respondentów	nie zgadzam się	% wśród ogółu respondentów
Umiejętności i doświadczenie zawodowe						
średnia wśród ogółu respondentów w %	35,3%		40,6%		24,1%	
Osoby młodsze częściej niż starsze potrafią podejmować właściwe decyzje dotyczące wykonywanej pracy.	371	23,9	630	40,6	549	35,4
W trakcie wykonywania pracy osoby młodsze są bardziej kreatywne/ innowacyjne niż starsze.	600	38,7	618	39,9	332	21,4
Osoby młodsze rzadziej niż starsze cechuje rutyna w wykonywaniu zadań w pracy.	458	29,5	644	41,5	448	28,9
Osoby młodsze posiadają bardziej aktualną wiedzę teoretyczną dotyczącą wykonywanych obowiązków niż osoby starsze.	598	38,6	587	37,9	365	23,5
Nawet krótkie doświadczenie zawodowe (praktyka) jest w przypadku osób młodszych bardziej dostosowane do zmieniających się warunków na rynku pracy niż w przypadku doświadczenia osób starszych.	478	30,8	697	45,0	375	24,2
Młodszy pracownicy znacznie częściej niż osoby starsze zainteresowane są podnoszeniem/ zmianą kwalifikacji zawodowych.	648	41,8	623	40,2	279	18,0
Młodszy pracownicy chętniej niż starsi dostosowują się do zmian technologicznych.	680	43,9	602	38,8	268	17,3
Stan zdrowia psychicznego						
średnia wśród ogółu respondentów w %	29,4%		44,8%		25,8%	
Kondycja psychiczna osób młodszych umożliwia im sprawniejsze wykonywanie czynności zawodowych niż osobom starszym.	533	34,4	712	45,9	305	19,7
Pracownicy w wieku 50+ częściej niż młodszy bywają nieobecni w pracy	356	23,0	692	44,6	502	32,4
Młodszy pracownicy lepiej sobie radzą z presją/ stresem w miejscu pracy niż osoby z grupy 50+.	479	30,9	680	43,9	391	25,2
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy						
średnia wśród ogółu respondentów w %	27,5%		44,2%		28,4%	
Wymóg pracodawcy dotyczący dyspozycyjności jest mniej problematyczny dla młodszych pracowników niż osób w wieku 50+.	447	28,8	666	43,0	437	28,2
Pracownicy w wieku 50+ rzadziej niż młodszy godzą się na inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę.	398	25,7	754	48,6	398	25,7
Osoby młodsze są bardziej zmotywowane i zdeteminowane do pracy niż osoby w wieku 50+.	395	25,5	681	43,9	474	30,6
Praca jest wartością wyżej cenioną przez młodych pracowników niż przez pracowników w wieku 50+.	316	20,4	674	43,5	560	36,1
Osoby młodsze bardziej identyfikują się z zakładem pracy niż osoby po 50 roku życia.	314	20,3	716	46,2	520	33,5
Młodszy pracownicy częściej mają wyższe wymagania płacowe niż osoby z grupy 50+.	685	44,2	617	39,8	248	16,0

Źródło: opracowanie własne

Z analizy odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe wynika, że płeć, staż pracy i czas pozostawiania bez pracy to zmienne najbardziej różnicujące opinie uczestników badania, a pozostałe zmienne metryczkowe nie wpływają w sposób istotny na ich odpowiedzi (m.in. ze względu na zbyt małą liczebność w próbie):

- **cechy osobowości**

Płeć różnicuje opinie respondentów dotyczące cech osobowości pracowników młodych i „dojrzałych”. U kobiet widoczna jest tendencja do niższej samooceny wszystkich badanych wymiarów cech osobowości przydatnych w pracy zawodowej w przeciwieństwie do mężczyzn. Ponad połowa z nich uważa, że osoby w wieku 50+ są mniej pracowite, rzetelne, sumienne, lojalne i uczciwe w miejscu pracy niż osoby młodsze. Ich zdaniem dojrzały pracownicy są również mniej wytrwali w wykonywaniu obowiązków zawodowych, a nawet mniej życzliwi w stosunku do współpracowników w porównaniu do osób młodszych.

Natomiast staż pracy ma pozytywny wpływ na ocenę tych cech – im dłuższy staż pracy tym wyższa samoocena.

Czas pozostawiania bez pracy nie powoduje u osób w wieku 50+ niskiej oceny cech osobowości – im dłuższy okres bycia bezrobotnym tym większe poczucie własnej wartości. Możliwe, że pięćdziesięciolatkowie w ten sposób rekompensują sobie niepowodzenia na rynku pracy – nie znajdują pracy, ponieważ pracodawcy nie doceniają ich zalet.

- **umiejętności interpersonalne**

Ocena umiejętności interpersonalnych ze względu na płeć nie jest tak jednoznaczna. Kobiety rzadziej niż mężczyźni uważają, że osobom młodszym łatwiej przychodzi nawiązywanie kontaktów i tym samym chętniej pracują w zespole. Natomiast częściej nie zgadzają się z opiniami, iż młodszy pracownicy wolą pracować samodzielnie i łatwiej rozwiązują problemy w miejscu pracy.

- **umiejętności i doświadczenia zawodowe**

Płeć różnicuje ocenę umiejętności i doświadczenia zawodowego. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni uważają, że osoby młodsze rzadziej cechuje rutyna w trakcie realizacji zadań zawodowych, a wykonywane przez nich zadania zawodowe oparte są na bardziej aktualnej wiedzy teoretycznej. Ich zdaniem osoby młodsze również chętniej dostosowują się do zmian technologicznych. Natomiast mężczyźni częściej nie zgadzają się z tymi poglądami, ale ich opinie są niespójne. Z jednej strony uważają, że krótka praktyka zawodowa w przypadku osób młodszych nie pomaga w lepszym dopasowaniu się do wymagań obecnego rynku pracy, a z drugiej twierdzą, że starsi pracownicy chętniej dostosowują się do zmian technologicznych chociaż nie są zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Wśród kobiet panuje natomiast zdecydowana opinia, że to właśnie „dojrzały” pracownicy chcą podnosić/zmieniać swoje kwalifikacje zawodowe.

- **stan zdrowia psychofizycznego**

Zmienne metryczkowe nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów odnośnie stanu zdrowia psychofizycznego.

- **postrzeganie pracy, organizację i motywacja do pracy**

Postrzeganie pracy, organizację i motywację do pracy u pracowników z generacji 50+ i młodszych kobiety i mężczyźni oceniają nieco inaczej. Kobiety częściej niż mężczyźni zgadzają się z opinią, że to osoby młodsze są bardziej zmotywowane do pracy, bardziej identyfikują się z zakładem pracy a praca jest dla nich ważną wartością. Z kolei mężczyźni częściej przychylają się do zdania, że pięćdziesięciolatkowie rzadziej godzą się na mało stabilne warunki pracy (np. na umowy cywilnoprawne) i mają niższe wymagania płacowe.

Staż pracy wpływa na zróżnicowane odpowiedzi respondentów dotyczące wymogu dyspozycyjności – im dłuższy staż tym częstsza opinia na temat braku problemów z dyspozycyjnością wśród starszych pracowników (zob. tabela 36).

7.4. Aktywność zawodowa na rynku pracy pracowników w wieku 50+

Aktywność poszukujących pracy na rynku pracy jest jednym z istotniejszych czynników w znalezieniu zatrudnienia. W przypadku osób z pokolenia 50+ jest to spore wyzwanie, ponieważ na ich temat istnieje wiele sprzecznych opinii. Dlatego z jednej strony interesowało nas to, jak przedsiębiorcy postrzegają te osoby w kontekście działalności zawodowej ze względu na:

- stan zdrowia psychofizycznego,
- warunki pracy,
- doksztalcanie/podnoszenie kwalifikacji,
- sposób postrzegania pracy (motywacja i identyfikacja z firmą),
- stosunek pracodawców do pracowników w wieku 50+,

z drugiej, jak osoby bezrobotne/poszukujące pracy postrzegają własną aktywność na rynku pracy ze względu na:

- stan zdrowia psychofizycznego,
- warunki pracy,
- doksztalcanie/podnoszenie kwalifikacji,
- możliwość korzystanie z instytucjonalnego wsparcia,
- stosunek do młodszych pracowników oraz opinię na temat pracodawców,
- sytuację życiową.

7.4.1. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ na rynku pracy w opiniach pracodawców

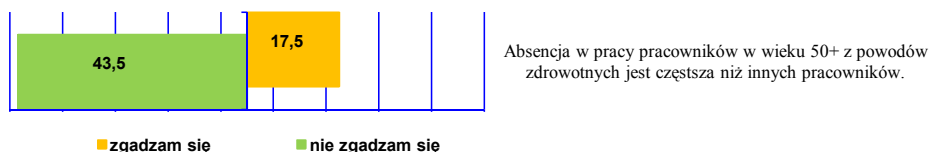
Pracodawcy oceniali opinie na temat pracowników w wieku 50+ porównując ich aktywność zawodową z młodszą kadrą. Zabieg ten jest o tyle uzasadniony, iż wyostreza różnice między stosunkiem pracodawców do osób w wieku 50+ i do osób młodszych. Skala ocen, do której odnosili się respondenci została skonstruowana w następujący sposób: zgadzam się, trudno powiedzieć, nie zgadzam się.

Stan zdrowia psychofizycznego

Średnio 17,5% pracodawców uważa, że absencja w pracy pracowników w wieku 50+ z powodów zdrowotnych jest częstsza niż innych, co drugi nie zgadza się z tą opinią (43,5%), a 38,9% nie ma na ten temat własnego zdania (zob. tabela 34).

Różnica między prezentowanymi przez pracodawców opiniami wynosi 26 pkt proc. na korzyść poglądu mówiącego, że pracownicy w wieku 50+ nie opuszczają pracy z powodu choroby częściej niż inni pracownicy (zob. wykres 26).

Wykres 26. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Stan zdrowia psychofizycznego (dane w %)



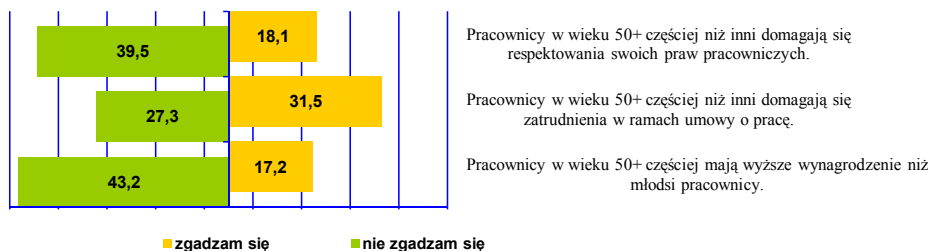
Źródło: opracowanie własne

Warunki pracy

Średnio, co trzeci respondent zgadza się z opiniami, że osoby w wieku 50+ częściej domagają się stabilnych warunków zatrudnienia (36,7%). Przeciwnego zdania jest co piąty uczestnik badania (22,3%), a pozostali nie mają żadnej opinii na ten temat (41%) (zob. tabela 34).

Zdaniem pracodawców osoby w wieku 50+ nie są „droższymi” pracownikami, nie otrzymują częściej wyższego wynagrodzenia niż młodsi (różnica między prezentowanymi opiniami na korzyść tego poglądu wynosi 26 pkt proc.). Są to pracownicy bardziej świadomi swoich praw, ale nie domagają się częściej ich respektowania (różnica między prezentowanymi opiniami na korzyść tej opinii wynosi 21,4 pkt proc.). Natomiast w przypadku poglądu, iż pracownicy w wieku 50+ częściej domagają się zatrudnienia w ramach umowy o pracę respondenci nie widzą zasadniczej różnicy między nimi a młodszą kadrą (różnica wynosi 4,2 pkt proc.) (zob. wykres 27).

Wykres 27. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Warunki pracy (dane w %)



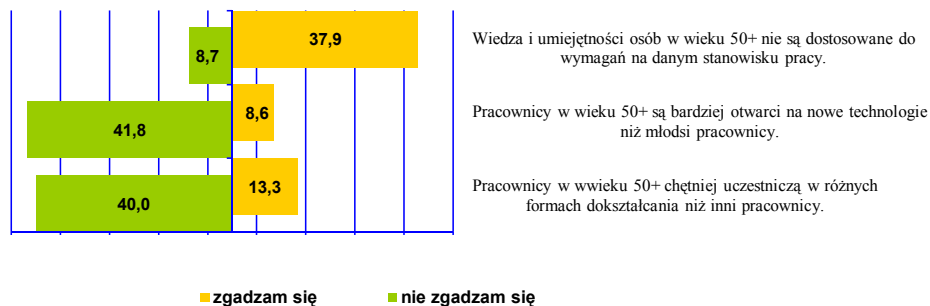
Źródło: opracowanie własne

Dokształcanie się/podnoszenie kwalifikacji

Co trzeci respondent uważa, że wiedza i umiejętności pracowników w wieku 50+ nie są dostosowane do wymagań na konkretnym stanowisku pracy, a co dwunasty jest przeciwnego zdania (odpowiednio: 37,9%; 8,7%). Pozostali nie mają na ten temat żadnej opinii (53,4%). Jeszcze więcej respondentów przychyliła się do opinii, że „dojrzały” pracownicy bardziej niż inni są niechętni nowym technologiom i mniej chętnie dokształcają się (odpowiednio: 41,8%; 40%), a pozostali nie mają zdania na ten temat (ok. 50%) (zob. tabela 34).

