

## Starsi pracownicy i bezrobotni. Prawda o pokoleniu 50+

### 1. Wprowadzenie

W analizach polskiego rynku pracy – opracowywanych i dla potrzeb poznawczych, i dla praktycznych, oraz w ustawodawstwie – pokolenie 50+ (tj. osoby w wieku 50-64 lata) ujmowane są jako populacja znajdująca się w szczególnie trudnej sytuacji. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce podjęła więc w 2007 roku badania empiryczne, które miały służyć dokładnemu rozpoznaniu położenia bezrobotnych w wieku 50+.<sup>1</sup> Ich wyniki stanowią podstawę tez sformułowanych w niniejszym referacie. Dodać jednak trzeba, że w ostatnim okresie niezwykle wzrosło zainteresowanie problematyką starzejących się zasobów pracy. Znajduje to wyraz w liczbie publikacji naukowych, przygotowaniu rządowego programu i w zainteresowaniu mediów. Skłoniło to nas do postawienia pytania o prawdę o pokoleniu 50+ w Polsce. Wydaje się bowiem, że wraz z dostrzeżeniem pewnych problemów występujących w życiu osób w tym wieku, wytworzył się równocześnie stereotyp sugerujący, że „coś jest nie tak” z całym pokoleniem.

---

<sup>1</sup>Badania przeprowadzono przy współpracy z Ipsos Polska, a wyniki zostały przez nas omówione w raporcie syntetycznym opublikowanym w pracy zbiorowej: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, ARF, Warszawa 2007. W związku z tym, że dane z badań empirycznych wykorzystane w niniejszym opracowaniu pochodzą głównie z 2007 roku, uznajemy, że najstarsze osoby należące do tego pokolenia urodziły się w czasie II wojny światowej – w 1942 roku, najmłodsze zaś – w 1957 roku. W celu scharakteryzowania sytuacji interesujących nas kohort sięgniemy także do Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS, do danych demograficznych z 2005 roku, do Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku oraz do jednorazowych badań sondażowych pt. *Przejście z pracy na emeryturę* z 2007 r. Z tego też powodu analizowane informacje będą dotyczyły nieco młodszych grup wieku, do których w czasie prowadzenia poszczególnych pomiarów należały kohorty urodzone między 1942 a 1957 rokiem. Ponadto ze względu na różny sposób grupowania danych w publikacjach GUS nie zawsze dane będą wszystkich roczników należących do interesującego nas pokolenia, a wiek określający jego „granicę” nie zawsze będzie jednakowy.

Taki właśnie sposób myślenia można dostrzec w dosyć często formułowanej tezie, iż sytuację osób należących do pokolenia 50+ na polskim rynku pracy można objaśniać tym, że są one – używając kolokwialnego określenia – „sierotami po PRL”. Są więc niemobilne, przyzwyczajone przez socjalistyczne zakłady pracy do niewielkich wymagań, do uzyskiwania daleko idącej opieki, nieprzygotowane do funkcjonowania w warunkach rynkowych, itp.

## **2. Czy biografia pokolenia 50+ jest rzeczywiście „okolicznością obciążającą”?**

Pokolenie 50+ jest przede wszystkim bardzo niejednorodne. Do populacji w wieku 50-65 lat należą zarówno roczniki urodzone w okresie wojennego niżu demograficznego, jak i osoby należące do powojennego wyżu demograficznego. Można wyróżnić w nim ponadto dwa pokolenia kulturowe. Mając świadomość umowności podziału na pokolenia kulturowe, uznajemy, że dla osób urodzonych między 1942 a 1950 rokiem doświadczeniem „pokoleniotwórczym” były wydarzenia z marca 1968 roku (w środowisku uczniów, studentów, inteligencji) oraz z grudnia 1970 roku (w środowisku robotniczym). Z kolei dla młodszych z pokolenia 50+ takim doświadczeniem, które stanowi punkt odniesienia dla wyborów życiowych i ocen, były wydarzenia z sierpnia 1980 roku, powstanie „Solidarności” i stan wojenny. W 1989 roku, gdy rozpoczęła się zmiana systemowa w Polsce, najmłodszy z pokolenia 50+ mieli przecież niewiele ponad 30 lat. Byli zatem na początku drogi zawodowej, w fazie wstępnej stabilizacji, gdy – zdobywszy wykształcenie – znaleźli pracę, niektórzy mieli już za sobą pierwszy awans zawodowy. W życiu rodzinnym był to dla większości z nich etap wychowywania dzieci, a także – choć zbyt rzadko – uzyskiwania własnego mieszkania. Obecni 60-latkowie byli w tym czasie ludźmi „po czterdziestce”, mającymi ustabilizowaną sytuację zawodową i 20-letni lub dłuższy staż pracy. W życiu rodzinnym osoby te, jako rodzice dorastających dzieci, wkraczać powinny w fazę opuszczania domu przez dzieci, choć problemy mieszkaniowe powodowały, że usamodzielnienie się dorastającego potomstwa następowało z opóźnieniem.

