

# TRUDNOŚCI PRACOWNIKÓW W WIEKU 45+ I ICH PROBLEMY

Bogusława Urbaniak  
Uniwersytet Łódzki

## WSTĘP

Wiek nie jest sprzymierzeńcem na rynku pracy ani dla osób młodych ze względu na brak doświadczeń zawodowych, ani dla starszych, którzy mimo długoletnich takich doświadczeń mają trudności w utrzymaniu się na rynku pracy. Tymczasem zmiany demograficzne, a w odniesieniu do Polski również emigracyjne<sup>1</sup>, powodują, że w niedalekiej przyszłości będzie odczuwany niedostatek kadrowy, przynajmniej w odniesieniu do niektórych specjalności.

W polskich warunkach występuje słaba społeczna akceptacja zrównania powszechnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz duża aprobata w miarę wczesnego, szczególnie dla kobiet, odejścia na emeryturę, np. po 50. roku życia. Niezależnie od wielu argumentów ekonomicznych i społecznych, pojawił się kolejny – medyczny argument, który skłania do dalszej dyskusji społecznej na temat wydłużenia aktywności zawodowej. Eurostat oszacował wartości przewidywanego dalszego trwania życia w zdrowiu polskich kobiet, które wyraźnie przewyższają wartości oszacowane dla kobiet urodzonych np. w Danii, Niemczech, Francji czy Irlandii<sup>2</sup>.

Czy rzeczywiście po 45. roku życia jedynymi aspiracjami pracowników obu płci jest jak najszybsze usunięcie się z rynku pracy? Jak oceniają oni swoją dotychczasową pozycję zawodową przez pryzmat zagrożeń, z którymi przychodzi się im zmierzyć z względu na wiek i zachodzące procesy restrukturyzacyjne polskiej gospodarki?

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie – na tle rozważań o charakterze ogólnym – wyników badań ankietowych przeprowadzonych w maju 2006 r. w grupie 182 osób, w wieku powyżej 45 lat na temat oceny trudności, jakie napotykają osoby w ich wieku na łódzkim rynku pracy.

Zainteresowania skierowano do pracowników służby zdrowia, która jest w trakcie intensywnych zmian ekonomiczno-organizacyjnych, a jednocześnie pozostaje miejscem zatrudnienia dużego odsetka osób w wyodrębnionej kategorii wieku.

W województwie łódzkim placówki ochrony zdrowia otrzymały wsparcie inwestycyjne w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, co pozwoliło na dokonanie niezbędnych modernizacji. Mniejsze są natomiast możliwości uzyskania środków na szkolenia, które powinny uzupełniać powstające luki kompetencyjne. Pojawiła się również kwestia dalszego zatrudnienia techników medycznych, którzy utracili uprawnienia do wcześniejszych emerytur. Ich pozycja zawodowa jest dodatkowo zagrożona przez lepiej wykształconych absolwentów szkół wyższych.

Przedstawione działania badawcze są częścią prac realizowanych w ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Sojusz dla pracy”, w ramach Inicjatywy Wspólnotowej „Equal”, skierowanych na utrzymanie aktywności zawodowej i społecznej osób 45+ zagrożonych wypadnięciem z rynku pracy.

## WIEK NIE POWINIEN OSŁABIĆ SZANS NA PRACĘ ZAWODOWĄ

W Polsce niewiele uwagi poświęca się pracy osób po 45. roku życia, wychodząc z założenia, że skoro wiek (młodszy bądź starszy) jest czynnikiem osłabia-

jącym szanse na rynku pracy, to należy koncentrować wysiłki przede wszystkim na pomocy ludziom młodym, dopiero wkraczającym na rynek pracy. Starsi niech radzą sobie sami, mają przecież przed sobą i tak relatywnie krótki okres pracy zawodowej.

Tymczasem kraje UE podejmują konkretne wysiłki mające doprowadzić do wzrostu poziomu aktywności zawodowej w grupie tzw. starszych pracowników, tj. osób w wieku 55–64 lata. Są tego pozytywne skutki – 93% globalnego przyrostu zatrudnienia zanotowanego w UE25 w latach 2000–2004 przypadło właśnie na grupę starszych pracobiorców; udział w przyroście zatrudnienia pozostałych grup wieku wynosił odpowiednio: młodzież w wieku 15–24 lata (-29%), pracobiorcy w wieku 25–54 lata (+36%).

