



SĄDECKI URZĄD PRACY w Nowym Sączu



ANALIZA SYTUACJI OSÓB BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 45. ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Nowy Sącz, wrzesień 2009 r.



SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	3
2. Diagnoza	6
3. Analiza wyników ankiet	9
4. Podsumowanie	22
5. Aneks	25

WPROWADZENIE

W Polsce osoby powyżej 45 roku życia do niedawna należały do jednej z bardziej defaworyzowanych grup na rynku pracy. Przez wiele lat polityka rynku pracy zmierzała do zwiększenia zatrudnienia osób młodych, a osobom starszym stworzono wiele ułatwień w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury, świadczenia i zasiłki przedemerytalne czy renty inwalidzkie, co istotnie wpłynęło na obniżenie poziomu aktywności zawodowej osób starszych. Aktualnie wśród osób powyżej 55 roku życia tylko jedna trzecia jest aktywna zawodowo, a zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej w 2010 roku poziom zatrudnienia osób z grupy wiekowej 55-64 lata powinien wynieść 50%.

Niska aktywność zawodowa osób starszych może rodzić wiele negatywnych konsekwencji, zarówno dla osób z tej grupy, jak i całego społeczeństwa. Wobec niskich świadczeń rentowo-emerytalnych praca jest istotnym, czasem koniecznym uzupełnieniem dochodów osób starszych. Zdarza się i tak, że w sytuacji bezrobocia rodzinnego emerytura czy renta staje się jedynym dochodem wielopokoleniowych rodzin.

Praca jest też często podstawowym, a niejednokrotnie głównym bodźcem aktywności życiowej: motywuje do wychodzenia z domu, do dbania o wygląd, kondycję fizyczną i psychiczną, nadaje sens życiu. Obowiązki zawodowe pozwalają osobom starszym odnaleźć własną wartość oraz użyteczność. Dla wielu ludzi praca to także jedna z możliwości przebywania z innymi, nawiązywania kontaktu ze światem zewnętrznym, jak również wypełnia większość dorosłego życia człowieka. Wymuszony brak aktywności zawodowej wynikający ze zwolnienia z pracy czy też przejścia na emeryturę zaburza dotychczasowy tryb życia i może w konsekwencji prowadzić do apatii, zubożenia oraz ograniczenia aktywności życiowej. To z kolei jest przyczyną pogarszania się samopoczucia i większej zachorowalności wśród osób starszych.

Niski poziom zatrudnienia wśród osób powyżej 50 roku życia powoduje negatywne konsekwencje dla całego społeczeństwa. Nieaktywne zawodowo osoby starsze nie tworzą produktu narodowego, nie dzielą się z młodymi zdobytymi przez lata doświadczeniami oraz wiedzą. Jednocześnie generują koszty rekompensujące ich brak zatrudnienia, między innymi związane z większą zachorowalnością osób starszych nieaktywnych zawodowo. Istotną konsekwencją zmniejszenia aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia jest ponadto mniejsza liczba płacących składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, obniżenie wpływów podatkowych oraz ograniczenie kręgu konsumentów.

Argumentem dla zwolenników rezygnacji z aktywności zawodowej osób starszych jest przeświadczenie, iż zabierają oni miejsca pracy młodym, wkraczającym na rynek pracy. Nie jest to jednak prawdą, gdyż miejsca pracy zajmowane przez osoby powyżej 50 roku życia nie są miejscami dla ludzi młodych (z uwagi na konieczną wiedzę i doświadczenie).

Dodatkowo doświadczenia starych krajów członkowskich UE pokazują, że utrzymywanie wysokiej aktywności zawodowej osób starszych zmniejsza obciążenia budżetu państwa z tytułu świadczeń społecznych, a co za tym idzie umożliwia finansowanie tworzenia miejsc pracy dla ludzi młodych. Zmniejszanie się zatrudnialności osób powyżej 50 roku życia może paradoksalnie powodować zwiększanie się bezrobocia wśród ludzi młodych.

Przyczyn trudnej sytuacji osób powyżej 50, a nawet już 45 roku życia na rynku pracy należy szukać wśród powiązanych ze sobą czynników politycznych, ekonomicznych i społecznych. Po pierwsze na niski poziom aktywności zawodowej ma wpływ ogólna sytuacja na rynku pracy i wysokie bezrobocie. Trudne warunki gospodarowania i wysokie koszty pracy powodują, że tworzy się niewiele nowych miejsc pracy, natomiast pracodawcy poszukują tanich pracowników, a takimi są przede wszystkim ludzie młodzi.

Nie bez znaczenia jest ponadto dynamiczny rozwój nowych technologii, który powoduje, że bardzo często pracodawcy pozbywają się osób powyżej 50 roku życia, które tych technologii nie znają. Prowadzi to do powiększania się międzypokoleniowej luki technologicznej. Nieumiejętność obsługi urządzeń cyfrowych skutecznie wyklucza osoby starsze tak z rynku pracy, jak i niejednokrotnie z życia społecznego.

Czynnikiem wpływającym na ograniczoną aktywność zawodową osób starszych są powszechnie panujące stereotypy na temat starszych pracowników, które zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób powyżej 45 roku życia. W świetle tych stereotypów osoby starsze są przede wszystkim mniej elastyczne, roszczeniowe, częściej chorują, nie chcą się szkolić – uczyć języków obcych, poznawać nowych technologii.

Jedną z przyczyn trudnej sytuacji osób starszych na rynku pracy jest też szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje mniej niż cztery lata do nabycia uprawnień emerytalnych. Wydłużenie okresu z dwóch do czterech lat, jak potwierdzają eksperci, paradoksalnie pogarsza sytuację osób starszych. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, które weszły lub niebawem wejdą w okres ochronny, gdyż później nie mogą ich zwolnić aż przez cztery lata.

Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia wśród osób powyżej 50 roku życia jest niezbędne i wynika nie tylko z konieczności realizacji Strategii Lizbońskiej, ale również ze względów gospodarczych. Działania podejmowane w celu zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych powinny być adresowane także do osób młodszych, po 45 roku życia, gdyż zgodnie z opinią ekspertów i praktyków utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej wymaga odpowiednich działań adresowanych do osób, które dopiero za kilka lat osiągną 50 rok życia.

Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych jest jednym z celów szczegółowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Ma on zostać osiągnięty poprzez:

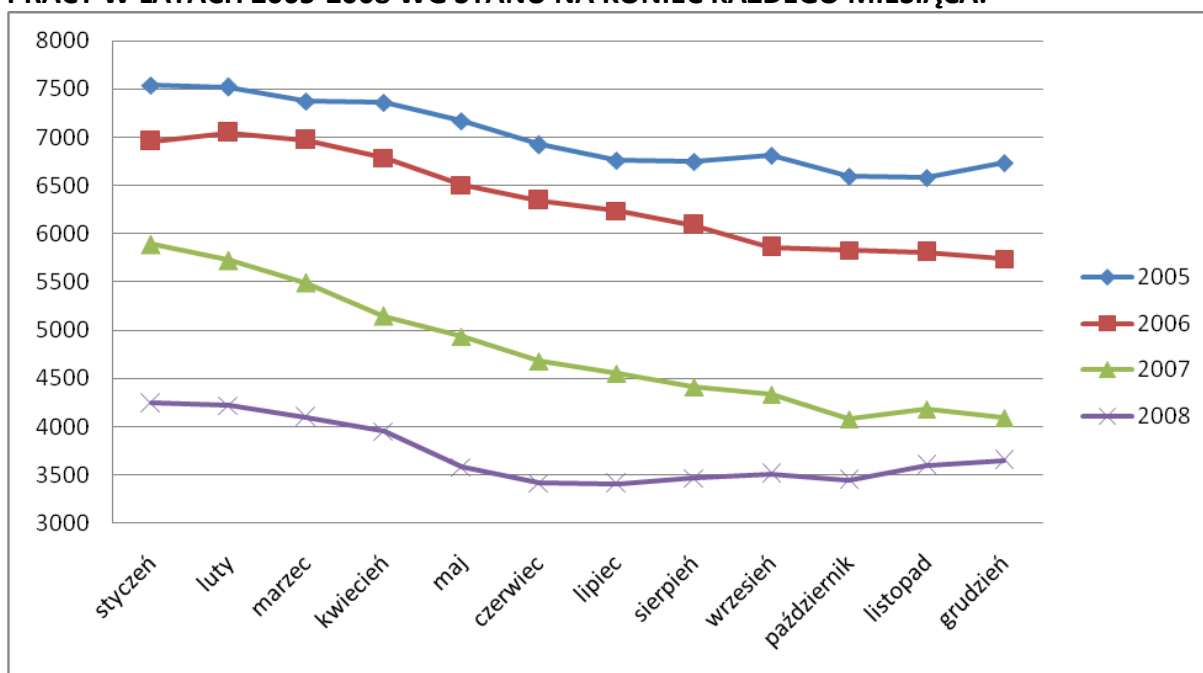
- Objęcie osób w wieku 50-64 lata niepozostających w zatrudnieniu różnorodnymi formami wsparcia oraz programami aktywizacji zawodowej;
- Rozwój instrumentów ukierunkowanych na podnoszenie oraz aktualizację kompetencji i kwalifikacji zawodowych osób w wieku 50-64 lata, które nie pozostają w zatrudnieniu,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

Sądecki Urząd Pracy realizuje projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i będąc zobligowanym do realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki podejmuje działania mające na celu poprawę sytuacji na rynku pracy osób starszych. Aby bardziej efektywnie planować przedsięwzięcia ukierunkowane na osoby, które ukończyły 50 lat przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące sytuacji osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia w celu poznania ich potrzeb, oczekiwań, barier z jakimi się spotykają, a także gotowości do zmiany swojej sytuacji.

DIAGNOZA

Sytuacja na Sądeckim rynku pracy w latach 2006-2008 uległa znacznej poprawie. Liczba bezrobotnych spadła z 5 737 osób zarejestrowanych według stanu na 31.12.2006 r. do 3 648 osób na 31.12.2008 r. Stopa bezrobocia w tym samym okresie spadła z 13,5% na 8,6%, czyli prawie o 5 %.

WYKRES 1. BEZROBOTNI Z MIASTA NOWY SĄCZ ZAREJESTROWANI W SĄDECKIM URZĘDZIE PRACY W LATACH 2005-2008 WG STANU NA KONIEC KAŻDEGO MIESIĄCA.