Nawet jeśli uznamy, że obecnych 60-65-latków, czyli tych najstarszych z pokolenia 50+ , do pewnego stopnia – jako pracowników – rzeczywiście ukształtowała PRL, to trzeba pamiętać, że po 1989 roku przepracowali oni w warunkach gospodarki rynkowej jeszcze kilkanaście lat. Dziś zaś większość z nich jest już poza rynkiem pracy, na emeryturze lub rencie. W odniesieniu do obecnych 50-latków, twierdzenie, że są „sierotami po PRL” jest całkowitym nieporozumieniem. W ich bowiem przypadku większość kariery zawodowej przypadła na okres po 1989 roku.

Ważnym elementem biografii demograficznej pokolenia 50+ są migracje zagraniczne i wewnętrzne. Przypomnijmy, że – nie licząc migracji bezpośrednio po II

wojnie światowej – największe natężenie wyjazdów z Polski na stałe miało miejsce w drugiej połowie lat 70. i w 80. W tym czasie w fazę wczesnej dorosłości wkraczał powojenny wyż demograficzny. Sytuacja polityczna i ekonomiczna w kraju powodowała, że bardzo wielu ówczesnych młodych ludzi decydowało się na wyjazd z Polski na stałe. Część z nich wróciła po wielu latach emigracji pod koniec lat 1990. i na początku XXI wieku.

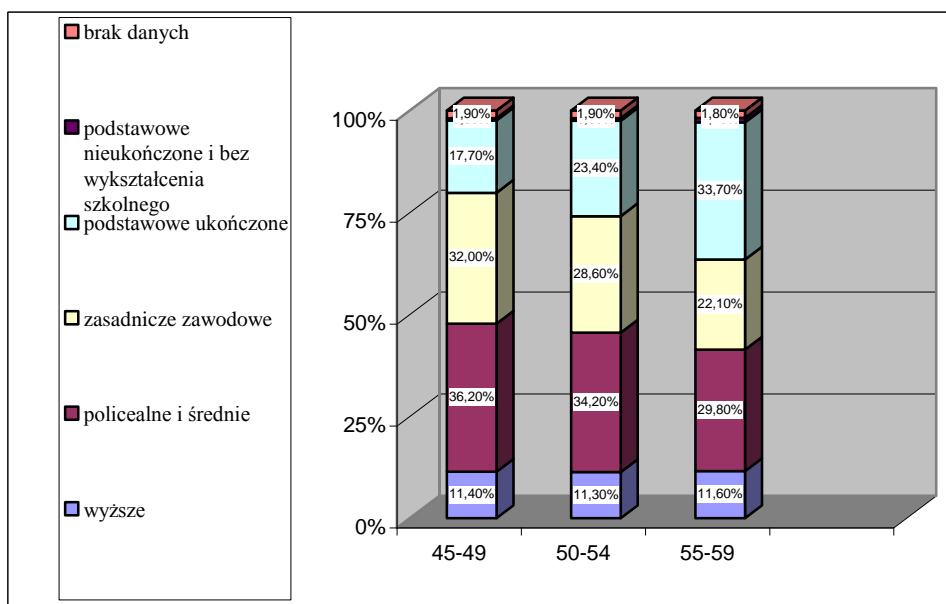
Bardzo wiele osób spośród przeżywających obecnie fazę późnej dojrzałości ma za sobą migracje wewnętrzne. Osoby należące do tego pokolenia demograficznego uczestniczyły jako dzieci w największych po II wojnie światowej migracjach między miastami a wsią, które miały miejsce w latach 1952-1960 (ponad 12 mln migrujących). Duże fale migracji wewnętrznych przypadają także na okres młodości obecnych 60-latków (ponad 9 mln migrujących w latach 1961-1970) i 50-latków (około 9 mln migrujących w latach 1971-1980) [*Rocznik Demograficzny 2006*, tab. 1(184)]. W świetle przytoczonych danych można zatem stwierdzić, że pokolenie 50+ odznaczało się w przeszłości znaczą ruchliwością przestrzenną, a zatem nie są to – w swojej masie – ludzie przywiązani do jednego miejsca, niemobilni.

