

SPOŁECZNO-PRAWNE UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU 50+ NA RYNKU PRACY

Aldona Klimkiewicz
Uniwersytet Łódzki

WPROWADZENIE

Prowadzona przez lata polityka wspierania dezaktywizacji zawodowej osób w starszym wieku spowodowała upowszechnienie w społeczeństwie skłonności do opuszczania rynku pracy i przechodzenia na wcześniejsze emerytury. W obecnych warunkach ekonomicznych i sytuacji demograficznej jest potrzebny trend przeciwny – jak najdłuższa aktywność zawodowa osób starszych (Klimkiewicz 2007). Tym-

czasem ich sytuacja na rynku pracy jest trudna. Jako podstawowy problem wskazuje się niską efektywność zawodową osób należących do generacji 50+ (*older workers*), a także nieumiejętność poszukiwania zatrudnienia, pogarszający się stan zdrowia, brak odpowiedniego wykształcenia itd. (Koradecka, Bugajska 2004, s. 95 i n.; Grewiński 2007, s. 88 i n.).

Na koniec II kwartału 2008 r. stopa bezrobocia wyniosła 9,4%. Mimo że w ewidencji bezrobotnych znajduje się wiele młodych osób, to populacja bez-

robotnych wyraźnie się starzeje. Tylko w porównaniu z końcem II kwartału 2007 r. odsetek bezrobotnych powyżej 50. roku życia wzrósł z 21% do 22,4% bezrobotnych ogółem. Równocześnie zwiększył się odsetek bezrobotnej młodzieży z 18,9% do 19,1% (GUS 2007a, 2008b, s. 15).

Celem artykułu jest wskazanie specyficznej sytuacji starszych bezrobotnych na rynku pracy. Osoby te wymagają szczególnych form pomocy w znalezieniu pracy, ponieważ ich możliwości w tym zakresie są relatywnie gorsze.

Usługi i instrumenty rynku pracy, zwłaszcza o charakterze subsydiowanym, powinny w efektywny sposób ułatwiać im powrót do życia zawodowego. Natomiast różny stopień zagrożenia bezrobociem i odmienna sytuacja na rynku pracy poszczególnych kategorii osób pozostających poza zatrudnieniem musi prowadzić do dyferencjacji w ich traktowaniu. Wobec nierówności faktycznych cechujących bezrobotnych i niejednorodnego ryzyka bezrobocia zróżnicowanie ich uprawnień jest niezbędnym warunkiem respektowania zasady równości szans (Góral 2002, s. 197).

Do zadań niniejszego artykułu należy również przedstawienie instrumentów rynku pracy, pomniejszających zjawisko bezrobocia wśród starszych osób.

PRÓBA CHARAKTERYSTYKI OSÓB NALEŻĄCYCH DO GENERACJI 50+

Precyzyjne określenie granicy wieku osób należących do „starszych zasobów siły roboczej” jest dość trudne. W związku z tym dla potrzeb badawczych w opracowaniu zaliczono do tej grupy osoby, które ukończyły 50 lat, a nie przekroczyły 60/65 lat. Ich liczba w końcu czerwca 2008 r. kształtowała się na poziomie około 6,4 mln¹, w tym zarejestrowanych jako bezrobotne było ponad 326 tys. osób.

Należy zauważyć, że starzenie się jest procesem wielopłaszczyznowym i indywidualnym (Urbanik 1998, s. 15 i n.), dlatego osoby należące do wskazanej grupy są dość zróżnicowane, m.in. pod względem zawodowym, poziomu wykształcenia, kwalifikacji oraz stanu zdrowia. Populacja ta charakteryzuje się bardzo dużym odsetkiem osób długotrwale bezrobotnych.

