

SYTUACJA OSÓB W WIEKU 50+ NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY. ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ I DANYCH STATYSTYCZNYCH

Opracowanie: prof. dr hab. Krzysztof Safin

Instytut Badawczy IPC
Sp. z o.o.
listopad 2017

Spis treści

Wprowadzenie	2
1. Struktura demograficzna w województwie śląskim oraz główne trendy demograficzne	3
1.1. Ludność województwa i trendy demograficzne	3
1.2. Struktura demograficzna regionu	5
1.3. Porównanie średniego wieku życia do regionów Unii Europejskiej	7
1.4. Województwo śląskie na tle ogólnopolskim i europejskim (wskaźniki aktywności zawodowej i bezrobocia – regiony i wartość średnia w Unii Europejskiej)	8
2. Aktywność zawodowa, praca i bezrobocie osób w wieku 50+	12
2.1. Aktywność zawodowa i bezrobocie w grupie osób 50+	12
3. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej	15
3.1. Wsparcie dla osób w wieku powyżej 50 lat	16
4. Metodologia badań zrealizowanych w latach 2016 i 2017	17
4.1. Badane grupy	17
5. Wyniki badań pracodawców	19
5.1. Cechy osób w wieku 50+ w opiniach pracodawców	19
5.2. Opinie pracodawców dotyczące porównania pracowników w wieku 50+ i pracowników młodszych	23
6. Wyniki badania osób bezrobotnych w wieku 50+	24
6.1. Przyczyny utraty/rezygnacji z pracy	25
6.2. Ocena cech osobowości osób w wieku 50+	26
6.3. Wsparcie oczekiwane przez bezrobotnych w wieku 50+ od publicznych służb zatrudnienia	30
7. Postrzeganie własnej grupy wiekowej na rynku pracy przez osoby pracujące w wieku 50+	30
7.1. Przyczyny zwolnień lub odejść z pracy	30
7.2. Cechy grupy pięćdziesięciolatków w autopercepcji	32
7.3. Ocena porównawcza z pracownikami młodszego pokolenia	35
7.4. Poczucie bycia docenionym i wsparcie oczekiwane przez pracujących pięćdziesięciolatków ze strony pracodawców	37
Wnioski końcowe z badań i rekomendacje	40
Spis tabel i wykresów	45
Źródła	47

Wprowadzenie

Prezentowany raport jest podsumowaniem badań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

Przedmiotem zamówienia jest zapoznanie się z dwoma raportami z badań zrealizowanych w roku 2016 i 2017, dokonanie niezbędnych analiz statystycznych, przedstawienie wyników powyższych analiz w formie raportu zawierającego wnioski końcowe i rekomendacje.

Badania dotyczyły sytuacji na rynku pracy osób w wieku pow. 50 lat. Raport opisuje dane zastane, a także wnioski z dwóch badań empirycznych. Pierwsze badanie zrealizowano w 2016 r. objęło ono swoim zasięgiem pracodawców oraz osoby bezrobotne w wieku 50+. Drugie badanie zrealizowano w 2017 r. na grupie pracowników, którzy ukończyli 50 lat.

Pierwszy z raportów jest diagnozą sytuacji osób 50+ z punktu widzenia pracodawców oraz bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia. Drugi raport zawiera wyniki badania pracowników w wieku przekraczającym 50 lat, którzy obecnie pracują. Obydwa raporty pozwalają na kompleksową diagnozę osób w wieku 50+. Poprzez zbadanie trzech istotnych grup: pracodawców, bezrobotnych i pracujących uzyskano kompletny obraz: postaw, opinii, zalet oraz ograniczeń pięćdziesięciolatków na śląskim rynku pracy.

Niniejszy, podsumowujący raport zawiera następujące elementy:

Wprowadzenie

1. Struktura demograficzna w województwie śląskim oraz główne trendy demograficzne
 - 1.1. Województwo śląskie na tle ogólnopolskim i europejskim wg NUTS (wskaźniki, średniego wieku, wieku dożycia)
2. Aktywność zawodowa, praca i bezrobocie osób w wieku 50+ (w ujęciu województwa śląskiego i powiatów)
 - 2.1. Województwo śląskie na tle ogólnopolskim i europejskim (wskaźniki aktywności zawodowej i bezrobocia – regiony i wartość średnia w Unii Europejskiej)
3. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w tym osób w wieku 50+
4. Metodologia badań zrealizowanych w latach 2016 i 2017
5. Konkluzje badań
 - 5.1. Zjawisko defaworyzowania grupy osób w wieku 50+ w perspektywie pracodawców, pracowników i osób bezrobotnych
 - 5.2. Kwalifikacje i kompetencje postrzegane i oczekiwane przez pracodawców wobec pracowników w wieku 50+

Podsumowanie, rekomendacje i propozycje badań uzupełniających.

1. Struktura demograficzna w województwie śląskim oraz główne trendy demograficzne

1.1. Ludność województwa i trendy demograficzne

W 2016 r. w województwie śląskim mieszkało 4,559 mln osób. Pod względem liczebności Śląskie zajmuje drugą pozycję w Polsce (11,9% populacji krajowej) – ustępując jedynie województwu mazowieckiemu (14%). Populacja¹ województwa stale jednak się zmniejsza. Na przełomie lat 2013-2016 ubyło aż 40 tys. mieszkańców regionu, co daje najwyższą wartość w Polsce².

Tabela 1. Ludność województw w roku 2016

Wyszczególnienie	2016	Odsetek do populacji ogólnej	2016-2013
Polska	38 432 992	100,0%	-62 667
Mazowieckie	5 365 898	14,0%	49 058
Śląskie	4 559 164	11,9%	-40 283
Wielkopolskie	3 481 625	9,1%	14 609
Małopolskie	3 382 260	8,8%	21 679
Dolnośląskie	2 903 710	7,6%	-6 287
Łódzkie	2 485 323	6,5%	-27 770
Pomorskie	2 315 611	6,0%	19 800
Lubelskie	2 133 340	5,6%	-22 810
Podkarpackie	2 127 656	5,5%	-1 638
Kujawsko-Pomorskie	2 083 927	5,4%	-8 637
Zachodniopomorskie	1 708 174	4,4%	-10 687
Warmińsko-Mazurskie	1 436 367	3,7%	-10 548
Świętokrzyskie	1 252 900	3,3%	-15 339
Podlaskie	1 186 625	3,1%	-8 340
Lubuskie	1 017 376	2,6%	-4 094
Opolskie	993 036	2,6%	-11 380

Źródło: Bank danych lokalnych GUS: www.bdl.stat.gov.pl; przeliczenia własne

Długoletnie prognozy dla województwa śląskiego również nie napawają optymizmem. W świetle prognozy GUS z 2014 r. w 2020 r.³ populacja województwa skurczy się o 108 tys. mieszkańców, a w 2050, aż o 919 tys. Przewidywany spadek ludności dotyczy głównie osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. W 2020 r. będzie mniej o ponad 15 tys. mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym (do 17 lata) i niemal o 126 tys. osób w wieku produkcyjnym (od 17 do 59 lat w przypadku kobiet oraz do 64 lat w przypadku mężczyzn).

¹ Populacja lub inaczej zbiorowość generalna to skończony zbiór jednostek. Zob. szerzej: R. Szwed. Metody Statystyczne w naukach społecznych, Lublin 2008. S. 22.

² Bank Danych Lokalnych GUS: www.bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica

³ GUS: Prognoza ludności na lata 2014-2050, Warszawa 2014, s. 113.

Tabela 2. Prognoza zmiany liczby ludności w województwie śląskim w podgrupach wiekowych

Wyszczególnienie	2014	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Ogółem	-14 564	-15 878	-91 327	-107 931	-124 569	-137 317	-143 280	-143 117	-140 849
0-2	-4 169	-4 555	-9 653	-10 088	-9 773	-4 337	-366	-1 161	-4 802
3-6	583	-3 435	-26 093	-11 110	-13 997	-10 837	-3 680	-225	-3 065
7-12	4 299	9 088	20 121	-35 463	-17 036	-20 146	-15 824	-5 763	-873
13-15	-2 777	-2 887	6 747	8 165	-18 250	-7 561	-10 399	-7 465	-2 358
16-18	-5 269	-5 369	-12 727	23 298	-14 030	-11 812	-8 595	-9 921	-5 301
18	-1 270	-2 093	-6 133	5 623	-344	-5 622	-2 491	-3 455	-2 128
19-24	-16 569	-14 974	-59 394	-18 422	33 192	-24 192	-22 076	-17 508	-18 535
przedprodukcyjny	-6 063	-5 065	-15 472	-30 821	-72 742	-49 071	-36 373	-21 080	-14 271
produkcyjny	-18 999	-21 432	-125 983	-135 860	-66 659	-72 301	-93 726	-177 210	-205 742
mobilny ⁴	-16 092	-20 150	-137 346	-171 887	-150 436	-127 207	-82 385	-49 094	-42 875
niemobilny	-2 907	-1 282	11 363	36 027	83 777	54 906	-11 341	-128 116	-162 867
poprodukcyjny	10 498	10 619	50 128	58 750	14 832	-15 945	-13 181	55 173	79 164
0-14	-684	-1 750	-7 732	-54 528	-52 365	-40 270	-26 867	-11 780	-10 026
15-59	-43 609	-44 498	-212 403	-106 590	-97 376	-141 124	-188 325	-207 771	-164 494
60+	29 729	30 370	128 808	53 187	25 172	44 077	71 912	76 434	33 671
15-64	-37 034	-39 976	-216 212	-167 587	-117 085	-113 547	-151 455	-198 191	-209 560
65+	23 154	25 848	132 617	114 184	44 881	16 500	35 042	66 854	78 737
75+	9 249	9 617	19 792	67 157	95 563	79 429	20 249	1 896	30 958
80+	5 973	6 219	30 113	10 465	52 362	73 586	58 015	10 338	1 917
85+	4 602	5 318	17 611	16 826	5 727	37 023	49 589	37 106	4 916
kobiety 15-49	-13 506	-12 651	-60 345	-55 635	-83 173	-95 084	-74 279	-53 483	-33 017

Źródło: Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2014-2050 GUS (2014)

Znacznie zwiększy się również mediana (wartość przeciętna) wieku, która obecnie wynosi 40,6 lat, a w 2035 r. - odpowiednio 49,7 lat. Oznacza to, że niemal połowa mieszkańców regionu będzie wówczas przynależać do kategorii 50+. W 2050 r. będzie to już ponad połowa populacji regionu. Zwiększy się zwłaszcza wiek przeciętny kobiet, co jest spowodowane znaczną różnicą w zakresie trwania życia. Obecnie kobiety w Polsce żyją o 7 lat dłużej niż mężczyźni, a w 2050 r. różnica ta zmniejszy się do 5 lat⁵. Obecnie w wieku tzw. starczym (pow. 65 lat) jest 15,5% populacji województwa, w 2035 będzie to 26%, natomiast w 2050 – odpowiednio 33,9%.

⁴ Grupa wieku produkcyjnego obejmująca ludność w wieku 18-44 lata

⁵ Prognoza demograficzna na lata 2014-2050 dla województwa śląskiego, GUS, Katowice, 2016.

Tabela 3. Mediana wieku mieszkańców województwa śląskiego i prognoza do 2050 r.

Wyszczególnienie	2013	2035	2050
Ogółem	40,6	49,7	53,4
Mężczyźni	38,8	47,7	50,8
Kobiety	42,6	51,6	56,0
Miasta	41,2	50,4	54,1
Mężczyźni	39,2	48,3	51,3
Kobiety	43,3	52,3	56,8
Wieś	38,8	47,7	51,7
Mężczyźni	37,6	46,2	49,6
Kobiety	40,1	49,3	53,9

Źródło: Prognoza demograficzna na lata 2014-2050 dla województwa śląskiego, GUS, Katowice 2016

Należy podkreślić, że wszelkie prognozy, a zwłaszcza ekstrapolacja trendów (statystyczne przenoszenie obecnych trendów na przyszłość) są wiarygodne jedynie w ograniczonym zakresie. Zakładają one, bowiem stałe działanie jednakowych czynników, które jednak mogą się zmienić lub mogą pojawić się nowe zjawiska, jak np. imigracja. Jeżeli województwo śląskie stworzy atrakcyjne miejsca pracy i zamieszkania, to spowoduje to osiedlanie się w nim osób z innych części kraju i z zagranicy. Nie zmienia to jednak faktu, że społeczeństwo Śląska będzie się starzało, a odsetek osób w wieku 50+ będzie wzrastał.

1.2. Struktura demograficzna regionu

W roku 2016 r. w województwie śląskim w wieku przedprodukcyjnym było 643 tys. osób, produkcyjnym 2,940 mln, a poprodukcyjnym 973,5 tys. Wskaźnik obciążenia demograficznego (stosunek liczby osób w wieku nieprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym) wynosił 68,1% i był porównywalny z danymi ogólnopolskimi (61,7%). Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 34,5 osób w wieku poprodukcyjnym (w Polsce 32,7). Niekorzystny był także wskaźnik liczby osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym. Wyniósł on odpowiednio 126,9 osób dla Śląska i 112,7 dla całego kraju⁶.

Tabela 4. Struktura wiekowa ze względu na rynek pracy

Kategorie	Lata	Ogółem	W wieku przedprodukcyjnym	W wieku produkcyjnym	W wieku poprodukcyjnym
ogółem	2013	4599,4	643,0	3067,9	888,6
	2014	4585,9	643,2	3026,0	916,7
	2015	4570,8	642,9	2983,3	944,7
	2016	4559,2	645,4	2940,3	973,5
mężczyźni	2013	2219,8	329,0	1610,8	279,9
	2014	2212,7	329,1	1592,6	291,1
	2015	2205,0	328,9	1573,1	302,9
	2016	2198,9	330,6	1552,7	315,5
kobiety	2013	2379,7	313,9	1457,1	608,6
	2014	2373,2	314,2	1433,5	625,6
	2015	2365,9	314,0	1410,1	641,7
	2016	2360,3	314,8	1387,5	657,9

Źródło: Bank danych lokalnych GUS: www.bdl.stat.gov.pl; przeliczenia własne

Na przełomie lat 2013-2016 nieznacznie zwiększył się odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym (o 0,2 punktu procentowego). Zwiększył się także odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym (o 1,4

⁶ Województwo śląskie w liczbach 2017: www.polskawliczbach.pl/slaskie

punktu procentowego). Zmalał natomiast wskaźnik osób w wieku produkcyjnym (o 2,2 punktu procentowego).

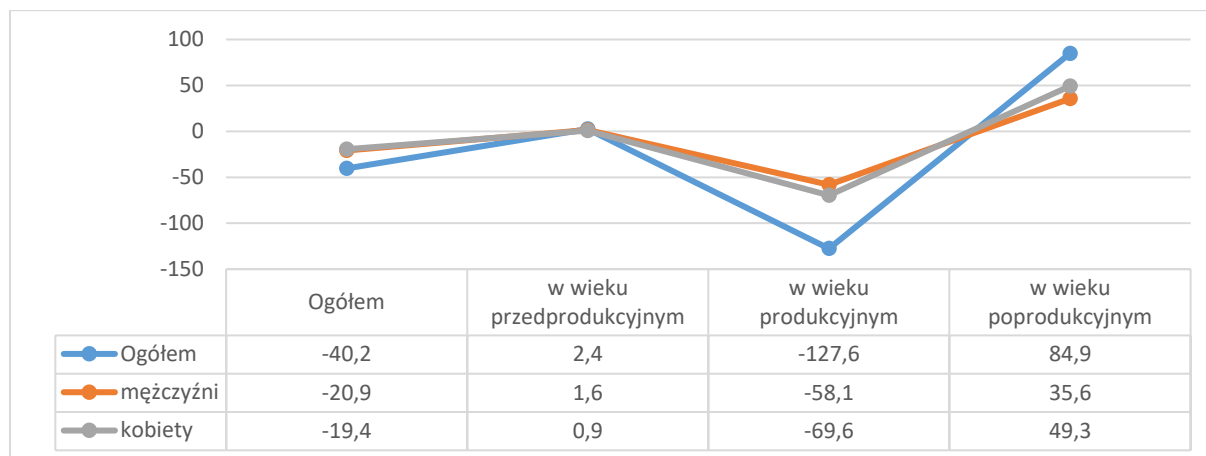
Tabela 5. Odsetki osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w latach 2013-2016

Lata	W wieku przedprodukcyjnym	W wieku produkcyjnym	W wieku poprodukcyjnym
2013	14,0%	66,7%	19,3%
2014	14,0%	66,0%	20,0%
2015	14,1%	65,3%	20,7%
2016	14,2%	64,5%	21,4%

Źródła: Rocznik Demograficzny województwa śląskiego 2016; Bank danych lokalnych

W wartościach bezwzględnych zmniejszyła się populacja generalna województwa (w tym o 20,9 tys. kobiet i 19,4 tys. mężczyzn). Zmalała również liczba ludności w wieku produkcyjnym (o 58,1 tys. mężczyzn i 69,6 tys. kobiet). Wzrosły natomiast liczebność osób w wieku przedprodukcyjnym (o 1,6 tys. mężczyzn i 0,9 tys. kobiet) oraz w wieku poprodukcyjnym (o 35,6 tys. w przypadku mężczyzn i 49,3 tys. kobiet).