W wyniku ruchliwości przestrzennej w pokoleniu 50+ obserwujemy większą feminizację ludności miejskiej niż wiejskiej. Na wsi proporcje między liczbą kobiet i mężczyzn układają się niemal jak 1:1, a w miastach widoczna jest liczebna przewaga kobiet. Mniejszy odsetek kobiet na wsiach to, między innymi, efekt wyjazdów do miast w latach 1970. i 1980. młodych kobiet, które szukały w nich lepszych niż na wsi warunków życia i mniej uciążliwej pracy. Efektem wcześniejszych migracji młodych kobiet ze wsi do miast jest także różnica w strukturze stanu cywilnego pokolenia 50+ mieszkającego w miastach i na wsi. W porównaniu z miastami na wsiach jest wysoki odsetek kawalerów „po pięćdziesiątce” – 13% wobec 6% w miastach [*Rocznik Demograficzny 2006*, tab. 72]

Istotną cechą wpływającą na pozycję człowieka na rynku pracy, a kształtowaną z reguły w okresie młodości, jest poziom wykształcenia. Z danych NSP wynika, że osoby urodzone pomiędzy 1943 a 1957 rokiem tworzą zbiorowość o zróżnicowanym poziomie wykształcenia. W najstarszych rocznikach stosunkowo dużo jest osób mających co najwyżej wykształcenie podstawowe – 35%. Natomiast wśród najmłodszych takich osób jest niecałe 18%. Wśród 50-latków jest za to wielu absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (co trzeci). Różnice pomiędzy starszymi i młodszymi kohortami wynikają ze zmian w systemie szkolnym wprowadzanych w Polsce w latach 1960. i 1970. Rozwijano wówczas szkolnictwo zawodowe – w miastach dla potrzeb przemysłu, a na wsiach dla potrzeb powoli modernizującego się rolnictwa. Nie ma natomiast różnic między kohortami tworzącymi pokolenie 50- i 60-latków, jeśli idzie o odsetek osób z wyższym wykształceniem (około 11%). (wykres 1) Pokolenie 50+ kształciło się w latach powojennych i formalnie miało otwartą drogę do bezpłatnej nauki na wszystkich poziomach, ale faktycznie liczba miejsc w szkołach wyższych była ograniczona,

a wyższe wykształcenie miało charakter elitarny, mimo „punktów za pochodzenie” dla młodzieży chłopskiej i robotniczej ubiegającej się o przyjęcie na studia. Dla porównania warto dodać, że w 2002 r. (NSP) odsetek osób z wyższym wykształceniem w populacji „młodych dorosłych” w wieku 25-39 lat – wynosił 17%, zaś w populacji w wieku poprodukcyjnym niecałe 7% [Rocznik Demograficzny 2006, tab. 31; obliczenia własne].

Wykres 1 Ludność w wieku 45-59 lat według wykształcenia i grup wieku, NSP 2002 r.