Wśród bezrobotnych 50+ mężczyźni stanowią licniejszą grupę niż kobiety, ponieważ z wielu względów pozostają oni dłużej na rynku pracy. Jest to uwarunkowane w dużej mierze tradycją oraz wynika z wyższego wieku emerytalnego mężczyzn. Natomiast kobiety na ogół szybciej kończą aktywność zawodową, czemu sprzyja przysługujące prawo do przejścia na emeryturę w niższym wieku oraz ich gorsza sytuacja na rynku pracy, spowodowana przerwami w zatrudnieniu związanymi z wychowywaniem dzieci, zakazem wykonywania ciężkich prac, co w konsekwencji wyklucza zatrudnienie w niektórych dziedzinach. Ponadto kobiety częściej szukają pracy mniej absorbującej, blisko domu. Wpływa to na ograniczenie ich mobilności i dyspozycyjności.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy², uwzględniając specyfikę położenia osób należących do generacji 50+, wyodrębniła szczególną kategorię bezrobotnego powyżej 50. roku życia³. Należy do niej bezrobotny, który w dniu zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku

pracy ukończył co najmniej 50. rok życia. Szczególna sytuacja takich bezrobotnych polega na możliwości stosowania względem nich dodatkowo działań określonych w art. 50–61 ustawy, o czym będzie mowa poniżej.

DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W STARSZYM WIEKU

Względy skłaniające do pracy osoby należące do generacji 50+ to przede wszystkim zapewnienie źródła dochodu, zaspokajanie potrzeb psychospołecznych, samorealizacja, osiągnięcie i utrzymanie statusu społeczno-zawodowego, nawiązywanie więzi koleżeńskich itp. Dotyczy to w pierwszym rzędzie pracowników wykształconych, zajmujących stanowiska wyższego szczebla, profesjonalistów w swoich dziedzinach, osób wykonujących wolne zawody itp.

Badania wskazują, że osoby należące do generacji 50+ posiadają duże doświadczenie, możliwość skoncentrowania się na pracy (obowiązkowi rodzinie mniejsze niż w przypadku osób mających małe dzieci), predyspozycje w zakresie lepszego rozumienia starzejącej się populacji klientów (Boni 2004, s. 70 i n.). Są zdyscyplinowanymi, dokładnymi i lojalnymi pracownikami.

W związku z tym należy przełamać stereotyp dotyczący osoby dojrzałej na rynku pracy – postrzegania jej jako mniej elastycznej, mającej trudności z odnalezieniem się w kulturze zdominowanej przez młodych oraz droższej. Wbrew popularnym opiniom, nie stwierdzono też jednoznacznego związku między wiekiem i wydajnością.

Niejednokrotnie utrzymanie pracy wiąże się z przejściem na zatrudnienie niepracownicze (cywilnoprawne, samozatrudnienie itp.) albo zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia (w niepełnym wymiarze czasu, na część etatu). Prowadzi to do mniej trwałych warunków pracy, gorszych zasad wynagradzania, zmniejsza motywację i sprzyja ucieczce z rynku pracy. Osoba starsza dąży do stabilizacji sytuacji zawodowej, a elastyczność zatrudnienia wiąże się z niepewnością i niestałością. Skutki mogą być odwrotne niż zamierzone; jeśli bowiem elastyczny rynek pracy konkuruje z szerokimi uprawnieniami i świadczeniami zabezpieczenia społecznego, to następuje szybsza rezygnacja z pracy (Golinowska i in. 2007, s. 31).

Dla społeczeństwa niska aktywność zawodowa osób 50+ niesie ze sobą negatywne konsekwencje. Osoby bierne nie przyczyniają się do wypracowywania produktu krajowego brutto, nie dzielą się wiedzą i doświadczeniem zawodowym, a ich świadczenia obciążają budżet państwa (Schimanek 2006, s. 5).

ANALIZA AKTYWNOŚCI I BIerności ZAWODOWEJ W GRUPIE OSÓB 50+

Zmiany zachodzące w strukturze społecznej wskazują jednoznacznie na potrzebę zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+, szczególnie w sytuacji, gdy zmniejsza się procentowy udział osób w wieku 18–44 lat. Według badań osoby powyżej 50. roku życia będą stanowiły w przyszłości ponad 21% ludności w wieku produkcyjnym (tab. 1). W związku z tym rysuje się wyraźna potrzeba zwiększenia aktywności zawodowej tych osób.