Wykres 1. Zmiany liczby ludności w grupach wiekowych odnośnie rynku pracy



Źródła: Rocznik Demograficzny województwa śląskiego 2016; Bank danych lokalnych: www.bdl.stat.gov.pl;

Struktura w poszczególnych grupach wiekowych z 2015 r. wskazuje na dominację osób w wieku 16-34 lat. Ta kategoria wiekowa stanowiła ¼ populacji. W wieku 50+ było łącznie 38,6% populacji ogólnej (1,764 mln) z czego w wieku przedemerytalnym (50-64 lata) – 21,9%, co daje wartość 1 mln osób. Nieznacznie niższe odsetki ludności w wieku 50-59 lat w 2015 r. odnotowano w grupach kobiet i wśród mieszkańców wsi.

Tabela 6. Struktura wiekowa w poszczególnych kohortach wiekowych (2015)

Wyszczególnienie :	Razem	Mężczyźni	Kobiety	W miastach	Na wsi
Liczby bezwzględne					
Razem	4570849	2204972	2365877	3525289	1045560
do 15 lat	684012	349956	334056	511327	172685
16-34	1147224	584141	563083	870314	276910
35-49	975470	490092	485378	748996	226474
50-59	662866	321230	341636	514694	148172
60-64	339393	156609	182784	272773	66620
pow. 64	761884	302944	458940	607185	154699
Odsetki					
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
do 15 lat	15,0%	15,9%	14,1%	14,5%	16,5%
16-34	25,1%	26,5%	23,8%	24,7%	26,5%
35-49	21,3%	22,2%	20,5%	21,2%	21,7%
50-59	14,5%	14,6%	14,4%	14,6%	14,2%
60-64	7,4%	7,1%	7,7%	7,7%	6,4%
pow. 64	16,7%	13,7%	19,4%	17,2%	14,8%

Źródła: opracowanie własne na podstawie Rocznika Demograficznego województwa śląskiego 2016 i Banku Danych Lokalnych: www.bdl.stat.gov.pl;

1.3. Porównanie średniego wieku życia do regionów Unii Europejskiej

Spośród sklasyfikowanych 321 regionów statystycznych UE⁷ obejmujących województwa i powiaty (lub odpowiedniki powiatów) województwo śląskie zajmuje dopiero 289 pozycję pod względem średniego wieku życia (trwania życia). W odniesieniu do państw wschodnich UE województwo śląskie zajmuje 26 pozycję (na 52 regiony). W województwie w 2015 r. średni wiek życia wynosił 77 lat, a średnia UE to aż 80,9 lat. Najdłużej (powyżej 84 lat) statystycznie żyją przedstawiciele regionów: Comunidad de Madrid, La Rioja i Castilla i León (Hiszpania), Ticino (Szwajcaria), Trento (Włochy), Mauritius (Francja). Najkrócej z kolei (poniżej 74 lat) żyją mieszkańcy trzech regionów Bułgarii (Severen Tsentralen, Yugoiztochen i Severozapaden).

⁷ Unia Europejska ustanowiła wspólną klasyfikację jednostek terytorialnych do celów statystycznych, zwaną NUTS, aby ułatwić gromadzenie, opracowywanie i rozpowszechnianie zharmonizowanych regionalnych danych statystycznych w UE. Ten hierarchiczny system pozwala też na przeprowadzanie analiz społeczno-ekonomicznych regionów i planowanie interwencji w kontekście polityki spójności UE. Klasyfikacja NUTS została zdefiniowana tylko dla państw członkowskich Unii Europejskiej. Jednak, ze względu na istniejące coraz większe zapotrzebowanie na informację statystyczną na poziomie regionalnym dla państw kandydujących do Unii Europejskiej oraz państw należących do Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) Eurostat, w porozumieniu z zainteresowanymi krajami, określa również kodowanie regionów statystycznych dla tych państw. Regiony statystyczne dla krajów kandydujących oraz krajów EFTA są określane zgodnie z zasadami podobnymi do tych stosowanych przy ustalaniu klasyfikacji NUTS. Państwami kandydującymi są: Albania, Czarnogóra, Islandia, Macedonia, Serbia i Turcja. Porozumienie w sprawie podziału na regiony statystyczne zostało osiągnięte z Islandią w 1998 roku, z Turcją w 2002 roku, z Macedonią w 2007 roku, z Czarnogórą w 2010 roku oraz Albanią. Dotychczas nie osiągnięto takiego porozumienia z Serbią, niemniej kraj ten stosuje podział na regiony statystyczne zbliżone do klasyfikacji NUTS. Do EFTA należą: Islandia, Liechtenstein, Norwegia i Szwajcaria. Pierwsze trzy z tych państw należą, wraz z państwami członkowskimi Unii Europejskiej, do Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Tabela 7. Średni wiek życia w województwach polskich na tle regionów UE (2015)

NUTS	Region	Średni wiek życia	Pozycja w grupie wschodnich regionów UE N=53	Pozycja wśród regionów UE N=331
PL21	Małopolskie	79,1	5	242
PL32	Podkarpackie	79,0	7	244
PL34	Podlaskie	78,4	11	252
PL12	Mazowieckie	78,2	12	255
PL63	Pomorskie	78,2	13	256
PL52	Opolskie	78,1	14	257
PL33	Świętokrzyskie	77,9	15	263
PL31	Lubelskie	77,8	16	268
PL41	Wielkopolskie	77,8	17	269
PL42	Zachodniopomorskie	77,6	18	273
PL61	Kujawsko-Pomorskie	77,5	20	276
PL43	Lubuskie	77,4	21	280
PL51	Dolnośląskie	77,4	22	281
PL62	Warmińsko-Mazurskie	77,4	23	282
PL22	Śląskie	77,0	26	289
PL11	Łódzkie	76,3	32	297

Źródło: Eurostat: Statistics on population at regional level: www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level

Pod względem długości życia województwo śląskie zajmuje przedostatnią pozycję w Polsce. W 2016 roku mężczyźni w województwie żyli przeciętnie 73,9 lat, natomiast kobiety 81,9 lat. W porównaniu z 1990 rokiem długość życia w województwie wzrosła jednak o 7,7 lat w przypadku mężczyzn i 6,7 lat w przypadku kobiet. Tendencja wzrostowa będzie utrzymywała się także w kolejnych latach.

1.4. Województwo śląskie na tle ogólnopolskim i europejskim (wskaźniki aktywności zawodowej i bezrobocia – regiony i wartość średnia w Unii Europejskiej)

W województwie śląskim w 2016 r. aktywnych zawodowo⁸ było 1,97 mln mieszkańców, w tym ponad 1 mln mężczyzn i ponad 900 tys. kobiet. W odniesieniu do 2015 r. liczba aktywnych wzrosła o 78 tys., jednak w porównaniu z 2014 r. zmniejszyła się o 54 tys. Osób pracujących było 1,868 mln (1,013 mężczyzn i 855 tys. kobiet.). Bezrobotnych w ujęciu średniorocznym odnotowano 107 tys. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 53,3%, wskaźnik zatrudnienia 50,5% a stopa bezrobocia 5,4%. Stopa bezrobocia jest jedynym parametrem, który ulega ciągłemu spadkowi w kolejnych latach.

⁸ Ludność aktywna zawodowo definicja wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) – osoby wykonujące pracę przynoszącą im dochód lub zarobek, a także bezpłatnie pomagające w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej; osoby pracujące oraz osoby poszukujące pracy i zdolne do jej podjęcia; osoby bezrobotne wg BAEL. BAEL podaje dane na temat ludności aktywnej zawodowo w cyklu kwartalnym. Współczynnik aktywności zawodowej to udział ludności aktywnej zawodowo w populacji BAEL. Zob. szerzej: www.rynekpracy.org

Tabela 8. Główne wskaźniki rynku pracy województwa śląskiego

Wskaźniki	2014 r.	2015 r.	2016 r.
Aktywni zawodowo w tys.	2029	1897	1975
mężczyźni	1109	1033	1070
kobiety	920	864	905
Pracujący	1854	1761	1868
mężczyźni	1021	961	1013
kobiety	833	800	855
Bezrobotni	175	136	107
mężczyźni	88	72	57
kobiety	87	64	50
Bierni zawodowo ⁹	1740	1676	1727
mężczyźni	693	654	698
kobiety	1048	1022	1029
Współczynnik aktywności zawodowej [%]	53,8	53,1	53,3
Wskaźnik zatrudnienia [%]	49,2	49,3	50,5
Stopa bezrobocia [%]	8,6	7,2	5,4

Źródło: Województwo śląskie w liczbach (GUS; 2017)

Aktywność zawodowa grupy osób w wieku 50+ w 2015 r. wynosiła 30,2%, a w 2016 29%. Wyższą (o 2 punkty procentowe) aktywność zawodową osób pow. 50 roku życia odnotowano w miastach niż na wsi. Współczynnik aktywności zawodowej odbiega od wartości ogólnopolskiej (56,4%).

Ciekawym zestawem wskaźników stosowanym przez Eurostat są cykliczne badania LFS (Labour force survey)¹⁰. Wskaźniki LFS wynikają z badań realizowanych wg jednolitej metodologii w gospodarstwach domowych w całej wspólnocie. Jednym z takich kryteriów są lata aktywności zawodowej. Na podstawie danych Eurostatu z 2016 r. ustalono, że średnia lat aktywności zawodowej w EOG (Europejskim Obszarze Gospodarczym¹¹) to 36,6 (wskaźnik ten wzrasta w związku z wydłużaniem wieku przechodzenia na emeryturę w większości państw UE). Najdłużej w EOG pracują Islandczycy (średnio 47,4 roku). Powyżej 40 lat pracują również Szwajcarzy, Szwedzi i Duńczycy. Polska ze średnim okresem pracy na poziomie 32,9 roku zajmuje 25 miejsce w stawce 31 państw UE¹².

⁹ Osoby niepracujące i nieposzukujące pracy. W grupie osób nieaktywnych zawodowo znajdują się: osoby niewykazujące chęci do zatrudnienia mimo posiadania zdolności do podjęcia pracy, osoby starsze (w wieku emerytalnym) lub takie, które są w wieku produkcyjnym, ale uzyskały uprawnienia rentowe i nie zamierzają powrócić na rynek pracy. Stan bierności zawodowej dotyczy także osób niepełnosprawnych oraz młodzieży, która nie rozpoczęła jeszcze kariery zawodowej lub czasowo wycofała się z rynku pracy z powodu kontynuowania edukacji lub konieczności opieki nad dzieckiem, rodziną.

¹⁰ Badanie siły roboczej (Labour force survey), w skrócie LFS, jest skierowane do gospodarstw domowych, w celu uzyskania informacji na temat rynku pracy i powiązanych z nim zagadnień poprzez serię wywiadów bezpośrednich. LFS przeprowadzane jest w Unii Europejskiej (UE) i obejmuje wszystkich obywateli żyjących w prywatnych gospodarstwach, przy jednoczesnym wykluczeniu zbiorowych gospodarstw domowych, takich jak np. pensjonaty, akademiki i szpitale. Używane definicje są wspólne dla wszystkich państw członkowskich UE i oparte są na zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

¹¹ Europejski Obszar Gospodarczy (EOG) powstał w 1994 r. w celu rozszerzenia przepisów UE dotyczących jej rynku wewnętrznego na państwa będące członkami Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA). Członkami EOG są Norwegia, Islandia i Liechtenstein. Szwajcaria jest członkiem EFTA, ale nie przystąpiła do EOG. UE i jej partnerów w ramach EOG (Norwegię i Islandię) łączą też różnego rodzaju strategie polityczne na rzecz wymiaru północnego i fora, które skupiają się na tym szybko ewoluującym obszarze Europy i całym regionie Arktyki.

¹² Źródło: Eurostat http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_argan&lang=en

Tabela 9. Lata aktywności zawodowej w Państwach UE

Państwa	2013	2014	2015	2016	Ranga
EOG (31 państw)	35,2	35,3	35,4	35,6	
Islandia	45,5	46,2	46,6	47,4	1
Szwajcaria	41,5	41,9	42,0	42,4	2
Szwecja	40,9	41,1	41,2	41,3	3
Dania	39,0	39,0	39,3	40,3	4
Holandia	39,7	39,6	39,9	40,0	5
Norwegia	39,5	39,6	39,8	39,6	6
Wielka Brytania	38,4	38,5	38,6	38,8	7
Niemcy	37,8	38,0	37,9	38,1	8
Estonia	36,5	36,4	37,2	37,8	9
Finlandia	37,2	37,4	37,7	37,7	10
Austria	36,7	36,6	36,7	37,1	11
Portugalia	36,6	36,7	36,9	37,1	12
Cypr	36,3	36,8	36,2	35,9	13
Republika Czeska	34,7	34,9	35,2	35,6	14
Łotwa	34,8	34,6	35,4	35,6	15
Litwa	34,1	34,8	34,9	35,6	16
Irlandia	34,6	34,7	35,0	35,4	17
Hiszpania	34,8	34,8	35,0	35,0	18
Francja	34,7	34,8	34,9	35,0	19
Słowenia	33,7	34,2	34,3	34,2	20
Słowacja	33,0	33,2	33,4	33,8	21
Malta	32,6	33,0	33,4	33,6	22
Węgry	30,8	31,8	32,6	33,2	23
Luksemburg	32,7	33,3	33,5	32,9	24
Polska	32,2	32,6	32,6	32,9	25
Belgia	32,5	32,6	32,6	32,6	26
Grecja	32,1	32,1	32,3	32,5	27
Rumunia	32,6	32,8	32,8	32,4	28
Chorwacja	31,1	32,3	32,6	32,1	29
Bułgaria	32,0	32,0	32,1	31,7	30
Włochy	30,3	30,7	30,7	31,2	31

Źródło: Eurostat: Employment and unemployment (LFS)

Pod względem stopy bezrobocia¹³ w regionach Unii Europejskiej jedynie województwo podkarpackie miało w 2016 r. identyczny wskaźnik (9,6%). Pozostałe polskie województwa charakteryzują się znacznie niższymi stopami bezrobocia. Województwo śląskie z bezrobociem na poziomie 5,4% zajmuje 117 pozycję w grupie 291 sklasyfikowanych europejskich regionów.

¹³ Procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tzn. pracującej i bezrobotnej). Stopa bezrobocia wg BAEL to udział bezrobotnych wg BAEL w grupie aktywnych zawodowo. Dane publikowane na koniec kwartału

Tabela 10. Wskaźnik stopy bezrobocia w województwach w latach 2013-2016

Region (NUTS 2)	2013	2014	2015	2016	Ranga w UE
Średnia UE	-	-	-	9,6	
PL43: Lubuskie	9,7	8,3	6,4	4,7	81
PL41: Wielkopolskie	8,8	7,7	5,8	4,8	88
PL52: Opolskie	9,4	7,8	6,5	5,0	102
PL21: Małopolskie	10,9	9,1	7,1	5,2	111
PL22: Śląskie	9,7	8,6	7,2	5,4	117
PL11: Łódzkie	11,1	8,9	7,7	5,5	120
PL12: Mazowieckie	8,0	7,2	6,4	5,5	121
PL51: Dolnośląskie	11,3	9,1	7,0	5,5	122
PL63: Pomorskie	10,0	8,6	6,6	5,7	131
PL34: Podlaskie	9,9	9,1	7,0	6,7	154
PL42: Zachodniopomorskie	10,1	8,4	7,5	6,9	163
PL61: Kujawsko-Pomorskie	12,4	10,7	7,9	7,4	176
PL31: Lubelskie	10,3	9,9	9,3	8,0	195
PL62: Warmińsko-Mazurskie	11,4	9,8	9,5	8,8	208
PL33: Świętokrzyskie	13,0	11,4	10,1	8,9	210
PL32: Podkarpackie	14,4	14,0	11,6	9,6	228

Źródło: Eurostat: (2017) *Economically inactive people in the EU*

2. Aktywność zawodowa, praca i bezrobocie osób w wieku 50+

2.1. Aktywność zawodowa i bezrobocie w grupie osób 50+

W grupie osób, które ukończyły 50 rok życia wskaźniki aktywności zawodowej (tzn. bycia zatrudnionym lub gotowym do podjęcia pracy) znacznie odbiegają od danych ogólnopolskich. Aktywnych zawodowo jest 29% tej kategorii wiekowej, a pracę zawodową wykonuje jedynie 27%. Nieznacznie wyższe wskaźniki zatrudnienia odnotowano w miastach niż na wsiach (różnica wynosi 2 punkty procentowe).