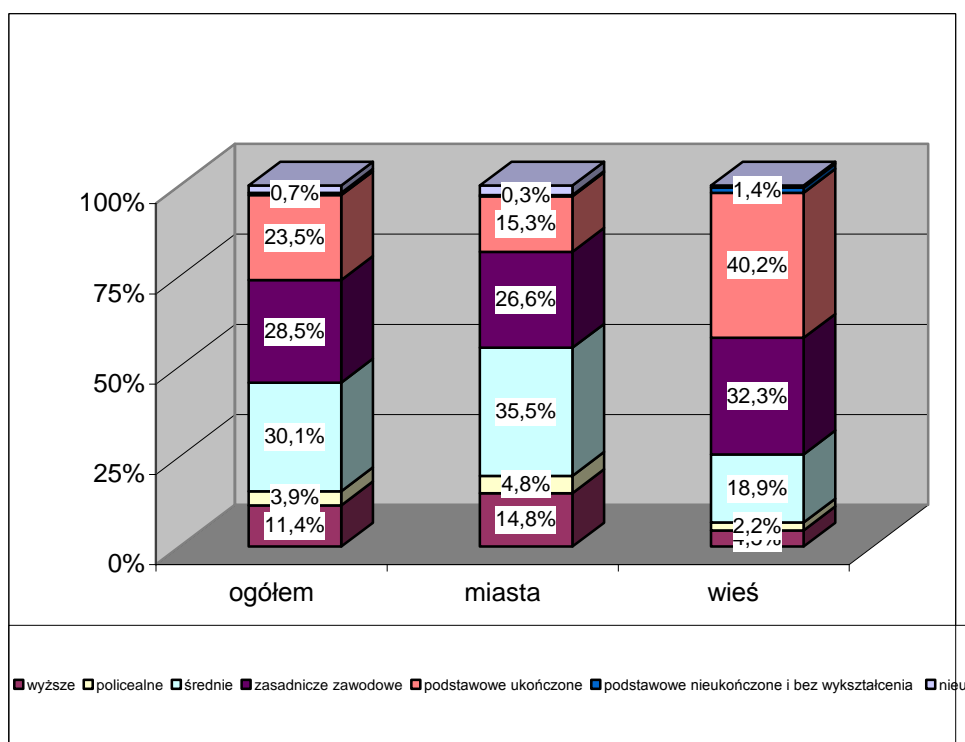
Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. NSP 2002*, GUS, Warszawa 2003, tabl.18; opracowanie własne

Wykształcenie pokolenia 50+ jest znacząco zróżnicowane ze względu na czynnik przestrzenny (wykres 2). Blisko 3/4 tego pokolenia wśród mieszkańców wsi to osoby legitymujące się wykształceniem nie wyższym niż zasadnicze zawodowe. W miastach osoby o podobnych kwalifikacjach stanowią niewiele ponad 40%. Na wsi tylko 4,5% tego pokolenia ma wykształcenie wyższe, w miastach – blisko 15%. Odsetek osób z wykształceniem średnim i policealnym jest na wsi dwukrotnie mniejszy niż na wsi.

Trudności, jakich doświadcza obecnie na rynku pracy część osób w wieku 50+, nie da się naszym zdaniem objaśnić jakimś ogólnym „upośledzeniem” całego pokolenia. Nawet jeśli dodamy, iż w tym pokoleniu, wśród osób gorzej wykwalifikowanych, mieliśmy do czynienia z nieistniejącą już kategorią społeczno-

zawodową, czyli tzw. chłoporobotnikami – ludźmi mieszkającymi na wsi, prowadzącymi gospodarstwa rolne, ale regularnie dojeżdżającymi pracy w mieście (w dużych fabrykach lub na budowach). To ich, w pierwszej kolejności dotknęły zwolnienia z pracy i oni mieli i, jak się wydaje, mają nadal trudności z odnalezieniem się na rynku pracy. W podobnej sytuacji była jeszcze jedna, także już nieistniejąca, kategoria zawodowa, jaką byli robotnicy rolni zatrudnieni w PGR i w spółdzielniach produkcyjnych na wsi. Znaczna część tych pracowników po utracie pracy na początku lat 1990. nadal pozostaje bezrobotna lub wycofała się definitywnie z rynku pracy (przynajmniej tej legalnej).

Wykres 2 Ludność w wieku 45-59 lat według wykształcenia i miejsca zamieszkania, NSP 2002 r.



Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. NSP 2002*, GUS, Warszawa 2003, tab. 18; opracowanie własne

Poza fałszywym stereotypem dotyczącym biografii pokolenia 50+ istnieje również ryzyko utrwalenia się innego fałszywego przekonania. Wprowadzenie ustawowo kryterium wieku pięćdziesięciu lat do wyodrębniania populacji znajdującej

się w trudnej sytuacji na rynku pracy i do działań na ich rzecz kieruje uwagę na wiek, a nie potencjał pracownika, jako zmienną kształtującą jego sytuację na rynku pracy. Pięćdziesiątym urodzinom nadaje zaś negatywną konotację z sugestią, że są one progiem, po którym „wartość” zawodowa pracownika jest już niższa.