W 2005 r. udział we wzroście zatrudnienia starszych pracobiorców, liczony w odniesieniu do 2004 r., nadal był dodatni, choć nie tak imponujący jak w poprzednim okresie („tylko” +34%). Zmianę tę wywołał zwrot w polityce rynku pracy w kierunku tworzenia miejsc pracy dla młodzieży i osób w wieku dojrzałym. Największy wzrost liczby starszych pracobiorców w 2005 r. zanotowano w Luksemburgu (15%), Słowacji (17,5%), Belgii (prawie 10%), Polsce (9%) oraz Hiszpanii i Irlandii (8%) (Carone red. 2006, s. 11).

1 października 2006 r. w Wielkiej Brytanii weszło w życie nowe prawo zakazujące dyskryminacji z względu na wiek zarówno w sferze szkoleń, jak i rekrutacji, obejmujące ludzi młodych i starszych<sup>3</sup>. Irlandia wprowadziła prawo zakazujące dyskryminacji ze względu na wiek już w 1998 r. i od tego czasu aż 19% wszystkich pracowniczych spraw wniesionych do sądu pracy dotyczy kwestii wieku. Zdaniem związków zawodowych, wiek jest najczęściej spotykaną przyczyną rodzajnych się uprzedzeń wśród pracodawców.

Regulacje prawne zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć bądź rasę mają już trzydziestoletnią tradycję i zdążyły wpłynąć na zmianę zachowań pracodawców w tym zakresie (Walker 2006, s. 14).

Brytyjczycy mają pozytywne nastawienie do pracy zawodowej także w wieku bardziej zaawansowanym. Badania przeprowadzone w ponad 60-tysięcznej grupie przedstawicieli powojennego wyżu demograficznego wykazały, że 65% z nich chciałaby kontynuować pracę po przekroczeniu 65 lat. Mają w tym względzie solidne wsparcie edukacyjne, gdyż według badań z 2001 r. największy odsetek uczących i szkolących się kobiet i mężczyzn w wieku 50–64 lata było właśnie w Wielkiej Brytanii: odpowiednio 25% i 14% osób uczestniczyło w szeroko rozumianych procesach edukacyjnych w okresie 4 tygodni poprzedzających badania (Bainbridge i in. 2004, s. 129).

Porównania między sytuacją w Polsce i przedstawioną powyżej w Wielkiej Brytanii wskazują na całkowicie odmienną sytuację, nie tylko ze względu na zainteresowania osób starszych w miarę szybkim zakończeniu kariery zawodowej w naszym kraju, ale również z uwagi na istniejące rozwiązania prawne.

Co prawda, mamy w polskim Kodeksie pracy zapisy zakazujące dyskryminacji ze względu na wiek (art. 18(3a), istnieje także okres ochronny obejmujący zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39). Z drugiej jednak strony osoby,

które chciałyby nadal pracować, mimo ukończenia wieku emerytalnego, mogą napotkać utrudnienia. Przykładem jest orzeczenie Sądu Najwyższego wskazujące, że wybór przez pracodawcę tego pracownika do zwolnienia z pracy, który ma uprawnienia emerytalne, nie jest dyskryminacją, gdyż sam fakt nabycia uprawnień do emerytury może być samodzielną podstawą do zwolnienia<sup>4</sup>.

Wśród ludności UE25 w wieku 15–64 lata średnio pracuje 63,8% (2005 r.). Natomiast w Polsce aktywność ta jest najniższa wśród wszystkich 25 krajów unijnych – 52,8% (2005 r.). Polska, jako wciąż najbiedniejszy kraj w ramach UE25, w perspektywie do 2008 r. (świadczy o tym przewidywany poziom PKB na mieszkańca)<sup>5</sup> powinna dążyć do poprawy wskaźników wykorzystania kapitału ludzkiego we wszystkich kategoriach wieku.

Duża odległość dzieli Polskę od spełnienia kryteriów Strategii Lizbońskiej, nie tylko w stosunku do ogólnego poziomu aktywności zawodowej (niższa o 14,2 punktów procentowych od docelowych 67%), ale również w zakresie poziomu aktywności zawodowej w grupie osób w wieku 55–64 lata.