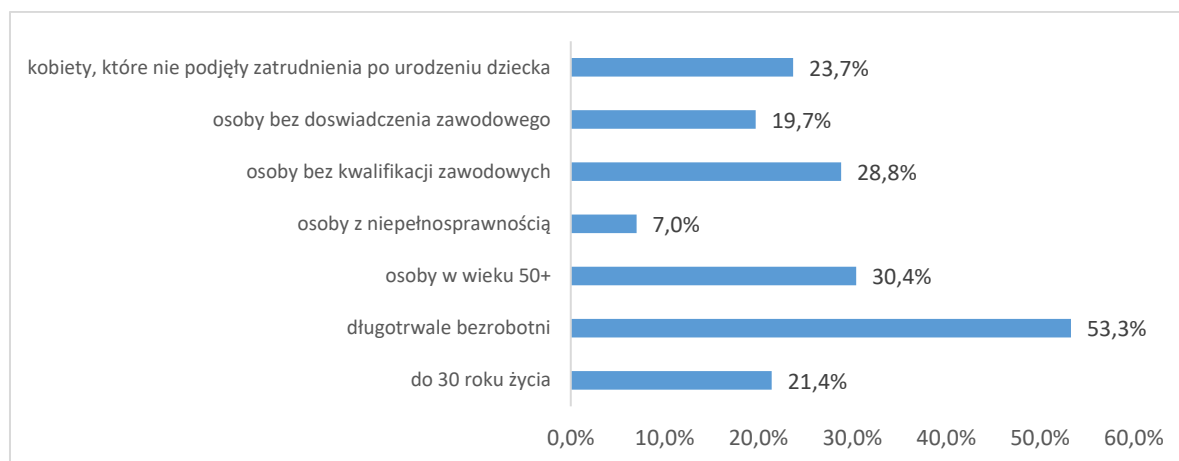
Tabela 11. Aktywność zawodowa i pracujący w grupie wiekowej 50+

Parametr	Kategorie	2015 r.	2016 r.
Aktywność zawodowa	Ogółem	30,2%	29,0%
	Miasto	30,9%	29,3%
	Wieś	27,7%	27,9%
Pracujący	Ogółem	28,2%	27,7%
	Miasto	28,6%	27,8%
	Wieś	26,5%	27,0%

Źródło: BDL: www.bdl.stat.gov.pl

Osoby, które ukończyły 50 rok życia zaliczane są do tzw. grup defaworyzowanych. Oznacza to, że trudniej znaleźć im pracę, a z drugiej strony częściej od młodszych pracowników są zwalniane. Wśród grup defaworyzowanych, które zamieszkują województwo śląskie najwyższa stopa bezrobocia dotyczy tzw. długotrwale bezrobotnych, którzy pozostają bez pracy powyżej 12 miesięcy (53,3%) oraz właśnie osób w wieku 50+ (30,4%).

Wykres 2. Bezrobocie w wybranych grupach defaworyzowanych (2016)



Źródło: Województwo śląskie w liczbach (GUS; 2017)

W przekroju powiatów Śląska najwięcej osób bezrobotnych (pow. 50 roku życia) odnotowały wielkie miasta: Częstochowa, Sosnowiec, Bytom i Katowice. Należy przy tym podkreślić, że liczby bezrobotnych w tych miastach wynikają wprost z wielkości tych miast. Dokładniejszym wskaźnikiem jest odsetek osób bezrobotnych. W grupie osób pozostających bez pracy najwyższy odsetek osób w wieku 50+ odnotowano w Rybniku, gdzie stanowią oni niemal połowę ogółu bezrobotnych. Wysokie

odsetki (pow. 40%) dotyczą także powiatów: powiat m. Mysłowice, powiat m. Sosnowiec, powiat bielski, powiat wodzisławski, powiat m. Zabrze, powiat m. Ruda Śląska, powiat m. Katowice, powiat lubliniecki, powiat m. Siemianowice Śląskie, powiat m. Gliwice, powiat cieszyński, powiat rybnicki i powiat zawierciański. Z kolei najniższy odsetek osób w wieku 50+ w grupie bezrobotnych odnotowano w powiatach żywieckim (32,9%) i gliwickim (33,9%).

Tabela 12. Liczba bezrobotnych w wieku 45+ i odsetek bezrobotnych w powiatach województwa śląskiego (2016)

Powiaty	W wieku 45-54	W wieku 55 lat i więcej	Odsetek bezrobotnych w wieku 45+
Powiat m. Rybnik	613	530	47,1%
Powiat m. Mysłowice	293	307	45,7%
Powiat m. Sosnowiec	1366	1500	43,0%
Powiat bielski	625	677	42,9%
Powiat wodzisławski	714	586	42,2%
Powiat m. Zabrze	851	874	42,0%
Powiat m. Ruda Śląska	404	402	42,0%
Powiat m. Katowice	1205	1305	41,7%
Powiat lubliniecki	415	353	41,5%
Powiat m. Siemianowice Śląskie	294	290	41,5%
Powiat m. Gliwice	881	1064	41,4%
Powiat cieszyński	806	882	40,7%
Powiat rybnicki	264	283	40,5%
Powiat zawierciański	868	817	40,1%
Powiat m. Piekary Śląskie	307	320	39,5%
Powiat bieruńsko-lędzki	155	197	39,3%
Powiat m. Bytom	1533	1424	39,0%
Powiat mikołowski	329	351	38,8%
Powiat będziński	1049	1120	38,6%
Powiat m. Tychy	389	520	38,2%
Powiat częstochowski	953	994	37,8%
Powiat tarnogórski	718	731	37,7%
Powiat m. Jaworzno	334	346	36,9%
Powiat m. Chorzów	647	637	36,8%
Powiat m. Świętochłowice	227	232	36,3%
Powiat m. Żory	180	229	35,9%
Powiat m. Dąbrowa Górnicza	849	1012	35,5%
Powiat m. Bielsko-Biała	675	802	35,4%
Powiat pszczyński	371	405	35,2%
Powiat raciborski	424	422	34,9%
Powiat myszkowski	501	455	34,5%
Powiat m. Częstochowa	1334	1856	34,1%
Powiat m. Jastrzębie-Zdrój	563	359	34,1%
Powiat kłobucki	469	488	33,3%
Powiat żywiecki	971	913	32,9%
Powiat gliwicki	456	498	31,9%

Źródło: BDL: www.bdl.stat.gov.pl

W 2016 r. w odniesieniu do roku poprzedniego nastąpił znaczny spadek liczby bezrobotnych powyżej 50 r. życia. W ujęciu przestrzennym wzrost liczby „dojrzałych” bezrobotnych odnotowano 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%)¹⁴.

Najmniejszą grupę w populacji zarejestrowanych w wieku powyżej 50 roku życia stanowili bezrobotni z wykształceniem wyższym (5,6%), a ich liczba zmieniła się w niewielkim stopniu (spadek o 229 osób, tj. o 9,4%).

¹⁴ Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP, Katowice, 2016, s. 9-10.

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).

Tabela 13. 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.				
	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ w %	50+	Udział wśród bezrobotnych w wieku 50+ w %	Osoby	%	W punktach procentowych
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.

Cyt., za: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP, Katowice, s. 48.

3. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej

W 2015 r. w Polsce w różnego rodzaju formach aktywizacji zawodowej dla bezrobotnych uczestniczyło ponad 484 tys. osób, a w wyniku aktywizacji zatrudnienie znalazło ponad 273 tys. osób. W województwie śląskim uczestników było niemal 43 tys. a zatrudnionych zostało 26 632 osoby (ze wszystkich grup wiekowych).

Tabela 14. Liczba uczestników programów aktywizacji zawodowej w Polsce w 2015 r.

Lp.	Województwo	Średnia liczba osób bezrobotnych w 2015 r.	Osoby uczestniczące	Osoby kończące	Osoby zatrudnione
1.	dolnośląskie	99952	30330	24014	18 925
2.	kujawsko-pomorskie	107255	42432	30245	22 013
3.	lubelskie	107895	29783	24069	19 494
4.	lubuskie	39348	12676	10694	8 211
5.	łódzkie	109510	30839	24069	19 024
6.	małopolskie	119601	37285	27729	20 279
7.	mazowieckie	216527	54039	38830	30 383
8.	opolskie	36203	14027	10897	8 624
9.	podkarpackie	123514	36658	26927	20 007
10.	podlaskie	55019	16192	12158	9 811
11.	pomorskie	77662	25072	18167	14 327
12.	śląskie	148508	42916	32291	23 632
13.	świętokrzyskie	66131	25491	18463	12 521
14.	warmińsko-mazurskie	83510	26212	18407	12 721
15.	wielkopolskie	93311	35822	25787	20 145
16.	zachodniopomorskie	79393	24563	17783	13 497
Ogółem		1 563 339	484337	360530	273614

Źródło: Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2015 roku, Warszawa 2016, s. 10.

Efektywność zatrudnieniowa¹⁵ w województwie podstawowych form aktywizacji wyniosła 73,18% (Polska 75,89%), a efektywność kosztowa¹⁶ podstawowych form aktywizacji zawodowej wyniosła 13 466,45 zł (Polska 12 996,00 zł). Wskaźnik efektywności szkoleń wyniósł 42,57%. W pracach interwencyjnych brało udział ponad 3 tys. mieszkańców województwa, a ponad 1000 osób otrzymało zatrudnienie po odbyciu tych prac. W robotach publicznych wzięło udział ponad 2 tys. osób, a ukończyło je ponad 2/3 z nich.

¹⁵ Efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub biernymi zawodowo, zgodnie z definicjami wskazanymi w Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020.

¹⁶ Efektywność kosztowa (koszt ponownego zatrudnienia) - została ustalona (obliczona) w wyniku podzielenia w 2015 r. kwoty poniesionych wydatków (kasowo) na daną formę aktywizacji, przez liczbę osób bezrobotnych, które w 2015 roku po zakończeniu udziału w danej formie aktywizacji uzyskały, w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie.

3.1. Wsparcie dla osób w wieku powyżej 50 lat

W 2015 r. najbardziej efektywną formą wsparcia wśród bezrobotnych w wieku 50+ było dofinansowanie do uruchomienia działalności gospodarczej (efektywność zatrudnieniowa na poziomie 92,9%), Zatrudnienie w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy przyniosło efektywność w wysokości 80,8%. Wśród osób objętych programami prac interwencyjnych było to odpowiednio 75%, stażu (70,9%), a robót publicznych (67,1%). Jediną 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%)¹⁷.

Tabela 15. Rezultaty i efektywność zatrudnieniowa programów wsparcia pracowników

Wyszczególnienie	Bezrobotni 50+	Efektywność zatrudnieniowa
Podjęcie pracy w trakcie lub po ukończeniu przygotowania zawodowego dorosłych	1	100,0
Podjęcie pracy w trakcie lub po pracach interwencyjnych	276	75,0
Podjęcie pracy w trakcie lub po ukończeniu stażu	773	70,9
Podjęcie pracy w trakcie lub po robotach publicznych	462	67,1
Podjęcie pracy w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	379	42,5
Podjęcie pracy po skorzystaniu z porad indywidualnych	518	22,3
Podjęcie pracy w trakcie lub po zakończeniu szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy/podjęcie pracy w trakcie lub po zakończeniu szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	34	23,0
Podjęcie pracy w trakcie lub po ukończeniu prac społecznie użytecznych	317	18,6
Prowadzenie działalności gospodarczej, co najmniej 3 miesiące po otrzymaniu umowy wsparcia	407	92,9
Razem	3176	

Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP, Katowice, 2016

¹⁷ 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.

4. Metodologia badań zrealizowanych w latach 2016 i 2017

Badania na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach zrealizowano w latach 2016 i 2017. W obydwu turach zastosowano metodę sondażową, a cel metodologiczny miał charakter diagnozy¹⁸.

4.1. Badane grupy

Badanymi grupami byli:

- 1) Pracodawcy z województwa śląskiego, którzy nie skorzystali z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (N= 1 677 w 2016 r. – sposób doboru na podstawie rejestru REGON);
- 2) Osoby bezrobotne w wieku 50+ (N= 1550 w 2016 r. – operat doboru na podstawie baz danych urzędów pracy¹⁹);
- 3) Osoby pracujące w wieku 50+ (N=496 w 2017 r.).

Dobór prób badawczych miał charakter losowo-warstwowy. Uwzględniono w nim:

- 1) Zróżnicowanie terytorialne (przedstawiciele wszystkich powiatów);
- 2) Płeć osób w wieku 50+ (50% kobiet i 50% mężczyzn).

Problematyka badań była następująca:

Tabela 16. Problematyka zrealizowanych badań

Badanie pracodawców (2016 r.)	Badanie osób bezrobotnych w wieku 50+ (2016 r.)	Badanie osób pracujących w wieku 50+ (2017 r.)
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, • kształtowanie/podnoszenie kwalifikacji zawodowych, • motywację i identyfikację 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, • kształtowanie się/podnoszenie kwalifikacji zawodowych, • możliwości korzystania z	1. Jak osoby pracujące w wieku 50+ postrzegają siebie na rynku pracy? 1.1. Z jakich przyczyn, według pięćdziesięciolatków, pracownicy w wieku 50+ najczęściej tracą pracę? 1.2. Jak zdaniem pięćdziesięciolatków pracodawcy oceniają pracowników w wieku 50+ pod względem ich: • cech osobowościowych • umiejętności interpersonalnych i doświadczenia zawodowego oraz kształtowanie/podnoszenie kwalifikacji • stanu zdrowia psychofizycznego • postrzegania pracy, • organizacji, motywacji do pracy. 1.3. Jak pracownicy w wieku 50+ postrzegają siebie w porównaniu do młodszych pracowników ze względu na: • cechy osobowościowe • umiejętności interpersonalne • umiejętności i doświadczenie zawodowe

¹⁸ Celem badań diagnostycznych jest poszukiwanie przyczyn i powiązań badanych zjawisk.

¹⁹ Dane statystyczne dotyczące poziomu bezrobocia – sprawozdania MPiPS-01 wraz z załącznikami – 1 550 osób, tj. 3,6% według danych na koniec kwietnia 2016 r.

	• 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?	oraz dokształcanie/podnoszenie kwalifikacji • stan zdrowia psychofizycznego • postrzeganie pracy, organizację i warunki pracy, motywację do pracy 2. Czego pracownicy w wieku 50+ oczekują od pracodawcy? 3. Jak osoby w wieku 50+ postrzegają własną karierę zawodową teraz i jakie mają plany na przyszłość? 4. Czy sytuacja pracowników w wieku 50+ różni się: • w poszczególnych podregionach województwa? ☐ • ze względu na miejsce ich zamieszkania? • ze względu na płeć?
--	--	--

Źródła: *Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, WUP: Katowice 2016*

Zarówno problematyka badań, jak i dobór badanych grup pozwoliły na uzyskanie kompleksowej diagnozy funkcjonowania osób w wieku powyżej 50 lat na śląskim rynku pracy. Obydwa badania należy traktować komplementarnie, a ich wyniki pozwalają w sposób właściwy i szczegółowy zrozumieć sytuację tej kategorii wiekowej.

5. Wyniki badań pracodawców

5.1. Cechy osób w wieku 50+ w opiniach pracodawców

1. Przyczyny utraty pracy przez osoby w wieku powyżej 50 lat

W świetle opinii pracodawców osoby w wieku 50+ tracą pracę głównie z przyczyn niezależnych od nich samych, a 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%). Ponadto, 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 samorealizacji²⁰. Rzadziej pracodawcy wskazywali również na czynniki losowe, niezależne od pracowników, jak: pogorszenie stanu zdrowia (29,2%), trudna sytuacja rodzinna (np. konieczność stałej opieki nad członkami rodziny 5,1%). Warte podkreślenia jest to, że jedynie 2 pracodawców (mniej, niż 1 %) jako przyczynę utraty lub porzucenia pracy przez osoby w wieku pow. 50 lat wskazało „wejście w okres ochronny przed emeryturą”. Przeczy to stereotypowi zakładającemu, że osoby starsze, kiedy tylko mają możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, to rezygnują z pracy.

Tabela 17. Przyczyny zwolnienia/rezygnacji z pracy przez osoby w wieku 50+

Wyszczególnienie	N	%
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 rodzinna (opieka nad dziećmi /osobami chorymi itp.)	85	5,1
Konfliktowość/nieumiejętność 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 przed emeryturą, brak motywacji do pracy)	12	0,7

Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 69

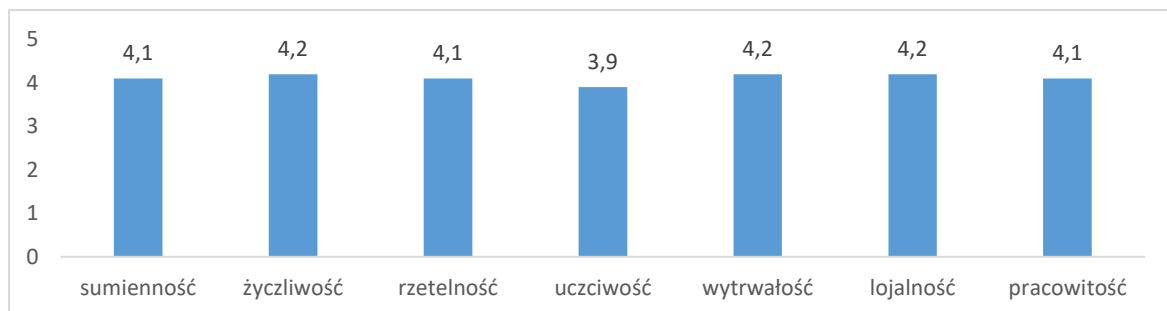
²⁰ Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 68.

2. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ przez pryzmat cech osobowościowych

Pracodawcy oceniali pracowników z pokolenia 50+ ze względu na ich cechy społeczno-zawodowe. Zostały one ocenione na pięciostopniowej skali Likerta²¹.

Przedsiębiorcy uważają osoby w wieku 50+ za lojalne, wytrwałe i życzliwe - właśnie te cechy ich osobowości oceniają najwyżej. Nieco niżej, ale także w pobliżu indeksu (4) oceniana jest tylko ich uczciwość. Na wyniki średniej oceny poszczególnych cech osobowości niewątpliwie miały wpływ oceny przedsiębiorców z podregionu gliwickiego, którzy ocenili wszystkie cechy osobowości pięćdziesięciolatków znacznie poniżej średniej w przeciwieństwie do przedsiębiorców z podregionu częstochowskiego.