Tabela 1. Zmiany struktury ludności w wieku produkcyjnym w latach 2000–2030 (w %)

Wiek	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
18–24	19,2	18,5	15,7	13,5	11,7	11,2	11,3
25–34	22,4	24,0	25,8	25,5	22,8	19,9	17,5
35–44	24,1	20,0	20,6	24,1	27,6	27,7	24,5
18–44	65,7	62,5	62,1	63,0	62,2	58,8	53,3
45–59/64	34,3	37,5	37,9	37,0	37,8	41,2	46,7
50–59/55–64	15,7	19,3	22,2	22,3	21,0	21,3	24,4
18–59/64	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: GUS 2007b, s. 21.

Tabela 2. Wybrane wskaźniki aktywności ekonomicznej ludności według wieku w II kwartale 2008 r. (w %)

Wiek	Wskaźnik zatrudnienia			Współczynnik aktywności zawodowej		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
Ogółem	50,1	58,4	42,6	53,9	62,5	46,2
15–17	1,5	1,8	1,2	2,0	2,2	1,9
18–19	11,9	13,8	10,0	14,6	16,2	12,9
20–24	45,8	52,1	39,6	55,0	61,3	48,8
25–29	76,0	84,5	67,5	82,6	91,4	73,9
30–34	80,4	88,5	72,4	85,6	93,7	77,5
35–39	84,0	90,9	77,1	88,0	94,6	81,6
40–44	81,1	85,0	77,3	86,4	90,8	81,8
45–49	76,4	80,5	72,5	81,1	84,5	77,8
50–54	66,8	73,6	60,5	71,2	78,1	64,9
55–59	39,6	53,9	26,8	41,6	57,1	27,8
60–64	20,2	29,7	12,0	20,9	30,8	12,5
65 lat i więcej	4,6	7,8	2,7	4,7	8,0	2,7
W wieku 15–64 lata	58,9	66,0	52,1	63,5	70,6	56,5

Źródło: GUS 2008a, s. 105.

Istotnym wyzwaniem staje się kwestia utrzymania zatrudnienia osób, które w przeciągu kilkunastu lat będą zasilać grupy wieku 55–59 lat oraz 60–64 lata, a obecnie grupy wieku przedemerytalnego. Decyzja o przedłużeniu aktywności zawodowej tych osób jest uzależniona od indywidualnej sytuacji rodzinnej i osobistej, statusu na rynku pracy, przebiegu kariery zawodowej oraz rodzaju i wysokości świadczeń społecznych. Możliwość pozostawania w zatrudnieniu warunkuje również struktura zatrudnienia, zależna z kolei od profilu popytu na pracę (GUS 2007b, s. 22).

Sytuację na rynku pracy osób powyżej 50. roku życia w II kwartale 2008 r. obrazują wskaźniki zatrudnienia oraz współczynniki aktywności zawodowej prezentowane w tab. 2 (GUS 2008a, s. 105). W omawianym okresie dla osób 50–54-letnich wskaźnik zatrudnienia kształtował się na poziomie 66,8%, natomiast 55–59-letnich wynosił tylko 39,6%. We wskazanych grupach wieku mężczyźni osiągnęli wyższy poziom zatrudnienia (odpowiednio 73,6% i 53,9%) niż kobiety, których udział w rynku pracy gwałtownie się obniżył po przekroczeniu 55. roku życia z 60,5% do 26,8%.

Wiele osób ze starszych grup wieku opuściło rynek pracy i ich powrót do aktywności ekonomicznej jest na ogół mało prawdopodobny. Nikłe szanse na podjęcie aktywności zawodowej mają także osoby długotrwale bezrobotne, które po pewnym czasie zaprzestają czynnego poszukiwania pracy.