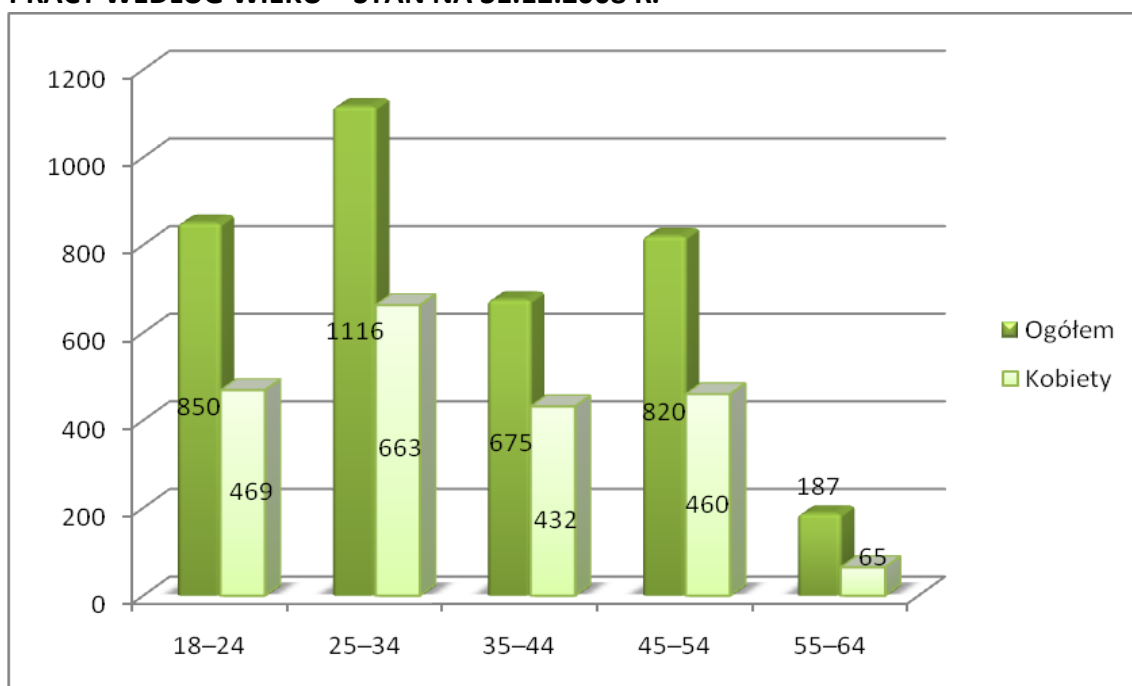


Źródło: Dane Sądeckiego Urzędu Pracy w Nowym Sączu

Jednak rok 2009 znów przyniósł pogorszenie sytuacji na lokalnym rynku pracy. Większa liczba osób rejestrujących się w Sądeckim Urzędzie Pracy, mniejsza liczba osób wyrejestrowywanych, w tym z powodu podjęcia zatrudnienia spowodowały ponowny wzrost liczby bezrobotnych o ponad 600 osób – 4 272 osoby zarejestrowane na 31.08.2009 r.

Osoby powyżej 45 roku życia stanowią dużą grupę w strukturze bezrobotnych. Według stanu na 31.12.2008 r. w rejestrze bezrobotnych Sądeckiego Urzędu Pracy pozostawało 1 007 osób w wieku powyżej 45 roku życia. Osoby te stanowiły 27,6% ogółu bezrobotnych. Wśród osób powyżej 45 roku życia nieznacznie przeważały kobiety 525 osób zarejestrowanych (52% w analizowanej grupie). Jednak biorąc pod uwagę wcześniejsze uprawnienia emerytalne kobiet niż mężczyzn przewaga ta wydaje się być bardziej znacząca i świadczy o niższej aktywności zawodowej kobiet powyżej 45 roku życia niż mężczyzn.

WYKRES 2. STRUKTURA BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W SĄDECKIM URZĘDZIE PRACY WEDŁUG WIEKU – STAN NA 31.12.2008 R.



Źródło: Dane Sądeckiego Urzędu Pracy w Nowym Sączu

Struktura zarejestrowanych według wieku w grupie osób powyżej 45 roku życia przedstawiała się następująco: 182 osoby w wieku 45-49 lat, 638 osób w wieku 50-54 lata, 168 osób w wieku 55-59 lat i 19 osób w wieku 60-64 lata. Największą grupę stanowiły osoby w wieku 50-54 lata, natomiast najmniejszą w wieku 60-64 lata, co niewątpliwie jest związane z możliwością pobierania świadczeń emerytalnych przez część osób z tej grupy wiekowej.

Znaczna część osób zarejestrowanych powyżej 45 roku życia to osoby długotrwale bezrobotne – 65,8% w swojej grupie. Potwierdza to tezę, iż wraz z upływem lat coraz trudniej znaleźć pracę, a niejednokrotnie wypadnięcie z rynku pracy oznacza pozostanie poza nim przez długi czas. Ponadto analiza pokazuje, że im starsze osoby tym większy odsetek długotrwale bezrobotnych w danej grupie: 65% wśród bezrobotnych w wieku 45-54 lata, 69% wśród osób w wieku 55-59 lat i aż 84% w grupie osób w wieku 60-64 lata.

Osoby w wieku powyżej 45 roku życia są w przeważającym stopniu osobami z niskim poziomem wykształcenia – 58,5% (589 osób) nie posiada wykształcenia średniego, natomiast 17% (172 osoby) nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych. Innym niepokojącym zjawiskiem jest fakt, iż aż 7% (71 osób) mimo, iż od wielu lat są osobami w wieku aktywności zawodowej nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego. Osobom takim jest niewątpliwie bardzo trudno podjąć zatrudnienie, jeśli posiadają zarówno barierę wiekową jak i braku doświadczenia zawodowego.

Wraz z wiekiem coraz więcej osób dotykają różnego rodzaju problemy zdrowotne – 15% osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia posiada orzeczony stopień

niepełnosprawności. Jednak zdecydowanie więcej osób z tej grupy w trakcie bezpośrednich kontaktów wskazuje na przeciwwskazania zdrowotne utrudniające im podjęcie zatrudnienia.

Szczególną grupę wśród osób powyżej 45 roku życia stanowią osoby, które ukończyły 50 lat. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje je jako jedną z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy i określa dodatkowe instrumenty pozwalające na aktywizację bezrobotnych z tej grupy.

Według stanu na 31.12.2008 r. w Sądeckim Urzędzie Pracy zarejestrowanych było 614 osób powyżej 50 roku życia, natomiast w ciągu 2009 r. liczba ta wzrosła o 82 osoby i na 31.08.2009 r. wynosiła 696 osób – 16,2% ogółu bezrobotnych.

Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na 31.08.2008 r. ze względu na czas pozostawania bez pracy przedstawiała się następująco: 42,5% to osoby zarejestrowane powyżej 12 miesięcy, a aż 31,6% powyżej 24 miesięcy, natomiast 57,8% stanowiły osoby pozostające w rejestrze do 12 miesięcy.

Analogicznie jak wśród osób powyżej 45 roku życia osoby bezrobotne, które ukończyły 50 lat to osoby raczej w niskim wykształceniu – 57,5% nie posiada wykształcenia średniego, 39,1% posiada wykształcenie średnie (zawodowe, ogólne lub policealne), a tylko 3,4% wykształcenie wyższe.

Osoby powyżej 50 roku życia w większości posiadają długi staż pracy: 37,9% posiada 20-30 lat stażu pracy, 29,6% 10-20 lat stażu pracy. Natomiast również w tej grupie wiekowej znajdują się osoby, które nigdy nie pracowały – 5,2% lub osoby, które posiadają niewielki staż pracy (poniżej 5 lat) – 8,4%.

Reasumując należy zwrócić uwagę, iż osoby w wieku powyżej 45 roku życia stanowią znaczny odsetek osób zarejestrowanych w Sądeckim Urzędzie Pracy – około 27%, w dużej mierze są to osoby długotrwale bezrobotne i często posiadające niskie wykształcenie, co utrudnia ich aktywizację zawodową.

ANALIZA WYNIKÓW ANKIET

W okresie od czerwca do sierpnia 2009 r. w Sądeckim Urzędzie Pracy w Nowym Sączu przeprowadzono badania ankietowe w grupie osób powyżej 45 roku życia dotyczące ich sytuacji na rynku pracy. Celem badania było lepsze poznanie potrzeb i oczekiwań osób w wieku powyżej 45 roku życia, a także ich problemów i chęci do zmiany swojej sytuacji. Wiedza ta ma przyczynić się do lepszego programowania działań ukierunkowanych na pomoc najstarszej grupie bezrobotnych, w szczególności przedsięwzięć realizowanych w ramach projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przeprowadzone badania koncentrowały się wokół następujących problemów badawczych:

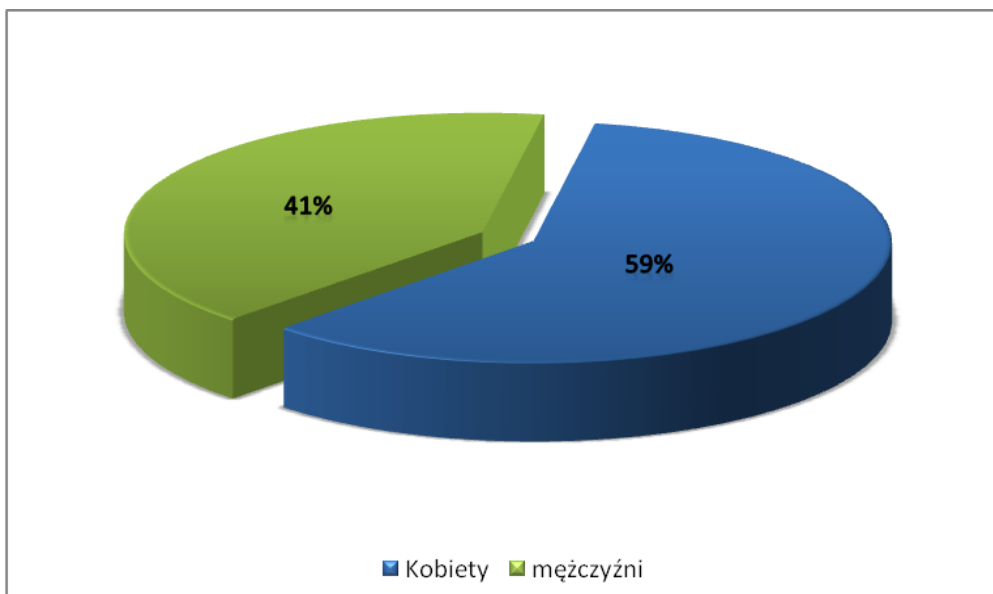
1. Jaka jest sytuacja społeczno-ekonomiczna osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia.
2. Jakie trudności uniemożliwiają tym osobom zaistnienie na rynku pracy.
3. W jakim stopniu badani byliby gotowi podjąć działania zmierzające do zmiany ich sytuacji.
4. Jakimi formami pomocy oferowanymi przez urząd pracy byliby najbardziej zainteresowani.