Ze wskaźnikiem aktywności zawodowej 27,2% w 2005 r. Polska znalazła się na ostatnim miejscu wśród 25 krajów UE (średnia w UE25 wyniosła w 2005 r. 42,5%). Niska aktywność po 55. roku życia dotyczy mężczyzn (35,9%, gdy średnio w UE25 – 51,8%) i kobiet (19,7%, przy średniej w UE25 – 33,7%) (*EU Labour... 2006*). Zagadnienia te były również przedmiotem rozważań na łamach „Polityki Społecznej” w 2006 r. (Kryńska 2006, s. 2).

O niskiej aktywności zawodowej osób starszych w Polsce decydują dwie grupy czynników – o charakterze ogólnym, wpływające na niski poziom aktywności zawodowej całego polskiego społeczeństwa, oraz czynniki specyficzne odnoszące się do osób w wieku starszym. Do pierwszej kategorii można zaliczyć:

- wysoki klin podatkowy (podatek dochodowy plus składki z tytułu ubezpieczeń społecznych i inne pozapłacowe narzuty wynikające z zatrudnienia jako odsetek ogólnych kosztów pracy);
- brak dywersyfikacji poziomu płacy minimalnej;
- niedostateczne upowszechnienie elastycznych form prac (Polska nie jest wyjątkiem, gdyż dotyczy to wszystkich 10 nowych państw członkowskich UE);
- pułapki bezczynności wbudowane w systemy transferowe (np. związane z wysokimi kosztami zwolnień pracowniczych);
- niską mobilność regionalną i zawodową.

Z drugiej strony Polska ma słabszą ochronę prawną zatrudnienia (stałego i okresowego) niż inne kraje UE i OECD, co powinno sprzyjać mobilności zatrudnienia (Narożny 2006, s. 1–5).

W grupie specyficznych czynników, wpływających na niską aktywność zawodową osób w wieku powyżej 55 lat w Polsce, znalazły się:

- rozwiązania systemowe ubezpieczeń społecznych, które nie skłaniają do wydłużania okresów pracy zawodowej;
- brak wzorców długiej aktywności zawodowej w powoli wygasającym – w miarę starzenia się jednostki – wymiarze czasu pracy;
- niski poziom uczestnictwa w szkoleniach zawodowych w miejscu pracy<sup>6</sup>;
- wysokie pozapłacowe koszty pracy, które sprzyjają rozwojowi szarej strefy rynku pracy dla osób starszych;
- tradycyjny sposób postrzegania roli starszej kobiety w rodzinie, która zajmuje się wychowywa-

niem wnuków lub pielęgnacją najstarszych członków rodziny;

- potrzeba wypełnienia przez starsze kobiety luki w rodzinach, w których dorosłe dzieci intensywnie zabiegają o rozwój własnych karier zawodowych w kraju i za granicą;

- stosunkowo niski poziom rozwoju sektora usług – udział zatrudnionych w sektorze usług w Polsce w 2003 r. wynosił 52,4%, gdy np. w Wielkiej Brytanii – 80%; z badań Komisji Europejskiej wynika, że najwięcej pracowników w wieku 55–64 lata w UE15 znajdowało pracę w handlu, ochronie zdrowia i pracy socjalnej oraz edukacji (European Commission 2003, s. 10–11);

- brak upowszechnienia w społeczeństwie edukacji ustawicznej i nawyków ciągłego uzupełniania wiedzy w życiu zawodowym<sup>7</sup>;

- obniżająca się z wiekiem samoocena własnych kompetencji zawodowych i bariery psychologiczne utrudniające nabycie nowych umiejętności, głównie informatycznych i z zakresu znajomości języków obcych;

- postawy dyskryminacyjne przejawiające się w przeświadczeniu, że do pewnych prac nadają się tylko osoby młode, niezależnie od posiadanych przez nie kwalifikacji.

Niezależnie od tempa przewyższania przyczyn powodujących relatywnie niską aktywność zawodową osób powyżej 55. roku życia, długookresowe prognozy sporządzone dla Polski przez Komisję Europejską, sięgające 2050 r., wskazują na dość znaczny przyrost wartości wskaźnika aktywności zawodowej w grupie wieku 55–64 lata z 27,2% (2005 r.) do 48,7% (w całej UE25 – 58,9%). Niestety, nie licząc Malty i Luksemburga, będzie to nadal najniższy poziom aktywności zawodowej w tej grupie wieku wśród 25 krajów członkowskich UE (Carone 2005, s. 60).