Wykres 3. Ocena cech osobowości osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ważona)

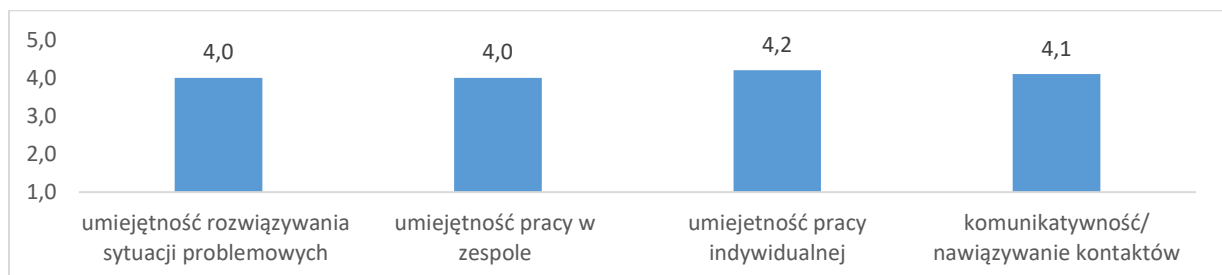


Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 73. Indeks graniczny opinii pozytywnych przekracza wartość 3,0.

3. Ocena umiejętności interpersonalnych starszych pracowników

Wszystkie umiejętności interpersonalne pracowników w wieku powyżej 50 lat zostały ocenione dobrze (indeksy średniej ważonej zbliżone są do wartości 4). W badaniu zaobserwowano zróżnicowanie ocen ze względu na powiaty, w jakich swoje siedziby mają firmy respondentów.

Wykres 4. Umiejętności starszych pracowników w percepcji pracodawców (średnia ważona)



Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 74. Indeks graniczny opinii pozytywnych przekracza wartość 3,0

Wszystkie diagnozowane umiejętności pracowników w wieku 50+ zostały ocenione najwyżej przez pracodawców z podregionu częstochowskiego, a najniżej przez respondentów z podregionu

²¹ Jest to skala o poziomie porządkowym. Najczęściej przyjmuje formy odpowiedzi: zdecydowanie się zgadzam (5 punktów), raczej się zgadzam (4 punkty), nie wiem/trudno określić (3 punkty), raczej się nie zgadzam (2 punkty) i zdecydowanie się nie zgadzam (1 punkt). Na podstawie analizy punktowej można obliczyć średnią ważoną opinii. Skala Likerta jest, więc bardzo dobrym algorytmem mierzenia i porównywania opinii w ściśle określonych kwestiach. Zob. szerzej: Węziak-Białowska D., Operacjonalizacja i skalowanie w ilościowych badaniach społecznych, Zeszyty naukowe Instytut Statystyki i Demografii SGH (16): Warszawa 2011, s. 22.

gliwickiego (przeciętna różnica ponad 1 pkt średniej). Należy jednak podkreślić, że we wszystkich podregionach średnie oceny przekraczały indeks 3, co oznacza, że były one pozytywne.

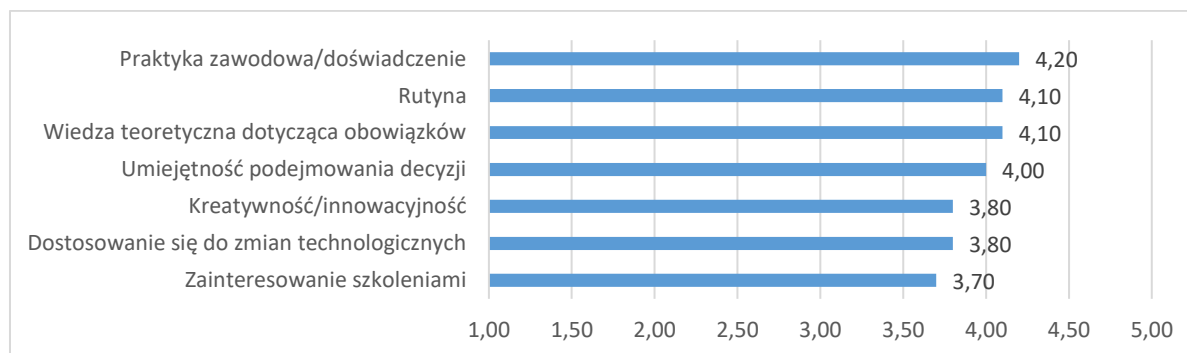
4. Ocena umiejętności i doświadczenia zawodowego

Bardziej zróżnicowana okazała się być ocena umiejętności i doświadczenia zawodowego starszych pracowników dokonana przez pracodawców. Oceny dobre (indeksy 4 lub wyższe) otrzymały takie umiejętności, jak: praktyka zawodowa/doświadczenie, wiedza teoretyczna dotycząca obowiązków, rutyna i umiejętność podejmowania decyzji. Poniżej ocen dobrych (indeksy niższe niż 4) zostały ocenione z kolei: dostosowanie się do zmian technologicznych, kreatywność/innowacyjność i zainteresowanie szkoleniami. Należy podkreślić, że wszystkie noty przekraczają indeksy 3, więc są ocenami pozytywnymi.

Relatywnie niższe oceny: kreatywności, dostosowywania się do zmian oraz zainteresowania się szkoleniami mogą świadczyć o stereotypizacji (uproszczeniu) opinii dotyczących pracowników w wieku 50+ jako osób, które nie są zainteresowane własnym rozwojem zawodowym. Powyższa teza powinna zostać zweryfikowana w toku kolejnych badań. Warto dodać, że po raz kolejny najniższe noty wystawili pracownikom w wieku powyżej 50 lat pracodawcy z podregionu gliwickiego, a najwyższe – z podregionu częstochowskiego.

W przypadku opinii dotyczącej kreatywności/innowacyjności przedsiębiorcy z podregionu gliwickiego wystawili ocenę średnią 3,0, co jest indeksem granicznym ocen pozytywnych i negatywnych.

Wykres 5. Ocena umiejętności i doświadczenia zawodowego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów) (średnia ważona)

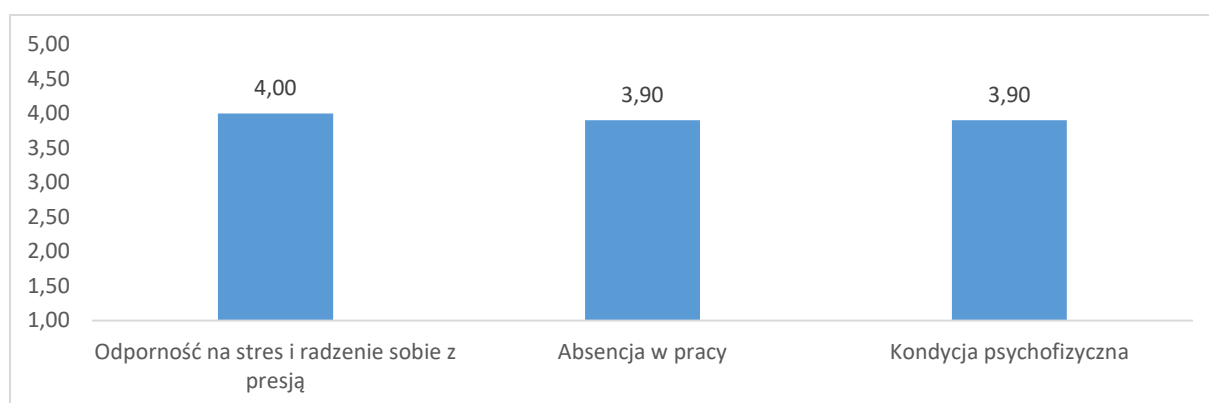


Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 75. Indeks graniczny opinii pozytywnych przekracza wartość 3,0.

5. Stan zdrowia psychofizycznego

Kolejnym zbiorem ocenianych przez pracodawców cech był stan zdrowia psychicznego osób w wieku 50+. Wzięto pod uwagę trzy wskaźniki empiryczne: odporność na stres i radzenie sobie z presją, absencję w pracy oraz kondycję psychofizyczną. Średnie oceny powyższych wskaźników są dobre (indeksy zbliżone do 4). Stosunkowo niżej (0, 1 punktu) oceniono absencję w pracy oraz kondycję psychofizyczną. Podobnie, jak to miało miejsce w poprzednio opisywanych pytaniach najwyższe oceny wystawili pracodawcy z podregionu częstochowskiego, a najniższe – z podregionu gliwickiego.

Wykres 6. Ocena stanu zdrowia psychofizycznego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ważona)

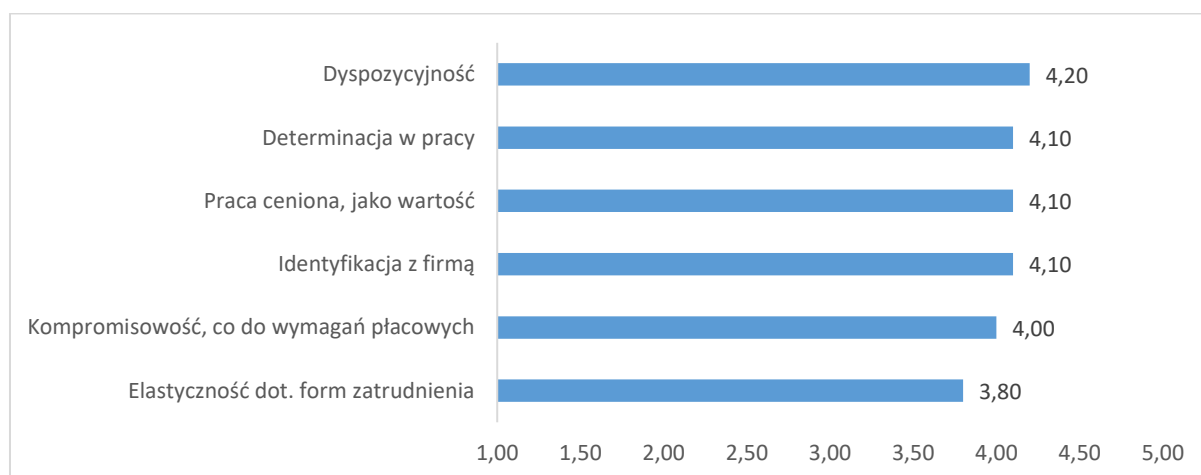


Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 76. Indeks graniczny opinii pozytywnych przekracza wartość 3,0.

6. Postrzeganie pracy, organizacja i motywacja do pracy

Ostatnimi ocenianymi przez pracodawców cechami pracowników najstarszych były motywacja do pracy oraz postrzeganie pracy. Do zdiagnozowania powyższego parametru posłużono się zestawem 6 wskaźników. Pięć z nich otrzymało średnie noty dobre (indeksy 4 lub wyższe), a jedynie kwestia elastyczności dotyczącej form zatrudnienia otrzymała notę 3,8. Najwyżej została oceniona dyspozycyjność (średnia 4,2). Również w tym przypadku oceny przedsiębiorców z podregionu gliwickiego były zdecydowanie niższe – ledwie przekraczając indeksy graniczne 3. Z kolei oceny dokonane przez pracodawców z podregionu częstochowskiego zdecydowanie przekraczały średnią i np. ocena determinacji w pracy uzyskała indeks 4,7, a nota dotycząca kompromisowości, co do wymagań płacowych uzyskała indeks 4,5.

Wykres 7. Ocena sposobu postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ważona)



Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 76. Indeks graniczny opinii pozytywnych przekracza wartość 3,0.

Ogólna konkluzja z badania pracodawców, którzy nie korzystali z programów Krajowego Funduszu Szkoleniowego wskazuje na pozytywne postrzeganie pracowników w wieku 50+. Zdecydowana

większość ocen średnich była bliska bądź przekraczała indeksy 4, co w skali Likerta oznacza noty dobre.

Zaobserwowane zróżnicowanie regionalne, przy założeniu reprezentatywności próby badawczej może wynikać z prawdopodobieństwa warunkowego, a właściwie ze specyfiki gospodarczej podregionów. Podregion gliwicki, który jest przodującym w województwie pod względem inwestycji, innowacji i efektywności ekonomicznej stawia przed pracownikami wyższe wymagania od podregionu częstochowskiego, który na Śląsku jest jednym z najniżej rozwiniętych gospodarczo. Dla pełniejszego zrozumienia gorszego postrzegania starszych pracowników przez pracodawców z podregionu gliwickiego potrzebne są w tym podregionie badania porównawcze (obejmujące inne grupy wiekowe) i pogłębiające (wskazujące konkretne przypadki, które spowodowały gorsze oceny starszych pracowników niż średnie noty dla tej grupy pracowników wyrażone przez ogół województwa śląskiego).

5.2. Opinie pracodawców dotyczące porównania pracowników w wieku 50+ i pracowników młodszych

Pracodawcy mieli ponadto możliwość wyrażenia opinii na temat pracowników w wieku 50+ porównując ich aktywność zawodową z młodszą kadrą. Pozwoliło to pogłębić wiedzę nt. postrzegania przez nich osób starszych na śląskim rynku pracy.

W opiniach pracodawców osoby w wieku 50+ częściej od młodszego pokolenia m.in:

- 1) Nie mają wystarczających kwalifikacji dostosowanych do pracy na danym stanowisku pracy; (37,9%)
- 2) Domagają się zatrudnienia w ramach umów o pracę (31,5%);

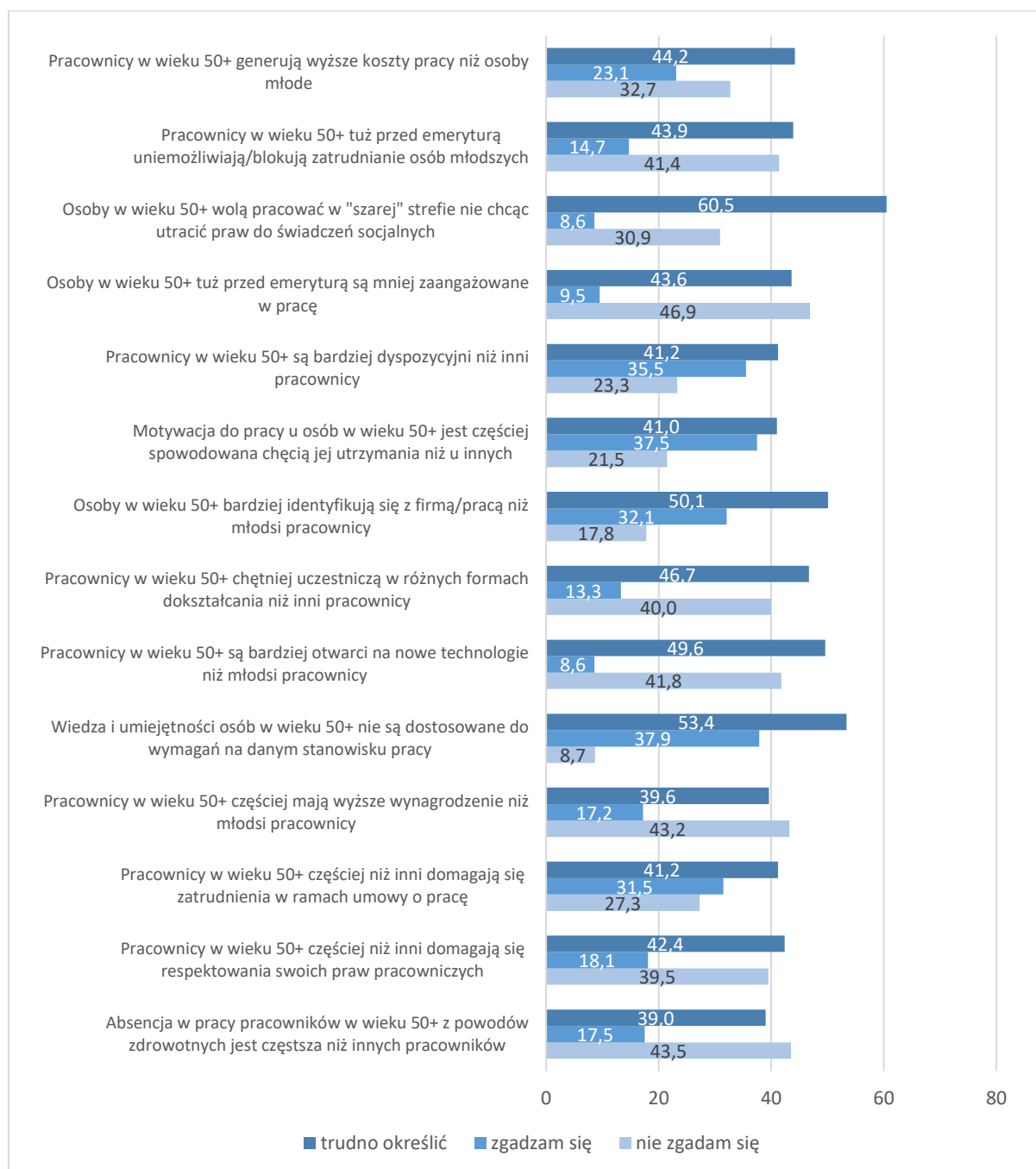
Z drugiej strony osoby takie:

- 1) Mają wyższą od osób młodych motywację do pracy (37,5%);
- 2) Są bardziej dyspozycyjne od swoich młodszych współpracowników (35,5%);
- 3) Bardziej identyfikują się z firmą niż młodzi pracownicy (32,1%).

Co ważne badani pracodawcy w wielu przypadkach nie mają jednoznacznych opinii o funkcjonowaniu zarówno osób młodszych, jak i starszych na rynku pracy. Świadczą o tym wysokie odsetki odpowiedzi wymijających (trudno określić).

Pełny rozkład opinii został zamieszczony na wykresie poniżej.

Wykres 8. Zestawienie opinii o pracownikach w wieku 50+ w porównaniu z pracownikami młodszymi w percepcji pracodawców (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy*, WUP: Katowice 2016, s. 81-83.

