

Sytuacja osób 50+ na śląskim rynku pracy

Autor: Grażyna Walasz - Kierownik Wydziału Programów Rynku Pracy
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach

Wśród osób które przekroczyły pięćdziesiąty rok życia można wyróżnić trzy grupy: osoby pracujące, osoby biernie zawodowo i osoby bezrobotne. Ci pierwsi – z upływem kolejnych miesięcy – coraz chętniej rezygnują z aktywności zawodowej, zasilając szeregi osób niepracujących. Czy przyczyny tego trendu są tylko natury osobistej?

Do 54 roku życia wskaźnik zatrudnienia na Śląsku wynosi dla kobiet ok. 58%, dla mężczyzn ok. 68%. Sytuacja diametralnie się zmienia po osiągnięciu 55 roku życia: wśród kobiet wskaźnik spada do 22%, a wśród mężczyzn do 47%. Jest to oczywiście spowodowane przechodzeniem osób z tych kategorii wiekowych na emerytury. Dlaczego tak się dzieje, z czego wynika tak gwałtowne zainteresowanie i wykorzystywanie możliwości przejścia na emeryturę?

Częściowo jest to spowodowane zmianami systemowymi, jakie nastąpiły po roku 1989, kiedy zaczęła się pogarszać sytuacja na rynku pracy, wzrastało bezrobocie, konieczne były przemiany restrukturyzacyjne, tak widoczne szczególnie na Śląsku w przemyśle górniczym i hutniczym. Jednym z wdrożonych mechanizmów pomocnych w tych przeobrażeniach było właśnie **prawo przejścia na wcześniejszą emeryturę**.

Po prawie 20 latach zmieniły się realia, ale przepisy nadal są chętnie wykorzystywane. Szczególnie dotyczy to osób wykonujących pracę słabo wynagradzaną, nie przynoszącą zbyt dużej satysfakcji z jej wykonywania, dla których jest to przejście na zasłużony odpoczynek. Ważnym czynnikiem jest również **bezpieczeństwo socjalne**, które zostaje w ten sposób zagwarantowane przynajmniej na poziomie minimum. Nie mniej ważne jest zredukowanie stresu związanego z możliwością utraty pracy, a tym samym utraty środków do życia. Zagrożenia związane z kryzysem gospodarczym, a więc przede wszystkim redukcja zatrudnienia w przedsiębiorstwach z branż, które znalazły się w trudniej sytuacji finansowej, wywołują potrzebę zaspokojenia **bezpieczeństwa finansowego**. Wobec tego emerytura jest ofertą konkurencyjną dla zatrudnienia i wydaje się, że jeszcze nieprędko się to zmieni. Szczególnie, jeśli dla dużej grupy jest ona jednym z kilku źródeł dochodów. Dotyczy to osób, które decydują się na „dorobienie”, często w szarej strefie.

Czynniki skłaniające do korzystania z uprawnień emerytalnych:

- wciąż aktualne (choć niedostosowane do aktualnych warunków rynkowych) przepisy umożliwiające określonym grupom zawodowym przejście na wcześniejszą emeryturę;
- bezpieczeństwo socjalne i finansowe (na poziomie minimum)
- redukcja stresu związanego z możliwością utraty pracy;
- stereotypy i bariery psychologiczne;
- poczucie potrzeby skorzystania z „zasłużonego odpoczynku”

Biurowo Projektu:
L.GRANT HR Consulting
ul. Moniuszki 3/7
40-005 Katowice

tel.: 032 782 64 80
fax: 032 782 30 42
e-mail: biuro@aktywni50.pl
www.aktywni50.pl

Istotnym czynnikiem jest również sposób, w jaki postrzegani są przez pracodawców pracownicy, którzy przekroczyli 50. rok życia. W wielu raportach z badań prowadzonych na zlecenie instytucji rynku pracy pojawia się stereotyp pracownika niechętnego zmianom, mało wydajnego, nie dostrzegane są natomiast pozytywne cechy, takie jak wiedza i doświadczenie, potrzebne w każdej firmie. Osiągnięcie wieku ustawowego równa się naturalnemu i oczywistemu opuszczeniu rynku pracy.