W II kwartale 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 50–54 lat kształtował się na poziomie 71,2%, a dla tych, które przekroczyły 55.

rok życia – 41,6%. Najwyższe wartości tego współczynnika, tj. 88%, zaobserwowano w grupie wieku 35–39 lat. Natomiast analiza współczynnika z uwzględnieniem kryterium płci wykazała jego niższe wartości dla kobiet niż dla mężczyzn.

Można przypuszczać, że gwałtowny spadek aktywności zawodowej kobiet po 55. roku życia był spowodowany faktem uzyskiwania przez nie prawa do wcześniejszej emerytury oraz do świadczenia przedemerytalnego. W 2007 r. aż 78,3% kobiet, które otrzymały emeryturę, to kobiety 55–59-letnie (tab. 3).

Tabela 3. Struktura według wieku osób, którym przyznano emerytury w 2007 r. (%)

Wiek	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	100,0	100,0	100,0
49 lat i mniej	3,8	7,9	1,8
50–54	7,5	7,9	7,3
55–59	54,3	5,3	78,3
60–64	24,7	50,3	12,1
65 lat i więcej	9,7	28,6	0,5

Źródło: www.zus.pl

INSTRUMENTY RYNKU PRACY SKIEROWANE DO OSÓB BEZROBOTNYCH 50+

Bezrobotny powyżej 50. roku życia został zaliczony do kategorii „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w stosunku do której mogą być stosowane działania specjalne, nieprzewidziane

dla ogólnej grupy bezrobotnych. Osoby takie mają oczywiście prawo do korzystania ze wszystkich standardowych usług i instrumentów rynku pracy. Do zwykłych form pomocy w ramach usług rynku pracy skierowanych do wszystkich osób bezrobotnych zalicza się pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, usługi sieci EURES (Europejski Portal Mobilności Zawodowej), pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i szkolenia. Działania te mają prowadzić do aktywizacji zawodowej osoby bezrobotnej należącej do generacji 50+, w ramach subsydiowanego lub niesubsydiowanego zatrudnienia.

Pośrednictwo pracy ma na celu niesienie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy. Dzięki temu następuje jednocześnie zaspokajanie dwóch potrzeb: znalezienia pracy przez osoby jej poszukujące oraz zatrudnienia pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami przez zakłady pracy.

Poradnictwo zawodowe oznacza udzielanie pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu, miejsca zatrudnienia lub kierunku szkolenia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Prace interwencyjne polegają przede wszystkim na tworzeniu przez pracodawców (przy pomocy urzędów pracy) nowych miejsc pracy dla bezrobotnych. Urząd pracy zawiera umowę z pracodawcą, który zobowiązuje się do zatrudnienia określonej liczby bezrobotnych na okres 6 lub 12 miesięcy. Otrzymuje w zamian zwrot części kosztów ponoszonych na wynagrodzenie i składki na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca zawiera ze skierowanymi przez urząd pracy bezrobotnymi umowy o pracę na czas określony, którym przysługuje wynagrodzenie i inne świadczenia.

Sieć EURES jest systemem działającym na podstawie sieci ludzkiej i informatycznej. Celem tej sieci jest:

- udzielanie bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu zatrudnienia zgodnie z prawem swobodnego przepływu pracowników;
- udzielanie pracodawcom pomocy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- informowanie o sytuacji na rynkach pracy;
- przeciwdziałanie i zwalczanie pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia;
- informowanie podmiotów o usługach EURES itp.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy polega na przygotowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w znajdowaniu zatrudnienia. Udział w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy oraz uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych jest przewidziane tylko dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Natomiast z dostępu do informacji i elektronicznych baz danych mogą korzystać wszyscy zainteresowani.