6. Wyniki badania osób bezrobotnych w wieku 50+

Badane osoby bezrobotne w wieku 50+ wyrażały swoje opinie w odniesieniu do osób młodszych. Pozwoliło to na uzyskanie trafniejszych opinii, bowiem, jak wskazują chociażby badania socjologów

samoocena własnej grupy jest zawsze zawyżona. Do badania posłużono się trójstopniową skalą odpowiedzi, a oceny i opinie wyrażono w procentach²².

6.1. Przyczyny utraty/rezygnacji z pracy

Respondenci wskazali na bardzo wiele powodów utraty zatrudnienia, ale dla ponad połowy z nich głównym czynnikiem były przyczyny dotyczące zakładu pracy i 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, generalnie, 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.

Tabela 18. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%	% skumulowany
Ogółem	1 550	100,0	
Likwidacja zakładu pracy	377	24,3	24,3
Redukcja etatów/stanowisk pracy	271	17,5	41,8
Wygaśnięcie umowy o pracę/nieprzedłużenie umowy o pracę	246	15,9	57,7
Zły stan zdrowia	146	9,4	67,1
Trudna sytuacja rodzinna (opieka nad dziećmi /osobami chorymi itp.)	108	7,0	74,1
Zbyt niskie zarobki	69	4,5	78,6
Bardzo długa niezdolność do pracy wskutek choroby	59	3,8	82,4
Złe warunki pracy	55	3,5	85,9
Chęć zmiany pracy	48	3,1	89
Zwolnienie dyscyplinarne/naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych	32	2,1	91,1
Słabe wyniki w pracy/brak efektywności/zbyt niski poziom realizacji celów firmy	24	1,6	92,7
Brak możliwości rozwoju/awansu	25	1,6	94,3
Utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku	16	1,0	95,3
Konfliktowość/nieumiejętności współpracy w grupie	13	0,8	96,1
Inne (m.in. rezygnacja z własnej działalności gospodarczej)	61	3,9	100

Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 65

Przyczyny utraty pracy leżące po stronie pracodawcy wymieniały przede wszystkim kobiety (ponad połowa uczestniczek badania), mieszkańcy 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%).

²² Zabieg taki znacznie utrudnia porównanie opinii pracodawców i osób bezrobotnych.

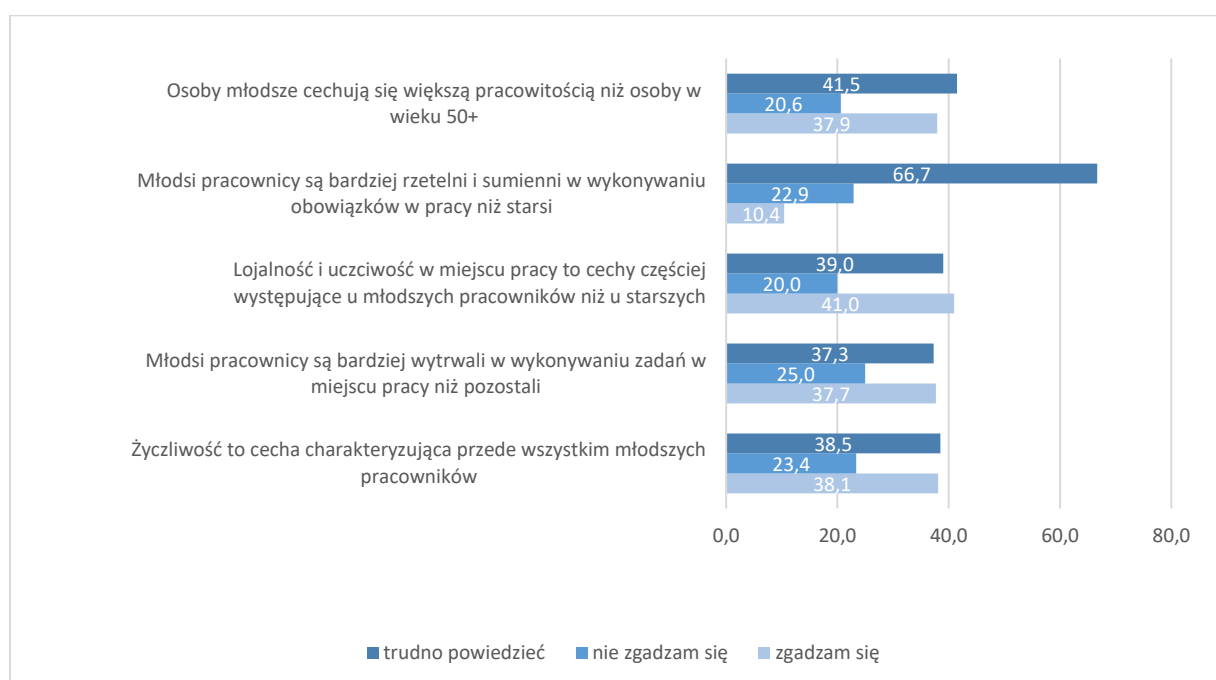
6.2. Ocena cech osobowości osób w wieku 50+

W ocenie własnych cech osobowości, w odniesieniu do pracowników młodego pokolenia, badane osoby bezrobotne częściej wskazują, że to osoby młodsze są bardziej: lojalne i uczciwe (41%), pracowite (37,9%), życzliwe (37,1%) oraz bardziej wytrwałe w wykonywaniu zadań w miejscu pracy (37,7%). Natomiast pracownicy starsi są bardziej rzetelni i sumienni w wykonywaniu obowiązków (22,9%).

Szczególną uwagę należy zwrócić na dominujący odsetek odpowiedzi wymijających (trudno powiedzieć). Kategoria ta dominuje w każdym z pytań, co świadczy o tym, że większość badanych osób bezrobotnych nie ma wyrobionego zdania na temat cech osobowościowych własnej grupy wiekowej oraz grupy pracowników młodszych.

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 9. Cechy osobowości pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy*, WUP: Katowice 2016, s. 74

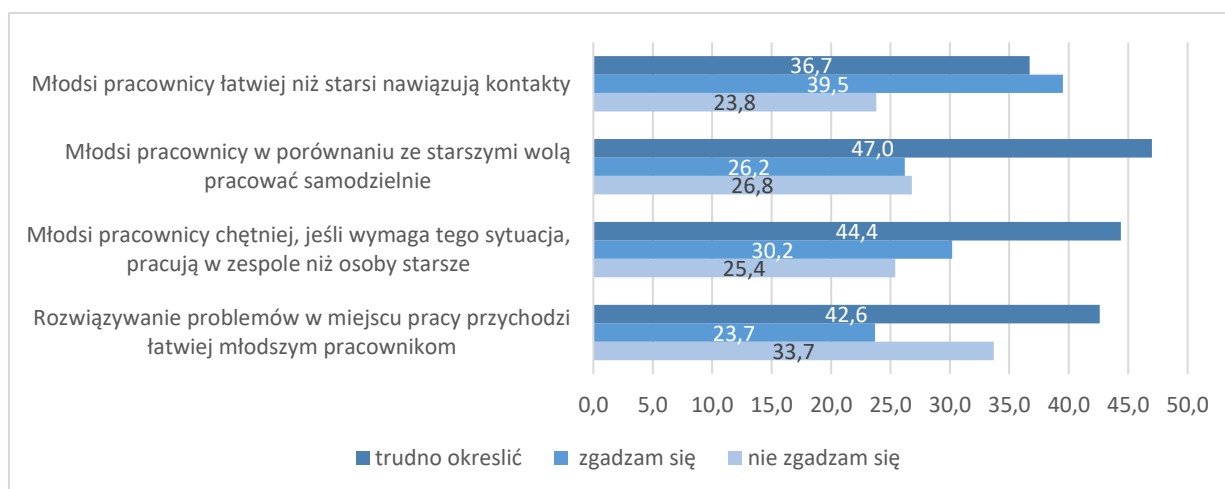
1. Umiejętności interpersonalne

Większość respondentów uważa, że to młodszy pracownicy lepiej radzą sobie z rozwiązywaniem problemów w miejscu pracy (33,7%). Kolejną cechą pracowników młodszych jest umiejętność samodzielnej pracy i łatwość nawiązywania kontaktów (39,5%). Ponadto osoby młodsze chętniej pracują w zespole (30,2%). Natomiast starsi pracownicy są lepiej oceniani w zakresie rozwiązywania konfliktów (33,7%).

Co ważne, niemal we wszystkich opiniach dominują odpowiedzi wymijające (trudno określić), co świadczy o braku wyrobionej opinii o umiejętnościach personalnych pracowników.

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 10. Umiejętności interpersonalne pracowników w wieku 50+ w percepcji osób bezrobotnych w wieku 50+ (%)



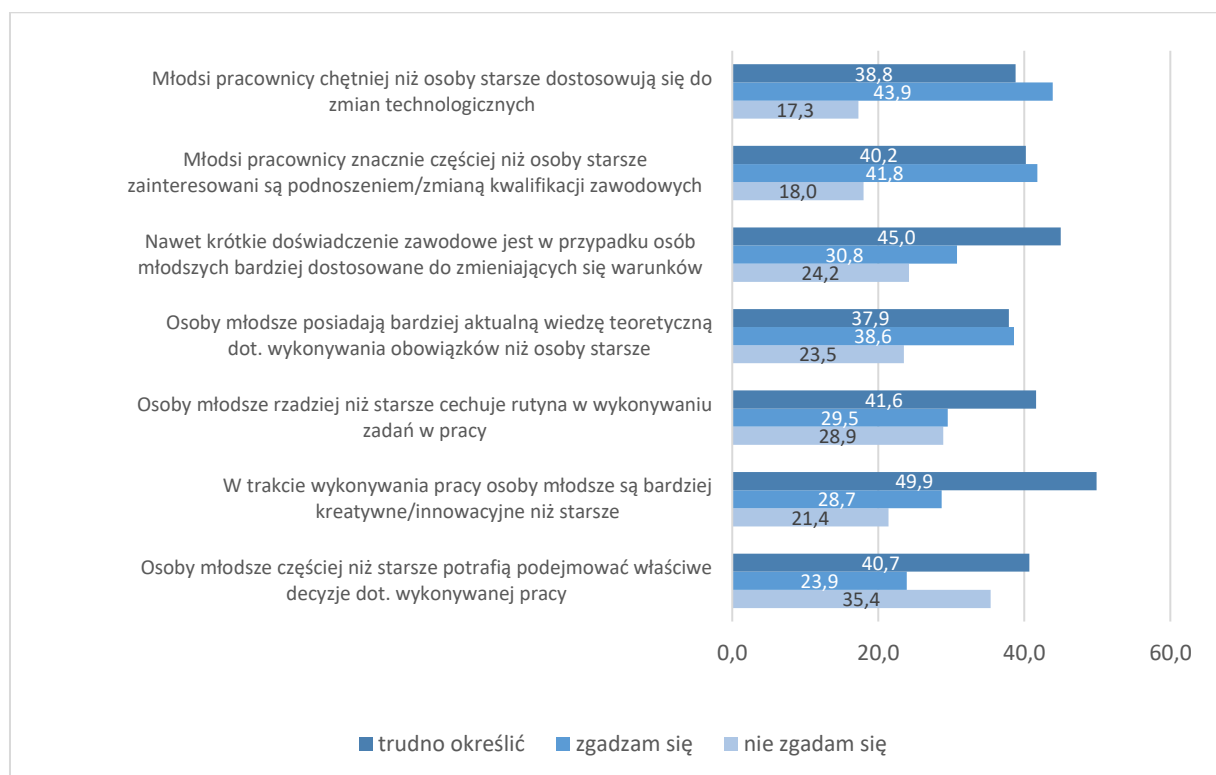
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 75

2. Umiejętności i doświadczenie zawodowe

Badane osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat uważają, że podstawową zaletą starszych pracowników jest umiejętność podejmowania właściwych decyzji w odniesieniu do wykonywanych zadań zawodowych, co wynika m.in. z ich doświadczenia (35,4%). Tym samym właśnie praktyka zawodowa jest przez nich postrzegana, jako główny atut. Zdecydowanie gorzej oceniają oni własną generację pod względem kreatywności/innowacyjności (21,4%), aktualności posiadanej wiedzy teoretycznej (23,5%), dostosowania do wymagań rynku pracy (22,4%), a zwłaszcza zainteresowania podnoszeniem/zmianą kwalifikacji zawodowych (18%) i dostosowaniem się do zmian technologicznych (17,3%). W przypadkach ocen: aktualnej wiedzy, rutyny, kreatywności i zdolności do podejmowania decyzji respondenci najczęściej udzielili odpowiedzi wymijających (trudno powiedzieć).

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 11. Umiejętności i doświadczenie zawodowe pracowników w wieku 50+ w percepcji osób bezrobotnych w wieku 50+ (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy*, WUP: Katowice 2016, s. 76

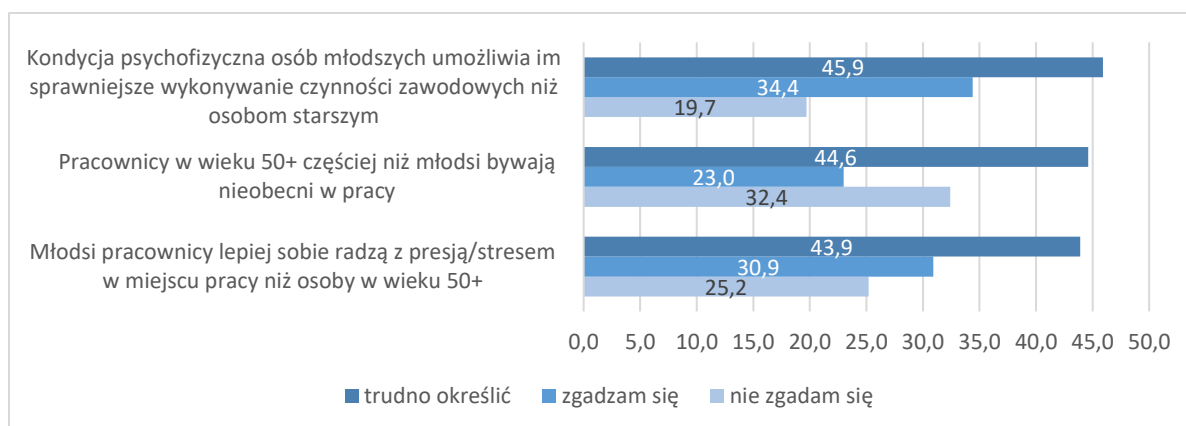
3. Stan zdrowia psychofizycznego

Zdaniem uczestników badania wadą starszych pracowników jest częstsza nieobecność w pracy w porównaniu do osób młodszych (32,4%). Dodatkowo gorsza ich zdaniem kondycja psychofizyczna osób starszych może powodować mniej sprawne wykonywanie obowiązków i gorsze radzenie sobie z presją/stresem w miejscu pracy (34,4%).

Z drugiej strony badani pięćdziesięciolatkowie uważają, że lepiej niż osoby młodsze radzą sobie z presją i ze stresem w pracy (30,9%). We wszystkich opiniach ponownie przeważają odpowiedzi wymijające (trudno określić).

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 12. Stan zdrowia psychofizycznego pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+(%)



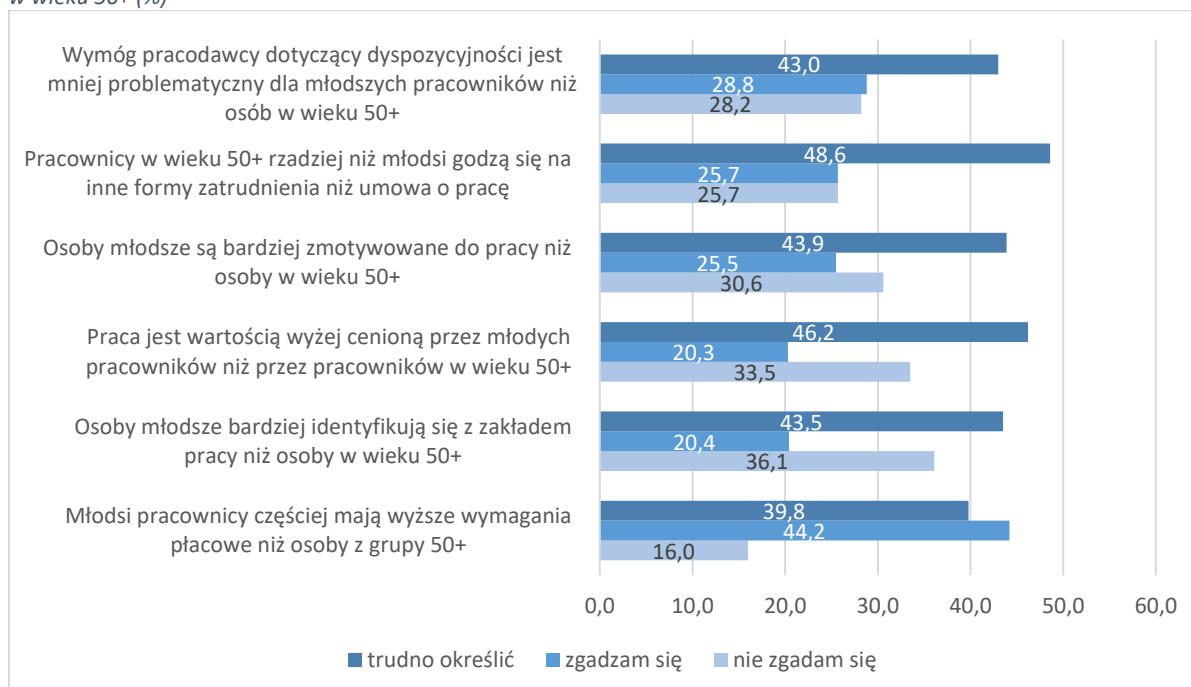
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 76

4. Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy

Zdaniem respondentów wiek nie wpływa na różnicę pracowników pod względem ich dyspozycyjności i elastyczności dotyczącej form zatrudnienia. Inaczej jest z motywacją do pracy, ponieważ w tym wypadku to osoby młodsze wykazują się większą stanowczością (30,6% wskazań), gdyż praca jest dla nich wysoko cenioną wartością. Osoby starsze częściej mają wyższe wymagania płacowe od młodszych (44,2%). Poza opinią dotyczącą wymagań płacowych respondenci w pozostałych kwestiach najczęściej udzielili odpowiedzi wymijających.