W opinii pracodawców pięćdziesięciolatek nie są tak otwarci na nowe technologie jak młodsi pracownicy (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 33,2 pkt proc.) i mniej chętnie uczestniczą w różnych formach dokształcania (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 26,7 pkt proc.). Jednocześnie, zdaniem respondentów, ich wiedza i umiejętności nie są dostosowane do wymagań konkretnego stanowiska pracy (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 29,2 pkt proc.). Reasumując, przedsiębiorcy uważają, że pracownicy w wieku 50+ są przeciwni zmianom starając się zachować *status quo* (zob. wykres 28).

Wykres 28. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Doksztalcanie/podnoszenie kwalifikacji zawodowych (dane w %)



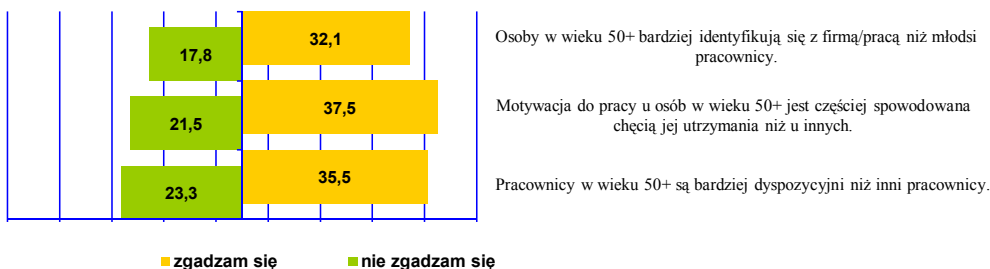
Źródło: opracowanie własne

Sposób postrzegania pracy

Średnio, co trzeci respondent zgadza się ze stwierdzeniami, że sposób postrzegania pracy przez pracowników w wieku 50+ bardziej niż młodszych sprzyja trwałości funkcjonowania firmy i tym samym możliwościom planowania jej rozwoju (tzn. identyfikacja z firmą, większa motywacja i dyspozycyjność) (35%). Natomiast co piąty przedsiębiorca jest przeciwnego zdania (20,8%), a pozostali nie mają na ten temat żadnej opinii (44,1%) (zob. tabela 34).

Według przedsiębiorców pięćdziesięciolatek potrzebują stabilizacji, chcą pracować i są zmotywowani do pracy (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 1,6 pkt proc.) oraz bardziej dyspozycyjni (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 12,2 pkt proc.). Praca zajmuje w ich życiu istotną pozycję i dlatego identyfikują się z nią, tzn. z firmą, w której są zatrudnieni (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 14,3 pkt proc.) (zob. wykres 29).

Wykres 29. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Sposób postrzegania pracy (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

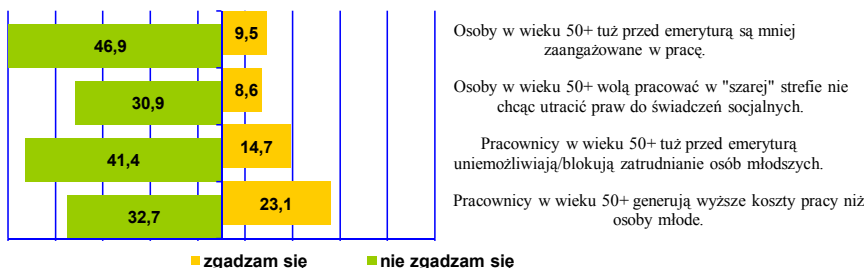
Stosunek pracodawców do pracowników w wieku 50+

Co drugi respondent nie zgadza się ze stwierdzeniami, że pracownicy w wieku 50+ tuż przed emeryturą mniej angażują się w pracę i blokują młodym dostęp do zatrudnienia

(odpowiednio 46,9% 41,4%). Przeciwnego zdania jest co jedenasty – co siódmy respondent (odpowiednio: 9,5%; 14,7%). Pozostali nie mają na ten temat opinii (odpowiednio: 43,6% 43,9%). Co trzeci przedsiębiorca nie zgadza się z opinią, że osoby w wieku 50+ wolą pracować w "szarej" strefie nie chcąc utracić praw do świadczeń socjalnych, co dwunasty jest przeciwnego zdania (odpowiednio: 30,9%; 8,6%), a ponad połowa nie ma na ten temat zdania (60,4%). Opinia na temat generowania wyższych kosztów przez pracowników 50+ jest zgodna z przekonaniem 23,1% respondentów, w przeciwieństwie do 32,7% uczestników badania, którzy się z nią nie zgadzają. Pozostali nie mają na ten temat wyrobionej opinii (44,2%) (zob. tabela 34).

Z odpowiedzi respondentów wynika, że w swoich sądach na temat pracowników w wieku 50+ opierają się negatywnym stereotypom. Co drugi nie zgadza się ze stwierdzeniem o braku zaangażowania w pracę pracowników tuż przed emeryturą (różnica na korzyść niezgadzających się z tym stwierdzeniem – 37,4 pkt proc.) oraz o blokowaniu przez nich zatrudniania młodszych pracowników (różnica na korzyść niezgadzających się z tym stwierdzeniem – 26,7 pkt proc.). Co trzeci z przedsiębiorców jest również przekonany, że „dojrzały” pracownicy nie preferują pracy w „szarej” strefie celem pobierania świadczeń socjalnych (różnica na korzyść zgadzających się z tym stwierdzeniem – 22,3 pkt proc.). Najmniejsza rozbieżność między opiniami pracodawców dotyczy generowania wyższych kosztów pracy przez pracowników w wieku 50+ niż osoby młode – różnica na korzyść niezgadzających się z tym stwierdzeniem wynosi 9,6 pkt proc. (zob. wykres 30).

Wykres 30. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Stosunek pracodawców do pracowników w wieku 50+ (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

Istotną informacją wynikającą z deklaracji respondentów jest stanowisko, co drugiego – trzeciego przedsiębiorcy niewypowiadającego się we wspomnianych powyżej kwestiach. Biorąc pod uwagę, że dwie trzecie z nich nie zatrudnia pracowników w wieku 50+ brak odpowiedzi jest też opinią – przedsiębiorcy nie zajmują żadnego stanowiska, ponieważ nie mają osobistych doświadczeń we współpracy z osobami w wieku 50+ i nie chcą opierać swoich sądów na opiniach innych (zob. tabela 34).

Tabela 34. Opinie pracodawców na temat pracowników w wieku 50+

Wyszczególnienie	Odpowiedzi respondentów					
	zgadzam się	% wśród ogółu respondentów	trudno powiedzieć	% wśród ogółu respondentów	nie zgadzam się	% wśród ogółu respondentów
Ogółem	1677					
Stan zdrowia psychofizycznego						
średnia wśród ogółu respondentów w %	35,2%		39,4%		25,4%	
Absencja w pracy pracowników wieku 50+ z powodów zdrowotnych jest częstsza niż innych pracowników.	294	17,5	653	38,9	730	43,5

Wyszczególnienie	Odpowiedzi respondentów					
	zgadzam się	% wśród ogółu respondentów	trudno powiedzieć	% wśród ogółu respondentów	nie zgadzam się	% wśród ogółu respondentów
Warunki pracy						
średnia wśród ogółu respondentów w %	22,3%		41,0%		36,7%	
Pracownicy w wieku 50+ częściej mają wyższe wynagrodzenia niż pracownicy nowoprzyjęci/młodszy.	288	17,2	664	39,6	725	43,2
Pracownicy w wieku 50+ częściej niż inni pracownicy domagają się zatrudnienia w ramach umowy o pracę.	529	31,5	690	41,1	458	27,3
Pracownicy w wieku 50+ częściej niż inni domagają się respektowania swoich praw pracowniczych.	304	18,1	711	42,4	662	39,5
Dokształcanie/podnoszenie kwalifikacji						
średnia wśród ogółu respondentów w %	34,2%		39,4%		26,4%	
Pracownicy w wieku 50+ chętniej uczestniczą w różnych formach dokształcania.	223	13,3	783	46,7	671	40,0
Pracownicy w wieku 50+ są bardziej otwarci na nowe technologie niż młodszy pracownicy.	145	8,6	831	49,6	701	41,8
Wiedza i umiejętności osób w wieku 50+ nie są dostosowane do wymagań na danym stanowisku pracy.	636	37,9	895	53,4	146	8,7
Sposób postrzegania pracy						
średnia wśród ogółu respondentów w %	35,0%		44,1%		20,8%	
Pracownicy w wieku 50+ są bardziej dyspozycyjni niż inni pracownicy.	595	35,5	692	41,3	390	23,3
Motywacja do pracy u osób w wieku 50+ jest częściej spowodowana chęcią jej utrzymania niż u pozostałych pracowników.	629	37,5	688	41,0	360	21,5
Osoby w wieku 50+ bardziej identyfikują się z firmą/pracą niż młodszy pracownicy.	539	32,1	840	50,1	298	17,8
Stosunek pracodawców do pracowników w wieku 50+						
średnia wśród ogółu respondentów w %	14,0%		48,0%		38,0%	
Pracownicy w wieku 50+ generują wyższe koszty pracy niż osoby młodsze.	387	23,1	742	44,2	548	32,7
Pracownicy w wieku 50+ tuż przed emeryturą uniemożliwiają/blokują zatrudnianie osób młodszych.	246	14,7	737	43,9	694	41,4
Osoby w wieku 50+ wolą pracować w "szarej" strefie nie chcąc utracić praw do świadczeń socjalnych.	145	8,6	1 013	60,4	519	30,9
Osoby w wieku 50+ tuż przed emeryturą są mniej zaangażowane w pracę.	159	9,5	731	43,6	787	46,9

Źródło: opracowanie własne

Przekonania przedsiębiorców na temat pracowników 50+ mogą być analizowane ze względu na zmienne metryczkowe jedynie w przypadku zmiennej – lokalizacja firmy. W przypadku pozostałych zmiennych, tzn. wielkości firmy i rodzaju działalności gospodarczej nie można dokonać wnioskowania statystycznego, ponieważ grupy respondentów w poszczególnych kategoriach zmiennych metryczkowych są zbyt mało liczne, a ich rozkład jest nierównomierny. Z tego względu wnioskowanie jest nieistotne statystycznie.

Największe rozbieżności między odpowiedziami respondentów ze względu na lokalizację firmy odnotowuje się wśród deklaracji przedsiębiorców z podregionu częstochowskiego i gliwickiego. Te różnice wynikają prawdopodobnie z niewielkiej praktyki zatrudniania pięćdziesięciolatków wśród pracodawców z podregionu gliwickiego, którzy np. w bardzo dużym stopniu skłaniają się ku poglądom na temat większych postaw roszczeniowych wśród osób w wieku 50+ dotyczących warunków pracy w przeciwieństwie do przedsiębiorców z podregionu częstochowskiego:

- pracownicy w wieku 50+ częściej mają wyższe wynagrodzenie niż młodszy pracownicy – z tą opinią częściej nie zgadzają się przedsiębiorcy z podregionu częstochowskiego (różnica wynosi od 52,2 pkt proc.)
- pracownicy w wieku 50+ częściej niż inni domagają się zatrudnienia w ramach umowy o pracę – z tą opinią częściej nie zgadzają się pracodawcy z podregionu częstochowskiego (różnica wynosi 39,8 pkt proc.)
- pracownicy w wieku 50+ częściej niż inni domagają się respektowania swoich praw pracowniczych – w tym wypadku również respondenci z podregionu częstochowskiego częściej nie zgadzają się z tym stwierdzeniem (różnica wynosi 48,1 pkt proc.).

Podobnie duże różnice między opiniami pracodawców z tych podregionów dotyczą wszystkich omawianych aspektów aktywności zawodowej pięćdziesięciolatków.

Podsumowaniem opinii pracodawców na temat pracowników w wieku 50+ jest ich odpowiedź dotycząca planów zatrudnieniowych w firmie. Ponad połowa z nich deklaruje, że w przypadku zwiększania liczebności kadry zatrudniałaby osoby z pokolenia 50+ (61,8%), a pozostali zdecydowanie nie biorą takiej możliwości pod uwagę (38,2%).

Odpowiedzi respondentów w tym zakresie mogą być analizowane ze względu na zmienne metryczkowe jedynie w przypadku zmiennej – lokalizacja firmy. W przypadku pozostałych zmiennych, tzn. wielkości firmy i rodzaju działalności gospodarczej nie można dokonać wnioskowania statystycznego, ponieważ grupy respondentów w poszczególnych kategoriach zmiennych metryczkowych są zbyt mało liczne, a ich rozkład jest nierównomierny. Z tego względu wnioskowanie jest nieistotne statystycznie.