Szkolenia i przekwalifikowanie bezrobotnych mają na celu oferowanie pracownikom wykwalifikowanym takich form i kierunków szkolenia, które pozwolą im szybko odnaleźć się ponownie na rynku pracy. Urząd pracy kieruje bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie, jeżeli m.in. zostanie uprawdopodobnione, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy, a jego koszt nie przekroczy dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia. W ten sposób następuje zwiększenie mobilności zawodowej bezrobotnych i skrócenie okresu bezrobocia frykcyjnego.

Natomiast w ramach instrumentów wspierających podstawowe usługi rynku pracy wyróżnia się:

1) finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, szkolenia lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego poza miejscem stałego zamieszkania w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy;

2) finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy;

3) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa;

4) refundowanie kosztów opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego;

5) finansowanie dodatków aktywizacyjnych.

Specjalne formy pomocy są adresowane wyłącznie do grup ryzyka zagrożonych wysokim bezrobociem, w tym również do generacji 50+. W szczególności tym ostatnim osobom powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Dzięki takiemu rozwiązaniu powiatowe urzędy pracy są terminowo zobowiązane do przygotowywania ofert dla starszych pracowników (Kryńska 2006, s. 3).

Rozwiązaniem zasługującym na aprobatę jest możliwość odbycia przez starsze osoby przygotowania zawodowego w miejscu pracy, co zwiększa szanse znalezienia pracy w nowym zawodzie po przekwalifikowaniu. Przygotowanie zawodowe to zdobywanie nowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy według programu uzgodnionego przez starostę, pracodawcę i bezrobotnego. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego.

Pracodawca po zakończeniu realizacji programu wydaje opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu oraz o zadaniach wykonywanych przez bezrobotnego, kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych nabytych w trakcie przygotowania zawodowego. Przygotowanie obejmuje okres do 6 miesięcy i odbywa się bez nawiązywania stosunku pracy, co czyni atrakcyjną tę formę zwłaszcza wobec pracodawców – pozwala bowiem na obniżenie kosztów pracy. Bezrobotny w okresie przygotowania zawodowego otrzymuje stypendium w wysokości 140% kwoty zasiłku dla osoby bezrobotnej. Odpowiednio za okres, za który przysługuje stypendium, zasiłek nie przysługuje⁴.

Prace interwencyjne i roboty publiczne, należące do zatrudnienia subsydiowanego, stanowią szczególną formę pomocy osobom bezrobotnym należącym do grup wysokiego ryzyka, mającą na celu ich aktywizację zawodową (Kosut 2006, s. 19). Starosta może skierować te osoby na okres do 6 miesięcy

do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy. Kierując bezrobotnego do prac interwencyjnych, starosta ma obowiązek wziąć pod uwagę jego wiek, stan zdrowia oraz rodzaje uprzednio wykonywanej pracy.

Jak wskazują statystyki, w stosunku do innych form przeciwdziałania bezrobociu, prace interwencyjne należą do metody stosowanej w sposób umiarkowany; w I półroczu 2008 r. skorzystało z niej 6489 osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat (tab. 4). Jest to atrakcyjna, bo związana z szeregiem uprawnień dla pracodawcy, forma zatrudniania subsydiowanego.

Ustawa o promocji oraz akty wykonawcze⁵ przewidują mechanizm refundacji pracodawcom części kosztów zatrudnienia bezrobotnych skierowanych do prac interwencyjnych lub robót publicznych. Oznacza to, że pracodawca ma prawo do zwrotu części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobę bezrobotną. Warunkiem otrzymania zwrotu jest zatrudnienie skierowanych bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy na okres do 6 miesięcy.

Ponadto w myśl art. 59 tej ustawy starosta może skierować bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych przez okres do 24 miesięcy oraz dokonywać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne. Skierowanie może obejmować okres do 4 lat, jeżeli refundacja poniesionych przez pracodawcę kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.