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 13. Postrzeganie pracy, organizacja i motywacja do pracy pracowników w wieku 50+ w percepcji osób bezrobotnych w wieku 50+ (%)



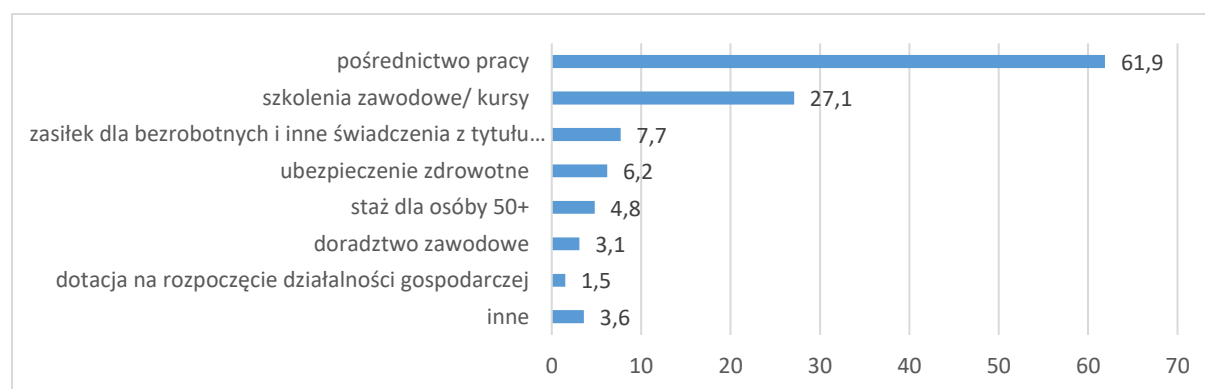
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 77

6.3. 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. urzędy pracy są instytucjami realizującymi zadania w zakresie zwalczania bezrobocia, a w tym m.in. udzielania pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy poprzez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe oraz wypłata zasiłków i innych świadczeń z tytułu bezrobocia²³. Wsparcia takiego oczekuje 37,5% badanych osób bezrobotnych w wieku 50+.

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 14. Oczekiwane przez bezrobotnych w wieku 50+ formy wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia (%)



Źródło: Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice 2016, s. 92 -93

7. Postrzeganie własnej grupy wiekowej na rynku pracy przez osoby pracujące w wieku 50+

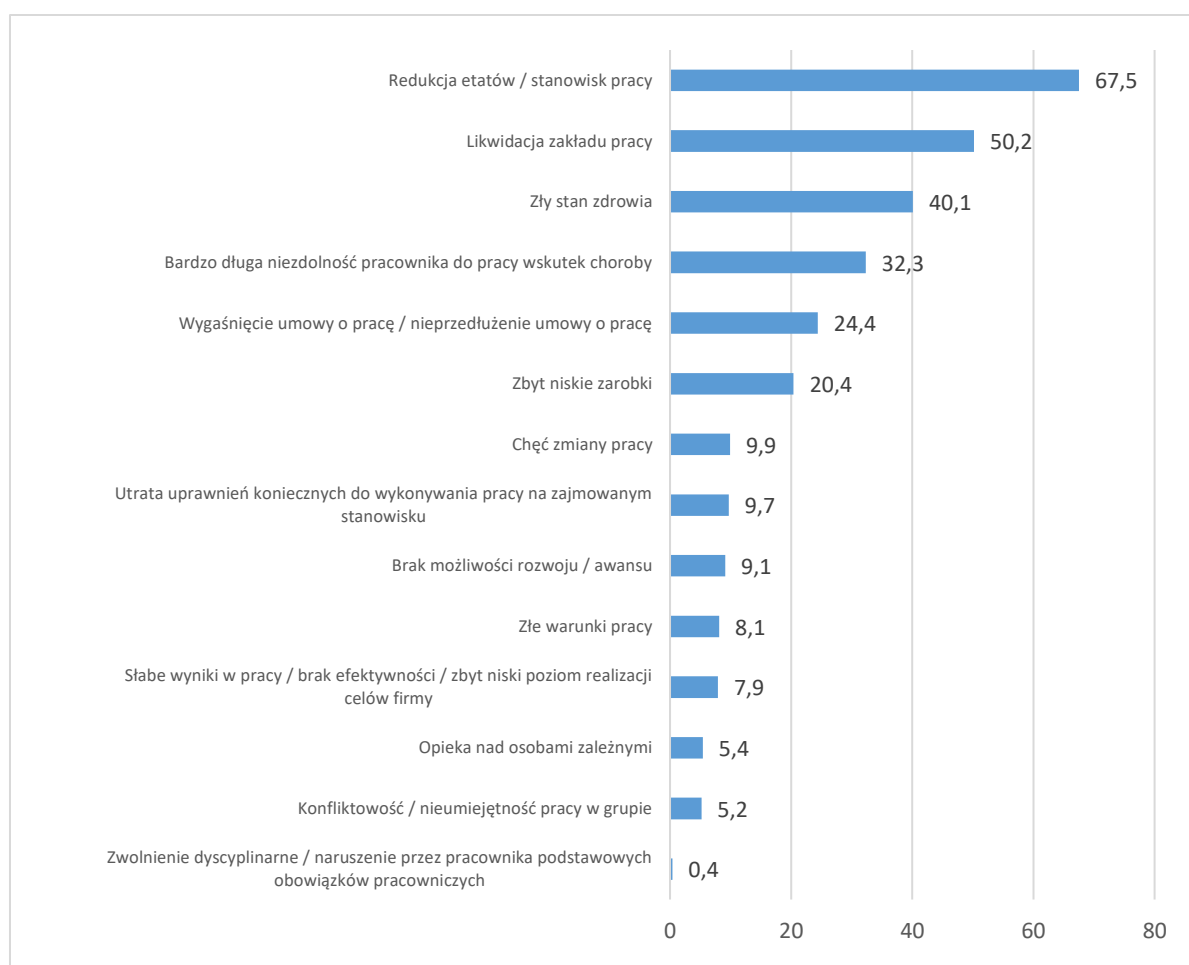
7.1. Przyczyny zwolnień lub odejść z pracy

Przyczyn zwolnień lub odejść z pracy badani pracownicy w wieku 50+ upatrują głównie po stronie pracodawcy. Wskazują oni głównie: redukcję etatów (67,5%) oraz likwidację zakładu pracy (50,2%). Główną przyczyną indywidualną - leżącą po stronie pracownika jest przede wszystkim: absencja wywołana złym stanem zdrowia (40,1%). Ponadto ankietowani wskazywali również takie powody utraty zatrudnienia jak: wygaśnięcie umowy o pracę (20,4% ogółu badanych), brak możliwości awansu (9,1% ogółu badanych), niskie zarobki (8,1% ogółu badanych) czy konieczność opieki nad osobami zależnymi (7,9% ogółu badanych, gdzie częściej tę odpowiedź wskazywały kobiety). Najmniej wskazań otrzymała odpowiedź dotycząca zwolnień dyscyplinarnych. Było to jedynie 5,2% odpowiedzi.

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

²³ Dz.U. 2004, Nr 99, poz. 1001.

Wykres 15. Przyczyny utraty pracy lub odejścia z pracy pracowników 50+



Źródło: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 18

*Wielokrotne odpowiedzi

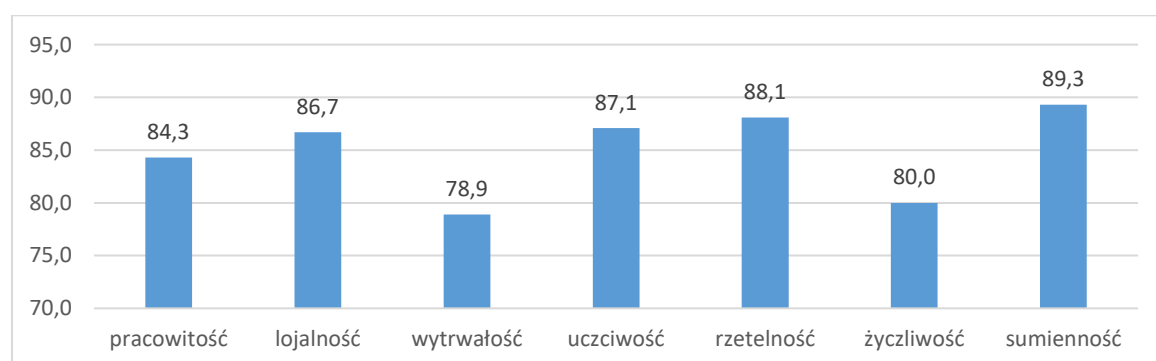
7.2. Cechy grupy pięćdziesięciolatków w autopercepcji

1. Cechy osobowości

W opiniach badanych pracowników są oni bardzo cenieni za reprezentowane przez siebie cechy osobowości. Po dodaniu do siebie wartości ocen raczej dobrych i bardzo dobrych otrzymujemy rozkład zawarty na wykresie poniżej. Pracodawcy, w opiniach samych pracowników najbardziej cenią swoich osoby w wieku 50+ za: sumienność (89,3%), rzetelność (88,1%), uczciwość (87,1%) oraz lojalność 86,7%.

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 16. Skumulowane odpowiedzi pozytywne dotyczące postrzegania pracowników w wieku 50+ przez pracodawców (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 21

Co ciekawe, odsetek ocen bardzo dobrych dla większości cech przekracza 40%. Wyjątek stanowi pracowitość z odsetkiem 39,1%. Noty złe i bardzo złe miały charakter marginalny (na poziomie od 0 do 1,2% ogółu wszystkich odpowiedzi).

Wysoka samoocena pracowników wynika najprawdopodobniej z samego faktu, że posiadają oni pracę, aczkolwiek kwestia ta powinna być dodatkowo zbadana w formie wywiadów pogłębionych²⁴.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 19. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców - cechy osobowości (%)

Cechy	Bardzo źle	Raczej źle	Dostatecznie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Pracowitość	1,0	2,0	12,5	45,2	39,1
Lojalność	0,2	2,2	9,5	39,1	47,6
Wytrwałość	0,6	2,4	16,7	45,6	33,3
Uczciwość	0,8	1,8	9,1	33,1	54,0
Rzetelność	1,2	1,0	8,5	34,5	53,6
Życzliwość	0,0	2,0	14,3	39,9	40,1
Sumienność	0,0	1,0	8,1	34,9	54,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 21

2. Umiejętności interpersonalne

²⁴ Wywiady pogłębione to technika badawcza, która pozwala respondentowi pogłębić i uzasadnić swoje wypowiedzi za pomocą przykładów. Zob. szerzej: E. Babbie, Badania społeczne w praktyce, Warszawa 2014, s. 327-330.

Analogicznie, jak to miało miejsce w badaniu pracodawców i osób bezrobotnych w wieku 50+, respondentów poproszono również o samoocenę ich własnych zdolności interpersonalnych.

Umiejętności interpersonalne, podobnie jak cechy osobowości, są w opinii respondentów również dobrze oceniane przez pracodawców. Odsetek ocen raczej dobrych i bardzo dobrych dla każdej z wymienionych umiejętności zawiera się w przedziale od 80,4% (komunikatywność/ nawiązywanie kontaktów) aż do 85,9% (umiejętność pracy indywidualnej). Rozkład odpowiedzi dla każdej z umiejętności jest bardzo podobny. Oceny negatywne, w odniesieniu do własnej grupy wiekowej, zostały wyrażone jedynie przez 1,4% w kontekście umiejętności pracy indywidualnej do 3,2% w przypadku umiejętności rozwiązywania sytuacji kryzysowych.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 20. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców – umiejętności interpersonalne

Cechy	Bardzo źle	Raczej źle	Dostatecznie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Komunikatywność	0,6	1,8	16,1	45,0	35,5
Umiejętność pracy indywidualnej	0,0	1,4	11,3	45,4	38,3
Umiejętność pracy w zespole	0,4	1,8	13,3	45,4	38,3
Umiejętność rozwiązywania sytuacji kryzysowych	0,8	2,4	11,7	40,5	43,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 24

3. Umiejętności i doświadczenie zawodowe

W opiniach badanych pracowników pracodawcy najlepiej oceniają umiejętność podejmowania przez nich decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (86,9% odpowiedzi pozytywnych), wiedzę teoretyczną dotyczącą wykonywanych obowiązków (87,1%) oraz praktykę zawodową/doświadczenie zawodowe (92,5% - prawie każdy ankietowany dla tej kategorii wskazał odpowiedź raczej dobrze lub bardzo dobrze). Zdecydowanie słabiej, chociaż nadal z przewagą ocen pozytywnych respondenci określili takie cechy własnej grupy wiekowej, jak: zainteresowanie podnoszeniem/zmianą kwalifikacji zawodowych (58,3%) i dostosowanie się do zmian technologicznych (59,3%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 21. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców – umiejętności i doświadczenie zawodowe

Cechy	Bardzo źle	Raczej źle	Dostatecznie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi	0,2	0,8	10,5	41,9	45,0
Kreatywność/innowacyjność	2,0	5,4	24,6	42,5	31,0
Rutyna	1,8	3,8	9,7	39,1	48,0
Wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków	0,0	1,6	9,7	39,1	48,0
Praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe	0,4	1,1	4,2	23,2	69,4
Zainteresowanie podnoszeniem/zmianą kwalifikacji zawodowych	2,4	7,3	30,0	39,3	19,0
Dostosowanie się do zmian technologicznych	1,8	7,7	29,6	42,5	16,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 27

4. Czynniki związane ze stanem zdrowia psychofizycznego

Najwięcej odpowiedzi dla każdego z badanych czynników (tj. kondycji psychofizycznej umożliwiającej sprawne wykonywanie czynności zawodowych, brak absencji w pracy i odporności na stres) mieściło się w przedziale ocen raczej dobrych i bardzo dobrych. Najwięcej, bo 49,2% badanych uważa, że pracodawcy oceniają raczej dobrze kondycję psychofizyczną pracowników grupy wiekowej 50+. Według 45,6% badanych pracodawcy oceniają raczej dobrze postrzeganie odporności na stres dojrzałych pracowników. Z kolei postrzeganie przez pracodawców braku absencji w pracy w kategorii raczej dobrze określa 37,5% badanych. Częstość ocen pozytywnych dla każdej z badanych kategorii przekracza 70%, a negatywnych najwięcej jest w przypadku absencji w pracy (8,4%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 22. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców – czynniki związane ze stanem zdrowia psychofizycznego

Cechy	Bardzo źle	Raczej źle	Dostatecznie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Kondycja psychofizyczna umożliwiająca wykonywanie czynności zawodowych	0,8	2,6	18,3	49,2	27,8
Brak absencji w pracy	3,4	5,0	17,5	37,5	34,9
Odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy	1,2	5,2	19,4	45,6	27,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 30

5. Oczekiwania respondentów wobec pracodawcy

Respondenci oczekują od pracodawców przede wszystkim stabilnego zatrudnienia (80,4% ogółu odpowiedzi). W dalszej kolejności wskazują oni możliwość zgłaszania do pracodawcy informacji o swoich potrzebach związanych z wykonywaniem pracy (44,8% ogółu udzielonych odpowiedzi), elastycznego czasu pracy (39,7%), pakietu medycznego (36,9) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji (32,7%). Wśród innych odpowiedzi dominowały oczekiwania związane z możliwością zmiany stanowiska pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, modyfikacji stanowiska pracy w celu lepszego dopasowania go do potrzeb i możliwości starszych pracowników oraz poradnictwa dotyczącego zdrowszego stylu życia. Co ważne, badani są w zdecydowanej większości zadowoleni z dotychczasowego przebiegu pracy. Bardzo zadowolonych jest 30%, a raczej zadowolonych 50,8%. Brak satysfakcji z dotychczas wykonywanej pracy wyraziło jedynie 4,6% badanych²⁵.

²⁵ Tamże, s. 50.

7.3. Ocena porównawcza z pracownikami młodszego pokolenia

Podobnie, jak to miało miejsce w przypadku osób bezrobotnych, kluczowe cechy pracowników w wieku 50+ porównano z pracownikami młodszymi. Porównania tego dokonali sami respondenci (osoby pracujące, które ukończyły 50 lat).