We wszystkich podregionach oprócz podregionu gliwickiego i rybnickiego większość respondentów deklaruje zatrudnianie w przyszłości osób w wieku 50+, przy czym najwyższy odsetek odpowiedzi odnotowuje się w podregionie katowickim i tyskim (odpowiednio 77,2%; 79,7%). Najrzadziej takie oświadczenia składają przedsiębiorcy z podregionu gliwickiego (43,6%) i rybnickiego (47,9%), przy czym rozkład odpowiedzi wśród respondentów podregionu rybnickiego jest dosyć równomierny, co oznacza, że podobny odsetek uczestników badania z tego podregionu opowiada się za zatrudnieniem pięćdziesięciolatków (47,9%) jak i za ich niezatrudnieniem (52,1%).

7.4.2. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ w percepcji bezrobotnych z generacji 50+

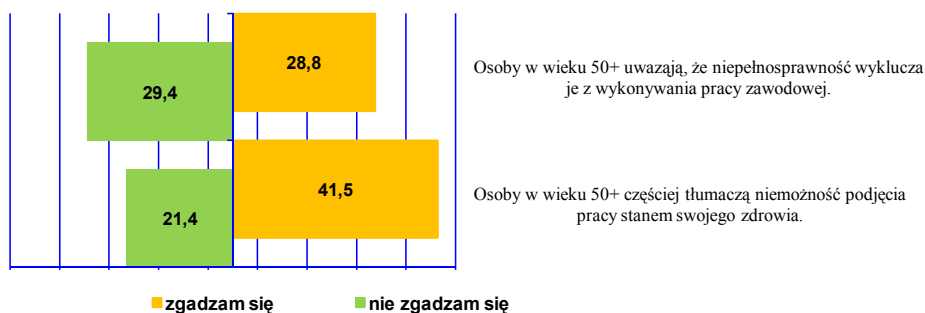
Osoby bezrobotne oceniały własną aktywność na rynku pracy, tzn. podejmowanie lub brak działań prowadzących do znalezienia i podjęcia zatrudnienia ze względu na: stan zdrowia psychofizycznego, warunki pracy, doksztalcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych, możliwość korzystania z instytucjonalnego wsparcia, stosunek do młodszych pracowników i opinię na temat pracodawców oraz sytuację życiową i motywację do pracy. Respondenci oceniali opinie zgodnie ze skalą: zgadzam się, trudno powiedzieć, nie zgadzam się.

Stan zdrowia psychofizycznego

Średnio 35,2% uczestników badania uważa, że osoby w wieku 50+ częściej tłumaczą niemożność podjęcia pracy złym stanem zdrowia/niepełnosprawnością, co czwarty z badanych jest przeciwnego zdania (25,4%), a 39,4% nie ma na ten temat własnej opinii (zob. tabela 35).

Największa różnica między prezentowanymi opiniami dotyczy tłumaczenia przez osoby z generacji 50+ niemożności podjęcia pracy złym stanem zdrowia – w tym wypadku różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem wynosi 20,1 pkt proc. W przypadku opinii osób w wieku 50+ dotyczącej przeświadczenia o niepełnosprawności jako czynnika wykluczających z wykonywania pracy zawodowej nie ma istotnej różnicy między tymi, którzy zgadzają się z tą opinią lub są przeciwnego zdania (różnica wynosi 0,6 pkt proc.) (zob. wykres 31).

Wykres 31. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a stan zdrowia psychofizycznego w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)



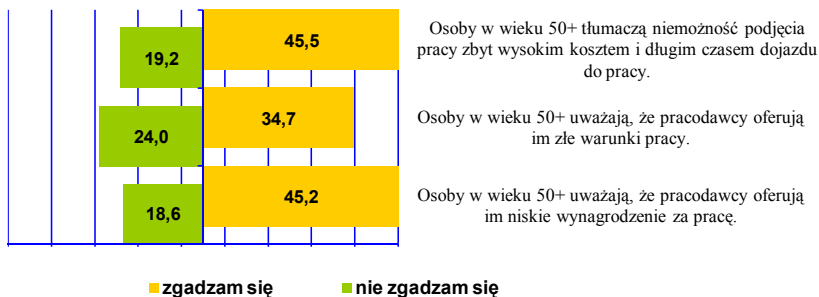
Źródło: opracowanie własne

Warunki pracy

Średnio niemal co drugi respondent zgadza się z opiniami na temat niewielkiej aktywności na rynku pracy osób w wieku 50 lat i więcej spowodowanej niedogodnymi warunkami pracy oferowanymi przez pracodawców (41,8%). Przeciwnego zdania jest co piąty uczestnik badania (20,6%), a pozostali nie mają żadnej opinii na ten temat (37,6%) (zob. tabela 35).

Zdaniem respondentów niemożność podjęcia zatrudnienia przez osoby w wieku 50+ jest podyktowana nieatrakcyjnymi ofertami pracy ze względu na zbyt niskie wynagrodzenie (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 26,6 pkt proc.), złe warunki pracy (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 10,7 pkt proc.) lub zbyt wysoki koszt i długi czas dojazdu do pracy (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 26,3 pkt proc.) (zob. wykres 32).

Wykres 32. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a oferowane warunki pracy w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)



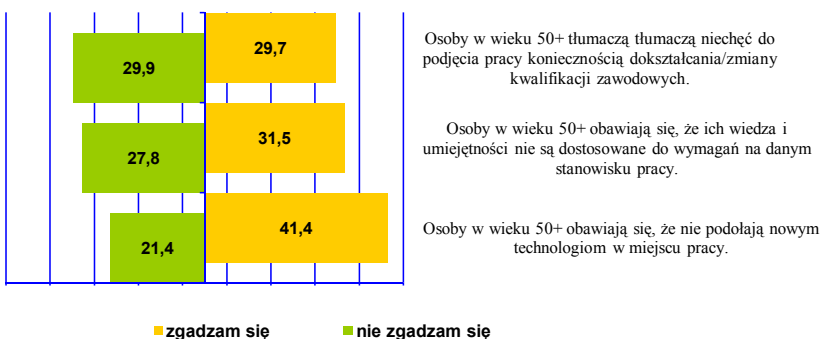
Źródło: opracowanie własne

Dokształcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Średnio co trzeci respondent zgadza się ze stwierdzeniami na temat obaw podejmowania pracy przez osoby w wieku 50+ związanych z wykorzystywaniem nowych technologii, wiedzy i umiejętności dostosowanej do wymagań stanowiska pracy (34,2%), co czwarty jest przeciwnego zdania (26,4%), a pozostali nie mają opinii na ten temat (39,4%) (zob. tabela 35).

W opinii uczestników badania pięćdziesięciolatek najbardziej obawiają nieznanymi nowych technologii (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 20 pkt proc.) i braku wiedzy/umiejętności dostosowanych do stanowiska pracy (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 3,7 pkt proc.). Natomiast podobny odsetek respondentów zarówno skłania się do opinii, że konieczność dokształcania się/podnoszenia kwalifikacji nie jest istotną przeszkodą w niepodejmowaniu zatrudnienia jak i ma na ten temat przeciwnie zdanie (różnica wynosi – 0,2 pkt proc.) (zob. wykres 33).

Wykres 33. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a dokształcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)



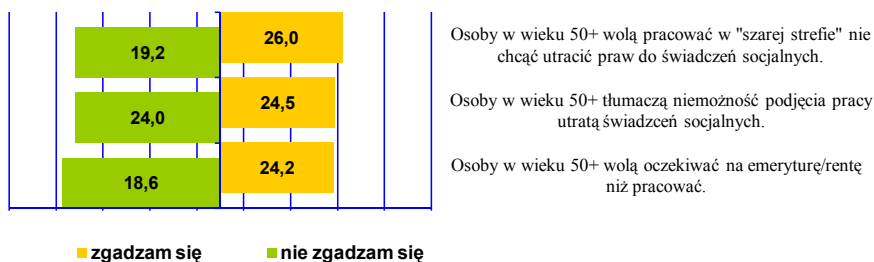
Źródło: opracowanie własne

Możliwość korzystania z instytucjonalnego wsparcia

Średnio co trzeci respondent nie zgadza się ze stwierdzeniami o niskiej aktywności na rynku pracy osób w wieku 50+ spowodowanej chęcią doczekania do emerytury/renty lub utratą świadczeń socjalnych z powodu podjęcia zatrudnienia (31,9%), co czwarty jest przeciwnego zdania (24,9%), a pozostali nie mają na ten temat żadnej opinii (43,1%) (zob. tabela 35).

W opinii uczestników badania pięćdziesięciolatek chcą pracować i w większości woleliby podjąć zatrudnienie zamiast czekać na emeryturę lub korzystać ze świadczeń socjalnych (różnica na korzyść osób niezgadzających się z tym stwierdzeniem – odpowiednio 9,7 pkt proc.; 6,5 pkt proc.). Badani uważają również, że osoby w wieku 50+ szukają i znajdują pracę w „szarej strefie” dzięki czemu nie tracą uprawnień do świadczeń socjalnych (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 5 pkt proc.) (zob. wykres 34).

Wykres 34. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a możliwość korzystania z instytucjonalnego wsparcia w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)



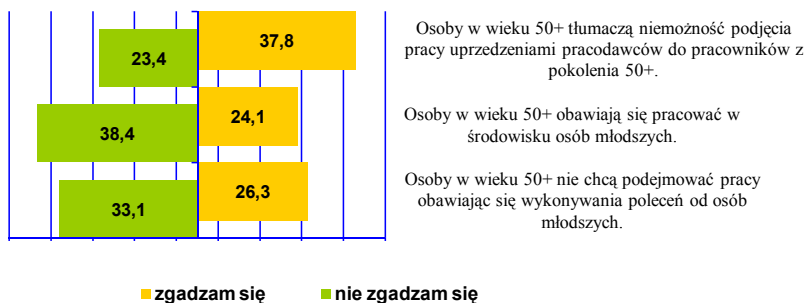
Źródło: opracowanie własne

Stosunek osób w wieku 50+ do młodszych pracowników oraz ich opinia na temat pracodawców

Średnio niemal taki sam odsetek respondentów zgadza się jak i jest przeciwnego zdania na temat podanych poniżej stereotypów dotyczących postrzegania pięćdziesięciolatek przez pracodawców oraz stosunku „dojrzałych” pracowników do młodszych (odpowiednio: 29,4%; 31,6%). Pozostali uczestnicy badania nie mają na ten temat wyrobionej opinii (39%) (zob. tabela 35).

Respondenci nie zgadzają się przede wszystkim ze stereotypem dotyczącym ich obaw związanych z pracą w środowisku osób młodych (różnica na korzyść osób niezgadzających się z tym stwierdzeniem – 14,3 pkt proc.) oraz wykonywania poleceń od osób młodszych (różnica na korzyść osób niezgadzających się z tym stwierdzeniem – 6,8 pkt proc.). Natomiast zdecydowanie przychylają się do opinii, iż trudności ze znalezieniem pracy są spowodowane niechętnym stosunkiem pracodawców do osób starszych (różnica na korzyść osób zgadzających się z tym stwierdzeniem – 14,4 pkt proc.) (zob. wykres 35).

Wykres 35. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a stosunek pięćdziesięciolatków do młodszych pracowników oraz ich opinia na temat pracodawców w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)



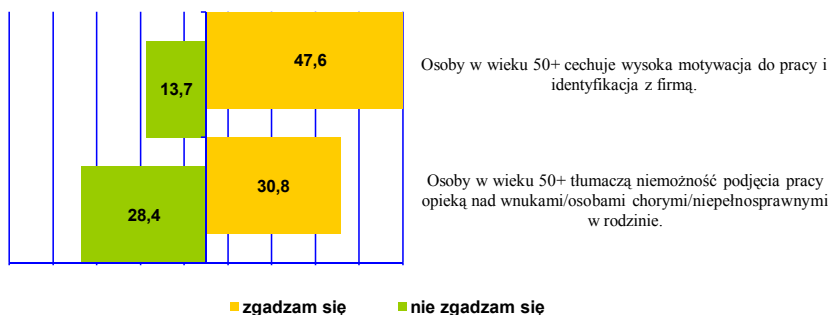
Źródło: opracowanie własne

Sytuacja życiowa i motywacja do pracy

Średnio niemal taki sam odsetek respondentów zgadza się jak i jest przeciwnego zdania, iż sytuacja życiowa nie pozwala osobom w wieku 50+ na podjęcie pracy zawodowej (odpowiednio: 30,8%; 28,4% różnica w odpowiedziach wynosi 2,4 pkt proc.). Pozostali uczestnicy badania nie wypowiadają się na ten temat (40,8%) (zob. tabela 35).

Zupełnie inaczej wygląda odsetek osób, które zgadzają się z opinią o wysokiej motywacji do pracy osób w wieku 50+. Tego zdania jest co drugi respondent (47,6%) w przeciwieństwie do co siódmego mającego odmienną opinię na ten temat (13,7%; różnica na rzecz zgadzających się z tym stwierdzeniem wynosi 33,9 pkt proc.). Pozostali nie wyrazili żadnej opinii (38,6%) (zob. wykres 36).