Osoby 50+ są również obecne w statystykach śląskich urzędów pracy – rejestrują się jako osoby bezrobotne. Według stanu na koniec sierpnia 2009 r. w województwie śląskim zarejestrowanych było 33 350 osób powyżej 50 roku życia, co stanowiło 22,0% wszystkich bezrobotnych.

Bezrobotni powyżej 50 roku życia to jedna z niewielu kategorii zarejestrowanych, gdzie notowana jest nadreprezentacja mężczyzn. Według stanu na koniec sierpnia br. w rejestrach śląskich urzędów pracy figurowało 14 883 bezrobotnych pań powyżej 50 roku życia. Kobiety stanowią 44,6% omawianej grupy. „Napływ” do ewidencji powiatowych urzędów pracy bezrobotnych powyżej 50 roku życia w sierpniu wyniósł 3 745 osób, z czego 82,0% ewidencjonowano po raz kolejny, co świadczy o tym, jak **trudno trwale przywrócić na rynek pracy osoby z tej kategorii wiekowej.** Od początku roku zarejestrowało się 30 899 osób z omawianej grupy.

W sierpniu br. wyłączono z ewidencji bezrobotnych 3 498 osób z grupy 50+. **Najczęściej przyczyną wyłączeń było niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy – 1 203 osoby oraz podjęcie pracy – 981 osób.** W przypadku rozpoczęcia zatrudnienia, zdecydowanie przeważała praca niesubsydiowana (74,7%). W okresie 8 miesięcy 2009 roku wyrejestrowano 27 475 bezrobotnych powyżej 50 roku życia (spadek w porównaniu do 2008 r. o 5 345 osób) – 11 929 kobiet (spadek o 3 060 osób) i 15 546 mężczyzn (spadek o 2 285 osób). W tym samym okresie pracę podjęło 7 072 osób z charakteryzowanej populacji (o 1 544 mniej niż w roku poprzednim).¹

Niepotwierdzenie gotowości podjęcia pracy jako przyczyna wykreślenia z ewidencji urzędu pracy jednoznacznie wskazuje, że **prawie połowa zarejestrowanych pięćdziesięciolatków nie zamierza podejmować pracy.** Rejestrują się ze względu na ubezpieczenie zdrowotne, które opłaca urząd. Przyczyny dla których nie chcą podjąć pracy bądź innej formy aktywizacji są różne. Do częstych należy długotrwałość pozostawania bez pracy oraz „konieczność” opieki nad osobami zależnymi – wnukami bądź starszymi rodzicami. Nałożenie się wieku oraz długotrwałego bezrobocia jest zestawem cech, który praktycznie

Niepotwierdzenie gotowości podjęcia pracy jako przyczyna wykreślenia z ewidencji urzędu pracy jednoznacznie wskazuje, że prawie połowa zarejestrowanych pięćdziesięciolatków nie zamierza podejmować pracy.

¹ Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

uniemożliwia skuteczne przywrócenie na rynek pracy, a jeśli tak - to na zasadzie wdrożenia indywidualnego, kompleksowego systemu wsparcia takiej osoby. Uruchomienie takiej ścieżki jest bardzo kosztowne oraz obarczone tak dużym ryzykiem, że efekt nie będzie zadowalający. Optymistyczna jest natomiast statystyka wykazująca, że wyłączenie z rejestru z powodu podjęcia pracy, odbywa się bez udziału środków Funduszu Pracy. Urząd pracy nie subsyduje tego miejsca pracy, a więc pracodawca bez zachęty finansowej decyduje się na zatrudnienie osoby z wieloletnią praktyką.