Kwestionariusz ankiety (Aneks) składał się 23 pytań dotyczących następujących zagadnień:

- poziomu wykształcenia badanej grupy;
- doświadczenia zawodowego osób badanych;
- przyczyn zaprzestania pracy;
- dotychczasowej aktywności w poszukiwaniu pracy;
- trudności uniemożliwiających powrót lub wejście na rynek pracy;
- przygotowania do postępu organizacyjnego i technologicznego związanego z rozwojem narzędzi IT;
- gotowości do zmiany swojej sytuacji;
- zainteresowania usługami rynku pracy i innymi formami pomocy świadczonymi przez Urząd Pracy;
- świadomości swoich mocnych stron.

Ankiety wypełniły 74 osoby, w tym 44 kobiety i 30 mężczyzn. Wśród respondentów podobnie jak w całkowitej liczbie osób zarejestrowanych w SUP powyżej 45 roku życia przeważają kobiety – 59%, choć przewaga ta w badanej grupie jest większa. Poniższy Wykres obrazuje strukturę badanej grupy ze względu na płeć:

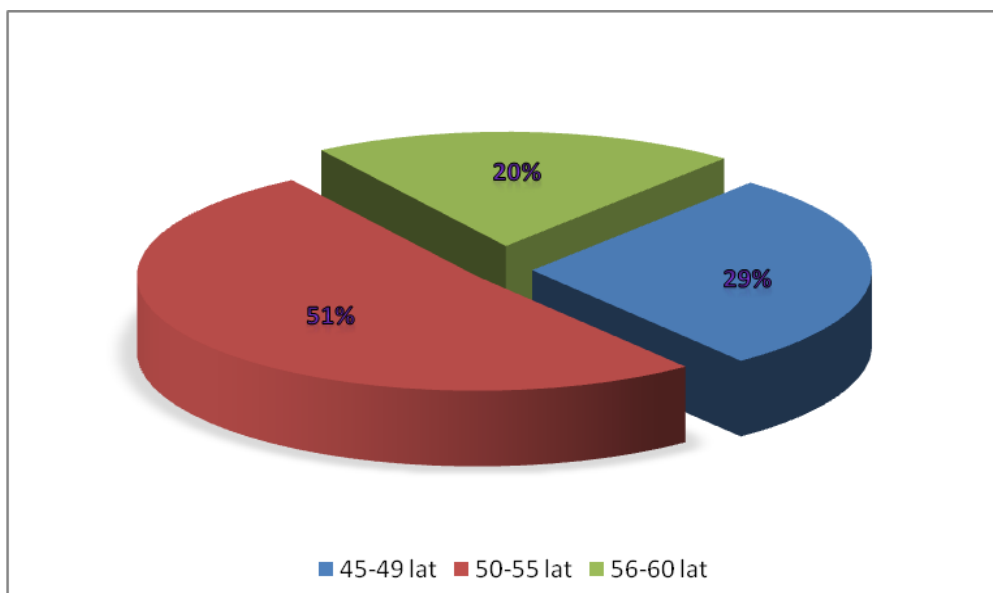
WYKRES 3. BADANI WEDŁUG PŁCI.



Źródło: Badania własne SUP.

Ze względu na strukturę wiekową badanej grupy najliczniej reprezentowana była grupa wiekowa 50-55 lat – 38 osób (51%), 21 osób (29%) należało do grupy 45-49 lat, 15 osób (20%) to osoby w wieku 56-60 lat, natomiast wśród badanych nie było osób powyżej 60 roku życia. Struktura wiekowa badanych osób odzwierciedla strukturę wszystkich osób zarejestrowanych w SUP w wieku powyżej 45 roku życia.

WYKRES 4. BADANI WEDŁUG WIEKU.

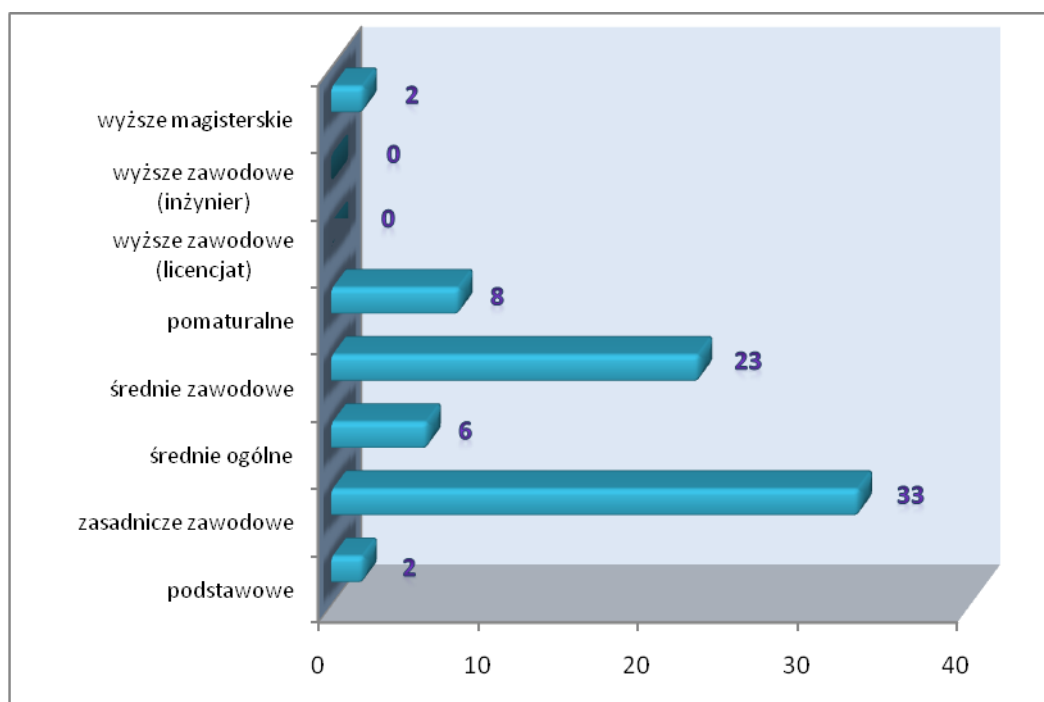


Źródło: Badania własne SUP.

Analiza poziomu wykształcenia badanych wskazuje na znaczną przewagę osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, co potwierdza, iż osoby bezrobotne w wieku

powyżej 45 roku życia posiadają raczej niski poziom wykształcenia. 33 osoby (44%) posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe, 23 osoby (31%) określiły, że posiadają wykształcenie średnie zawodowe, 8 osób (11%) posiada wykształcenie pomaturalne, 6 osób (8%) legitymuje się wykształceniem średnim ogólnym, natomiast 2 osoby (3%) określiły, iż posiadają wykształcenie wyższe, tyle samo deklaruje, że ukończyło tylko szkołę podstawową.

WYKRES 5. BADANI WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA.



Źródło: Badania własne SUP.

Badani reprezentują różne grupy zawodowe. Na pytanie o posiadany zawód wyuczony najwięcej osób (11) odpowiedziało, iż legitymuje się zawodem mechanika, 8 osób wskazało, iż posiada zawód technika ekonomisty, 5 osób sprzedawcy, po 4 osoby są z wykształcenia elektromechanikami lub rolnikami. Ponadto wśród badanych były również osoby, które posiadają zawód taki jak krawiec, dziewiarz, elektryk, ślusarz, tokarz, technik żywienia, kucharz czy pracownik socjalny.

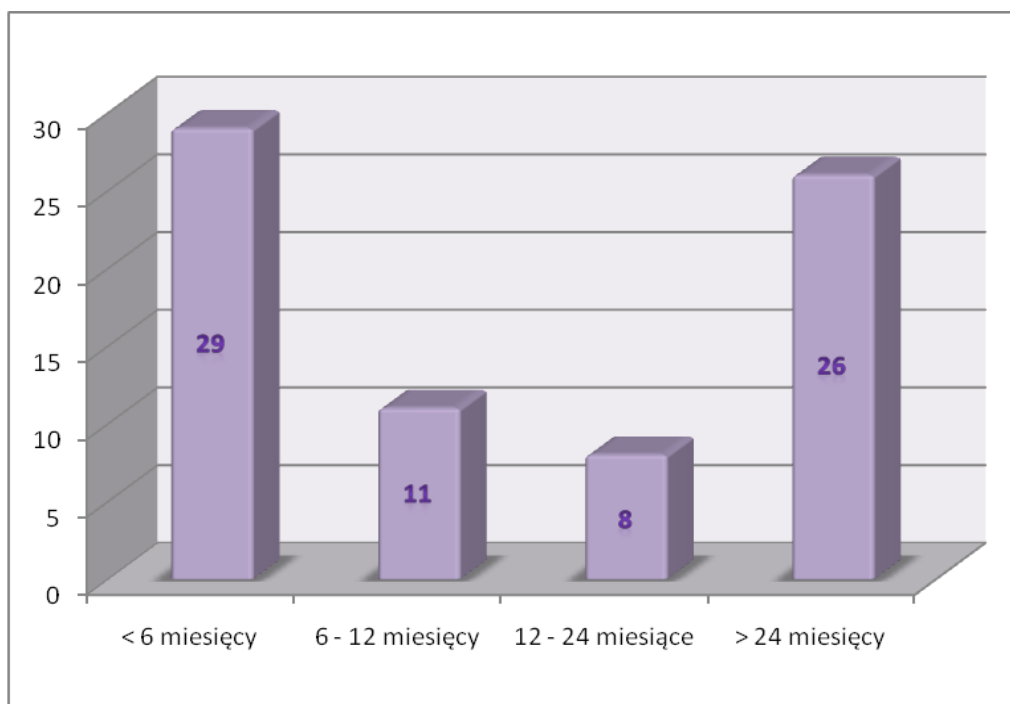
Trochę inaczej sytuacja wyglądała w przypadku odpowiedzi na pytanie dotyczące ostatnio wykonywanego zawodu. Zmiany na rynku pracy i konieczność dostosowania się do nich spowodowały, iż najwięcej osób (12) bezpośrednio przed zarejestrowaniem w SUP pracowało w zawodzie sprzedawcy, w drugiej kolejności badani (11 osób) wykonywali prace biurowe, w tym jako pracownicy księgowości, kadr, sekretariatu. Kolejną branżą, którą reprezentują respondenci jest transport (6 osób), następnie mechanika (5 osób) i budownictwo (5 osób). W dalszej kolejności badani wymieniali, iż pracowali ostatnio

w gastronomii lub zajmowali się pracami porządkowymi (po 3 osoby). Ponadto w analizowanej grupie znalazły się również osoby, które pracowały na stanowisku ochroniarza, portiera-dozorcy, farmaceuty, kaletnika czy też prowadziły własną działalność gospodarczą.