Wykres 36. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a sytuacja życiowa i motywacja do pracy w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

Tabela 35. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ w opiniach respondentów

Wyszczególnienie	Odpowiedzi respondentów					
	zgadzam się	% wśród ogółu respondentów	trudno powiedzieć	% wśród ogółu respondentów	nie zgadzam się	% wśród ogółu respondentów
Ogółem	1 550 = 100,0%					
Stan zdrowia psychofizycznego						
średnia wśród ogółu respondentów w %	35,2%		39,4%		25,4%	
Osoby w wieku 50+ częściej tłumaczą niemożność podjęcia pracy stanem swojego zdrowia.	644	41,5	574	37,0	332	21,4
Osoby w wieku 50+ uważają, że niepełnosprawność wyklucza je z wykonywania pracy zawodowej.	447	28,8	647	41,7	456	29,4
Warunki pracy						
średnia wśród ogółu respondentów w %	41,8%		37,6%		20,6%	
Osoby w wieku 50+ uważają, że pracodawcy oferują im niskie wynagrodzenie za pracę.	701	45,2	561	36,2	288	18,6
Osoby w wieku 50+ uważają, że pracodawcy oferują im złe warunki pracy (forma zatrudnienia, godziny pracy itp.)	538	34,7	640	41,3	372	24,0
Osoby w wieku 50+ tłumaczą niemożność podjęcia pracy zbyt wysokim kosztem i długim czasem dojazdu do pracy	706	45,5	546	35,2	298	19,2
Dokształcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych						
średnia wśród ogółu respondentów w %	34,2%		39,4%		26,4	
Osoby w wieku 50+ obawiają się, że nie podążają nowym technologiom w miejscu pracy.	641	41,4	578	37,3	331	21,4
Osoby w wieku 50+ obawiają się, że ich wiedza i umiejętności nie są dostosowane do wymagań na danym stanowisku pracy.	489	31,5	630	40,6	431	27,8
Osoby w wieku 50+ tłumaczą niechęć do podjęcia pracy koniecznością dokształcania/zmiany kwalifikacji zawodowych.	460	29,7	626	40,4	464	29,9
Możliwość korzystania z instytucjonalnego wsparcia						
średnia wśród ogółu respondentów w %	24,9%		43,1%		31,9%	
Osoby w wieku 50+ wolą oczekiwać na emeryturę/rentę niż pracować.	375	24,2	650	41,9	525	33,9
Osoby w wieku 50+ tłumaczą niemożność podjęcia pracy utratą świadczeń społecznych (zasilek dla bezrobotnych, świadczenia z pomocy społecznej i innych).	379	24,5	690	44,5	481	31,0
Osoby w wieku 50+ wolą pracować w „szarej strefie” nie chcąc utracić praw do świadczeń społecznych.	403	26,0	666	43,0	481	31,0
Stosunek osób w wieku 50+ do młodszych pracowników oraz ich opinie na temat pracodawców						
średnia wśród ogółu respondentów w %	29,4%		39,0%		31,6%	
Osoby w wieku 50+ nie chcą podejmować prac y obawiając się wykonywania poleceń od osób młodszych.	407	26,3	630	40,6	513	33,1
Osoby w wieku 50+ obawiają się pracować w środowisku osób młodszych.	373	24,1	582	37,5	595	38,4
Osoby w wieku 50+ tłumaczą niemożność podjęcia pracy uprzedzeniami pracodawców do pracowników pokolenia 50+.	586	37,8	601	38,8	363	23,4
Sytuacja życiowa						
średnia wśród ogółu respondentów w %	30,8%		40,8%		28,4%	
Osoby w wieku 50+ tłumaczą niemożność podjęcia pracy opieką nad wnukami/osobami chorymi/ niepełnosprawnymi w rodzinie.	478	30,8	632	40,8	440	28,4
Motywacja do pracy						
średnia wśród ogółu respondentów w %	47,6%		38,6%		13,7%	
Osoby w wieku 50+ cechuje wysoka motywacja do pracy i identyfikacja z firmą.	738	47,6	599	38,6	213	13,7

Źródło opracowanie własne

Postrzeganie własnej aktywności zawodowej zależy przede wszystkim od płci respondentów oraz od ich stażu pracy i czasu pozostawania w rejestrach urzędów pracy. Pozostałe zmienne nie wpływają znacząco na zróżnicowanie opinii w tym względzie (m.in. ze względu na zbyt małą liczebność w próbie):

- stan zdrowia psychofizycznego
Płeć różnicuje opinie respondentów dotyczące wpływu stanu zdrowia psychofizycznego na aktywność w poszukiwaniu pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni zgadzają się z opiniami, że niepełnosprawność powoduje wykluczenie z wykonywania pracy zawodowej. Natomiast mężczyźni częściej są przeciwnego zdania. Z kolei wśród mężczyzn niemal ten sam odsetek twierdzi, że niemożność podjęcia pracy zawodowej można tłumaczyć złym stanem zdrowia.
- warunki pracy
Opinie, które głoszą, że pięćdziesięciolatek nie podejmuje pracy ze względu na niedogodne warunki oferowane przez pracodawców np. na niskie wynagrodzenia i złe warunki pracy częściej są wiarygodne dla mężczyzn niż kobiet. Panie natomiast częściej rozumieją niepodjęcie pracy ze względu na niedogodny i kosztowny dojazd do miejsca pracy. W przypadku stażu pracy obserwuje się następującą tendencję: im dłuższy staż pracy tym częściej respondenci przychylają się do opinii, w których podjęcie zatrudnienia jest uzależnione od odpowiednich warunków pracy. Podobny sposób myślenia prezentują respondenci nawet, gdy pozostają długo, co najmniej 7 miesięcy bez zatrudnienia. Jedynie w przypadku niedogodności dotyczących kosztu i długiego dojazdu do pracy osoby pozostające długo w rejestrach urzędów częściej uważają takie tłumaczenie niepodjęcia zatrudnienia za niewystarczające.
- dokształcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych
Kobiety częściej niż mężczyźni przychylają się do opinii, w których niepodjęcie pracy osoby w wieku 50+ tłumaczy obawą przed kompromitacją spowodowaną brakiem aktualnej wiedzy i umiejętności, znajomości nowych technologii i związaną z tym koniecznością dokształcania się. Do takich opinii częściej przychylają się osoby pozostające najdłużej w rejestrach urzędów pracy, powyżej 24 miesięcy. Oni również obawiają się niedostosowania do wymagań pracodawców.
- możliwość korzystania z instytucjonalnego wsparcia
Mężczyźni częściej niż kobiety przychylają się do zdania, że brak aktywności w poszukiwaniu pracy można tłumaczyć oczekiwaniem na emeryturę/rentę lub pracować w „szarej strefie” nie tracąc przy tym praw do świadczeń socjalnych. Kobiety natomiast częściej uważają, że niepodjęcie pracy z uwagi na utratę praw do świadczeń socjalnych jest wystarczającym wytłumaczeniem braku aktywności. Osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy zdecydowanie częściej uważają, że nieposzukiwanie pracy nie można tłumaczyć oczekiwaniem na emeryturę/rentę lub pracą w „szarej strefie”.
- stosunek osób w wieku 50+ do młodszych pracowników oraz ich opinia na temat pracodawców
Żadna ze zmiennych metryczkowych nie różnicuje znacząco stereotypowych opinii dotyczących stosunku pracodawców do pracowników w wieku 50+ lub pracowników w tym wieku do młodszych kolegów. Podobny odsetek respondentów zgadza się z nimi lub ma na ten temat odmienny pogląd.
- sytuacja życiowa
Pogląd, w którym niemożność podjęcia pracy jest tłumaczona sytuacją życiową opieką nad osobami zależnymi również nie jest uzależniony od zmiennych metryczkowych - rozkład odpowiedzi jest równomierny.
- motywacja do pracy

Podobny odsetek respondentów bez względu na zmienne metryczkowe zgadza się z opinią na temat wysokiej motywacji do pracy osób w wieku 50+ jak i ma na ten temat odmienne zdanie.

7.5. Wsparcie oczekiwane przez bezrobotnych w wieku 50+ od publicznych służb zatrudnienia

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.⁵² urzędy pracy są instytucjami realizującymi zadania w zakresie zwalczania bezrobocia, a w tym m.in. udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy poprzez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe oraz wypłata zasiłków i innych świadczeń z tytułu bezrobocia. W badaniu przeanalizowano odpowiedzi respondentów – osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy dotyczące oczekiwanego przez nich wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że zaledwie co trzeci z nich liczy na pomoc ze strony powiatowych urzędów pracy (zob. tabela 36).

Tabela 36. Wsparcie ze strony urzędów pracy oczekiwane przez respondentów

Wyszczególnienie	ogółem	%
Ogółem	1550	100,0
tak, oczekuję wsparcia ze strony PUP	582	37,5
nie oczekuję wsparcia ze strony PUP	968	62,5

Źródło: opracowanie własne

Spśród wszystkich respondentów, jedynie wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej większość stanowią ci, którzy oczekują pomocy ze strony urzędu (55,1% w stosunku do 44,9% nieoczekujących wsparcia). W pozostałych kategoriach zmiennych metryczkowych sytuacja jest odwrotna – większość stanowią osoby nieoczekujące pomocy.

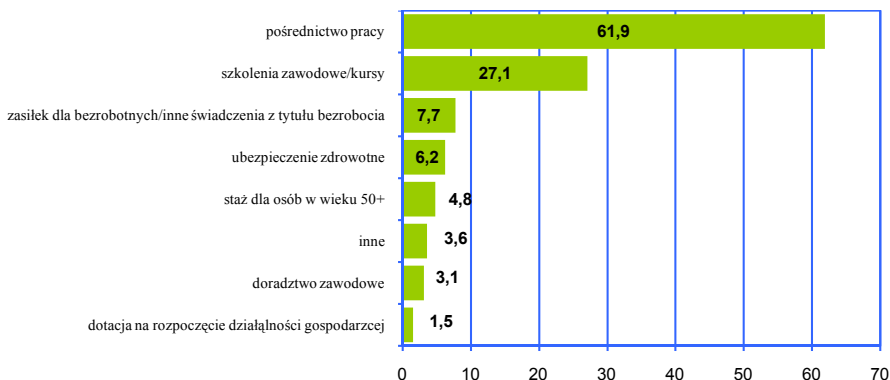
Jedyną zmienną metryczkową, która nie wpływa znacząco na odpowiedzi respondentów jest płeć – podobny odsetek kobiet i mężczyzn oczekuje pomocy ze strony urzędów pracy (odpowiednio 48,8%; 51,2%). Pozostałe zmienne różnicują odpowiedzi uczestników badania:

- wiek – większość oczekujących pomocy stanowią osoby w wieku 50 – 55 lat (51,4%),
- miejsce zamieszkania - mieszkańcy miast średniej wielkości, tzn. od 20 do 100 tys. mieszkańców stanowią niemal 605 wszystkich oczekujących instytucjonalnego wsparcia,
- poziom wykształcenia - 43,8% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oczekuje pomocy ze strony urzędu pracy,
- staż pracy – oczekiwanie pomocy rośnie wraz z rosnącym stażem pracy, przy czym najwyższy odsetek stanowią osoby ze stażem pracy 21 – 30 lat (31,1%),
- czas pozostawania bez pracy – wraz z wydłużającym się okresem pozostawania w rejestrach urzędów pracy wśród respondentów rośnie oczekiwanie wsparcia, które dochodzi do 45,7% wśród osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy. (zob. tabela 42.)

Oczekiwania respondentów względem oferowanego przez urzędy pracy wsparcia układają się w następujący ranking (zob. wykres 37):

⁵² Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001

Wykres 37. Oczekiwane przez bezrobotnych w wieku 50+ formy wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia (dane w %)



Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z zebranych danych, respondenci oczekują przede wszystkim pośrednictwa pracy, które dla nich oznacza znalezienie przez urząd oferty pracy adekwatnej do ich wykształcenia i umiejętności zawodowych. Ale to nie są ich jedyne oczekiwania pod tym względem, ponieważ liczą na znalezienie im pracy z godziwym wynagrodzeniem i nierzadko niedaleko miejsca zamieszkania. Istotne w tym wypadku są wypowiedzi większości uczestników badania, którzy oczekują właśnie „znalezienia” pracy, a nie pomocy w jej poszukiwaniu i nie włączają się aktywnie w ten proces.

Kolejne miejsce w rankingu zajmują szkolenia zawodowe/kursy. W tym wypadku bezrobotni oczekują głównie szkoleń zawodowych dających im konkretne umiejętności zawodowe i uprawnienia. Ale równie często wymieniają kursy podnoszące umiejętności np. kursy językowe z języka angielskiego, niemieckiego i innych (wszystkie poziomy znajomości języka) oraz kursy komputerowe, obsługi kas fiskalnych itp.

Co trzynasty respondent oczekuje wsparcia finansowego z tytułu bezrobocia, a co szesnasty ubezpieczenia zdrowotnego.