1. Cechy osobowości

Badani pracownicy w zdecydowanej większości zgadzali się z opiniami o przewadze cech pozytywnych własnej grupy nad pracownikami młodszymi. O tym, że pracownicy w wieku 50+ są bardziej rzetelni i sumienni jest przekonanych aż 77,8% badanych, wyższą pracowitość osób starszych wskazało 76,4%, życzliwość 74,6%, lojalność 72,6%, a wytrwałość 63,3%. Tak wysoka samoocena wyraźnie koresponduje z przedstawionymi we wcześniejszym podrozdziale opiniami, co do tego, jak osoby w wieku 50+ widzą swoją grupę oczami pracodawców.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 23. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – cechy osobowości (%)

Cechy	Osoby młodsze cechują się większą pracowitością niż osoby w wieku 50+	Lojalność i uczciwość w miejscu pracy to cechy częściej występujące u młodszych pracowników niż wśród osób generacji 50+	Młodzi pracownicy są bardziej wytrwali w wykonywaniu zadań w miejscu pracy niż pozostali	Młodzi pracownicy są bardziej rzetelni i sumienni w wykonywaniu swoich obowiązków w pracy niż starsi	Życzliwość to cecha charakteryzująca przede wszystkim młodszych pracowników
Zgadzam się	5,4	5,2	5,7	3,4	5,2
Nie zgadzam się	76,4	72,6	63,3	77,8	74,6
Trudno powiedzieć	16,9	20,2	31,1	18,2	20,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 34

2. Umiejętności interpersonalne

Porównanie pracujących pięćdziesięciolatków z ich młodszymi kolegami pod względem umiejętności interpersonalnych nie jest już tak bardzo jednostronne, jak to miało miejsce w przypadku porównywania cech osobowościowych. Warto jednak podkreślić, że w przypadku każdej cechy osoby starsze lepiej oceniają swoje umiejętności od postrzeganych przez siebie osób młodszych. Największa różnica dotyczy umiejętności rozwiązywania problemów w miejscu pracy. Aż 54% badanych sądzi, że lepiej tę umiejętność opanowały osoby starsze. Ponadto, 32,5% respondentów uważa, że w porównaniu z osobami młodszymi chętniej pracują oni w zespole. O tym, że pracownicy w wieku 50+ **wolą pracować samodzielnie** jest przekonanych 29,6% badanych. Jedyną umiejętność osób starszych i młodszych zbliżona w ocenie to umiejętność nawiązywania kontaktów w miejscu pracy.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 24. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – umiejętności interpersonalne (%)

Cechy	Młodzi pracownicy łatwiej niż starsi nawiązują kontakty (porozumiewają się) z innymi w miejscu pracy	Młodzi pracownicy w porównaniu ze starszymi wolą pracować samodzielnie	Młodzi pracownicy chętniej – jeśli wymaga tego sytuacja – pracują w zespole niż osoby starsze	Rozwiązywanie problemów w miejscu pracy przychodzi łatwiej młodszemu pracownikom
Zgadzam się	28,4	22,8	20,2	11,1
Nie zgadzam się	31,9	29,6	32,5	54,4
Trudno powiedzieć	39,1	47,0	46,8	33,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 36

3. Umiejętności i doświadczenie zawodowe

Postrzeganie umiejętności i doświadczenia zawodowego grupy pracujących pięćdziesięciolatków w odniesieniu do młodszych pracowników jest bardzo zróżnicowane. Osoby starsze znacznie częściej uważają, że potrafią podejmować właściwe decyzje dotyczące wykonywanej pracy (63,7% odpowiedzi). Starsi pracownicy uważają również, że: posiadają większą wiedzę teoretyczną (37,7%), większe doświadczenie i rutynę (35%) oraz lepiej dostosowują się do zmieniających się warunków pracy. Odnosząc się do kompetencji zawodowych grupy młodszej respondenci uważają, że jest ona zdecydowanie częściej zainteresowana zmianą lub podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (58,1%) i chętniej dostosowuje się do zmian technologicznych (64,1%). Dodatkowo osoby młodsze są bardziej kreatywne (31,5%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 25. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – umiejętności i doświadczenie zawodowe (%)

Cechy	Osoby młodsze częściej niż starsze potrafią podejmować właściwe decyzje dotyczące wykonywanej pracy	W trakcie wykonywania pracy osoby młodsze są bardziej kreatywne/ innowacyjne niż starsze	Osoby młodsze rzadziej niż starsze cechuje rutyna w wykonywaniu zadań w pracy	Osoby młodsze posiadają bardziej aktualną wiedzę teoretyczną dotyczącą wykonywanych obowiązków niż osoby starsze	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	Młodzi pracownicy znacznie częściej niż osoby starsze zainteresowane są podnoszeniem/ zmianą kwalifikacji zawodowych	Młodzi pracownicy chętniej niż starsi dostosowują się do zmian technologicznych
Zgadzam się	4,2	31,5	31,3	24,0	26,0	58,1	64,1
Nie zgadzam się	63,7	26,2	35,5	37,7	32,3	14,5	15,7
Trudno powiedzieć	31,7	41,9	32,7	37,9	41,1	25,8	16,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 38

4. Czynniki związane ze stanem zdrowia psychofizycznego

W zakresie stanu zdrowia psychicznego pracownicy w wieku 50+ uważają, że rzadziej niż ich młodszy koledzy bywają nieobecni w pracy (64,1%) oraz lepiej radzą sobie z presją i ze stresem w miejscu pracy (45,4%). Nieznacznie częściej (różnica o 2 pkt procentowe) sądzą natomiast, że pracownicy młodszy dysponują lepszą kondycją psychofizyczną, która umożliwia im sprawniejsze wykonywanie czynności zawodowych (26%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli poniżej.

Tabela 26. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – czynniki związane ze stanem zdrowia psychofizycznego (%)

Cechy	Kondycja psychofizyczna osób młodszych umożliwia im sprawniejsze wykonywanie czynności zawodowych niż osobom starszym	Pracownicy w wieku 50+ częściej niż młodszy bywają nieobecni w pracy	Młodszy pracownicy lepiej sobie radzą z presją/stresem w miejscu pracy niż osoby z grupy 50+
Zgadzam się	26,0	9,1	13,3
Nie zgadzam się	24,8	64,1	45,4
Trudno powiedzieć	48,6	25,8	39,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 41

5. Czynniki związane z postrzeganiem pracy, jej organizacji i motywacji

Ostatnią grupą cech porównywanych przez pracujące osoby w wieku 50+ z pracownikami młodszymi były czynniki związane z postrzeganiem pracy, jej organizacji i motywacji. Poszczególne czynniki uzyskały bardzo zróżnicowane oceny respondentów. Na korzyść pracowników starszych przemawiają: większa identyfikacja z zakładem pracy (77,4%), wyższa motywacja do pracy (59,3%), spełnianie wymogu większej dyspozycyjności (52,8%) oraz nieznacznie częstsza zgoda na elastyczny czas pracy (33,1%). Natomiast pracownicy młodszy w opiniach grupy 50+: mają wyższe wymagania płacowe (77,4%) oraz częściej zgadzają się na elastyczne formy zatrudnienia (np. umowy cywilnoprawne).

Tabela 27. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – czynniki związane z postrzeganiem pracy, jej organizacji i motywacji (%)

Cechy	Wymóg pracodawcy dotyczący dyspozycyjności jest mniej problematyczny dla młodszych pracowników niż osób w wieku 50+	Pracownicy w wieku 50+ rzadziej niż młodszy godzą się na inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę	Młodszy pracownicy częściej zgadzają się na elastyczny czas pracy niż pracownicy w wieku 50+	Osoby młodsze są bardziej zmotywowane i zdeterminowane do pracy niż osoby w wieku 50+	Praca jest wartościową wyżej cenioną przez młodych pracowników niż przez pracowników w wieku 50+	Osoby młodsze bardziej identyfikują się z zakładem pracy niż osoby po 50 roku życia	Młodszy pracownicy częściej mają wyższe wymagania płacowe niż osoby z grupy 50+
Zgadzam się	14,7	43,8	28,8	10,5	4,6	6,0	77,4
Nie zgadzam się	52,8	22,0	33,1	59,3	78,4	74,4	8,5
Trudno powiedzieć	32,7	33,3	37,5	29,8	15,5	17,9	12,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 43

7.4. Poczucie bycia docenionym i wsparcie oczekiwane przez pracujących pięćdziesięciolatków ze strony pracodawców

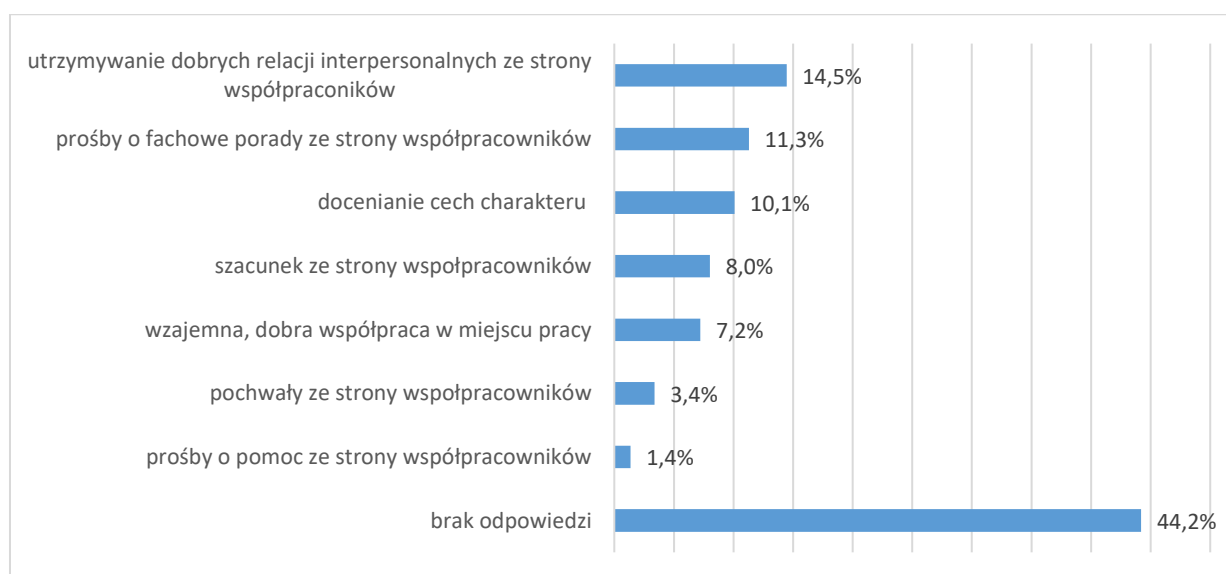
W badanej grupie aż 89% respondentów czuje się doceniana przez pracodawcę. Przeciwnego zdania jest 7,5% z nich, a 2,6% nie udzieliło odpowiedzi na pytanie.

W pytanie pogłębiającym, w którym poproszono respondentów o umotywowanie swojego poczucia bycia docenionym przez pracodawcę aż 44,2% badanych nie wskazało powodu tego doceniania.

Pozostali wymienili przede wszystkim następujące motywy: utrzymywanie dobrych relacji interpersonalnych ze strony współpracowników (14,5%), prośby o fachowe porady ze strony współpracowników 11,3%, docenianie cech charakteru (10,1%) oraz szacunek ze strony współpracowników (8%).

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 17. Motywy poczucia bycia docenionym przez pracodawcę



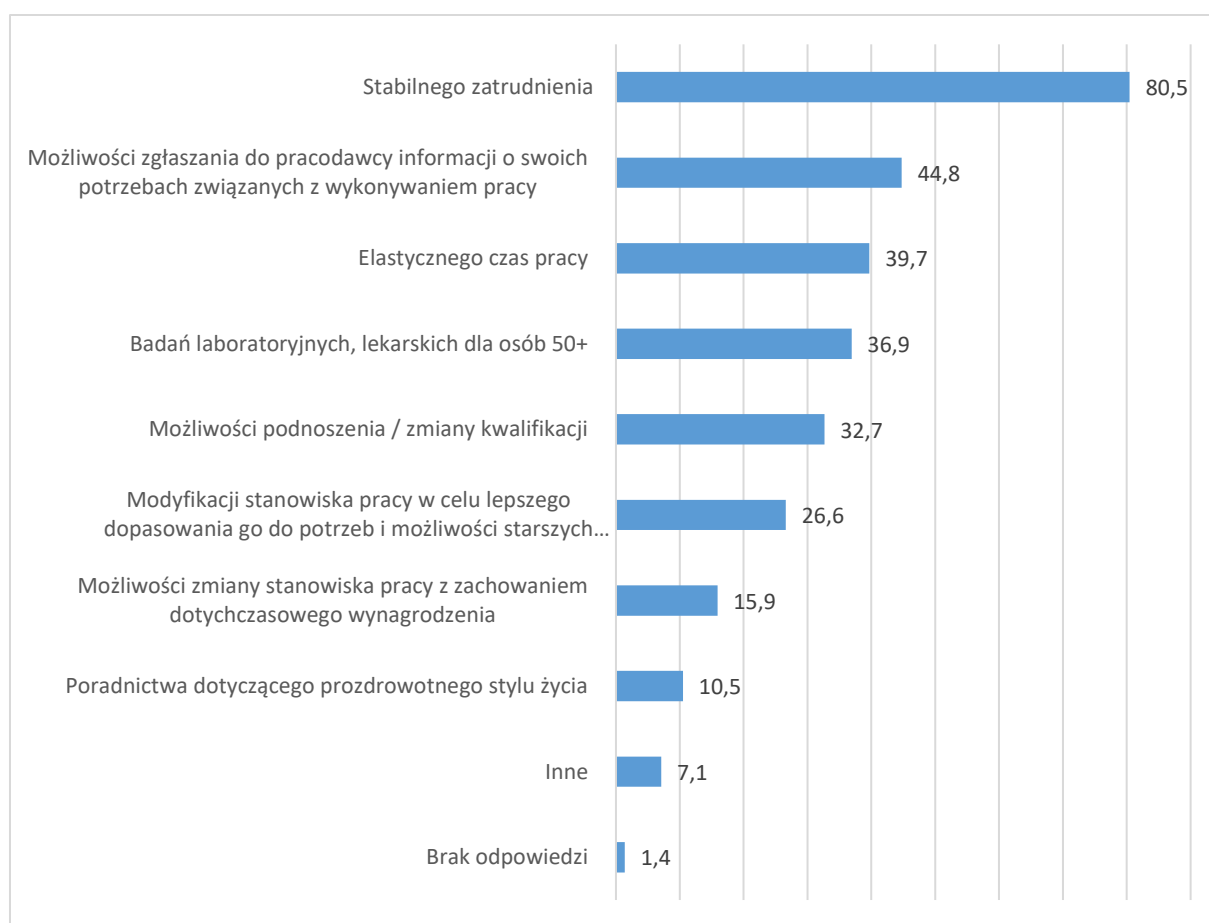
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego*, Katowice 2017, s. 45-46

Zadowolonych z dotychczasowej kariery zawodowej jest 80,8% badanych (w tym 30% bardzo zadowolonych), a niezadowolonych – zaledwie 1%.

Badani pracownicy oczekują wielorakich form wsparcia ze strony pracodawców. Najczęściej oczekują oni: stabilnego zatrudnienia (80,5%), możliwości zgłaszania do pracodawcy informacji o swoich potrzebach związanych z wykonywaniem pracy (44,8%), elastycznego czasu pracy (39,7%), badań laboratoryjnych, lekarskich dla osób 50+ (36,9%), możliwości podnoszenia/zmiany kwalifikacji (32,7%) oraz modyfikacji stanowiska pracy w celu lepszego dopasowania go do potrzeb i możliwości starszych pracowników (26,6%).

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi zamieszczono na wykresie poniżej.

Wykres 18. Oczekiwania pracowników w wieku 50+ od pracodawców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, Katowice 2017, s. 49

Wnioski końcowe z badań i rekomendacje

Prezentowany raport zawiera opis danych demograficznych oraz danych zebranych w toku dwóch sondaży. Przedmiotem badań jest sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy województwa śląskiego.

Zebrane materiały mają charakter kompleksowy i obejmują opinie: pracodawców, osób w wieku 50+ pozostających bez pracy oraz osób w tej kategorii wiekowej, które wykonują pracę zarobkową.

Generalne tendencje demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa i tzw. zwężoną reprodukcją²⁶ powodują, że grupa pięćdziesięciolatków będzie coraz bardziej liczna. Kategoria wiekowa 50+ należy także do tzw. grup defaworyzowanych, oznacza to, że osoby te częściej niż inne kategorie wiekowe nie posiadają pracy oraz kwalifikacji niezbędnych do jej podjęcia. Bezrobocie w tej grupie w województwie śląskim jest wyjątkowo wysokie. Bez pracy pozostaje, co trzeci pięćdziesięciolatek. Aktywność zawodowa, (czyli gotowość do podjęcia pracy) przedstawicieli tej grupy wiekowej wynosi jedynie 29% populacji pięćdziesięciolatków.

Biorąc pod uwagę, że w najbliższych latach pokolenie wyżu demograficznego przełomu lat 70/80 XX wieku osiągnie 50 lat to sytuacja kategorii 50+ ulegnie znaczącym zmianom. Dzisiejsi czterdziestolatkowie są osobami obeznanymi z nowymi technologiami i znającymi języki obce, a także mającymi międzynarodowe doświadczenia zawodowe. Grupa ta mimo ukończenia 50 lat pozostanie atrakcyjna na rynku pracy.

1. Przyczyny utraty lub zaniechania pracy

Wszystkie badane grupy uznały, że główne przyczyny utraty lub zaniechania pracy przez osoby w wieku 50+ leżą po stronie pracodawców/zakładów pracy. Na drugim miejscu znalazły się przyczyny losowe niezależne od pracowników, jak np. pogorszenie się stanu zdrowia. Co ważne, żadna z grup, jako istotnych, nie uznała przyczyn leżących po stronie pracownika, jak np. zwolnienia dyscyplinarne. Wszystkie badane grupy także pozytywnie postrzegają pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia.