Różnicę pomiędzy zawodem wyuczonym a wykonywanym respondenci potwierdzili w odpowiedzi na hipotetyczne pytanie o to czy w przypadku gdyby dziś dokonywali wyboru zawodu to czy wybraliby ten sam zawód czy inny. Znaczna część badanych potwierdziła, iż dokonałaby takiego samego wyboru, jednak 36% badanych wskazało, iż dokonałoby innego wyboru zawodu. Zawodami, które wybraliby aktualnie są: księgową, pracownik biurowy, sprzedawca, florysta, pedagog, nauczyciel, psycholog, opiekun osób starszych, a także robotnik budowlany, operator sprzętu ciężkiego, hydraulik. Wskazuje to, iż badani są świadomi zmian na rynku pracy, jak również braku możliwości zatrudnienia w niektórych zawodach na lokalnym rynku pracy, np. dziewiarz, rolnik.

Badana grupa jest zróżnicowana ze względu na czas pozostawania bez pracy. Najwięcej osób – 39% to osoby niedługo pozostające bez pracy, krócej niż 6 miesięcy, 15% nie pracuje od 6 do 12 miesięcy, 11% jest bezrobotnymi od 12 do 24 miesięcy. Natomiast druga co do liczebności grupa aż 35% to osoby, które nie były zatrudnione dłużej niż 2 lata. Wśród badanych podobnie jak w całej grupie osób powyżej 45 roku życia zarejestrowanych w SUP osoby długotrwale bezrobotne stanowią znaczną część populacji. Wykres nr 6 obrazuje czas pozostawania bez pracy badanej grupy.

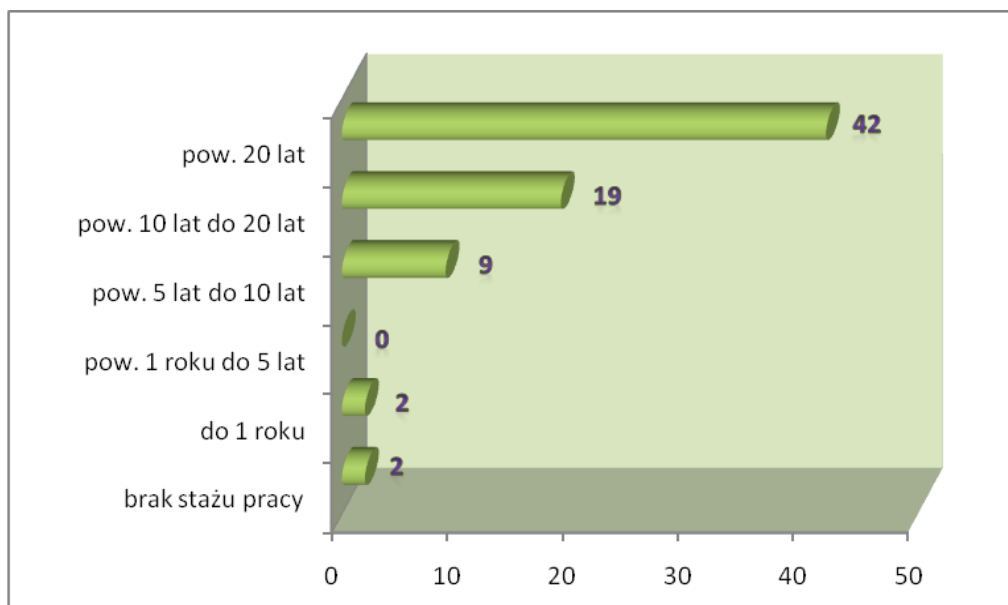
WYKRES 6. BADANI WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY.



Źródło: Badania własne SUP.

Zdecydowana większość badanych posiada bogate doświadczenie zawodowe. 57% respondentów legitymuje się ponad 20-letnim stażem pracy, 26% pracowało od 10 do 20 lat, a 12% przepracowało od 5 do 10 lat. Tylko nieliczni – 5% pracowali krócej niż rok lub nie posiadają żadnego stażu pracy. To, że wśród badanych przeważają osoby z długim stażem pracy jest zjawiskiem naturalnym, gdyż osoby powyżej 45 roku życia już od wielu lat pozostają w wieku aktywności zawodowej. Wykres nr 7 przedstawia staż pracy posiadany przez badanych.

WYKRES 7. BADANI WEDŁUG STAŻU PRACY.



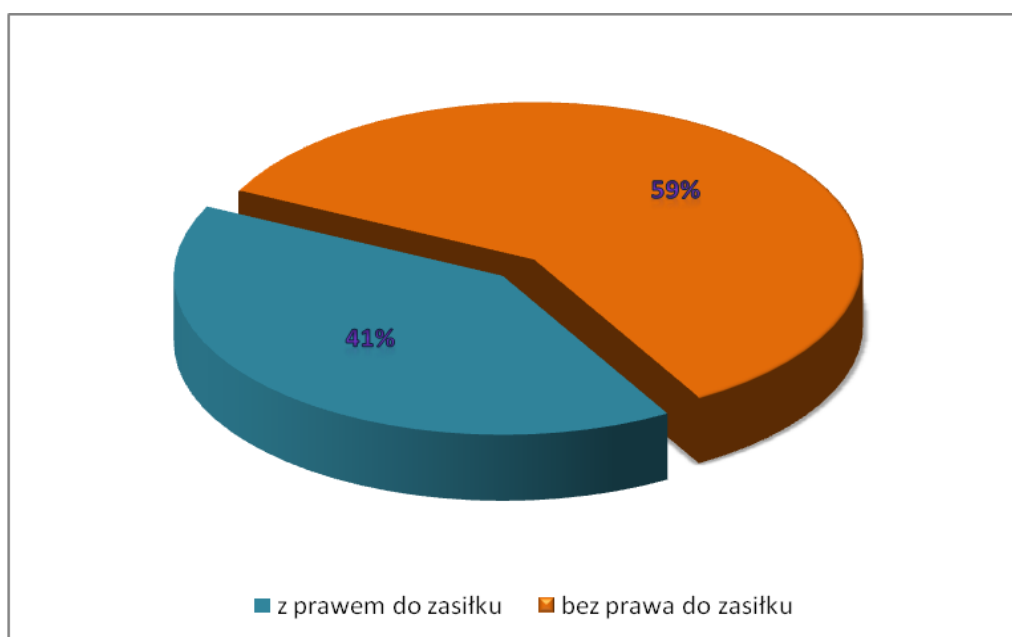
Źródło: Badania własne SUP.

Dla większości osób, które wzięły udział w badaniu ostatnim miejscem pracy było przedsiębiorstwo prywatne – 41 osób (57%) wskazało na taką sytuację. 27 osób (38%) przyznało, iż ostatnio pracowało w instytucji publicznej, a 4 osoby (5%) prowadziły własną działalność gospodarczą. Można z tego wnioskować, iż osoby powyżej 45 roku życia nie są skłonne do podejmowania działalności na własny rachunek.

Przyczyną zaprzestania pracy przez badanych były: likwidacja stanowiska pracy lub zwolnienia grupowe (32 osoby – 44%), zakończenie pracy wykonywanej w oparciu o umowę na czas określony (18 osób – 25%), zły stan zdrowia respondentów (7 osób – 10%), zwolnienie z innych przyczyn (6 osób – 8%), złe warunki finansowe (5 osób – 6%), względy osobiste lub rodzinne (4 osoby – 6%). Na tej podstawie można postawić tezę, iż w większości przypadków powodem utraty pracy przez badanych były czynniki zewnętrzne wynikające z sytuacji na rynku pracy, takie jak trudna sytuacja finansowa firmy, likwidacja stanowiska pracy czy nieprzedłużenie umowy zawartej na czas określony. Natomiast zdecydowanie rzadziej były to przyczyny bezpośrednio leżące po stronie respondentów, takie jak stan zdrowia czy powody osobiste.