Pozostałe usługi i instrumenty rynku pracy są mniej popularne wśród uczestników badania (9,4%). Ci, którzy oczekują usług z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego wymieniają pomoc w zakresie nauki pisanie CV, rozmowy z pracodawcą (autoprezentacja), pomocy psychologicznej. Z kolei oczekujący wsparcia w postaci dotacji na założenie działalności gospodarczej liczą na pomoc w napisaniu biznesplanu lub informacje z zakresu przedsiębiorczości.

Analiza odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe wskazuje następujące zróżnicowanie:

- **pleć**
Kobiety częściej niż mężczyźni oczekują szkoleń zawodowych/kursów (30,3% w stosunku do 24,2%), stażu dla osób w wieku 50+ (7,4% w stosunku do 2,1%), oraz pomocy z zakresu doradztwa zawodowego (4,2% w stosunku do 2%). Mężczyźni natomiast częściej liczą na efektywne pośrednictwo pracy (64,8% w stosunku do 58,8%), zasiłek lub inne świadczenie z tytułu bezrobocia (9,1% w stosunku do 6,3%) oraz dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (2,3% w stosunku do 0,7%).
- **wiek**
Osoby w wieku powyżej 60 lat najrzadziej oczekują wsparcia w postaci szkoleń zawodowych/kursów (14,3%) oraz stażu dla osób w wieku 50+ (2,4%). Natomiast najczęściej oczekują wsparcia finansowego (14,3%) oraz ubezpieczenia zdrowotnego (10,7%).

- poziom wykształcenia
Im niższy poziom wykształcenia tym niższy odsetek osób oczekujących szkoleń zawodowych i kursów podnoszących/zmieniających kwalifikacje. W pozostałych kategoriach wsparcia poziom wykształcenia nie wpływa znacząco na zróżnicowanie odpowiedzi respondentów.
- staż pracy
Im dłuższy staż pracy tym niższy odsetek oczekujących wsparcia w postaci szkoleń i kursów oraz stażu dla osób w wieku 50+. W pozostałych kategoriach wsparcia poziom wykształcenia nie wpływa znacząco na zróżnicowanie odpowiedzi respondentów.
- czas pozostawania bez pracy
Bez względu na czas pozostawania bez pracy respondenci oczekują przede wszystkim pośrednictwa pracy i szkoleń podnoszących/zmieniających kwalifikacje. W pozostałych kategoriach wsparcia poziom wykształcenia nie wpływa znacząco na zróżnicowanie odpowiedzi respondentów.

Jedynie miejsce zamieszkania nie wpływa znacząco na zróżnicowanie odpowiedzi respondentów.

7.6. Sprawozdanie z przeprowadzonego panelu ekspertów, zrealizowanego w dniu 02.09.2016 r. – analiza i interpretacja danych empirycznych pozyskanych w ramach badania zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje w województwie śląskim oraz badanie sytuacji osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy

Badanie sytuacji osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy zostało zrealizowane w okresie od 10.08.2016 do 31.08.2016 roku. Swym zakresem objęło 1550 bezrobotnych, zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w województwie śląskim.

Dobór próby w odniesieniu do grupy pracodawców został dokonany w oparciu o lokalizację siedziby przedsiębiorstwa (podregion wg GUS) oraz wielkość zatrudnienia (wg GUS). Osoby bezrobotne w wieku 50+ zostały dobrane w sposób kwotowy – 25 kobiet i 25 mężczyzn w każdym powiatowym urzędzie pracy (łącznie przebadano 50 osób w każdym PUP).

Panel ekspercki, na którym omówiono wyniki badań odbył się w dn. 2.09.2016 roku, o godz. 16:00 w sali nr 403/3, Obiekt Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Śląskiego, przy ul. Jordana 18, 40-043 Katowice.

Panel badawczy trwał blisko 180 minut, został zarejestrowany w formie dźwiękowej. Sprawozdanie stanowi podsumowanie i omówienie najważniejszych poruszonych w trakcie panelu kwestii, a także wniosków i rekomendacji wskazywanych przez uczestników panelu.

Obszar badania	Wniosek	Opinia ekspercka
Utrata pracy przez osobny w wieku 50+	Najczęstsze przyczyny utraty pracy to likwidacja zakładu pracy, redukcja etatów/ stanowisk pracy, wygaśnięcie umowy o pracę/ nieprzedłużenie umowy o pracę czy też zły stan zdrowia. Te same powody utraty pracy wskazywały również osoby bezrobotne w wieku 50+.	Gorsza pozycja w stosunku do innych pracowników przedsiębiorstw nie jest główną przyczyną utraty zatrudnienia wśród osób 50+. Sytuacja na rynku pracy po transformacji ustrojowej zmieniła się znacząco. Wiele zakładów upadło, poddano restrukturyzacji lub znacząco zmniejszyło zatrudnienie. Osobom w wieku 50+ ciężiej się przekwalifikować, a w zawodach, które wykonywały przez długi czas nie ma obecnie zatrudnienia. Zmianę tej postawy można uzyskać poprzez szkolenia/kursy adresowane do tej grupy osób, przy czym ich efektywność będzie istotna tylko w porozumieniu z pracodawcami pod kątem zapotrzebowania

Obszar badania	Wniosek	Opinia ekspercka
Zatrudnienie osób w wieku 50+	Najczęściej osoby w wieku 50+ pracują w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 10 i więcej pracowników. Zatrudnieniem pracowników w wieku 50+ zainteresowana jest większość badanych pracowników, oczywiście gdyby miała taką możliwość.	na stanowiska pracy. Dodatkowym wsparciem winno być m.in. subsydiowane zatrudnienie. Mikroprzedsiębiorstwa nie generują dużej liczby miejsc pracy etatowej dla osób w wieku 50+. W większych przedsiębiorstwach struktura pracowników jest sformalizowana, a obowiązki jasno określone, co zbiega się z oczekiwaniami zawodowymi ze strony osób 50+. Duża deklaracja chęci zatrudnienia osób w wieku 50+ wynika z konstrukcji pytania („Gdyby osoby miały taką możliwość”). W praktyce gotowość do zatrudnienia będzie dotyczyć jedynie tej części pracodawców, którzy zamierzają zatrudniać pracowników. Niemniej jednak wynik ten pokazuje, że osoby w wieku 50+ nie są negatywnie postrzegane na rynku pracy, jeśli tylko zdolne są wykonywać stawiane przed nimi zadania. Zachęcać pracodawców do zatrudnienia osób w wieku 50+ można przede wszystkim poprzez środki finansowe, kursy/szkolenia dla pracodawców, m.in. w ramach KFS.
Ocena pracowników w wieku 50+	Ocena pracowników w wieku 50+ jest pozytywna. Wszystkie cechy osobowości poddane analizie zostały wysoko ocenione przez pracodawców, analogicznie umiejętności interpersonalne. Nieco niższe wartości średnich ocen odnotowano dla wskazań kreatywność/innowacyjność, dostosowanie się do zmian technologicznych oraz zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.	Wyniki badań wpisują się w naturalne cechy, charakteryzujące sporą grupę osób w wieku 50+ niezależnie od ich statusu zawodowego. Nie oznacza to bynajmniej, że osoby te nie przystosowują się do nowych warunków pracy, przy czym pracodawcy powinni wziąć to pod uwagę organizując pracę.
Opinie o pracownikach 50+	Wyniki badań wskazują, iż motywacja do pracy u osób w wieku 50+ częściej spowodowana jest chęcią jej utrzymania. Ponadto osoby w wieku 50+ bardziej identyfikują się z firmą/pracą niż młodszy pracownicy. W kwestii wynagrodzeń pracowników w wieku 50+, zdaniem badanych są one wyższe niż u pracowników nowoprzyjętych/młodszych. O ile dwa pierwsze wskazania dzielą również osoby bezrobotne tak w kwestii wynagrodzeń uważają, że pracodawcy proponują im zbyt niskie wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo badane osoby bezrobotne w wieku 50+ do podanych powyżej stwierdzeń, z którymi zgodziły się w wysokim stopniu dodają jeszcze oferowanie im złych warunków pracy (forma zatrudnienia, godziny pracy, itp.) przez pracodawców.	Wyniki badań potwierdziły opinie ekspertów - determinanty związane z „utrzymaniem pracy do emerytury” są wśród pracowników w tym wieku bardzo silne. Stopień identyfikacji wynika z kolei przede wszystkim z dłuższego okresu zatrudnienia w firmie, jak również mniejszą niż u osób młodszych gotowością do zmiany miejsca pracy. Dłuższy okres zatrudnienia, jak również nabyte doświadczenie przekładają się z kolei na wyższe wynagrodzenia wśród pracowników w tej grupie. Nie można, zatem twierdzić, że osoby w wieku 50+ otrzymują gorsze finansowo propozycje niż inne grupy osób. Spośród wymienionych czynników (choć nie uzyskały one dominujących ocen) eksperci wskazali również na występujące w tej grupie negatywne zachowania, takie jak wyższa skłonność osób w wieku 50+ do pracy w „szarej strefie” celem utrzymania przysługujących im świadczeń oraz blokowanie miejsc pracy dla osób młodszych przez osoby przed emeryturą. Dodatkowo zgodzono się, że osoby w wieku 50+ częściej niż inni pracownicy domagają się zatrudnienia na umowę o pracę, co również potwierdzają wyniki badań z bezrobotnymi. Gorsze ich zdaniem warunki pracy to aktualne cechy śląskich ofert pracy.
Pomoc osobom bezrobotnym w wieku 50+ ze strony powiatowych urzędów pracy	Ponad połowa badanych osób bezrobotnych w wieku 50+ nie oczekuje wsparcia ze strony Powiatowych Urzędów Pracy. Pozostała grupa oczekuje głównie pośrednictwa pracy, szkoleń/kursów, wsparcia finansowego czy pomocy	Wyniki badań potwierdzają inne opracowania rynku pracy z bieżącego roku. Przy spadającej na Śląsku stopie bezrobocia w rejestrach Powiatowych Urzędów Pracy pozostają osoby, które nie chcą się aktywizować. Sama grupa 50+ nie jest tu problemem, osoby te często pozostają jednocześnie bezrobotne długotrwale i rejestrują

Obszar badania	Wniosek	Opinia ekspercka
	w założeniu działalności gospodarczej.	się w Urzędzie wyłącznie w celach uzyskania ubezpieczenia. Na obecną chwilę, poza realizacją szkoleń w porozumieniu z pracodawcami oraz „pracą społeczną” z osobami bezrobotnymi w wieku 50+ (zmiana ich mentalności) nie można jednoznacznie wskazać formy, która efektywnie zaktywizuje osoby w wieku 50+ znajdujące się w rejestrach Urzędów Pracy.

8. Doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników w wieku 50+ w ramach wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2015 roku – wyniki badania „Efektywność wsparcia finansowanego z KFS w roku 2015 oraz zapotrzebowania na umiejętności/kwalifikacje wśród pracowników w wieku 50+ korzystających ze wsparcia w ramach KFS w województwie śląskim”⁵³

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach zlecił przeprowadzenie badania dotyczącego efektywności wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2015 roku w województwie śląskim. Elementem tego badania był panel pytań skierowany do pracodawców dotyczący doksztalcania/przekwalifikowania pracowników w wieku 50+.

W wyniku przeprowadzonego badania wśród 368 pracodawców, którzy skorzystali z KFS, 320 (82,9%) zadeklarowało, że ich pracownicy w wieku 50+ korzystali z oferowanych działań w ramach funduszu. Osoby w wieku 50 + skorzystały przede wszystkim z kursów – 353 osoby, studiów podyplomowych – 9 osób oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych – 6 osób.

W badanej grupie pracodawców przeważali ci, którzy zatrudniają do 9 osób (178 podmiotów – 55,6%) i oni też najczęściej rekomendowali swoich pracowników w wieku 50 + do korzystania ze wsparcia finansowanego z KFS.

Najwięcej pracowników, korzystających z tych trzech form wsparcia w ramach KFS było zatrudnionych u pracodawców reprezentujących następujące sekcje PKD: Sekcja S – *Pozostała działalność usługowa* – 169 (45,9%) osób, sekcja G – *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* – 38 osób (10,3), sekcja Q – *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* – 29 osób (7,9%), sekcja P – *Edukacja* – 21 osób (5,7%) i sekcja F – *Budownictwo* – 19 osób (5,2%). Łącznie z trzech form wsparcia skorzystało 368 osób.

Pracodawcy biorący udział w badaniu wskazali na jakich stanowiskach pracy/ w jakich zawodach oraz jakich umiejętności nabyli pracownicy w wieku 50+. Prezentacja wyników badań uwzględniła podział na sekcję PKD, wielkości przedsiębiorstwa i stanowiska pracy, oraz nabyte umiejętności.

Kursy

Najliczniej reprezentowana przez pracodawców była sekcja S – *Pozostała działalność usługowa*. Osoby, które uczestniczyły w kursach to przede wszystkim pracownicy biurowi – 24 osoby (15,0%), właściciele przedsiębiorstwa – 15 osób (9,4%), oraz fryzjerzy – 13 osób (8,1%). Respondenci nie potrafili określić stanowiska pracy/zawodu dla 14 osób (8,8%).