### **3. Czy 50. urodziny stanowią punkt zwrotny w życiu zawodowym?**

W Polsce populacja 50+ dzieli się niemal po połowie na aktywnych i biernych zawodowo. Dla jednych zatem 50 lat stanowi próg, po którym zaczyna się zawodowa dezaktywizacja, dla innych zaś nie.

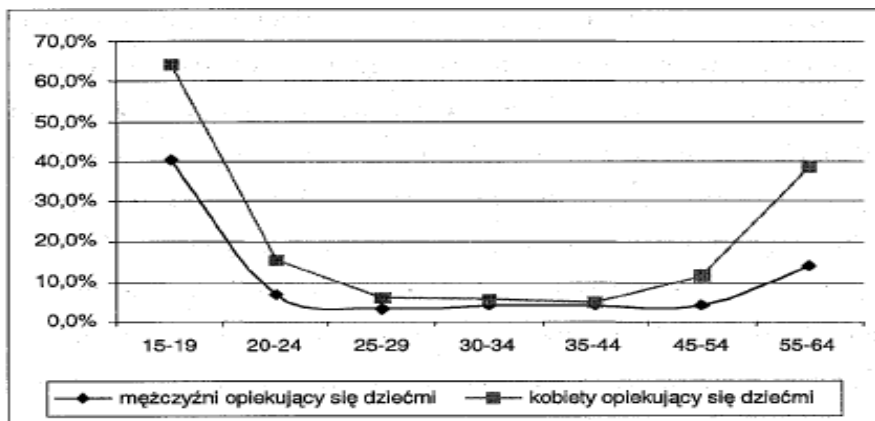
Pięćdziesiąt lat to wiek, po osiągnięciu którego obserwujemy w Polsce szybki, dodajmy zbyt szybki, spadek aktywności zawodowej, powodowany decyzjami o przechodzeniu na wcześniejsze emerytury oraz na renty. Proces ten obejmuje tych wszystkich, którzy nie chcą już, lub nie mogą, wykonywać dotychczasowej pracy, w tym również z powodu – powiązanego z wiekiem – zmęczenia pracą, poczucia nienadążania za oczekiwaniami czy pogorszenia stanu zdrowia. Wiadomo jednak, że to nie te czynniki mają decydujący wpływ na obserwowana obecnie w Polsce skalę dezaktywizacji zawodowej w starszych rocznikach zasobów pracy [*Przejście z pracy na emeryturę*, 2007]

Upór, z jakim kobiety bronią swojego prawa do wcześniejszego wieku emerytalnego, i skalę, w jakiej korzystają z tej możliwości, wiązać trzeba raczej ze specyfiką ról społecznych, które w Polsce nakładane są na kobiety w tej właśnie fazie życia. Sugestywnych informacji, istotnych dla oceny aktywności tego pokolenia, dostarczyło np. jednorazowe badanie GUS pt. *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.* (wykresy 3 i 4)

Wprawdzie wskaźniki dotyczące kondycji zdrowotnej pokolenia 50+ sugerują, że nie jest ona najlepsza, można jednak wątpić czy jest aż tak zła, by uzasadniała rozmiary dezaktywizacji z powodu stanu zdrowia, wyrażone liczbą rencistów. Z drugiej strony, trzeba pamiętać, że system rentowy został w stosunku do lat 1990. znacznie „uszczelniony” i uzyskanie uprawnień powinno być dziś trudniejsze. Wątpliwości te kierują więc uwagę na sprawność systemu prewencji rentowej, rehabilitacji i przekwalifikowania, umożliwiających podjęcie pracy dostosowanej do stanu zdrowia. Nie było dotąd dostatecznej presji na rozwój tego systemu, choć stworzono ramy prawne i organizacyjne. Wysokie bezrobocie w poprzednich latach było zapewne jednym z czynników hamujących.