Szczególne rozwiązanie zastosowano względem osoby bezrobotnej powyżej 50. roku życia, spełniającej warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wówczas refundacja jest przyznawana w wysokości do 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. Jeżeli osoby bezrobotne takich warunków nie spełniają – refundacja jest przyznawana w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Kolejna forma to roboty publiczne, które mogą być organizowane na wniosek samorządów terytorialnych, administracji rządowej lub instytucji użyteczności publicznej oraz innych organizacji. Zakład organizujący roboty publiczne otrzymuje w zamian za ich zorganizowanie z urzędu pracy na każdego skierowanego bezrobotnego zwrot części wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne.

Do robót publicznych kieruje się takich bezrobotnych, dla których urząd pracy nie ma propozycji odpowiedniej pracy, skierowania danej osoby do przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania.

Z bezrobotnymi skierowanymi do wykonywania prac w ramach robót publicznych są zawierane przez organizatorów najczęściej umowy o pracę na czas wykonania danej pracy. Zatrudnionym w ramach tychże robót przysługuje wynagrodzenie i inne świadczenia przewidziane dla pracowników zakładu, w którym prace te wykonują.

Roboty publiczne są dość skuteczną formą doraźnej pomocy bezrobotnym i pracodawcom poszukującym nisko kwalifikowanych pracowników. O dość dużej popularności takiego zatrudnienia (w stosunku do innych form przeciwdziałania bezrobociu) świadczy liczba chętnych – w I półroczu 2008 r. z tej formy pomocy skorzystało 10 943 osób (tab. 4).

Tabela 4. Wybrane przyczyny wyłączeń z ewidencji osób w wieku 50+ w I półroczu 2008 r.

Kategorie bezrobotnych	Styczeń	Luty	Marzec	Kwiecień	Maj	Czerwiec	Łącznie
Zarejestrowani bezrobotni na koniec miesiąca	1 813 352	1 778 544	1 702 192	1 605 697	1 525 582	1 455 321	x
Bezrobotni 50+ na koniec miesiąca	390 319	385 073	374 219	356 128	340 857	326 158	x
Kobiety	172 121	169 161	164 789	158 438	153 330	148 415	x
Mężczyźni	218 198	215 912	209 430	197 690	187 527	177 743	x
Osoby wyłączone z ewidencji z przyczyn*:	26 623	30 124	34 741	43 962	40 535	40 158	216 143
1) podjęcie pracy niesubsydiowanej	8 071	8 646	9 490	11 367	9 978	9 834	57 386
2) podjęcie pracy subsydiowanej z tego:	1 358	1 901	2 898	5 596	5 300	3 906	20 959
a) prac interwencyjnych	658	884	1 095	1 601	1 102	1 149	6 489
b) robót publicznych	416	647	1 304	3 228	3 411	1 937	10 943
c) podjęcie działalności gospodarczej	44	95	200	364	352	364	1 419
d) podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	111	145	188	272	317	318	1 351
e) inne	129	130	111	131	118	138	757
3) rozpoczęcia szkolenia	352	711	1 023	1 589	1 749	2 077	7 501
4) rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	390	851	938	1 149	1 080	924	5 332
5) ukończenia 60/65 lat	480	539	514	535	476	399	2 943
6) nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1 048	933	876	975	1 083	1 577	6 492
7) nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	1 368	946	686	828	691	834	5 353

* Podano wybrane przyczyny wyłączeń; przedstawione wartości nie sumują się do całkowitej liczby osób wyłączonych z ewidencji. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS, www.mpips.gov.pl.

Roboty publiczne nie są instrumentem trwałego powrotu bezrobotnych na rynek pracy, nie wyzwalają aktywności i samodzielności niezbędnej do poradzenia sobie na otwartym rynku pracy. Program robót publicznych daje nikłe szanse na powrót do zatrudnienia, a czasem nawet stygmatyzuje te osoby w oczach pracodawców (Golinowska i in. 2007, s. 86). Ponadto utworzenie miejsc pracy w ramach robót publicznych wymaga wysokich nakładów finansowych oraz specyficznej organizacji pracy.