⁵³ Jedną z grup badawczych (poza przedstawicielami powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim) byli pracodawcy, którzy skorzystali z KFS w 2015 roku, wyselekcjonowani w oparciu o warstwowo-losowy dobór próby – 368 respondentów (tj. 25% przedsiębiorców, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS). W toku badania przeprowadzono średnio po 12 wywiadów kwestionariuszowych z pracodawcami, którzy składali wnioski o świadczenie z KFS w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim.

Sekcja G – *Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle*, to sekcja, w której 38 osób powyżej 50 roku życia skorzystało z kursów w ramach KFS. Najliczniej reprezentowanymi grupami zawodowymi byli: właściciele i współwłaściciele firm 11 osób, sprzedawcy 5 osób oraz jubilerzy 3 osoby.

W sekcji Q – *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* z kursów skorzystało 27 osób w wieku 50+ zatrudnionych na stanowiskach/w zawodach: pielęgniarki - 6 osób (22,2%), rehabilitanci 4 osoby (14,8%), pracownicy biurowi 3 (11,1%) osoby oraz 4 osoby (14,8%), którym badani pracodawcy nie przypisali stanowiska pracy oraz inni.

Najczęściej wybierane kursy przez pracowników i pracodawców w ramach wsparcia finansowanego z KFS:

Kursy językowe

Kursy językowe to kursy, z jakich najchętniej korzystali zarówno pracownicy w wieku 50+ jak i pracodawcy. Skorzystało z nich 56 osób. Uwzględniając podział na sekcje PKD, w sekcji S skorzystało z nich 25 osób, a w pozostałych sekcjach razem 22 osoby (sekcja P- 6 osób, sekcja G i F po 5 osób, sekcja C- 3 osoby, sekcja Q- 2 osoby i sekcja L- 1 osoba). W większości osoby te były zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach.

Najwięcej osób uczestniczących w kursach językowych to:

- pracownicy biurowi - 17 osób (z sekcji S – 11 osób, z sekcji P – 4 osoby i sekcji F – 2 osoby). Pracownicy ci zatrudnieni byli przede wszystkim w przedsiębiorstwach w dwóch przedziałach zatrudnienia do 9 i między 10 a 49 osób,
- właściciele i współwłaściciele firm (16 osób), w tym: z sekcji S- 10 osób, z sekcji G- 4 osoby i sekcji L i C po jednej osobie). Pracodawcy ci reprezentowali przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Tylko w przypadku sekcji C wielkość przedsiębiorstwa to przedział od 10 do 49 osób,
- specjaliści - 5 osób, w tym: ds. zarządzania kadrami, placami, księgowością (2 osoby, sekcja F), ds. rozwoju (1 osoba, sekcja S), ds. importu (1 osoba, sekcja C), ds. obsługi klienta (1 osoba, sekcja P). Osoby te były zatrudnione w przedsiębiorstwach do 9 osób, jedynie w sekcji F odnotowano przedsiębiorstwo w przedziale wielkości między 10 a 49 osób,
- pielęgniarki - 2 osoby, sekcja Q wielkość przedsiębiorstwa 10-49 osób,
- opiekunki medyczne - 2 osoby, sekcja S, wielkość przedsiębiorstwa do 9 i między 10 a 49 osób,
- instruktorzy nauki jazdy - 2 osoby, sekcja S, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób,
- elektromechanicy pojazdów samochodowych- 2 osoby, sekcja S, wielkość do 9 osób,
- przedstawiciele handlowi - 2 osoby, sekcja S, wielkość do 9 osób,
- telemarketer - 2 osoby, sekcja S, wielkość do 9 osób,
- pozostali pracownicy to: dyrektor jakości (sekcja F), kierowca (sekcja S), nauczyciel (sekcja P), sprzedawca (sekcja G), szef produkcji (sekcja C).

Kursy komputerowe

Z kursów komputerowych i obsługi programów skorzystało łącznie 15 osób, w tym 3 osoby skorzystały z programów specjalistycznych, 2 osoby pracujące na stanowisku księgowy(a) uczestniczyły w kursie obsługi programu finansowo-księgowego (sekcja K, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób) i dyrektor handlowy w kursie obsługi programu Prince 2 (sekcja S, wielkość przedsiębiorstwa 10-49 osób). Pozostałe osoby to:

- pracownicy biurowi (3 osoby, sekcja S, wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach w przedziałach: do 9, 10-49 i 50-249 osób),
- starszy inspektor ds. technicznych (2 osoby, sekcja L, wielkość przedsiębiorstwa do 9 i między 50 a 249 osób),
- technolog (sekcja S, wielkość przedsiębiorstwa 50-249 osób),
- operatorowy margarynowni (sekcja C, wielkość przedsiębiorstwa 250-999 osób),
- sprzedawca (sekcja G, wielkość przedsiębiorstwa 10-49 osób),
- salowa (sekcja Q, wielkość przedsiębiorstwa 50-249 osób),

- manager ds. szkoleń i marketingu (sekcja P, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób),
- szef (sekcja G, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób),
- planista (sekcja G, wielkość przedsiębiorstwa 250-999 osób).

Kursy fryzjerskie

Kursy z zakresu fryzjerstwa (nowych technik fryzjerskich, strzyżenia, garbowania włosów) ukończyło 14 osób pracujących na stanowisku/w zawodzie fryzjera. Wszystkie te osoby były zatrudnione w przedsiębiorstwach mikro zaklasyfikowanych do sekcji S. Tylko jedna osoba była reprezentantem sekcji T.

Kursy prawa jazdy

W kursie prawa jazdy (w szczególności kategoria C) uczestniczyło 11 osób, w tym 3 na kategorię E: kierowcy - 2 osoby, (sekcja S, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób) oraz dyrektor ds. transportu (sekcja H, wielkość przedsiębiorstwa 50-249 osób). Pozostali pracownicy to:

- właściciele firm (4 osoby, w tym dwóch właścicieli przedsiębiorstwa budowlanego), z sekcji G – 3 osoby i jedna z sekcji F. Wszystkie te przedsiębiorstwa zatrudniały do 9 osób,
- pomocnicy płytkarza – 2 osoby, sekcja G i F wielkość zatrudnienia do 9 osób,
- „przyszli” kierowcy- 2 osoby, sekcja S, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób,

Kursy handlowo-sprzedażowe

Kursy handlowo-sprzedażowe ukończyło 9 osób, w tym: przedstawiciele handlowi - 3 osoby (2 osoby, sekcja G i jedna sekcja A), technolodzy handlu - 2 osoby (sekcja K mikroprzedsiębiorstwa), właściciele firm - 3 osoby (sekcja L - wielkość przedsiębiorstwa 10-49 oraz 50-249 osób i sekcja I - mikroprzedsiębiorstwo) oraz sprzedawca (sekcja S, wielkość do 9 osób).

Kursy spawania

Na kurs spawania wybrało się 9 osób, w tym: 6 spawaczy (sekcja S – 5 osób i 1 osoba, sekcja E), 2 robotników budowlanych (sekcja G) i jeden ślusarz (sekcja C). Osoby te były zatrudnione w mikro i małych przedsiębiorstwach (6 podmiotów) i w trzech firmach zatrudniających w przedziale 50-249 osób.

Kursy ochrony danych osobowych

Z kursów dotyczących ochrony danych osobowych skorzystało 7 osób, w tym 6 pracowników biurowych (4 osoby z sekcji S i po 1 osobie z sekcji Q i K, przeważała wielkość przedsiębiorstw do 9 osób, poza dwoma w przedziale 10-49 osób i 50-249 w sekcji S) oraz jedna położna (sekcja Q, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób)

Kursy na operatora wózka jezdniowego

Z kursów na operatora wózka jezdniowego (wózek widłowy) skorzystało 7 osób. Działalność firm zatrudniających te osoby przynależała do sekcji S (6 podmiotów) i przeważały tu przedsiębiorstwa mikro i małe, poza dwoma w przedziale wielkości zatrudnienia 50-249 i 250-999 osób. Jedno przedsiębiorstwo należało do sekcji F (wielkość 10-49). Uczestnicy kursów to: operator koparko-ladowarki (2 osoby), monter elektronik, operator wózka widłowego, pracownik produkcyjny, ślusarz-spawacz, mechanik

Kursy z rachunkowości

W kursach z rachunkowości uczestniczyło 6 osób. Księgowe- 4 osoby, sekcja K i S, po dwa przedsiębiorstwa w sekcji należały do dwóch przedziałów wielkości, tj., do 9 i 10-49 osób oraz pracownicy biurowi- 2 osoby, sekcja S wielkość przedsiębiorstwa do 9 i 10-49 osób.

Kursy kucharskie

Kursy kucharskie odbywali przede wszystkim kucharze (5 z 6 osób), których pracodawcy reprezentowali przede wszystkim sekcje I (jedna osoba sekcja R). Z kursu takiego skorzystał także jeden kasjer-sprzedawca (sekcja I, wielkość przedsiębiorstwa do 9 osób). Osoby te były zatrudnione w mikro i małych przedsiębiorstwach, poza jednym gdzie wielkość zatrudnienia to 50-249 osób.

Kursy rozpoznawania kamieni szlachetnych

Z kursów rozpoznawania kamieni szlachetnych skorzystało 6 osób. Wśród nich było 4 jubilerów (z sekcji G- 3 osoby i jedna z sekcji K) oraz mistrz zegarmistrz i sprzedawca (sekcja S). Wszystkie osoby były zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach.

Studia podyplomowe i egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych w ramach wsparcia finansowanego z KFS

Ze studiów podyplomowych i egzaminów skorzystało łącznie 15 osób. Ich pracodawcy reprezentowali 5 sekcji PKD – S – *Pozostała działalność usługowa*, O - *Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne*, F – *Budownictwo*, N – *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca*, P – *Edukacja*. Na 9 uczestników studiów podyplomowych 5 z nich, to: dyrektorzy i kierownicy, którzy nabywali wiedzę i umiejętności z zakresu zarządzania, a pozostali to: pracownik biurowy – studia podyplomowe z zakresu informatyki, manager - studia managerskie, projektant – z zakresu zarządzania projektem, pracownik biblioteki – z zakresu bibliotekarstwa.

Z egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych skorzystało 6 osób. Najwięcej osób na egzaminy skierowali pracodawcy zatrudniający od 50 do 249 pracowników. Byli to: mechanik suwnicy, operator urządzeń, koordynator procesów piecowych, specjalista ds. inwestycji, księgowa, operator zagęszczarki gruntu.

Szkolenia pracowników w wieku 50+ w opiniach badanych pracodawców

Ponieważ wsparcie w ramach KFS w 2015 roku skierowane było do osób w wieku 45+ poproszono pracodawców o wyrażenie opinii na temat szkolenia pracowników w wieku 50 lat i więcej, jeśli nie będzie ograniczeń wiekowych.

Dla 257 (80,3%) pracodawców, pracownicy w wieku 50 + są częścią firmy i zamierzają oni dokształcać i szkolić swoich pracowników także w przyszłości. Pozytywną deklarację złożyło również 45 (14,1%) pracodawców, choć zaznaczyli oni, że będą szkolić osoby w wieku 50 lat i więcej, to w mniejszym stopniu niż innych. Negatywnie wypowiedziało się w tej kwestii 17 (5,3%) respondentów, przy czym 12 (3,8%) nie zamierza inwestować w pracowników w tym wieku, a 5 (1,7%) nie chce zatrudniać osób w wieku 50+. Jedna osoba uważa, że nie ma takiej potrzeby.

9. Podsumowanie i wnioski z badania

Charakterystyka respondentów

W badaniu wzięły udział dwie grupy respondentów:

- 1 667 przedsiębiorców, którzy nie skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2015 r. stanowiących 5% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, zatrudniających więcej niż 9 pracowników oraz 500 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników. Struktura uczestników badania odpowiadała strukturze podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON w województwie śląskim ze względu na podregion i wielkość zatrudnienia. Wśród ogółu respondentów, co piąty prowadził działalność gospodarczą w podregionie katowickim, co szósty w podregionie bielskim, a tylko co dwunasty w podregionie tyskim. Większość respondentów to firmy z sektora MŚP zatrudniające od 10 do 249 pracowników (68,9%), a co trzecia należała do sektora mikroprzedsiębiorstw. Zdecydowana większość firm

prowadziła działalność usługową, przy czym niemal co druga z nich należała do sekcji *S - Pozostała działalność usługowa* (41,2%), co czwarta do sekcji *G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (28,2%), a co dwunasta prowadziła działalność związaną z przemysłem (8,3%).