Duża grupa osób badanych – 30 osób (41%) to osoby posiadające prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Jest to zdecydowanie więcej niż przeciętna struktura osób zarejestrowanych w SUP ze względu na posiadanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Może to być związane z tym, iż osoby w wieku powyżej 50 roku życia w przypadku braku odpowiednich propozycji pracy mogą pobierać zasiłek przez okres do 12 miesięcy. A zdecydowana większość badanych to osoby, które ukończyły 50 lat. Większość respondentów – 44 osoby (59%) nie posiada jednak prawa do zasiłku dla bezrobotnych, co jest naturalną konsekwencją tego, iż od ich ostatniego zatrudnienia minął ponad rok. Poniższy Wykres przedstawia strukturę badanej grupy ze względu na posiadanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

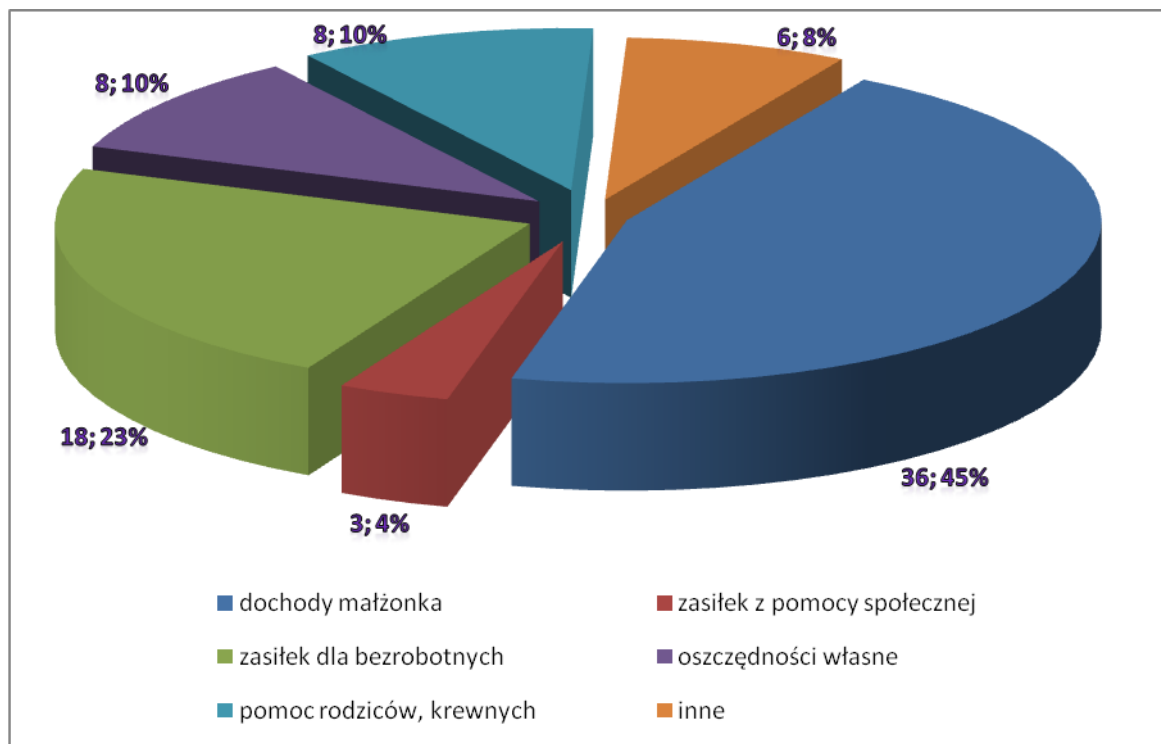
WYKRES 8. BADANI BEZ PRAWA I Z PRAWEM DO ZASIŁKU.



Źródło: Badania własne SUP.

Kolejne pytanie w kwestionariuszu badawczym dotyczyło głównego źródła utrzymania respondentów. Zasiłek dla bezrobotnych stanowi podstawę do utrzymania dla 18 osób (23%). Dla największej liczby, tj. 36 osób (45%) główne źródło utrzymania stanowią dochody współmałżonka. Kolejna grupa 8 osób (10%) utrzymuje się z posiadanych oszczędności, tyleż samo dzięki pomocy rodziców lub innych krewnych. 3 osoby (4%) podały, iż utrzymują się dzięki pomocy ośrodka pomocy społecznej, a 6 osób (8%) podało inne niż wymienione źródła utrzymania, takie jak alimenty, praca dorywcza czy pomoc sąsiadów. Blisko połowa respondentów (33 osoby) wskazała, iż w ich rodzinie są inne osoby pozostające na ich utrzymaniu, najczęściej są to dzieci lub współmałżonek.

WYKRES 9. ŹRÓDŁA UTRZYMANIA BADANYCH.



Źródło: Badania własne SUP.

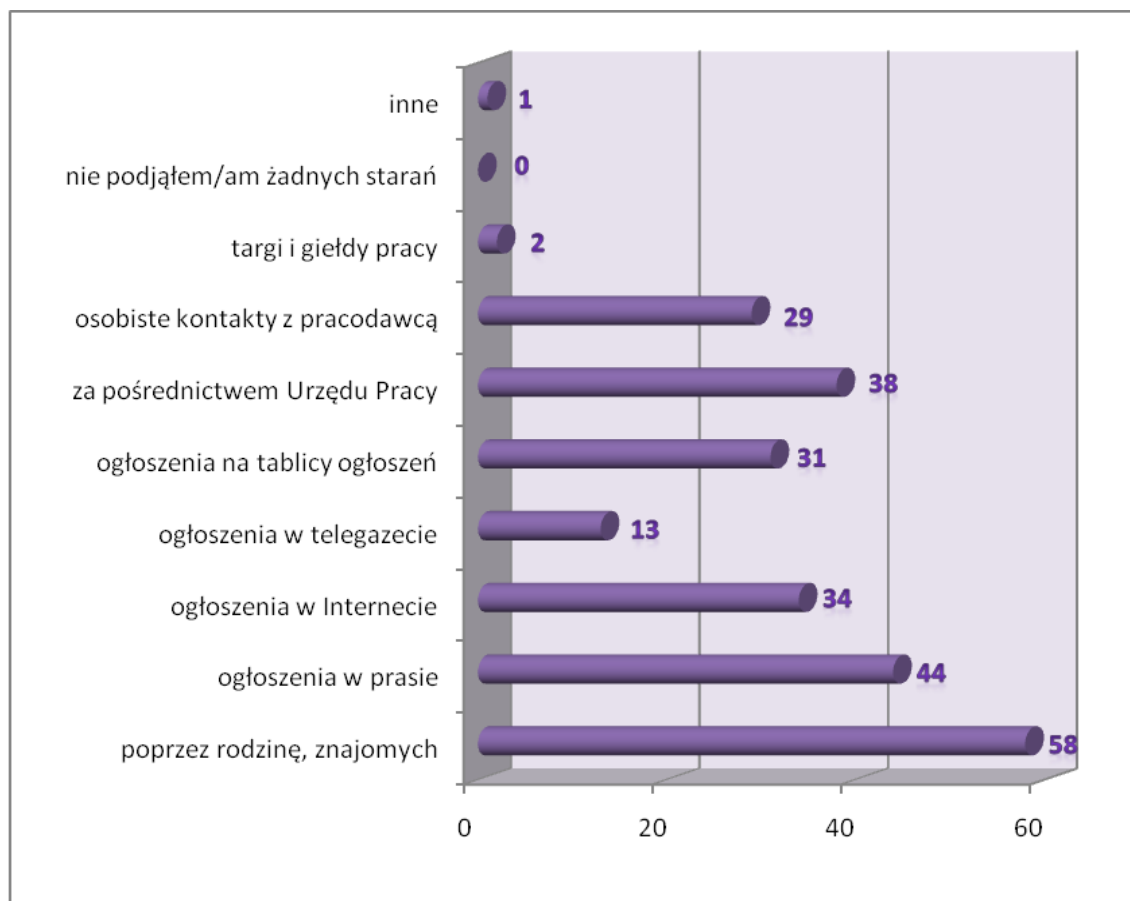
Wszyscy badani potwierdzają, iż podejmowali starania mające na celu podjęcie zatrudnienia. Sposobami poszukiwania pracy wymienianymi najczęściej przez respondentów są: pomoc rodziny i znajomych (58 osób), ogłoszenia prasowe (44 osoby), pośrednictwo urzędu pracy (38 osób), ogłoszenia w Internecie (34 osoby), ogłoszenia zamieszczane na tablicach ogłoszeń (31 osób), osobiste kontakty z pracodawcami (29 osób) oraz ogłoszenia w telegazecie (13 osób). Tylko w pojedynczych przypadkach badani uczestniczyli w targach i giełdach pracy (2 osoby) czy korzystali z pomocy agencji pośrednictwa pracy (1 osoba). Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące sposobów poszukiwania pracy wykorzystywanych przez osoby z badanych obrazuje Wykres nr 10.

Odpowiadając na pytanie dotyczące sposobów poszukiwania pracy respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Liczba udzielonych odpowiedzi wskazuje, iż jedna osoba korzystała średnio z 3 – 4 metod poszukiwania pracy. Można więc wnioskować, że osoby badane wykazały się pewnym stopniem aktywności, jednak brak powodzenia w podjętych działaniach może powodować niechęć do podejmowania kolejnych prób.

Badani raczej pozytywnie ocenili również swoje umiejętności związane z poszukiwaniem pracy. Większość respondentów (ok. 67%) wskazała, iż potrafi określić swoje mocne strony i cele zawodowe, określić i wykorzystać metody aktywnego poruszania się po rynku pracy, a także wie jak napisać cv czy list motywacyjny oraz jak przygotować się do rozmowy z pracodawcą. Jednak jedna trzecia badanych (ok. 33%) przyznała, że nie jest

odpowiednio przygotowana do poszukiwania pracy i ma problemy choćby z przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych. Może to pozostawać w związku z faktem, iż w grupie osób powyżej 45 roku życia znaczna część osób pracowała przez wiele lat w jednym zakładzie pracy i nie musiała „mierzyć się” z wymaganiami współczesnego rynku pracy.

WYKRES 10. SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACY WYKORZYSTYWANE PRZEZ BADANYCH.