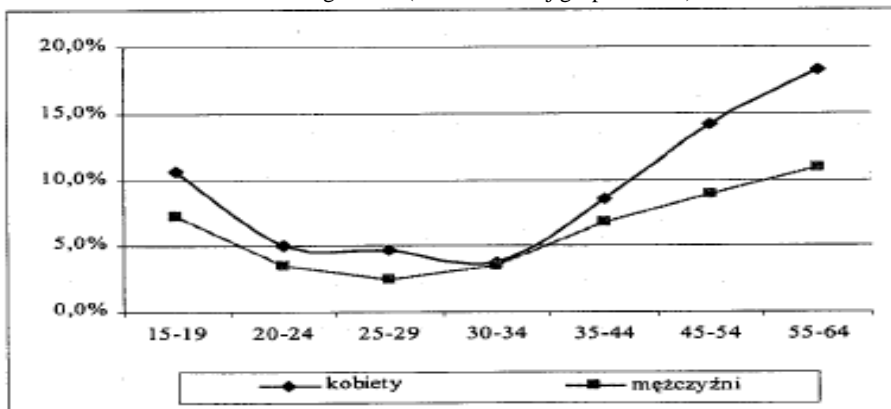
W stosunku do ogółu tych, którzy pozostają aktywni zawodowo, brak natomiast przesłanek do twierdzenia, że 50. urodziny obniżają ich „wartość” zawodową. Co piąty pracujący dziś w Polsce jest właśnie w wieku 50+. Wyższy jest ich udział wśród pracujących mężczyzn (21,5%) niż wśród pracujących kobiet (17,5%). Pracują głównie w oficjalnej gospodarce, w tym w rolnictwie indywidualnym.

Wykres 3. Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w opiekę nad dziećmi do lat 14, innymi niż własne według wieku (% w danej grupie wieku)



Źródło: *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa 2006, s. 37

Wykres 4. Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w opiekę nad osobami w wieku 60 lat i więcej według wieku (udział w danej grupie wieku)



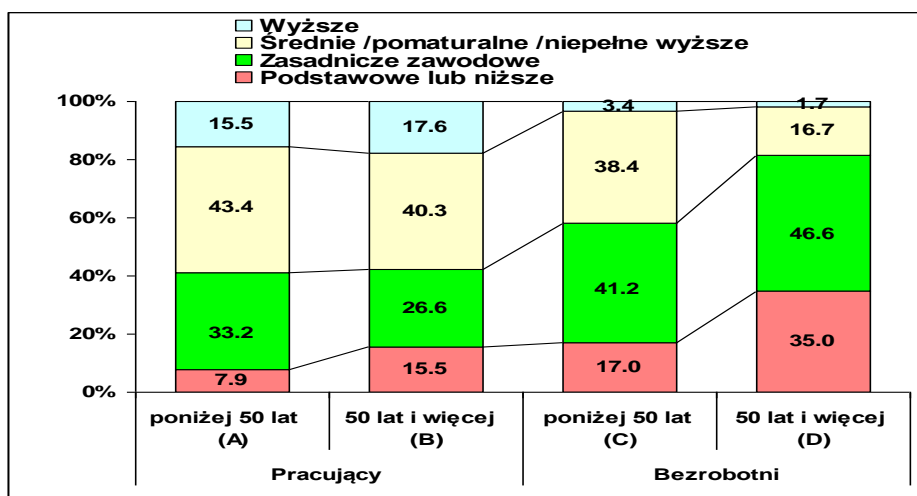
Źródło: *Praca a obowiązki rodzinne w 2005r.*, GUS, Warszawa 2006, s. 37

Porównanie pracujących w wieku 50+ z młodszymi pracownikami ujawnia, że starsi pracownicy nie wypadają gorzej, a wielu zestawieniach – nawet korzystniej<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Do porównań wykorzystano bazy danych z *Polskich Generalnych Sondaży Społecznych* z lat 2002-2005, zrealizowanych na reprezentatywnych próbach ogólnopolskich osób dorosłych (próba N= 3750, a w tym 2241 osób aktywnych zawodowo). Podstawowym celem badania była analiza położenia społeczno-ekonomicznego i subiektywnych wymiarów jakości życia bezrobotnych

Pracujący 50+ wyróżniają się np. w stosunku do młodszych pracujących lepszym statusem zatrudnienia. Więcej jest wśród nich właścicieli i współwłaścicieli firm; więcej osób pełniących funkcje kierownicze i zajmujących stanowiska specjalistów. Korzystniejsza jest ich sytuacja z punktu widzenia poziomu dochodów, liczby osób zarabiających w rodzinie i wyposażenia gospodarstw domowych (wykresy 5-8).