- 1 550 osób bezrobotnych w wieku 50+ zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego stanowiących 3,6% wszystkich zarejestrowanych w tej kategorii (według stanu na koniec kwietnia 2016 r.), 50% kobiet i 50% mężczyzn w każdym z 31 powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego. Struktura uczestników badania odpowiada strukturze bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie zwłaszcza ze względu na poziom wykształcenia, staż pracy i czas postawiania w rejestrach urzędów pracy. Wszyscy respondenci to osoby w wieku produkcyjnym, co drugi był w wieku 50 – 55 lat, a co szósty w wieku powyżej 60 lat. Zdecydowana większość (90%) to mieszkańcy miast, zaledwie co dziesiąty badany zamieszkiwał na wsi. Wśród mieszkańców miast ponad 60% stanowili respondenci zamieszkujący w miastach średniej wielkości, a co trzeci z nich był mieszkańcem miasta liczącego powyżej 100 tys. mieszkańców. Niemal co drugi z pięćdziesięciolatków legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym, co piąty średnim ogólnokształcącym, a jedynie co trzynasty wykształceniem wyższym. Największą grupę badanych stanowili respondenci z najdłuższym co najmniej 20-letnim stażem pracy (56,8%), co czwarty legitymował się stażem od 11 do 20 lat. Pozostali, tzn. ci ze stażem pracy do 5 lat stanowili zaledwie 4,9%, a bez stażu pracy 1,1%. Niemal połowa z uczestników badania to osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy, a 75% z nich to bezrobotni długookresowi zarejestrowani w urzędach od co najmniej 24 miesięcy.

Powody utraty/rezygnacji z pracy przez pracowników w wieku 50+

W opiniach przedsiębiorców pięćdziesięciolatkowie tracą pracę głównie z przyczyn niezależnych od nich dotyczących zakładu pracy, a w tym najczęściej z powodu redukcji etatów/stanowisk pracy), likwidacji zakładu pracy oraz w wyniku wygaśnięcia/nieprzedłużenia umowy o pracę. Pozostałe przyczyny leżą po stronie osób w wieku 50+ i dotyczą głównie złego stanu zdrowia i niezdolności do pracy wskutek długotrwałej choroby. Przedsiębiorcy uważają, że utrata pracy wśród pięćdziesięciolatków z powodu niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych lub braku umiejętności interpersonalnych jest niezwykle rzadka podobnie jak rezygnacja z pracy w celu znalezienia bardziej atrakcyjnej oferty ze względu na własną karierę zawodową, finanse czy możliwość samorealizacji.

Osoby w wieku 50+ wskazują na wiele powodów utraty zatrudnienia. Dla ponad połowy z nich głównym czynnikiem są przyczyny dotyczące zakładu pracy leżące po stronie pracodawcy. Co czwarty uczestnik badania stracił pracę z powodu likwidacji zakładu pracy, a co szósty albo z powodu redukcji etatów/stanowisk pracy albo z powodu wygaśnięcia umowy o pracę lub jej nieprzedłużenia. Kolejne przyczyny znalazły się na dalszych miejscach i były to przyczyny leżące po stronie pracownika. Wśród nich najczęściej wymieniano zły stan zdrowia i długotrwałą absencję w pracy z powodu choroby lub trudną sytuację rodzinną. Z odpowiedzi respondentów wynika, że wśród pięćdziesięciolatków utrata pracy z powodu niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych lub braku umiejętności interpersonalnych jest niezwykle rzadka podobnie jak rezygnacja z pracy w celu znalezienia bardziej atrakcyjnej oferty ze względu na własną karierę zawodową, finanse czy możliwość samorealizacji.

W obydwóch grupach badani wskazali na te same powody utraty pracy, które leżą po stronie pracodawcy i dotyczą zakładu pracy. W opiniach pracodawców i bezrobotnych pracowników w wieku 50+ rzadko rezygnują z pracy z powodu znalezienia innej, atrakcyjniejszej oferty pracy.

Osoby w wieku 50+ na rynku pracy w opiniach pracodawców i bezrobotnych z generacji 50+

W toku badania zebrano z jednej strony opinie odzwierciedlające stosunek przedsiębiorców do „dojrzałych” pracowników, a z drugiej postrzeganie sytuacji społeczno-zawodowej na rynku pracy przez osoby bezrobotne/poszukujące pracy w wieku 50+.

Ocenie respondentów poddano te same czynniki:

- cechy osobowościowe: pracowitość, rzetelność, sumienność, lojalność, uczciwość, wytrwałość wykonywaniu obowiązków pracowniczych i życzliwość,
- umiejętności interpersonalne: komunikatywność/łatwość nawiązywania kontaktów, samodzielność w wykonywaniu pracy, umiejętność pracy w zespole, umiejętność rozwiązywania sytuacji problemowych,
- umiejętności i doświadczenie zawodowe: umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi, kreatywność/innowacyjność, rutyna, wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanej pracy, praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe, zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji, dostosowanie się do zmian technologicznych,
- stan zdrowia psychofizycznego: kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych, absencja w pracy, odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy,
- postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy: dyspozycyjność, elastyczność dotycząca form zatrudnienia, determinacja – motywacja do pracy, praca ceniona jako wartość, identyfikacja z firmą, kompromisowość co do wymagań

Cechy osobowości

Z odpowiedzi pracodawców wynika, że uważają osoby w wieku 50+ za lojalne, wytrwałe i życzliwe oceniając właśnie te cechy ich osobowości najwyżej. Nieco wątpliwości mają jedynie w stosunku do ich uczciwości i dlatego tę cechę oceniają poniżej średniej. Podobnie postrzegają siebie bezrobotni w wieku 50+, tzn. przede wszystkim, jako lojalnych, uczciwych rzetelnych i sumiennych pracowników.

Umiejętności interpersonalne

W opiniach pracodawców umiejętności interpersonalne osób w wieku 50+ zostały ocenione pozytywnie, szczególnie umiejętność pracy indywidualnej. Natomiast bezrobotni uważają, że umiejętność rozwiązywania problemów jest ich zdecydowanym atutem, a komunikatywność i umiejętność pracy w zespole przychodzi im z nieco większym trudem.

Umiejętności i doświadczenie zawodowe

Przedsiębiorcy uważają, że kreatywność/innowacyjność, zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji i dostosowanie do zmian technologicznych nie jest mocną stroną pracowników w wieku 50+ w przeciwieństwie do doświadczenia zawodowego, które wysoko sobie cenią.

Z opinii uzyskanych od bezrobotnych wyłania się obraz pracownika w wieku 50+, który z racji posiadanego doświadczenia zawodowego potrafi podejmować właściwe decyzje dotyczące zadań zawodowych, w czym pomagają mu posiadane kompetencje. Swoją fachowość opiera na praktycznej znajomości niuansów wykonywanej pracy. Jednocześnie rutynowe podchodzenie do obowiązków służbowych przeszkadza mu w ich kreatywnej realizacji. Słabszą stroną „dojrzałych” pracowników jest w opinii pięćdziesięciolatków trudniejsze dostosowywanie się do zmian technologicznych i gotowość do podnoszenia/zmiany kwalifikacji zawodowych.

Stan zdrowia psychofizycznego

Przedsiębiorcy nie najlepiej oceniają stan zdrowia psychofizycznego osób z pokolenia 50+, zwłaszcza kondycję psychofizyczną i związaną z nią absencję w pracy. Najlepiej w ich oczach w tym kontekście wypada odporność na stres i radzenie sobie z presją w miejscu pracy. Zdaniem bezrobotnych zaletą

starszych pracowników jest niewysoka absencja w pracy. Natomiast gorsza kondycja psychofizyczna może powodować mniej sprawne wykonywanie obowiązków i gorsze radzenie sobie z presją/stresem w miejscu pracy.

Postrzeganie pracy, organizacja i motywacja do pracy

W sposobie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy osób w wieku 50+ przedsiębiorcy najniżej ocenili dostosowanie się do możliwych, różnych form zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilno-prawna). A wysoko ocenili dyspozycyjność, determinację do pracy, identyfikację z firmą.

W opiniach bezrobotnych pracowników w wieku 50+ to osoba mocno zmotywowana do pracy, a jej determinacja wynika z postrzegania pracy jako wartości. Dzięki temu łatwo identyfikuje się z firmą starając się spełnić wymagania pracodawcy. Jest dyspozycyjny, nie ma wysokich wymagań placowych, a jedyne na czym mu zależy to możliwość wykonywania pracy w stabilnych warunkach zatrudnienia.

Wszyscy przedsiębiorcy ocenili pozytywnie osoby z generacji 50+ w każdym aspekcie ich życia zawodowego. Odpowiedzi pracodawców są o tyle interesujące, że jedynie co trzeci z nich doświadcza na co dzień pracy z osobami w wieku 50+.

Opinie respondentów odnośnie cech społeczno-zawodowych pracowników w wieku 50+ z obu grup badawczych są ze sobą zbieżne.

Aktywność zawodowa na rynku pracy pracowników w wieku 50+ w opiniach pracodawców

Pracodawcy oceniali opinie na temat aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+ ze względu na: stan zdrowia psychofizycznego, warunki pracy, doksztalcanie/podnoszenie kwalifikacji zawodowych, sposób postrzegania pracy (motywacja i identyfikacja z firmą) oraz stosunek pracodawców do pracowników z generacji 50+.

Pracodawcy uważają, że pracownicy w wieku 50+ nie opuszczają pracy z powodu choroby częściej niż inni pracownicy.

Co trzeci respondent zgadza się z opiniami, że osoby w wieku 50+ częściej domagają się stabilnych warunków zatrudnienia. Zdaniem pracodawców osoby w wieku 50+ nie są „droższymi” pracownikami, nie otrzymują częściej wyższego wynagrodzenia niż młodsi. Są to pracownicy bardziej świadomi swoich praw, ale nie domagają się częściej niż inni ich respektowania np. w przypadku umów o pracę. W opinii pracodawców pięćdziesięciolatek nie są tak otwarci na nowe technologie jak młodsi pracownicy i mniej chętnie uczestniczą w różnych formach doksztalcania. Jednocześnie, zdaniem respondentów, ich wiedza i umiejętności nie są dostosowane do wymagań konkretnego stanowiska pracy. Reasumując, przedsiębiorcy uważają, że pracownicy w wieku 50+ są przeciwni zmianom starając się zachować *status quo*.

Według przedsiębiorców pięćdziesięciolatek potrzebują stabilizacji, chcą pracować i są zmotywowani do pracy oraz dyspozycyjni. Praca zajmuje w ich życiu istotną pozycję i dlatego identyfikują się z nią, tzn. z firmą, w której są zatrudnieni.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że w swoich sądach na temat pracowników w wieku 50+ opierają się negatywnym stereotypom. Co drugi nie zgadza się ze stwierdzeniem o braku zaangażowania w pracę pracowników tuż przed emeryturą oraz o blokowaniu przez nich zatrudniania młodszych pracowników. Co trzeci z przedsiębiorców jest również przekonany, że „dojrzały” pracownicy nie preferują pracy w „szarej” strefie celem pobierania świadczeń socjalnych. Według prawie połowy pracodawców pracownicy w wieku 50+ nie generują wyższych kosztów pracy w porównaniu do młodych pracowników.

Istotną informacją wynikającą z deklaracji respondentów jest stanowisko, co drugiego – trzeciego przedsiębiorcy niewypowiadającego się we wspomnianych powyżej kwestiach. Biorąc pod uwagę,

że dwie trzecie z nich nie zatrudnia pracowników w wieku 50+ brak odpowiedzi jest też opinią – przedsiębiorcy nie zajmują żadnego stanowiska, ponieważ nie mają osobistych doświadczeń we współpracy z osobami w wieku 50+ i nie chcą opierać swoich sądów na opiniach innych.

Aktywność zawodowa na rynku pracy pracowników w wieku 50+ w opiniach bezrobotnych 50+

Osoby bezrobotne oceniały własną aktywność na rynku pracy, tzn. podejmowanie lub brak działań prowadzących do znalezienia i podjęcia zatrudnienia ze względu na: stan zdrowia psychofizycznego, warunki pracy, doksztalcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych, możliwość korzystania z instytucjonalnego wsparcia, stosunek do młodszych pracowników i opinię na temat pracodawców oraz sytuację życiową i motywację do pracy.

Co trzeci z uczestników badania uważa, że osoby w wieku 50+ częściej tłumaczą niemożność podjęcia pracy złym stanem zdrowia/niepełnosprawnością.

Niemal co drugi respondent zgadza się z opiniami na temat niewielkiej aktywności na rynku pracy osób w wieku 50 lat i więcej spowodowanej niedogodnymi warunkami pracy oferowanymi przez pracodawców: nieatrakcyjnymi ofertami pracy ze względu na zbyt niskie wynagrodzenie, złymi warunkami pracy lub zbyt wysokimi kosztami i długim czasem dojazdu do pracy.

W opinii uczestników badania pięćdziesięciolatek najbardziej obawiają nieznamości nowych technologii i braku wiedzy/umiejętności dostosowanych do stanowiska pracy. Natomiast podobny odsetek respondentów zarówno skłania się do opinii, że konieczność doksztalcania się/podnoszenia kwalifikacji nie jest istotną przeszkodą w niepodejmowaniu zatrudnienia jak i ma na ten temat przeciwne zdanie.