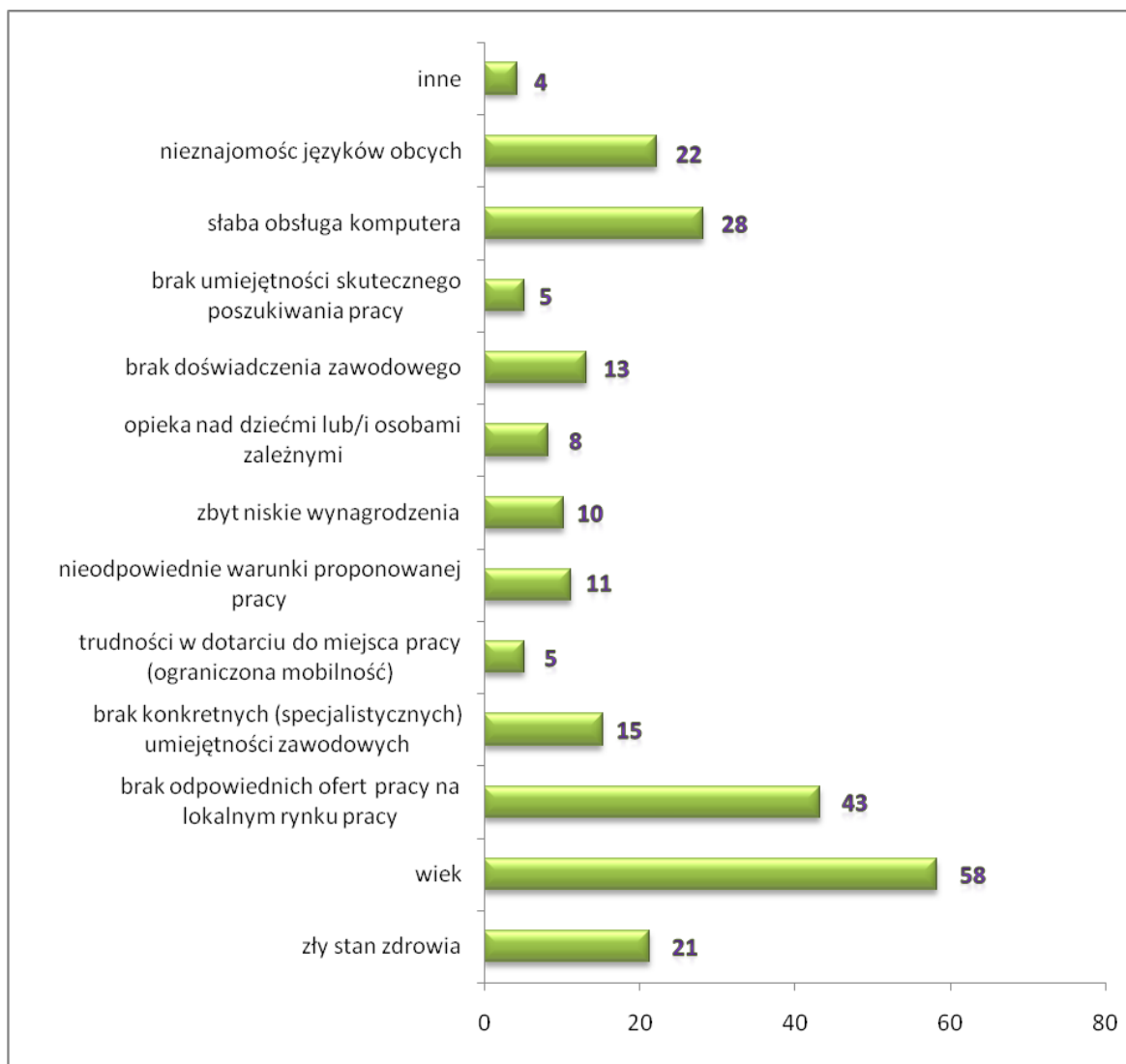


Źródło: Badania własne SUP.

Zdecydowana większość badanych (58 osób) jako czynnik, który jest dla nich utrudnieniem w poszukiwaniu pracy podaje wiek. Koresponduje to z powszechną opinią, iż pracodawcy chętniej zatrudniają osoby młodsze niż bardziej zaawansowane wiekowo. W drugiej kolejności (43 osoby) respondenci wskazali na brak odpowiednich ofert pracy na lokalnym rynku pracy jako przyczynę niemożności znalezienia pracy. Dopiero w dalszej kolejności badani jako przeszkody podali słabą umiejętność obsługi komputera (28 osób), brak znajomości języków obcych (22 osoby), zły stan zdrowia (21 osób), brak konkretnych, specjalistycznych umiejętności zawodowych (15 osób), brak doświadczenia zawodowego (13 osób), nieodpowiednie warunki pracy oferowane przez pracodawców (11 osób) oraz zbyt niskie oferowane wynagrodzenie (10 osób). Pojedyncze osoby wśród utrudnień wymieniły utrudnienia komunikacyjne, sprawowanie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy, a także brak znajomości i szczęścia.

Odpowiedź na pytanie dotyczące utrudnień w poszukiwaniu pracy wskazuje, iż badani w pierwszej kolejności wskazują na czynniki zewnętrzne, niezależne od nich, a dopiero w dalszej na te, które leżą po ich stronie i które mogą próbować zmienić, jak np. brak umiejętności obsługi komputera. Poniższy Wykres przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące utrudnień jaki napotykają badani w poszukiwaniu pracy.

WYKRES 11. UTRUDNIENIA W POSZUKIWANIU PRACY.



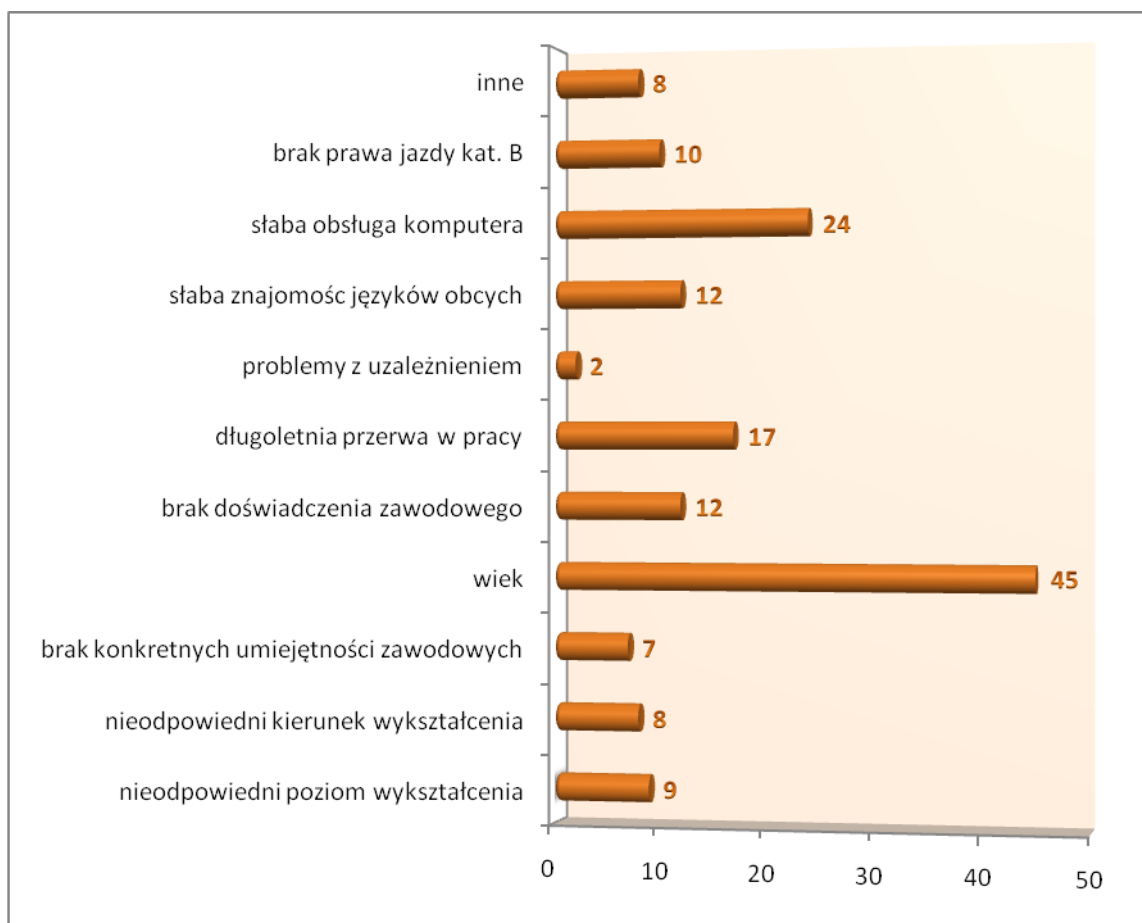
Źródło: Badania własne SUP.

W bezpośredniej korespondencji z pytaniem dotyczącym utrudnień w poszukiwaniu pracy pozostaje pytanie o argumenty jakimi posługiwali się pracodawcy odmawiając zatrudnienia osób badanych. Podobnie jak we wcześniej analizowanym zagadnieniu zdecydowana większość odpowiedzi wybranych przez ankietowanych wskazuje na wiek (45 osób). Kolejne odpowiedzi wskazują na słabą umiejętność obsługi komputera (24 osoby), długoletnią przerwę w pracy (17 osób), słabą znajomość języków obcych (12 osób), brak

prawa jazdy kategorii B (10 osób), nieodpowiedni poziom (9 osób) lub kierunek wykształcenia (8 osób), brak konkretnych umiejętności zawodowych (7 osób). Wśród innych przyczyn odmowy (8 osób) ankietowani podali brak etatów.

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące argumentów odmowy podawanych przez pracodawców potwierdza, iż wiek kandydata do pracy ma duży wpływ na decyzję o jego zatrudnieniu. Warto jednak zauważyć, iż pracodawcy zwracają również uwagę na inne cechy osób ubiegających się o pracę, takie jak ich umiejętności, poziom i kierunek wykształcenia czy doświadczenie zawodowe. Można więc wnioskować, iż w przypadku posiadania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności zawodowych można być konkurencyjnym na rynku pracy niezależnie od wieku. Wykres nr 12 obrazuje przyczyny odmowy zatrudnienia jakie podawali badanym pracodawcy.

WYKRES 12. ARGUMENTY ODMOWY ZATRUDNIENIA PODAWANE PRZEZ PRACODAWCÓW.