Bezrobotni 50+ ustawowo uznani zostali za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Została postawiona granica wieku, po przekroczeniu której sytuacja niepracujących rzekomo zdecydowanie się zmienia na niekorzyść. Jednak w rzeczywistości trudna sytuacja nie dotknęła tych ludzi nagle po przekroczeniu 50. roku życia, tylko najczęściej wcześniej. Ich bezrobocie nie ma, a jeśli już to bardzo nieduży związek z wiekiem. Z danych urzędów pracy wynika, że **bezrobotny 50+ ma zdecydowanie niską samoocenę**, wykazuje zły stan zdrowia, jest słabo wykształcony, posiada doświadczenie zawodowe związane głównie ze stanowiskami nie wymagającymi specjalnych kompetencji. Powoduje to szczególne trudności w aktywizowaniu tej grupy bezrobotnych. Pracownicy urzędów pracy podkreślają, że połączenie niskich kwalifikacji i zaawansowanego wieku wyjątkowo utrudnia trwałą aktywizację zawodową. Widoczne są również **rozbieżności między oczekiwaniami pracodawców i potencjalnych pracowników**. Pracodawcy stawiają niedopasowane do możliwości tej grupy wymagania, natomiast bezrobotni nie chcą korzystać z ofert pracy nie spełniających stawianych przez nich warunków – najczęściej płacowych. Wbrew poprawnym politycznie wypowiedziom pracodawców o braku dyskryminacji podczas rekrutacji, bardzo utrwalone jest **stereotypowe postrzeganie osób powyżej 50 roku życia** ubiegających się o pracę. Pracodawcy wolą zatrudniać młodych, zdrowych, szybko uczących się i kreatywnych pracowników - są to cechy, którymi - zdaniem pracodawców - nie mogą wykazać się starsi kandydaci do pracy. Przekładanie cech jednostkowych na całe pokolenie 50+ nie sprzyja pozytywnej atmosferze wokół promowania zatrudnienia w tej kategorii wiekowej. „Negatywne oddziaływanie tego stereotypu jest istotne przede wszystkim dla tworzenia klimatu do przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej pięćdziesięciolatków i dla blokowania mobilności zawodowej osób jeszcze pracujących, w mniejszym zaś stopniu ma wpływ na sytuację bezrobotnych z tego pokolenia.”²

Wbrew poprawnym politycznie wypowiedziom pracodawców o braku dyskryminacji podczas rekrutacji, bardzo utrwalone jest stereotypowe postrzeganie osób powyżej 50 roku życia ubiegających się o pracę.

² Ipsos Polska „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse.”

W związku z tym podniesienie poziomu aktywności zawodowej osób dojrzałych powinno wiązać się z podjęciem działań, które budowałyby pozytywny obraz pięćdziesięciolatka na rynku pracy w świadomości nie tylko pracodawców, ale i instytucji rynku pracy, tworzących programy aktywizacji dla tej grupy i uczestniczących w tworzeniu wizerunku obecnego w rzeczywistości społecznej. Konieczna jest edukacja pracodawców i pracowników, promowanie odpowiedniego trybu życia, gdzie praca nie jest złem koniecznym, a jednym z warunków do utrzymania dobrego zdrowia psychicznego i fizycznego. Zmiana świadomości społecznej nie nastąpi gwałtownie z dnia na dzień, to proces długotrwały, wymagający systematyczności i cierpliwości od wszystkich zaangażowanych stron. Pozytywne wyniki prowadzonych kampanii społecznych, wprowadzanych zmian w prawie przy stabilnej gospodarce powinny być widoczne może za kilka lat, kiedy dla pokolenia obecnych 45-latków praca będzie wartością sama w sobie, a przejście na emeryturę przestanie być nieodzownym atrybutem osób, które przekroczyły magiczny pięćdziesiąty rok życia.

Konieczna jest edukacja pracodawców i pracowników, promowanie odpowiedniego trybu życia, gdzie praca nie jest złem koniecznym, a jednym z warunków do utrzymania dobrego zdrowia psychicznego i fizycznego.

Promocji idei aktywności zawodowej wśród osób po 50 roku życia oraz promowaniu postaw pracodawców przyjaznych osobom 50+ poświęcony jest Projekt Aktywni 50+ Akcja promocyjno-informacyjna (współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego).

Informacje na temat samego projektu oraz materiały merytoryczne dotyczące sytuacji zawodowej grupy osób 50+ można znaleźć na stronie www.aktywni50.pl.

Realizatorem projektu Aktywni 50+ jest firma L.GRANT HR Consulting.

Biuro Projektu:
L.GRANT HR Consulting
ul. Moniuszki 3/7
40-005 Katowice

tel.: 032 782 64 80
fax: 032 782 30 42
e-mail: biuro@aktywni50.pl
www.aktywni50.pl