Co trzeci respondent nie zgadza się ze stwierdzeniami o niskiej aktywności na rynku pracy osób w wieku 50+ spowodowanej chęcią doczekania do emerytury/renty lub utratą świadczeń socjalnych z powodu podjęcia zatrudnienia. W opinii uczestników badania pięćdziesięciolatek chcą pracować i w większości woleliby podjąć zatrudnienie zamiast czekać na emeryturę lub korzystać ze świadczeń socjalnych. Badani uważają również, że osoby w wieku 50+ szukają i znajdują pracę w „szarej strefie”, dzięki czemu nie tracą uprawnień do świadczeń socjalnych.

Respondenci nie zgadzają się przede wszystkim ze stereotypem dotyczącym obaw osób w wieku 50+ związanych z pracą w środowisku osób młodych oraz wykonywania poleceń od osób młodszych. Natomiast zdecydowanie przychylają się do opinii, iż trudności ze znalezieniem pracy są spowodowane niechętnym stosunkiem pracodawców do osób starszych.

Niemal taki sam odsetek respondentów zgadza się jak i jest przeciwnego zdania, iż sytuacja życiowa (opieka nad wnukami, osobami chorymi/niepełnosprawnymi w rodzinie) nie pozwala osobom w wieku 50+ na podjęcie pracy zawodowej.

Co drugi respondent uważa, że osoby w wieku 50+ są zmotywowane do pracy.

Wsparcie oczekiwane przez osoby w wieku 50+ od publicznych służb zatrudnienia

Z odpowiedzi respondentów wynika, że zaledwie co trzeci z nich liczy na pomoc ze strony powiatowych urzędów pracy, w szczególności na pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe/kursy, zasiłek dla bezrobotnych/inne świadczenia z tytułu bezrobocia.

Respondenci oczekują przede wszystkim znalezienia przez urząd oferty pracy adekwatnej do ich wykształcenia i umiejętności zawodowych, liczą na znalezienie im pracy z godziwym wynagrodzeniem i nierzadko niedaleko miejsca zamieszkania. Oczekują także szkoleń zawodowych dających im konkretne umiejętności zawodowe i uprawnienia lub kursów podnoszących umiejętności np. język obcy, obsługa komputera (programy komputerowe), obsługa kas fiskalnych.

Co trzynasty respondent oczekuje wsparcia finansowego z tytułu bezrobocia, a co szesnasty ubezpieczenia zdrowotnego. Pozostałe usługi i instrumenty rynku pracy są mniej popularne wśród uczestników badania (9,4%). Ci, którzy oczekują usług z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego wymieniają pomoc w zakresie nauki pisania CV, rozmowy z pracodawcą

(autoprezentacja), pomocy psychologicznej. Z kolei oczekujący wsparcia w postaci dotacji na założenie działalności gospodarczej liczą na pomoc w napisaniu biznesplanu lub informacje z zakresu przedsiębiorczości.

Bibliografia

Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2013 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice, czerwiec 2013;

Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2014 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice, czerwiec 2014;

Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2015 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice, czerwiec 2015;

Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2016 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice, czerwiec 2016;

Badanie SHARE: 50+ in Europe, część VI Programu Ramowego, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), 2008

Brzeziński J., Elementy metodologii badań psychologicznych, Warszawa, 1980

Szaban J., „Kompleksowy program aktywizacji osób starszych, 50+”, Raport nr 4 „Osoby 50+ w wybranych badaniach krajowych i zagranicznych”, Warszawa, 2010

Kryńska E., Szukalski P., (red.), Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy, Łódź 2013

Nowak S., Metodologia badań społecznych, Warszawa, 1985

Rynek pracy w województwie śląskim w latach 2012 – 2013, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2014;

Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, (w:) Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ . Bariery i szanse, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.5, Warszawa 2007.

Schimanek T., Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób, Program Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, realizator: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE), Warszawa, 2006

Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego, Urząd Statystyczny w Katowicach, 2015

Such J., Wstęp do metodologii ogólnej nauk, Poznań 1973

Such J., Szczęśniak M., Filozofia nauki, Poznań ,1999

Województwo Śląskie, - podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2012,

Województwo Śląskie, - podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015

Strony internetowe:

Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2013 r., Urząd Statystyczny w Katowicach:

<http://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-wojewodztwie-slaskim-w-iv-kwartale-2013-r-2,23.html>

Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w I kwartale 2016 r., Urząd Statystyczny w Katowicach:

<http://katowice.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-wojewodztwie-slaskim-w-i-kwartale-2016-r-2,34.html>

Bank danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny:

<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start>

<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica>,

Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_argan&lang=en

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> 2050

GUS:

<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary>

<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>

Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej Województwa Śląskiego w grudniu 2011 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2011,

<http://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/komunikat-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej-wojewodztwa-slaskiego-grudzien-2015.2.47.html>

Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej Województwa Śląskiego w grudniu, 2014 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice, 2014

<http://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/komunikat-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej-wojewodztwa-slaskiego-grudzien-2015.2.47.html>

Prognoza ludności na lata 2014 – 2050, Główny Urząd Statystyczny

<http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Prognoza.aspx>

Prognoza demograficzna na lata 2014-2050 dla województwa śląskiego, Urząd Statystyczny w Katowicach:<http://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/ludnosc/prognoza-demograficzna-na-lata-2014-2050-dla-wojewodztwa-slaskiego,4.1.html>

Spis tabel

Tabela 1. Województwo śląskie. Zmiany stanów ludności w latach 2014 – 2050	13
Tabela 2. Śląskie na tle kraju. Liczba ludności w latach 2013 – 2050	14
Tabela 3. Liczba ludności w krajach Unii Europejskiej w latach 2013 - 2050.....	15
Tabela 4. Struktura ludności według wieku w krajach Unii Europejskiej w 2013 r. oraz w 2050 r.....	16
Tabela 5. Województwo śląskie. Aktywność zawodowa ludności w wieku powyżej 15 lat według płci, I kwartał w latach 2013 – 2016 (dane w tys.)	18
Tabela 6. Województwo śląskie. Aktywność zawodowa ludności w wieku powyżej 15 lat, w latach 2013 – I kwartał 2016 (dane w %)	19
Tabela 7. Województwo śląskie. Aktywność zawodowa ludności w wieku powyżej 15 lat, I kwartał w latach 2013 – 2016 według kategorii wieku (dane w %).....	20
Tabela 8. Kraje Unii Europejskiej. Współczynnik aktywności zawodowej w I kwartale w latach 2013 - 2016	21
Tabela 9. Kraje Unii Europejskiej. Wskaźnik zatrudnienia w I kwartale w latach 2013 - 2016	22
Tabela 10. Kraje Unii Europejskiej. Stopa bezrobocia w I kwartale w latach 2013 - 2016.....	23
Tabela 11. Województwo śląskie. Pracujący w gospodarce narodowej w latach 2011 – 2014.....	25
Tabela 12. Województwo śląskie. Liczba pracujących. Przeciętne zatrudnienie w latach 2011 – 2014	26
Tabela 13. Województwo śląskie. Przeciętna liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw w latach 2011 – 2014 (dane w tys.).....	27
Tabela 14. Liczba pracujących. Przeciętne zatrudnienie w latach 2011 – 2014 według województw.....	28
Tabela 15. Pracujący w wieku 15 - 64 lata w krajach Unii Europejskiej. Stan na koniec IV kwartału w latach 2011 - 2015	29
Tabela 16. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w powyżej 50 lat. (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)	31
Tabela 17. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w latach 2013 – II kwartał 2016 r.	35
Tabela 18. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. Wskaźnik płynności rynku, wskaźnik płynności rynku pracy w latach 2013 – II kwartał 2016 r.....	37
Tabela 19. Województwo śląskie. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form wsparcia Klientów urzędów pracy – bezrobotni ogółem oraz bezrobotni powyżej 50 roku życia w latach 2013 – 2015*.....	38
Tabela 20. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych kobiet w wieku powyżej 50 lat oraz ich udział wśród ogółu zarejestrowanych kobiet i bezrobotnych w wieku 50+ (dane na koniec I półrocza 2013 i 2016 r.)	40
Tabela 21. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku ogółem oraz w wieku powyżej 50 lat (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)	42
Tabela 22. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat według czasu pozostawania bez pracy (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)	44
Tabela 23. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat według poziomu wykształcenia (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.).....	46
Tabela 24. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat według stażu pracy (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)	47
Tabela 25. Rozkład grupy badawczej - pracodawcy z województwa śląskiego	56
Tabela 26. Struktura respondentów – pracodawcy nie korzystający z wsparcia w ramach KFS według siedziby, wielkości i rodzaju działalności gospodarczej firmy	57
Tabela 27. Struktura respondentów – osoby bezrobotne w wieku 50+ według wieku, miejsca zamieszkania. poziomu wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy.....	59
Tabela 28. Sposoby zdobywania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności posiadanych przez respondentów	60

Tabela 29. Sposoby zdobywania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności posiadanych przez respondentów według zmiennych metryczkowych	61
Tabela 30. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów	63
Tabela 31. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów	64
Tabela 32. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów według zmiennych metryczkowych	65
Tabela 33. Opinie bezrobotnych z pokolenia 50+ na temat pracowników w wieku 50+	76
Tabela 34. Opinie pracodawców na temat pracowników w wieku 50+	82
Tabela 35. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ w opiniach respondentów	89
Tabela 36. Wsparcie ze strony urzędów pracy oczekiwane przez respondentów	91

Spis wykresów

Wykres 1. Liczba mieszkańców Śląska w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)	12
Wykres 2. Struktura mieszkańców Śląska w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)	13
Wykres 3. Udział kobiet w ekonomicznych grupach wieku ludności Śląska w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)	14
Wykres 4. Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku w Polsce i na Śląsku w latach 2013 – 2050 (2013 r. – dane rzeczywiste; lata 2020 – 2050 – prognoza; dane w tys.)	15
Wykres 5. Pracujący w województwie śląskim. Stan na 31.12. (w tys.)	25
Wykres 6. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat na tle ogółu zarejestrowanych w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału w tys.)	30
Wykres 7. Województwo śląskie. Liczba i udział bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w populacji zarejestrowanych w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału w tys.)	31
Wykres 8. Województwo śląskie. Nowozarejestrowani bezrobotni w wieku powyżej 50 lat w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w tys.)	33
Wykres 9. Województwo śląskie. Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat wyłączeni z ewidencji urzędów pracy w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w tys.)	34
Wykres 10. Liczba bezrobotnych kobiet ogółem oraz w wieku 50+ w województwie śląskim w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w tys.)	39
Wykres 11. Udział bezrobotnych kobiet w wieku 50+ wśród zarejestrowanych kobiet oraz wśród ogółu bezrobotnych w wieku 50+ w województwie śląskim w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału; w %)	40
Wykres 12. Liczba bezrobotnych świadczeniobiorców ogółem oraz w wieku 50+ oraz ich udział w populacji bezrobotnych pobierających zasiłek w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału, w tys. i w %)	42
Wykres 13. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ według czasu pozostawiania bez pracy w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału)	45
Wykres 14. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ według poziomu wykształcenia w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału)	46
Wykres 15. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ według stażu pracy w latach 2013 – 30.06.2016 r. (dane na koniec kwartału)	47
Wykres 16. Ocena cech osobowości osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)	68
Wykres 17. Ocena umiejętności interpersonalnych osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)	69

Wykres 18. Ocena umiejętności i doświadczenia zawodowego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)	70
Wykres 19. Ocena stanu zdrowia psychofizycznego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)	70
Wykres 20. Ocena sposobu postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów)	71
Wykres 21. Cechy osobowości pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)	73
Wykres 22. Umiejętności interpersonalne pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)	73
Wykres 23. Umiejętności i doświadczenie zawodowe pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)	74
Wykres 24. Stan zdrowia psychofizycznego pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)	75
Wykres 25. Postrzeganie pracy, organizacja i motywacja do pracy pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (dane w %)	76
Wykres 26. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Stan zdrowia psychofizycznego (dane w %)	79
Wykres 27. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Warunki pracy (dane w %)	80
Wykres 28. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Doksztalcanie/podnoszenie kwalifikacji zawodowych (dane w %)	81
Wykres 29. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Sposób postrzegania pracy (dane w %)	81
Wykres 30. Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+. Stosunek pracodawców do pracowników w wieku 50+ (dane w %)	82
Wykres 31. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a stan zdrowia psychofizycznego w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)	85
Wykres 32. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a oferowane warunki pracy w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)	86
Wykres 33. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a doksztalcanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)	86
Wykres 34. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a możliwość korzystania z instytucjonalnego wsparcia w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)	87
Wykres 35. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a stosunek pięćdziesięciolatków do młodszych pracowników oraz ich opinia na temat pracodawców w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)	88
Wykres 36. Aktywność na rynku pracy osób w wieku 50+ a sytuacja życiowa i motywacja do pracy w percepcji bezrobotnych z pokolenia 50+ (dane w %)	88
Wykres 37. Oczekiwane przez bezrobotnych w wieku 50+ formy wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia (dane w %)	92