Kluczem do poprawy sytuacji jest kształcenie dorosłych (poprzez uzyskiwanie istotnych kompetencji), uznane przez Komisję Europejską jako istotny czynnik doskonalenia zdolności zatrudnienia i mobilności na współczesnym rynku pracy, a także integracji społecznej. Na szczeblu UE przewiduje się niezbędne wsparcie polityczne na rzecz wdrożenia programu „Grundtvig”, który będzie stanowił część ogólnego programu „Uczenia się przez całe życie” na lata 2007–2013 (*Kształcenie dorosłych... 2006*, s. 3).

## ZAGROŻENIA SYTUACJI ZAWODOWEJ STARSZYCH PRACOWNIKÓW W ŁÓDZKICH SZPITALACH

Przeobrażenia na łódzkim rynku pracy sięgają nie tylko przemysłu lekkiego, ale – podobnie jak w całym kraju – również służby zdrowia, która z uwagi na reformę finansowania działalności stanęła przed wielkimi zmianami, obejmującymi również sferę zatrudnienia.

Równoległe z postępującym procesem starzenia się pracowników daje się zauważyć odpływ młodszych pracowników z zawodów medycznych w związku z niezadowolającymi warunkami pracy i wynagrodzeniami. Towarzystwem temu rosnące wymagania kwalifikacyjne w związku unowocześnianiem procesów medycznych.

Wraz ze wzrostem wagi zarządzania zasobami ludzkimi w placówkach służby zdrowia i poszukiwaniem sposobów poprawy efektywności działania organizacyjnego nabiera znaczenia długookresowa polityka personalna niezbędna dla efektywnego zarządzania placówkami służby zdrowia.

Celem podjętych badań było rozpoznanie – przez pryzmat indywidualnych doświadczeń – trudności, z którymi spotykają się pracownicy, którzy przekro-

czyli wiek 45 lat. Badania objęły pracowników 3 szpitali aglomeracji łódzkiej uczestniczących w Partnerstwie na rzecz Rozwoju „Sojusz dla pracy”.

Łącznie w ramach badań kwestionariuszowych uzyskano wypowiedzi 182 osób pracujących, lecz z różnych powodów niepewnych swojej sytuacji zawodowej u aktualnego pracodawcy. Poproszono je o ocenę:

1) ogólnej sytuacji na rynku pracy pod kątem możliwości pracy dla osób w wieku 45+ ,

2) własnej pozycji zawodowej w aktualnym miejscu pracy,

3) potrzeb szkoleniowych celem wzmocnienia swojej pozycji zawodowej zarówno w aktualnym miejscu pracy, jak i w szerszym kontekście łódzkiego rynku pracy.

W badanej grupie 60,7% stanowiły osoby w wieku 45–50 lat, prawie co trzecia miała od 51 do 55 lat, tylko nieliczne należały do najstarszej kategorii wieku 56 lat i więcej (7,1%). Przeważały kobiety (80,6%) i osoby ze średnim wykształceniem (30,1%).

Jedna czwarta badanych to pielęgniarki, a następnie pracownicy administracji szpitalnej (18%) oraz osoby zajmujące inne stanowiska medyczne, takie jak: sanitariusze, salowe, położne oraz technicy medyczni (10,4%).

Grupa reprezentująca kadrę kierowniczą (w tym pielęgniarki oddziałowe) oraz inspektorów i lekarzy stanowiła 14,8% badanych. Pozostała część zbiorowości to pracownicy fizyczni oraz osoby, które nie podały swojego stanowiska pracy.

Częściej niż co trzeci badany (35,2%) nigdy w swoim życiu nie doświadczył bezrobocia. Ich ogląd sytuacji osób starszych na rynku pracy przez pryzmat własnego długoletniego stażu pracy, w wielu przypadkach u tego samego pracodawcy, był inny niż tych pracowników, którzy mieli za sobą bardziej bogaty życiorys zawodowy, związany z częstą zmianą miejsc pracy, a także okresami bezrobocia, poświadczonymi rejestrem w urzędzie pracy.