Z przeprowadzonych badań wynika, że głównym przejawem aktywizacji zawodowej w I półroczu 2008 r. było podjęcie pracy niesubsydiowanej (57 386 osób), natomiast udział prac o charakterze subsydiowanym w ogólnej liczbie wyłączeń był znacznie niższy i objął 19 112 osób. Wskazuje to na rolę, jaką pełnią działania o charakterze dostosowującym kwalifikacje potencjalnych pracowników do potrzeb zgłaszanych pracodawców, tj. przygotowania do aktywnego poszukiwania pracy poprzez szkolenia i inne usługi rynku pracy.

KONKLUZJE

Nie ulega wątpliwości, że współczynnik aktywności zawodowej osób generacji 50+ jest obecnie zbyt niski. Dlatego słusznie jednym z celów polityki zatrudnienia jest aktywizacja zawodowa osób należących do tej grupy. Podstawowe, i jak się wydaje, jedyne instrumenty działania na tej płaszczyźnie skierowane do starszych bezrobotnych określa Ustawa o promocji. Dostosowanie uprawnień bezrobotnych powyżej 50. roku życia do ich potrzeb na rynku pracy jest przejawem uzasadnionej dyferencjacji.

Podwyższanie aktywności zawodowej generacji 50+ wymaga zapewnienia osobom, które straciły pracę, możliwości zwiększania swych szans na znalezienie pracy oraz pomocy w utrzymaniu zatrudnienia osobom pracującym.

Szczególną rolę powinny odgrywać działania na rzecz równego traktowania w zatrudnieniu, co wymaga stosowania aktywnych środków na rynku pracy m.in. szkoleń, dostępu do pracy o określonej „jakości”, zapewnienia jej opłacalności. Chodzi tu również o zniesienie barier poprzez pomoc w skutecznym poszukiwaniu pracy, jak również usuwanie potencjalnych pułapek wynikających z bezrobocia, ubóstwa i braku aktywności.

Dezaktywizacja zawodowa powoduje osłabienie poczucia wspólnoty interesów z zatrudnionymi, przy jednoczesnym braku więzi z grupami niepracującymi (Mosiek 2002, s. 6). Osoby te są głównymi beneficjentami pomocy społecznej. W 2004 r. na ogólną liczbę rodzin objętą wszystkimi formami pomocy społecznej ponad 53% udzielono jej z powodu bezrobocia.

Generacja 50+ staje się liczną i niejednorodną grupą na rynku pracy, której racjonalne wykorzystanie pozwoli na zachowanie konkurencyjności i wydajności w gospodarce. Starzejące się społeczeństwo, a tym samym rosnący udział wśród aktywnych zawodowo osób w wieku przedemerytalnym, wymusza zmianę postrzegania tej grupy przez pracodawców, skłaniając ich do utrzymywania zatrudnienia starszych pracowników. To przekłada się na konieczność kierowania *older workers* na szkolenia dostosowujące ich kwalifikacje do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Połączenie doświadczenia z najnowszą wiedzą branżową to najlepsze referencje stanowiące o pozycji na rynku pracy i decydujące w dużej mierze o możliwościach zatrudnienia.

Należy podkreślić, że największą rolę w przedmiocie aktywizacji zawodowej odgrywają: pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i szkolenia. Tymczasem korzystanie z tych form kształtuje się na niskim poziomie i jest niewystarczające.

Niewątpliwie dotychczas stosowana polityka rynku pracy wobec osób należących do generacji 50+ zagrożonych bezrobociem nie zdaje egzaminu, co wymaga zastosowania bardziej kompleksowych działań realizowanych na różnych poziomach i poprzez różnorodne instytucje publiczne.

Szczególną uwagę należy zwrócić na wspieranie udziału w rynku pracy osób znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym pracowników o niskich kwalifikacjach, również poprzez rozszerzanie usług socjalnych i rozwój nowych źródeł miejsc pracy. Duże znaczenie ma promowanie dostępu do zatrudnienia oraz integracja społeczno-zawodowa.