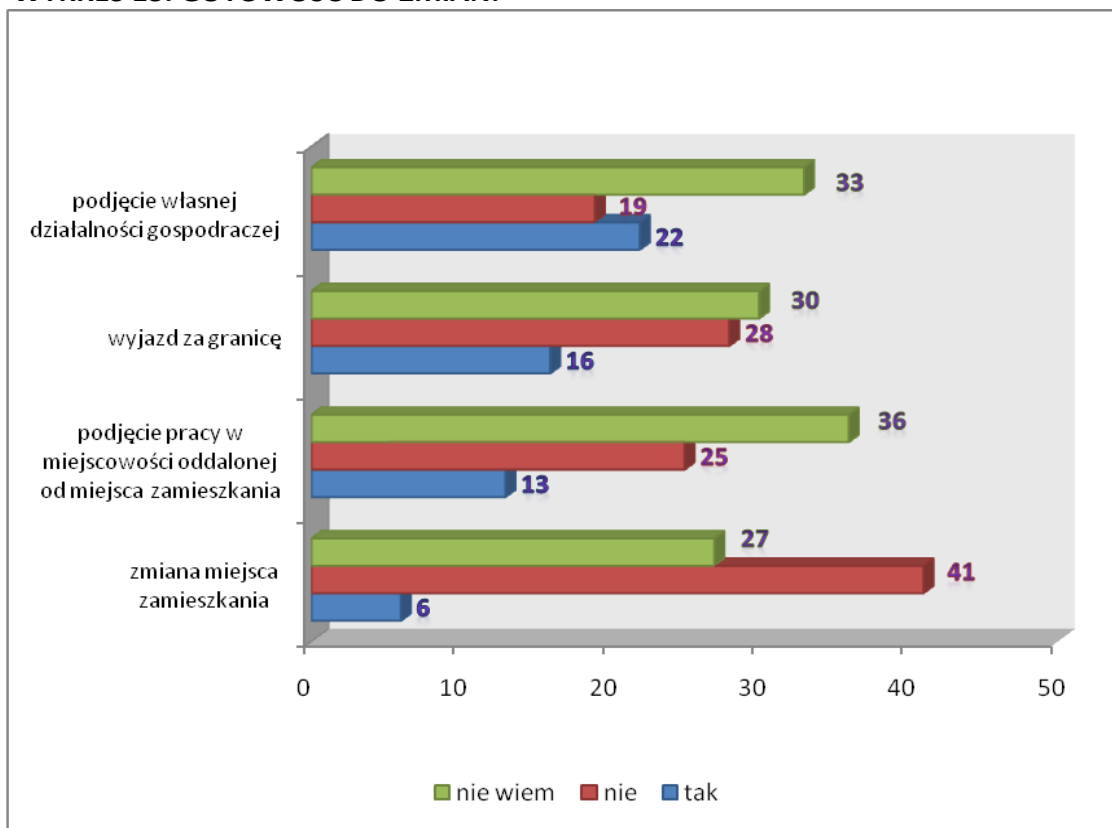
Źródło: Badania własne SUP.

Potwierdzeniem sytuacji, iż jednym z utrudnień, na które wskazują zarówno bezpośrednio badani, jak i pośrednio pracodawcy jest brak przygotowania osób powyżej 45 roku życia do postępu technologicznego związanego z rozwojem technologii IT, z jakim

mamy do czynienia w ostatnich latach. 37% badanych uważa, że nie jest odpowiednio przygotowanym do podjęcia pracy na stanowisku wyposażonym w nowoczesne, skomputeryzowane urządzenia. Jednocześnie 69% badanych wskazuje, iż są skłonni przekwalifikować się, aby zwiększyć swoje szanse znalezienia pracy. Osoby te wśród kwalifikacji i umiejętności jakie chcieliby uzyskać najczęściej podają obsługę komputera i kasy fiskalnej. W pojedynczych przypadkach chcieliby uzyskać uprawnienia do obsługi sprzętu ciężkiego lub wózka jezdniowego.

Poza ewentualną zgodą na przekwalifikowanie się badani nie są gotowi do dokonywania zmian w swoim życiu, takich jak podjęcie pracy w miejscowości oddalonej od stałego miejsca zamieszkania, zmiana miejsca zamieszkania, wyjazd za granicę czy podjęcie własnej działalności gospodarczej. Najwięcej respondentów – 55% nie podjęłoby decyzji o zmianie miejsca zamieszkania, 37% twierdzi, że nie wie czy byłoby w stanie podjąć takiej decyzji i tylko 8% deklaruje, że są gotowi na zmianę miejsca zamieszkania. 38% badanych nie zdecydowałoby się wyjechać za granicę, 40% nie jest w stanie określić jakby postąpili, a 22% twierdzi, iż podjęliby decyzję o wyjeździe z kraju. Podobnie dane prezentują się w przypadku gotowości do podjęcia zatrudnienia w miejscowości oddalonej od miejsca zamieszkania, ale bez konieczności przeprowadzki: 34% badanych nie podjęłoby takiej pracy, 48% nie jest w stanie określić jakby się zachowali w takiej sytuacji, natomiast 18% zadeklarowało taką gotowość.

WYKRES 13. GOTOWOŚĆ DO ZMIAN.

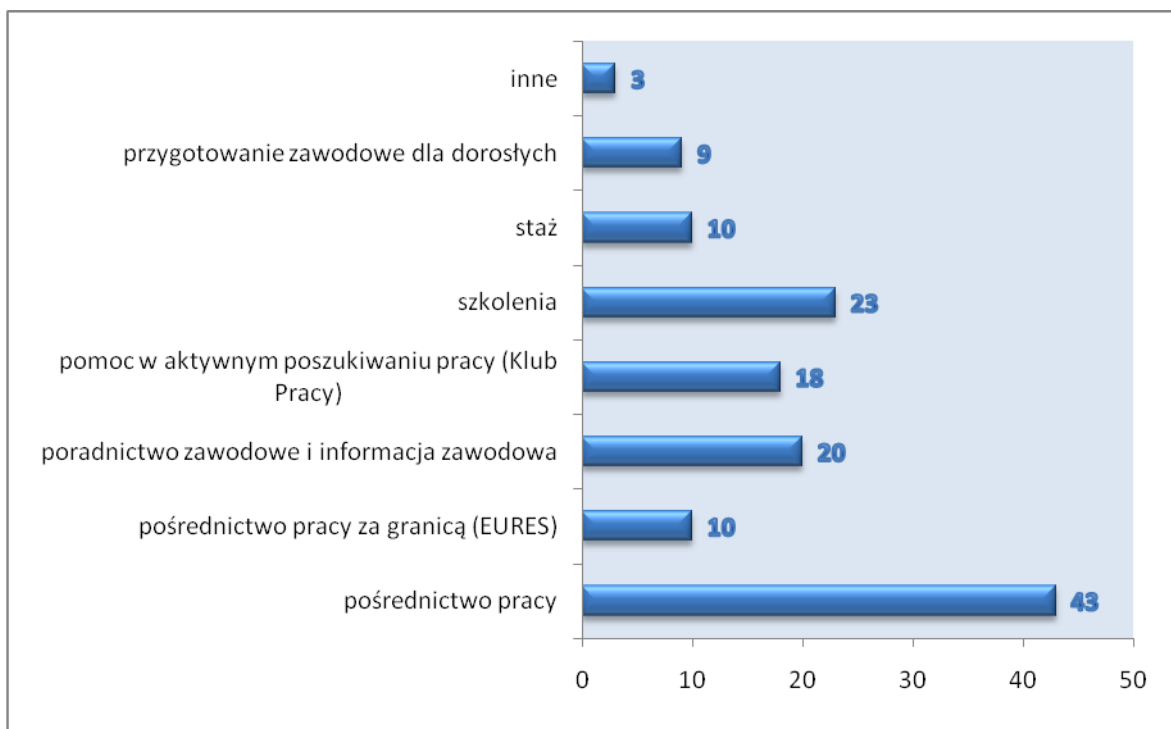


Źródło: Badania własne SUP.

Stosunkowo najwięcej osób – 30% byłoby skłonnych podjąć własną działalność gospodarczą, jednak 44% nie wie czy zdecydowałoby się na własny biznes, oznacza to, że raczej się nad tym nie zastanawiali, a 26% nie podjęłoby decyzji o prowadzeniu własnej firmy. Wyniki badań wskazują na małą mobilność badanej grupy, co niewątpliwie pozostaje w związku z wiekiem badanych, którzy przez wiele lat życia przyzwyczaili się do miejsca swojej aktywności zawodowej czy społecznej i nie chcieliby tego zmieniać. Gotowość do zmian deklarowaną przez ankietowanych przedstawia Wykres nr 13.

Na pytanie o formy pomocy świadczone przez Sąddecki Urząd Pracy, z jakich chcieliby skorzystać badani na pierwszym miejscu podają pośrednictwo pracy (43 osoby), następnie szkolenia (23 osoby), poradnictwo zawodowe i informację zawodową (20 osób), staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych (łącznie 19 osób), pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (18 osób). Mniejsza liczba osób (10) wskazuje, iż są zainteresowane pomocą w znalezieniu pracy za granicą, a pojedyncze osoby (3) wymieniają inne propozycje urzędu, jak np. jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Niewielkie zainteresowanie zagranicznym pośrednictwem pracy czy środkami na uruchomienie działalności gospodarczej potwierdzają małą mobilność zawodową badanej grupy.

WYKRES 14. ZAINTERESOWANIE BADANYCH PROPOZYCJAMI OFEROWANYMI PRZEZ SUP.



Źródło: Badania własne SUP.

Ostatnie pytanie w kwestionariuszu ankiety miało charakter otwarty i badani mogli wskazać jakie atuty według nich powinny przekonać pracodawcę, że lepiej dla niego byłoby zatrudnić pracownika po 45 roku życia niż osobę młodą, np. absolwenta. Odpowiadając

na to pytanie respondenci najczęściej wskazywali na bogate doświadczenie zawodowe i życiowe, dyspozycyjność, odpowiedzialność, solidność sumienność, a także na ustabilizowaną sytuację rodzinną. Ankietowani w swoich wypowiedziach podkreślają, że swoim doświadczeniem, umiejętnościami czy cechami mogą konkurować z młodszymi osobami: *„pracownik powyżej 45 roku życia też jest aktywny i potrafi pracować nie gorzej niż młodszy pracownik. Posiada też staż pracy i może być aktywny i oddany oraz sumienny w wykorzystaniu zajęć”, „jest bardziej solidny, wytrwały, dokładniejszy, bardziej zależy mu na pracy”*.

PODSUMOWANIE

Wszelkie raporty, publikacje, opinie ekspertów dotyczące sytuacji osób starszych na rynku pracy wskazują na konieczność ich aktywizacji i podejmowania działań mających na celu zwiększenie ich zatrudnialności. Ich autorzy popierają się danymi o wysokich kosztach utrzymania osób nieaktywnych zawodowo związanych z koniecznością wypłacania dużej rzeszy osób rent, emerytur czy różnego rodzaju zasiłków, mniejszych wpływach do budżetu państwa z tytułu nieopłacania podatków czy składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, a także wyższych kosztach opieki zdrowotnej.

Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, iż bezrobotni po 45 roku życia to osoby, raczej o „niskich” kwalifikacjach, jednakże posiadające bogaty bagaż doświadczenia tak zawodowego, jak i życiowego. Osoby te mimo, iż starają się być aktywnymi na rynku pracy to jednak w trakcie poszukiwania pracy napotykają szereg barier, a główną z nich jest wiek. Niepowodzenia, częste odmowy, powodują niechęć do podjęcia kolejnych prób i całkowite wycofanie się z rynku pracy. Duża grupa badanych jest skłonna podjąć działania zmierzające do zwiększenia swojej atrakcyjności na rynku pracy, czego potwierdzeniem jest gotowość blisko 70% respondentów do przekwalifikowania się. Zdecydowanie mniej osób zdecydowałoby się na większe zmiany w swoim życiu, takie jak zmiana miejsca zamieszkania, wyjazd za granicę, dojazd do pracy w dalszej miejscowości czy podjęcie działalności gospodarczej.

Pytanie jednak brzmi: jakie działania należy podjąć, aby z jednej strony chciały z nich skorzystać osoby po 45 czy 50 roku życia, i aby z drugiej strony przyniosły konkretne rezultaty? Odpowiedź na to pytanie nie jest prosta, szczególnie w sytuacji kiedy panuje powszechne przekonanie, że osoby starsze są mniej wartościowymi pracownikami niż osoby młode. Poza tym sami seniorzy nie zawsze są odpowiednio zmotywowani i gotowi do podejmowania wysiłku i dokonywania zmian w swoim życiu zawodowym.

osoby starsze stanowią znaczący kapitał społeczny i nie można pozwolić na marnowanie ich potencjału. Konieczne jest zmotywowanie ich do aktywności, w miarę potrzeb objęcie pomocą psychologiczną, wyposażenie w umiejętności i kompetencje wymagane na rynku pracy, w szczególności w umiejętności związane z rozwojem technologii IT. W przypadku osób bardziej przedsiębiorczych należy zapewnić im pomoc finansową i doradczą z zakresu uruchamiania własnej działalności gospodarczej. Jednocześnie konieczne jest promowanie zatrudniania osób starszych wśród pracodawców, a także informowanie opinii publicznej o tym, jak wielki kapitał społeczny posiadają osoby powyżej 50 roku życia. Inaczej mówiąc podejmowane próby przeciwdziałania zjawisku wykluczenia społecznego ze względu na wiek powinny być skoncentrowane na zmianie mentalności osób bezrobotnych po ukończeniu 45 roku życia i zwiększeniu ich aktywności zawodowej.

Równolegle muszą być prowadzone działania wspomagające kierowane do otoczenia społecznego, przede wszystkim do pracodawców.

Reasumując należy przypomnieć, iż niski poziom zatrudnienia osób starszych jest bardzo niekorzystnym zjawiskiem społecznym. Utrata pracy w późniejszym wieku przyczynia się do apatii, marazmu, niskiej motywacji do zmiany czy braku wiary w powodzenie ewentualnych działań. Podejmowane inicjatywy powinny prowadzić do ograniczania dyskryminacji osób na rynku pracy z powodu wieku. Osiągane rezultaty należy mierzyć nie tylko poprzez wymiar jednostki, ale również szerzej, tj. poprzez wymiar rodziny, społeczności lokalnej, a nawet regionu czy kraju.

Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu

Dział Pozyskiwania Środków Zewnętrznych

Opracowanie:

Jolanta Michalik

Współpraca:

Małgorzata Sopata

Andrzej Kaczor

ANEKS

ANKIETA dotycząca sytuacji osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia

W celu poznania Państwa potrzeb i oczekiwań prosimy o ustosunkowanie się do zadanych poniżej pytań poprzez zaznaczenie krzyżykiem lub wpisanie właściwej odpowiedzi
(badanie ankietowe przeprowadzone zostanie w celu przygotowania projektu współfinansowanego z środków UE)

Nazwisko i Imię

Nr PESEL

Adres i nr telefonu kontaktowego

1. Płeć

kobieta		mężczyzna	
---------	--	-----------	--

2. Wiek

45-49		56-60 lat	
50-55 lat		powyżej 60 roku życia	

3. Wykształcenie

podstawowe		pomaturalne	
zasadnicze zawodowe		wyższe zawodowe (licencjat)	
średnie ogólne		wyższe zawodowe (inżynier)	
średnie zawodowe		wyższe magisterskie	

4. Jaki posiada Pan/i zawód wyuczony?

5. Jaki zawód Pan/i ostatnio wykonywał/a?

6. Jak długo pozostaje Pan/i bez pracy?

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

7. Jaki jest Pana/i staż pracy?

brak stażu pracy		powyżej 5 lat do 10 lat	
do 1 roku		powyżej 10 lat do 20 lat	
powyżej 1 roku do 5 lat		powyżej 20 lat	

8. Czy aktualnie jest Pan/i osobą bezrobotną:

--

z prawem do zasiłku		bez prawa do zasiłku	
9. Gdzie ostatnio Pan/i pracował/a?			
w instytucji publicznej			
w przedsiębiorstwie prywatnym			
prowadziłem/am własną działalność gospodarczą			
nigdy nie pracowałem/am			

10. Jaka była przyczyna zaprzestania przez Pana/Panią pracy?			
likwidacja stanowiska pracy, zwolnienia grupowe			
zwolnienie z innych przyczyn			
zakończenie pracy na czas określony			
złe warunki finansowe			
złe warunki pracy (inne niż finansowe)			
ze względów rodzinnych, osobistych			
z powodu choroby			
inne, jakie?.....			

11. Czy wybierając dzisiaj ponownie zawód wybrałby/aby Pan/i ten sam, czy inny?			
tak		nie, jaki?.....	
12. Jakie jest Pana/i główne źródło utrzymania??			
dochody małżonka		oszczędności własne	
zasiłek z pomocy społecznej		pomoc rodziców, krewnych	
zasiłek dla bezrobotnych			
inne, jakie?.....			

13. Czy są inne osoby pozostające na Pana/i utrzymaniu?			
tak, jakie?		nie	
.....			
.....			

14. Z jakich sposobów poszukiwania pracy Pan/i korzystał/a do tej pory? (proszę zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi)			
poprzez rodzinę, znajomych			
ogłoszenia w prasie			
ogłoszenia w Internecie			
ogłoszenia w telegazecie			
ogłoszenia na tablicach ogłoszeń			
za pośrednictwem Urzędu Pracy			
osobiste kontakty z pracodawcą			
targi i giełdy pracy			
nie podjąłem/am żadnych starań			
inne, jakie?.....			

15. Proszę wskazać powody, które są dla Pana/i utrudnieniem w poszukiwaniu pracy (proszę zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi).			
zły stan zdrowia			
wiek			
brak odpowiednich ofert pracy na lokalnym rynku pracy			
brak konkretnych (specjalistycznych) umiejętności zawodowych			
trudności w dotarciu do miejsca pracy (ograniczona mobilność)			
nieodpowiednie warunki proponowanej pracy			

zbyt niskie wynagrodzenia	
opieka nad dziećmi lub/i osobami zależnymi	
brak doświadczenia zawodowego	
brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	
słaba obsługa komputera	
nieznajomość języków obcych	
inne, jakie?.....	

16. Jak ocenia Pan/i swoje umiejętności związane z poszukiwaniem pracy (proszę zaznaczyć na skali od 1 do 6, przy tym 1 oznacza „nie potrafię”, a 6 oznacza „potrafię bardzo dobrze”)?						
określić swoje mocne strony	1	2	3	4	5	6
określić swoje cele zawodowe	1	2	3	4	5	6
określić i wykorzystywać metody aktywnego poruszania się po rynku pracy	1	2	3	4	5	6
napisać CV (życiorys)	1	2	3	4	5	6
napisać list motywacyjny	1	2	3	4	5	6
przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej	1	2	3	4	5	6
inne, jakie?.....	1	2	3	4	5	6

17. Czy uważa Pan/i, że jest Pan/i przygotowany/a do szybkiego postępu organizacyjnego i technologicznego jaki nastąpił i podjąłby/ęłaby Pan/i pracę bez obaw na stanowisku odpowiadającym Pana/i kwalifikacjom, wyposażonym w nowoczesne skomputeryzowane urządzenia, pracujące według nowoczesnych technologii?			
tak		nie	

18. Czy byłby/aby Pan/i gotowy/a w związku z pracą dokonać zmian?	Tak	Nie	Nie wiem
zmiana miejsca zamieszkania			
podjęcie pracy w miejscowości oddalonej od stałego miejsca zamieszkania			
wyjazd za granicę			
podjęcie własnej działalności gospodarczej			
inne, jakie?.....			

19. Czy jest Pan/i skłonny/a przekwalifikować się, aby zwiększyć swoje szanse znalezienia pracy?			
tak		nie	

20. Jeśli tak, to w jakim kierunku (jakie kwalifikacje chciałby/aby Pan/i uzyskać)?
.....
.....
.....

21. Z których propozycji SUP dla osób bezrobotnych chciałby/aby Pan/i skorzystać?	
pośrednictwo pracy	
pośrednictwo do pracy za granicą (EURES)	
poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	
pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (Klub Pracy)	
szkolenia, jakie?.....	
staż, w jakim zawodzie?.....	

przygotowanie zawodowe dla dorosłych, w jakim zawodzie?.....	
.....	
innych, jakie?.....	
22 Jakimi argumentami uzasadniali pracodawcy odmowę zatrudnienia Pana/i?	
nieodpowiedni poziom wykształcenia	
nieodpowiedni kierunek wykształcenia	
brak konkretnych umiejętności zawodowych	
wiek	
brak doświadczenia zawodowego	
długoletnia przerwa w pracy	
problemy z uzależnieniem	
słaba znajomość języków obcych	
słaba obsługa komputera	
brak prawa jazdy kategorii B	
inne, jakie?.....	

23. Jakie atuty Pana/i zdaniem winny przekonać pracodawcę, że lepiej dla niego byłoby zatrudnić pracownika po 45 roku życia niż absolwenta??
.....
.....
.....
.....



Dziękujemy.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst Dz. U. Nr 101 poz. 926 z 2002r. z późniejszymi zmianami) wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych oraz danych określonych w art. 27 ust. 1 powołanej ustawy do celów związanych z realizacją programu.

Oświadczam również, iż wszystkie dane zawarte w formularzu są zgodne z prawdą.

.....
podpis osoby bezrobotnej