Zdecydowana większość (80,2%) respondentów była przekonana o gorszej sytuacji osób w wieku 45+ na łódzkim rynku pracy w porównaniu z innymi grupami wieku. Jednak co piąta uważała, że w zasadzie sytuacja ta jest taka sama, jak innych, młodszych pracowników, a nawet lepsza. Wśród niewielkiej garstki optymistów przeważały kobiety oraz osoby, które ukończyły 55. rok życia. Na oceny miał wpływ poziom wykształcenia – im był on wyższy, tym lepiej wypadły oceny możliwości funkcjonowania starszych pracowników na rynku pracy.

Nie tylko wykształcenie, ale i zajmowane stanowisko decydowało o rodzaju oceny – najczęściej pesymistów było wśród techników medycznych, inspektorów i pracowników fizycznych. Pielęgniarki wypowiadały się o sytuacji z taką samą dozą optymizmu, jak średnio cała grupa badanych (21,7% wypowiedzi optymistycznych i 78,3% pesymistycznych).

Barierą na rynku pracy – zdaniem respondentów – jest wiek 45 lat (38,3%) lub 50 lat (26,2%). Znamienne jest to, że 14,2% stwierdziło, że wiek nie ma wpływu na zatrudnienie, gdyż liczą się w pierwszym rzędzie kompetencje pracowników. W tej grupie znaleźli się raczej mężczyźni z wykształceniem wyższym, gdyż kobiety częściej przypisywały trudności w znalezieniu pracy właśnie wiekowi.

Wyraźnie widoczny był związek długości stażu pracy z poglądami na temat sytuacji osób w wieku 45+ na łódzkim rynku pracy – wraz ze wzrostem

długości stażu wzrastał udział respondentów oceniających negatywnie sytuację zawodową pracowników starszych wiekiem.

Zauważono związek między liczbą uprzednich miejsc pracy ankietowanych a ich oceną sytuacji osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy (zależność istotna statystycznie ( $p < 0,05$ ) o umiarkowanym związku korelacyjnym ( $V = 0,208$ ). Zdecydowanie lepiej oceniali pozycję starszych osób na rynku pracy ankietowani, którzy mieli za sobą wielokrotnie, zakończone sukcesem doświadczenia z poszukiwaniem nowej pracy. Wszystkie osoby (100%), które jeszcze nie zmieniały miejsca pracy oczekiwały trudności w poszukiwaniach nowej pracy.

Jedna trzecia badanych stwierdziła, że gdyby utraciła obecnie pracę, to z pewnością miałaby kłopot ze znalezieniem nowego zatrudnienia w Łodzi lub jej okolicach. Połowa nie była aż tak zdeterminowana, wskazując na odpowiedź „raczej tak”, co świadczy o ich dość solidnym przekonaniu o własnej atrakcyjności na rynku pracy, mimo posiadanego wieku. Dla pozostałych, tj. ponad 18% badanych, wiek nie był barierą w znalezieniu nowej pracy w przypadku utraty dotychczasowej.

I znów potwierdził się nieco większy optymizm badanych kobiet niż mężczyzn (79,6% kobiet i aż 90,9% mężczyzn przyznało, że napotkałoby trudności w poszukiwaniu nowej pracy). Do osób, które mimo ukończenia 45 lat dość pozytywnie oceniali swoje szanse na rynku pracy, należy zaliczyć zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych (połowa tej kategorii badanych), pielęgniarki (co trzecia badana), lekarzy (co czwarty) – wystąpiła istotna statystycznie zależność pomiędzy skalą przewidywanych trudności w znalezieniu nowej pracy a zajmowanym stanowiskiem pracy ( $p < 0,01$ ) o umiarkowanym związku korelacyjnym ( $V = 0,321$ ).

Ponownie dał się zauważyć różnicujący wpływ doświadczeń w zmianach miejsc pracy na charakter wypowiedzi ankietowanych – im częściej zmieniali oni miejsce pracy, tym byli mniej skłonni postrzegać wiek jako czynnik rozstrzygający o zatrudnianiu starszych pracowników.

Warto jest również zwrócić uwagę, że większość ankietowanych, którzy nigdy nie zmieniali pracy (87,5%), a więc nie miała własnych dużych doświadczeń z poszukiwaniem pracy, była przekonana, że to właśnie wiek jest istotnym kryterium przy zatrudnianiu starszych pracowników.