¹ Dla osób w wieku 50–54 oraz 55–59 lat podana została liczba ludności ogółem, dla osób w wieku 60–64 lata tylko liczba mężczyzn (GUS 2008c, s. 16).

² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwana dalej ustawą o promocji (DzU nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

³ W literaturze wyodrębnienie omawianej grupy na gruncie ustawy spotkało się z aprobatą (por. Kryńska 2006, s. 3).

⁴ Szczegółowo zasady ustalania stażu określa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy – DzU nr 185, poz. 1912 (por. szerzej Kosut 2006, s. 22 i n.).

⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 kwietnia 2007 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (DzU nr 76, poz. 510).

LITERATURA

- Boni M. (2004), *Generacja 50+. Dylematy działania*, w: *Później na emeryturę?*, Red. I. Wóycicka, Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
- Golinowska S., Ruzik A., Pielniński B., Gandziarowska J. (2007), *Praca lekarstwem na biedę i wykluczenie. Strategie wobec pracy*, Opracowania PBZ, Warszawa: IPISS, s. 31.
- Góral Z. (2002), *Dyferencjacja statusu prawnego bezrobotnych*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku*, Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa: Instytut Nauk Prawnych PAN.
- Grewiński M. (2007), *Mobilizacja zasobów ludzkich – w kierunku aktywnego społeczeństwa i modelu workfare mix*, w: *Aktywna polityka społeczna z perspektywy Europy Socjalnej*, Red. K. Piątek, A. Karwacki, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
- GUS (2007a), *Bezrobocie rejestrowane I–II kwartał 2007 r.*, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa, [dostęp 15.12.2007], dostępny w Internecie: <www.stat.gov.pl>.
- GUS (2007b), *Przejsie z pracy na emeryturę*, Warszawa, [dostęp 7.10.2007], dostępny w Internecie: <www.stat.gov.pl>.
- GUS (2008a), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2008 r.* (2008), Warszawa, [dostęp 28.12.2008], dostępny w Internecie: <www.stat.gov.pl>.
- GUS (2008b), *Bezrobocie rejestrowane I–II kwartał 2008 r.* Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa, [dostęp 17.12.2008], dostępny w Internecie: <www.stat.gov.pl>.
- GUS (2008c), *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30.VI.2008 r.*, Warszawa, [dostęp 8.12.2008], dostępny w Internecie: <www.stat.gov.pl>.

Klimkiewicz A. (2007), *Niektóre aspekty zastosowania elastycznego wieku emerytalnego*, w: *Harmonizacja bankowości i ubezpieczeń w skali narodowej i europejskiej*, Red. M. Marcinkowska, S. Wieteska, Warszawa: Difin.

Koradecka D., Bugajska J. (2004), *Warunki pracy a aktywność zawodowa w starszym wieku*, w: *Później na emeryturę?*, Red. I. Wóycicka, Niebieskie Księgi, Rekomendacje nr 16, Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

Kosut A. (2006), *Formy zatrudnienia bezrobotnych subsydiowane środkami Funduszu Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8, s. 18–26.

Kryńska E. (2006), *Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” nr 9, s. 1–6.

Mosiek P. (2002), *Socjologiczne aspekty bezrobocia*, „Polityka Społeczna” nr 1, s. 5–9.

Schimanek T. (2006), *Sytuacja osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Warszawa: FISE, [dostęp 7.10.2007], dostępny w Internecie: <www.fise.org.pl>.

Urbaniak B. (1998), *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Łódź: Wydawnictwo UŁ.

SUMMARY

This article focuses on the problem of unemployment of people over 50 years of age in Poland. Restructuring of the economy causes that they are the first to be redundant and the last to be re-employed. The aim of the employment policy is the professional activity amongst the elderly population, but the one led so far is insufficient especially for these with low qualifications. This activity should be supported by facilitating the access to the employment, social and professional integration.