Osoby w wieku 50+ oczekują wsparcia zarówno od pracodawców (osoby zatrudnione), jak i od urzędów pracy (osoby bezrobotne). Od pracodawców oczekują oni przede wszystkim stabilnego zatrudnienia (80,5%), możliwości zgłaszania pracodawcy swoich potrzeb związanych z wykonywaniem pracy (44,8%), elastycznego czasu pracy (37,9%) oraz badań lekarskich (36,9%). Natomiast od urzędów pracy osoby bezrobotne oczekują pośrednictwa pracy (61,9%) oraz szkoleń zawodowych i kursów (27,1%).

2. Opinie nt. cech pracowników w wieku powyżej 50 lat

Opinie nt. cech pracowników w wieku 50+ są bardzo zróżnicowane w ocenach, pracodawców, osób bezrobotnych oraz pracujących.

Opinie pracodawców

W opiniach pracodawców osoby w wieku 50+ częściej od młodszego pokolenia:

- 1) Nie mają wystarczającej wiedzy i umiejętności dostosowanych do pracy na danym stanowisku (37,9%);
- 2) Częściej od osób młodszych domagają się zatrudnienia w ramach umów o pracę (31,5%);

²⁶ Sytuacja, w której mniej osób się rodzi niż umiera.

- 3) Ich motywacja do pracy jest częściej spowodowana chęcią jej utrzymania niż u innych pracowników (37,5%);
- 4) Mniej chętnie uczestniczą w różnych formach kształcenia niż inni pracownicy (40%).

Z drugiej strony osoby takie:

- 1) Są bardziej dyspozycyjne od swoich młodszych współpracowników (35,5%);
- 2) Bardziej identyfikują się z firmą niż młodzi pracownicy (32,1%);
- 3) Generują niższe koszty pracy od młodszych pracowników (32,7%);
- 4) Nie uniemożliwiają/nie blokują zatrudnienia osobom młodszym (41,4%);
- 5) Rzadziej od osób młodszych wolą pracować w tzw. szarej strefie nie chcąc utracić praw do świadczeń socjalnych (30,9%);
- 6) Mimo statusu przedemerytalnego nie są mniej zaangażowane w pracę (46,9%);
- 7) Nie jest prawdą, że częściej od innych grup wiekowych domagają się respektowania swoich praw pracowniczych (39,5%),
- 8) Nie jest prawdą, że absencja w pracy pracowników w wieku 50+ z powodów zdrowotnych jest częstsza niż innych pracowników (43,5%).

Generalna ocena osób w wieku 50+ wyrażona przez pracodawców jest dobra. Główne zalety tej grupy wiekowej to: dyspozycyjność, doświadczenie, lojalność i uczciwość, a główne deficyty to mniejsza elastyczność w zakresie zmian oraz niższy stopień opanowania nowoczesnych technologii.

Co ważne, badani pracodawcy w wielu przypadkach nie mają jednoznacznych opinii o funkcjonowaniu zarówno osób młodszych, jak i starszych na rynku pracy. Świadczą o tym wysokie odsetki odpowiedzi wymijających (trudno określić).

Opinie osób bezrobotnych w wieku pow. 50 lat

W opiniach bezrobotnych w wieku 50+ osoby w ich wieku:

- 1) Cechują się mniejszą pracowitością niż osoby młodsze (37,9%);
- 2) Są mniej życzliwe (38,1%);
- 3) Są mniej wytrwałe w wykonywaniu zadań służbowych (37,7%);
- 4) Gorzej od młodszych pracowników nawiązują kontakty (39,5%);
- 5) Gorzej pracują w zespołach (30,25%);
- 6) W mniejszym stopniu dostosowują się do zmian technologicznych (43,9%) oraz zmian warunków pracy (30,8%);
- 7) Mają słabszą kondycję psychofizyczną (34,4%);
- 8) Gorzej radzą sobie ze stresem i presją (30,9%);
- 9) Mają wyższe wymagania płacowe od młodszych pracowników (44,2%).

Jednocześnie osoby takie:

- 1) Są bardziej rzetelne i sumienne w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (22,9%);
- 2) Łatwiej rozwiązują problemy w miejscu pracy (33,7%);
- 3) Częściej potrafią podejmować właściwe decyzje (35,4%);
- 4) Rzadziej bywają nieobecne w pracy (32,4%);
- 5) Bardziej identyfikują się z zakładem pracy (33,5%);
- 6) Mają wyższą motywację do pracy (33,5%).

Podobnie, jak to miało miejsce w badaniu pracodawców również osoby bezrobotne w większości ocen najczęściej wyrażały opinie wymijające (trudno określić).

Ogólna ocena osób w wieku 50+ wyrażona przez bezrobotnych nie jest dobra. Niska jest zwłaszcza samoocena cech i kompetencji zawodowych. Mimo tego pięćdziesięciolatek dysponują wieloma zaletami, jak: rzetelność, sumienność, dyspozycyjność i wysoka motywacja do pracy. Ich deficyty to mniejsza niż w przypadku osób młodych: pracowitość, gorsza kondycja psychiczna i niższe kompetencje społeczne.

Opinie pracowników z grupy wiekowej 50+

W ocenach pracujących pięćdziesięciolatek w porównaniu do swoich młodszych współpracowników:

- 1) Wolą oni pracować samodzielnie (32,5%);
- 2) Cechuje ich rutyna (35,5%);
- 3) Są mniej zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (58,1%);
- 4) Gorzej od młodszych współpracowników dostosowują się do zmian technologicznych (64,1%);
- 5) Są mniej kreatywni od osób młodszych (31,5%);
- 6) Częściej bywają nieobecni w pracy (64,1%);
- 7) Rzadziej godzą się na elastyczne formy zatrudnienia (43,8%);
- 8) Mają wyższe wymagania płacowe od młodszych współpracowników (77,4%).

Z drugiej strony:

- 1) Cechują się większą pracowitością niż osoby młodsze (76,4%);
- 2) Są bardziej lojalne i uczciwe w miejscu pracy (72,6%), a także bardziej identyfikują się z zakładem pracy (74,4%);
- 3) Są bardziej wytrwałe w wykonywaniu zadań (63,3%) i mają wyższą motywację do pracy (59,3%);
- 4) Są bardziej rzetelne (77,8%);
- 5) Są bardziej życzliwe (74,6%);
- 9) Łatwiej niż młodzi współpracownicy rozwiązują problemy w miejscu pracy (54,4%) i potrafią podejmować decyzje (63,7%);
- 10) Lepiej radzą sobie ze stresem i z presją w pracy (45,4%);
- 11) Łatwiej nawiązują kontakty (31,9%);
- 12) Mają większą wiedzę teoretyczną od swoich młodszych współpracowników (37,7%);
- 13) Praca jest dla nich wyżej cenioną wartością (78,4%);
- 14) Łatwiej dostosowują się do zmian na rynku pracy (32,3%);
- 15) Są oni bardziej dyspozycyjni od młodszych współpracowników (58,2%);

Ogólna samoocena pracujących pięćdziesięciolatek jest wysoka. Wynika ona najprawdopodobniej z samego faktu posiadania przez nich pracy. Zalety tej grupy wiekowej to m.in.: pracowitość, lojalność, rzetelność, życzliwość, samodzielność, większa odporność na stres i presję czasu, większa wiedza teoretyczna, wyższa etyka pracy oraz wyższa dyspozycyjność i elastyczność wobec zmian na rynku pracy.

3. Rekomendacje

Zaproponowane rekomendacje są odpowiedzią na zidentyfikowany w toku badań stan, sytuację społeczną i deficyty w obszarze kompetencji i umiejętności pracowników 50+.

1. Jak wynika z badań najczęstszymi przyczynami utraty pracy przez pracowników w wieku powyżej 50 lat są likwidacja zakładu lub miejsca pracy. Rekomendować należy, więc działania pozwalające na szybki powrót na rynek pracy. Podkreślanym w wielu badaniach problemem jest brak umiejętności poruszania się w prawnych i instytucjonalnych uwarunkowaniach. Dodatkową barierą jest bariera mentalna i brak wiary sukces poszukiwań pracy. Została ona uwidoczniła zwłaszcza wśród grupy bezrobotnych pięćdziesięciolatków. Szkolenia i treningi powinny dawać bezrobotnym podstawową wiedzę, kto i w jakim zakresie może pomóc, gdzie szukać propozycji, umiejętność przygotowania swojej oferty, umiejętność prowadzenia rozmowy z potencjalnym pracodawcą.
2. Dobrą praktyką, którą można rekomendować, jako pomoc w ograniczaniu bezrobocia ludzi w wieku 50+ są szkolenia bądź nawet informacje **kierowane do pracodawców** dotyczące problemu zarządzania wielopokoleniowymi grupami pracowniczymi. Wiek pracowników zawsze był różny, jednak dopiero od niedawna nawet w ramach jednego pokolenia mamy do czynienia z różnymi specyficznymi (ze względu na cel pracy, wartości życiowe, oczekiwania od pracy) podgrupami. Przy takiej różnorodności w pozycji najmniej komfortowej będą pracownicy najstarsi, słabo rozumiani przez młodszych kolegów i przełożonych. Przekazania pracodawcom wiedzy jak zarządzać takim zespołem jak ograniczać i rozwiązywać konflikty będzie potencjalną umiejętnością pozwalającą utrzymać w pracy zarówno młodszych jak i seniorów.
3. Istotną barierą w dostępie do rynku pracy, choć w tych badaniach nieakcentowaną wprost jest wykluczenie cyfrowe. W wielu przypadkach niezbędne będzie, więc szkolenie w zakresie współczesnych środków komunikacji i korzystania z mediów społecznościowych. W badaniu pytano respondentów ogólnie o umiejętności dostosowywania się do zmian technologicznych. Oceny pracodawców, osób bezrobotnych oraz pracowników w wieku 50+ porównujących własne kompetencje z osobami młodszymi są wyraźnie niskie.
4. Należy kontynuować wspieranie osób bezrobotnych przez publiczne służby zatrudnienia (głównie urzędy pracy) szczególnie w zakresie: dofinansowania uruchomienia własnej działalności gospodarczej, prac interwencyjnych, staży kończących się zatrudnieniem oraz robót publicznych. Powyższe instrumenty w dotychczasowej praktyce cechowały się wysoką efektywnością zatrudnieniową, czyli bardzo często prowadziły do podejmowania pracy przez osoby bezrobotne w wieku 50+.

5. Propozycje badań pogłębiających

Zaprezentowany raport wskazał na wiele ciekawych zjawisk, których pełniejsze zrozumienie wymaga dodatkowych badań pogłębiających.

Pierwszym takim zjawiskiem jest bardzo duże zróżnicowanie opinii o osobach w wieku 50+ wyrażone przez pracodawców w różnych podregionów województwa śląskiego. Szczególnie niskie noty starsi pracownicy otrzymali w podregionie gliwickim. Dokładne zrozumienie tego zjawiska wymaga badań pogłębiających o charakterze jakościowym. Najbardziej adekwatną techniką byłyby indywidualne wywiady pogłębione zrealizowane z grupą pracodawców z tego podregionu. Pozwoliłyby one zrozumieć przyczyny tak bardzo niskich ocen osób w wieku 50+ poprzez możliwość pełnej wypowiedzi respondentów, wraz z podawanymi przez nich przykładami.

Druga kwestia, która wymaga badań to bardzo wysoka samoocena pracujących pięćdziesięciolatków. Techniką badawczą umożliwiającą diagnozę zjawiska powinny być wywiady pogłębione na grupie takich osób.

Trzecie zjawisko, które wymaga pogłębienia, to zaniżona samoocena kompetencji własnych w grupie osób bezrobotnych. Również ta kwestia wymaga wywiadów pogłębionych na grupie takich osób.

Rekomenduje się, przeprowadzenie kolejnych badań ilościowych w oparciu o bardziej dosadne wskaźniki (tzw. przykłady z życia). Pozwoli to znacznie lepiej zrozumieć: opinie i postawy osób w wieku 50+ dotyczące rynku pracy.

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Ludność województw w roku 2016	3
Tabela 2. Prognoza zmiany liczby ludności w województwie śląskim w podgrupach wiekowych.....	4
Tabela 3. Mediana wieku mieszkańców województwa śląskiego i prognoza do 2050 r.....	5
Tabela 4. Struktura wiekowa ze względu na rynek pracy	5
Tabela 5. Odsetki osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w latach 2013-2016.....	6
Tabela 6. Struktura wiekowa w poszczególnych kohortach wiekowych (2015)	7
Tabela 7. Średni wiek życia w województwach polskich na tle regionów UE (2015).....	8
Tabela 8. Główne wskaźniki rynku pracy województwa śląskiego.....	9
Tabela 9. Lata aktywności zawodowej w Państwach UE.....	10
Tabela 10. Wskaźnik stopy bezrobocia w województwach w latach 2013-2016.....	11
Tabela 11. Aktywność zawodowa i pracujący w grupie wiekowej 50+	12
Tabela 12. Liczba bezrobotnych w wieku 45+ i odsetek bezrobotnych w powiatach województwa śląskiego (2016).....	13
Tabela 13. Województwo śląskie. Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat według poziomu wykształcenia (dane na koniec czerwca 2013 r. i 2016 r.)	14
Tabela 14. Liczba uczestników programów aktywizacji zawodowej w Polsce w 2015 r.....	15
Tabela 15. Rezultaty i efektywność zatrudnieniowa programów wsparcia pracowników	16
Tabela 16. Problematyka zrealizowanych badań	17
Tabela 17. Przyczyny zwolnienia/rezygnacji z pracy przez osoby w wieku 50+	19
Tabela 18. Powody utraty/rezygnacji z pracy w odpowiedziach respondentów	25
Tabela 19. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców - cechy osobowości (%)	32
Tabela 20. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców – umiejętności interpersonalne	33
Tabela 21. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców – umiejętności i doświadczenie zawodowe	33
Tabela 22. Opinie respondentów dotyczące oceny pracowników w wieku 50+ przez pracodawców – czynniki związane ze stanem zdrowia psychofizycznego	34
Tabela 23. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – cechy osobowości (%).....	35
Tabela 24. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – umiejętności interpersonalne (%)	36
Tabela 25. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – umiejętności i doświadczenie zawodowe (%)	36
Tabela 26. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – czynniki związane ze stanem zdrowia psychofizycznego (%).....	37
Tabela 27. Postrzeganie pracowników w wieku 50+ i młodszych w percepcji respondentów – czynniki związane z postrzeganiem pracy, jej organizacji i motywacji (%)	37
Wykres 1. Zmiany liczby ludności w grupach wiekowych odnośnie rynku pracy	6
Wykres 2. Bezrobocie w wybranych grupach defaworyzowanych (2016).....	12
Wykres 3. Ocena cech osobowości osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ważona).....	20
Wykres 4. Umiejętności starszych pracowników w percepcji pracodawców (średnia ważona).....	20

Wykres 5. Ocena umiejętności i doświadczenia zawodowego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ocen dla wszystkich podregionów) (średnia ważona).....	21
Wykres 6. Ocena stanu zdrowia psychofizycznego osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ważona)	22
Wykres 7. Ocena sposobu postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy osób w wieku 50+ przez pracodawców (średnia ważona)	22
Wykres 8. Zestawienie opinii o pracownikach w wieku 50+ w porównaniu z pracownikami młodszymi w percepcji pracodawców (%).....	24
Wykres 9. Cechy osobowości pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+ (%).....	26
Wykres 10. Umiejętności interpersonalne pracowników w wieku 50+ w percepcji osób bezrobotnych w wieku 50+ (%)	27
Wykres 11. Umiejętności i doświadczenie zawodowe pracowników w wieku 50+ w percepcji osób bezrobotnych w wieku 50+ (%)	28
Wykres 12. Stan zdrowia psychofizycznego pracowników w wieku 50+ w percepcji respondentów z generacji 50+(%).....	29
Wykres 13. Postrzeganie pracy, organizacja i motywacja do pracy pracowników w wieku 50+ w percepcji osób bezrobotnych w wieku 50+ (%).....	29
Wykres 14. Oczekiwane przez bezrobotnych w wieku 50+ formy wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia (%)	30
Wykres 15. Przyczyny utraty pracy lub odejścia z pracy pracowników 50+.....	31
Wykres 16. Skumulowane odpowiedzi pozytywne dotyczące postrzegania pracowników w wieku 50+ przez pracodawców (%).....	32
Wykres 17. Motywy poczucia bycia docenionym przez pracodawcę	38
Wykres 18. Oczekiwania pracowników w wieku 50+ od pracodawców	39

Źródła

Publikacje zwarte:

1. Babbie E., Badania społeczne w praktyce, PWN: Warszawa 2014.
2. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2015 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: Warszawa 2016.
3. Osoby w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy, WUP: Katowice, 2016.
4. Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego, WUP: Katowice 2017.
5. Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2014-2050, GUS: Warszawa 2014.
6. Prognoza demograficzna na lata 2014-2050 dla województwa śląskiego, GUS: Katowice, 2016.
7. Prognoza ludności na lata 2014-2050, GUS: Warszawa 2014.
8. Rocznik Demograficzny województwa Śląskiego, GUS: Katowice 2016 .
9. Szwed R., Metody Statystyczne w naukach społecznych, KUL JPII: Lublin 2008.
10. Węziak-Białowolska D., Operacjonalizacja i skalowanie w ilościowych badaniach społecznych, Zeszyty naukowe Instytut Statystyki i Demografii SGH (16): Warszawa 2011.

Źródła internetowe:

1. Bank Danych Lokalnych GUS: www.bdl.stat.gov.pl.
2. Eurostat: www.ec.europa.eu
3. Rynek pracy: www.rynekpracy.org.
4. Województwo śląskie w liczbach 2017: www.polskawliczbach.pl/slaskie.