Jakie inne przyczyny utrudniają starszym pracownikom ponowne odnalezienie się na rynku pracy? Wśród wymienionej kafeterii przyczyn różnie rozłożyły się wybory kobiet i mężczyzn. Kobiety szukały „usprawiedliwienia” w zewnętrznych przyczynach, takich jak zachowania dyskryminacyjne pracodawców wobec wieku (11,2%), mężczyźni zaś obwiniali zaistniały stan rzeczy brakiem znajomości, poparcia (9,7%).

Inaczej postrzegano stan zdrowia jako czynnik utrudniający znalezienie pracy – miał on marginalne znaczenie w wypowiedziach mężczyzn (0,7%) i wyrażne znaczenie w wypowiedziach kobiet (5,4%). Niezależnie od płci respondenci byli zgodni, że główne przyczyny trudności osób w wieku 45+ na rynku pracy (oprócz braku ofert na lokalnym rynku pracy) tkwią w nich samych i są związane z niedostosowaniem posiadanych przez nich kompetencji do współczesnych wymagań pracodawców. Przede wszystkim wymieniano:

- brak znajomości języków obcych (14,7%),
- nieumiejętność obsługi komputerów (9,9%),

- zbyt wysokie oczekiwania pracodawców (9,5%),
- niedostosowania kwalifikacji pracowników powyżej 45. roku życia do potrzeb pracodawców (7,8%).

Z powyższego zestawienia wynika, że wiele barier w znalezieniu pracy wymienionych przez respondentów może zostać pokonanych przez dokończanie i szkolenia.

Czy pracownicy w wieku 45+ mają jakieś szczególne atuty, które mogłyby zachęcić pracodawców do ich zatrudnienia? Zdaniem badanych są to głównie:

- duże doświadczenie zawodowe (66,9% odpowiedzi „zdecydowanie tak”),
- dyspozycyjność czasowa (52,7% powyższych odpowiedzi),
- umiejętność pracy w zespole (44,1% powyższych odpowiedzi).

W literaturze poświęconej problematyce rynku pracy podkreśla się, że jedną z metod ograniczania bezrobocia jest wzrost mobilności zawodowej (np. Bukowski red. 2005, s. 70).

Z przeprowadzonych badań w grupie osób w wieku 45+ wynika, że ich stosunek do ewentualnej zmiany rodzaju wykonywanej pracy jest dość ambiwalentny. Grupa zwolenników zmiany nieco przewyższała (55%) grupę osób im niechętnych. Wartość wskazująca, że ponad połowa pracowników w wieku 45+ byłaby gotowa do podjęcia działań na rzecz zmiany swojej profesji należy uznać za dość wysoką, potwierdzającą elastyczność zawodową omawianej kategorii osób.

Na deklaracje miał wpływ wiek i długość stażu pracy – im młodszy wiek i krótszy staż pracy, tym więcej zwolenników ewentualnych zmian. Najwięcej chętnych do zmian rodzaju pracy (62%–65% respondentów) było wśród pracowników fizycznych i biurowych, choć z uwagi na relatywnie niski poziom kwalifikacji tych grup pracowniczych trudno uznać te wartości za budujące. Gotowe zmienić zawód były pielęgniarki (56,5%) oraz technicy medycyjni (54,5%).

Samoocena stabilności własnej sytuacji zawodowej wypadła w zasadzie jednakowo wśród kobiet i mężczyzn – odsetek odczuwających zagrożenie (26,8%) i pewnych (25,7%) swojej pozycji zawodowej w aktualnym miejscu pracy był podobny, z nieco większą grupą bardziej zaniepokojonych o swoją pozycją zawodową wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Aż 40,4% respondentów nie była w stanie ocenić własnej pozycji zawodowej. Odsetek zaniepokojonych o swoją pozycję zawodową wzrastał wraz z wiekiem i był najwyższy (prawie połowa osób) wśród osób najstarszych, w wieku powyżej 55 lat.

Właściwie wszyscy respondenci (92%) uważali, że z uwagi na swoje kwalifikacje, umiejętności oraz wiedzę są przydatni w aktualnym miejscu pracy. Dużo bardziej pewne swej przydatności były badane kobiety niż mężczyźni (odsetek mężczyzn uważających, że nie są przydatni w pracy sięgał ponad 20%, wśród kobiet – zaledwie 2%). Na badaną opinię miał wpływ poziom wykształcenia, zajmowane stanowisko i staż pracy, nie zaś wiek ankietowanych.

Te dość pozytywne oceny własnej sytuacji w miejscu pracy nie wpłynęły na zmianę poglądów dotyczących zagrożeń utratą pracy, z którymi mają do czynienia pracownicy w wieku 45+ – blisko 64% badanych uważało, że pracownicy powyżej 45. roku życia są traktowani przez zwierzchników jako „pierwsi do zwolnienia”. Częściej tego zdania były kobiety (prawie 70%) niż mężczyźni (około 40%).

U podłoża tych decyzji leżały nie tyle postawy dyskryminacyjne, lecz przekonanie o własnej niekom-

petencji, związanej z nieznanością języków obcych (65,3% wskazań) czy też nowoczesnych metod pracy (46%). Nie wskazywano natomiast na przyczyny o charakterze inwolucyjnym, takie jak: powolność czy niedokładność w pracy, absencja oraz brak dbałości o własny wygląd.

Generalnie kobiety częściej upatrywały przyczyn zwolnień w pierwszej kolejności osób po 45. roku życia w czynnikach subiektywnych, natomiast mężczyźni w czynnikach obiektywnych. Do pierwszej grupy można zaliczyć takie przyczyny, jak: braki kwalifikacyjne (54% kobiet i tylko 14% mężczyzn), przestarzałe kwalifikacje (42% wobec 14% mężczyzn) i w konsekwencji konieczność przeprowadzania dla starszych pracowników większej liczby szkoleń (33% wobec 7%).

Co generalnie cenią w pracy zawodowej starsi pracownicy zatrudnieni w służbie zdrowia? Nie są to jej materialne aspekty, lecz satysfakcja z dobrze wykonanej pracy (68,9% wskazań), stabilizacja zawodowa (62,3%) oraz dobra atmosfera w pracy (50,8%). Można oczekiwać, że ich spełnienie zmniejszy poczucie zagrożenia utratą pracy.

Zresztą wśród przyczyn, które ewentualnie miałyby zadecydować o nieoczekiwanych zwolnieniach z pracy, znalazły się głównie czynniki natury organizacyjnej (restrukturyzacja jednostki, likwidacja stanowiska pracy). Jedna czwarta respondentów przypisywała ewentualne zwolnienia niechęci przełożonych, jedna trzecia zaś przyjęciami do pracy ludzi młodych.

Z pewnością przyczynami zwolnień nie byłyby braki odpowiednich kwalifikacji na aktualnych stanowiskach pracy. Braki te mogłyby się ujawnić z związku z przesunięciami na inne stanowiska i wówczas najbardziej cenna byłaby pomoc pracodawcy w postaci sfinansowania niezbędnych szkoleń (76%).

## WNIOSKI

Trudności w utrzymaniu się na rynku pracy osób w wieku 45+ są przedmiotem oceny uzależnionej od płci, wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy, zajmowanego stanowiska pracy, a także doświadczeń w życiu zawodowym ze zmianą miejsc pracy i bezrobociem. Obawy zachowań dyskryminacyjnych wobec starszych pracowników zostały ujawnione przez kobiety, które w ten sposób dały wyraz niepokojom o podwójny typ zagrożeń na rynku pracy – z racji swej płci i wieku. Jednak to nie wątek dyskryminacyjny dominuje w wypowiedziach na temat trudności na rynku pracy osób po 45. roku życia, lecz ich świadomość oraz uzasadnione obawy o niedostatek posiadanych kompetencji. Stąd płynie ich akceptacja i gotowość do podjęcia wysiłku szkoleniowego.

Istnieje również pewna niewielka grupa osób, które nie ulegają ogólnemu przekonaniu o występowaniu bariery zaawansowanego wieku na rynku pracy. Jest to uwarunkowane przede wszystkim ich poziomem wykształcenia i bogatym doświadczeniem w zmianach miejsc pracy. Przy wysokiej samoocenie własnych aktualnych kompetencji ewentualne zagrożenia upatrują w nieuchronnych zmianach organizacyjnych swoich miejsc pracy.

Przeprowadzone badania potwierdzają istnienie świadomości bariery wieku na rynku pracy wśród osób, które ukończyły 45 lat. Nie jest to jednak dla nich zasadniczy problem. Istotną kwestią jest przede wszystkim brak niezbędnych kompetencji i konieczność wysiłku na rzecz ich uzupełnienia.

- <sup>1</sup> Według różnych szacunków wyjechało z Polski około 5% ludności w wieku aktywności zawodowej; w ciągu dwóch ostatnich lat wyjechało z Polski milion osób (Rybiński 2006, s. 2, 5).
- <sup>2</sup> Przewidywana dalsza liczba lat życia w zdrowiu dla nowo narodzonych dziewczynek w 2003 r. wynosiła w Polsce 68,9 lat, gdy np. w Danii – 60,9 lat, w Niemczech zaś 64,7 lat (European Commission 2006, s. 43).
- <sup>3</sup> Przymuszanie do odejścia na emeryturę przed ukończeniem powszechnego wieku emerytalnego przypadającego na 65. rok życia jest niezgodne z prawem brytyjskim, z wyjątkiem sytuacji szczególnych, takich jak np. praca w siłach zbrojnych.
- <sup>4</sup> 9 grudnia 2005 r. IPK 94/05.
- <sup>5</sup> PKB na mieszkańca w jednostkach PPS w 2008 r. według przewidywań Eurostatu wyniesie w Polsce 53,9% średniej wartości w UE25, i będzie to najniższa wartość spośród wszystkich krajów unijnych (epp.eurostat.ac.europa.eu/portal).
- <sup>6</sup> Jest to zjawisko mające szerszy zakres. Nie tylko w Polsce, lecz w całej UE25 starsi pracownicy mają bardzo małe szanse objęcia programami szkoleniowymi w miejscu pracy. Ich udział w szkoleniach wyraźnie słabnie po przekroczeniu 50. roku życia. Badania w krajach UE wykazały, że o ile połowa starszych pracowników znajduje zatrudnienie w firmach wysyłających pracowników na szkolenia, to tylko niespełna 15% bierze w nich aktywny udział; największe szanse na szkolenia mają kobiety i mężczyźni w wieku 50–64 lata w takich krajach, jak: Finlandia, Wielka Brytania i Dania (dane dla 2000 r.) (Bainbridge i in. 2004, s. 102; Urbaniak 2006, s. 26–29).
- <sup>7</sup> W porównaniu z innymi krajami UE15 Polska dysponuje relatywnie niską nominalną jakością kapitału ludzkiego (Więcej na ten temat w Bukowski red. 2005, s. 62).

#### LITERATURA

Bainbridge S., Murray J., Harrison T., Ward T. (2004), *Learning for employment. Second report on vocational education and training in Europe*, Cedefop References series; Luxembourg, No 51.

#### SUMMARY

In the year 2005, Polish population aged 55–64 years showed the lowest level of economic activity in EU-25 (27.2%). Actions should be taken therefore to improve the situation, as it produces a series of negative socio-economic consequences. The article presents outcomes of surveys focused on a group of workers aged 45+, which investigated workers' problems with staying on the Łódź labor market. Attention was paid to both subjective and objective circumstances related to variables such as sex, age, level of education, occupied position, years of service, as well as working life's experiences arising from changing jobs and unemployment.

Bukowski M., red. (2005), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych Ministerstwa Gospodarki i Pracy, epp.eurostat.ac.europa.eu/portal.

Carone G. (2005), *Long-term labour force projections for the 25 EU Member States: A set of data for assessing the economic impact of ageing*, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, nr 235, November.

Carone G., red. (2006), *Labour market and wage developments in 2005, with special focus on labour market adjustment in the euro area*, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, special report No 4/2006.

*EU Labour Force Survey. Principal results 2005*, Eurostat nr 13.

European Commission (2003), *Employment in Europe 2003. Recent trends and prospects*, EURES, September.

European Commission (2006), *EU integration seen through statistics. Key facts of 18 policy areas*, s. 43.

Kryńska E., *Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, (2006) „Polityka Społeczna” nr 9.

*Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę* (2006), Komunikat Komisji Wspólnot Europejskich z 23.10., Bruksela.

Narozny M. (2006), *High unemployment in Poland – not only a labour market problem*, ECFIN Country Focus, European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs, vol. III, issue 6.

Rybiński K. (2006), *Jak wykorzystać globalizację dla poprawy poziomu życia Polaków?*, referat na IV Kongresie Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej, Warszawa, 13 października.

Urbaniak B. (2006), *Aktywność zawodowa osób w zaawansowanym wieku*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 199.

Walker T. (2006), *Age shall not wither their job chances*, „The Independent. Education & Careers”, nr 6231, 5 October.