Wykres 5. Struktura pracujących i bezrobotnych według grup wieku i poziomu wykształcenie badanych (%)



Źródło: Badanie IPSOS

Porównanie pracujących w wieku 50+ z ich bezrobotnymi rówieśnikami, pokazuje natomiast, że obie grupy mają niewiele cech wspólnych. W tym zaś, co dla pozycji na rynku pracy jest szczególnie istotne – różnią się najbardziej. Bezrobotni

w wieku 50 lat i więcej na tle pozostałych kategorii pokoleniowych osób aktywnych zawodowo. Wyodrębniono cztery grupy do porównawczych odniesień: bezrobotni w wieku 50 i więcej lat (grupa "D"), bezrobotni poniżej 50. roku życia (grupa "C"), pracujący w wieku 50 i więcej lat (grupa "B") oraz pracujący poniżej 50. roku życia (grupa "A"). Analizy porównawcze danych PGSS zostały uporządkowane w dwa ogólne wymiary, w których wydzielono szczegółowe zagadnienia i odpowiadające im zestawienia tabelaryczne oraz graficzne:

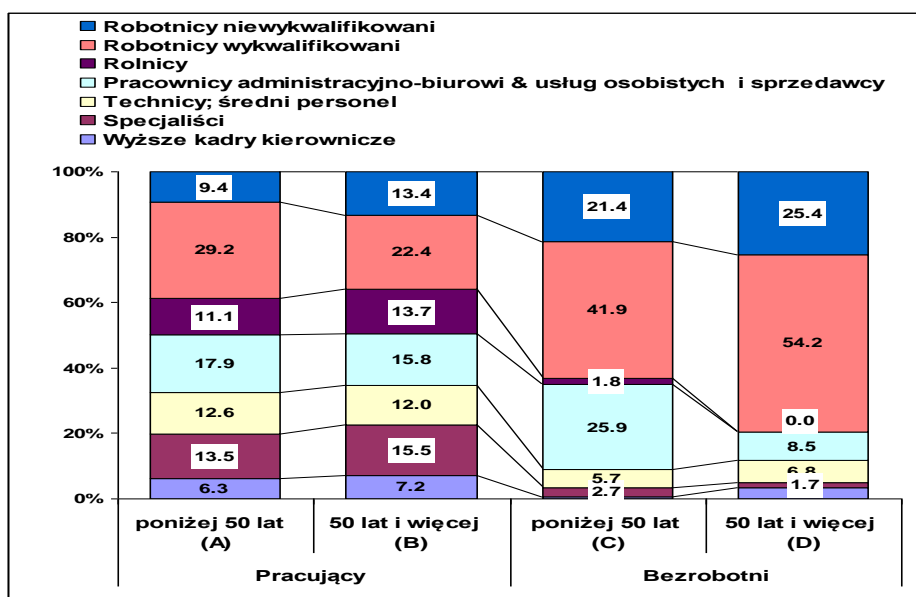
- Położenie społeczno-ekonomiczne i zawodowe bezrobotnych w wieku 50+ lat na tle pozostałych kategorii bezrobotnych i osób pracujących (doświadczenia bezrobocia, zróżnicowanie demograficzne i edukacyjne, doświadczenia zawodowe, dochody i sytuacja materialna).

- Subiektywne wymiary jakości życia bezrobotnych w wieku 50+ na tle pozostałych kategorii bezrobotnych i osób pracujących (samooceny sytuacji materialnej, samooceny pozycji społecznej, poziom zadowolenia z siedmiu dziedzin własnego życia, wola życia, doświadczanie traumy i radości z życia, poczucie szczęścia z obecnego życia, w przeszłości i w przyszłości, samoocena stanu zdrowia).



w wieku 50+, podobnie jak bezrobotni w innych grupach – to z reguły ci, którzy mają największe braki zasobów i najbardziej niekorzystne cechy położenia z punktu widzenia potrzeb rynku pracy. Aż 80 % bezrobotnych w wieku 50+ pracowało wcześniej tylko na stanowiskach robotniczych, więcej niż co drugi na stanowisku robotnika wykwalifikowanego, co czwarty na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego!

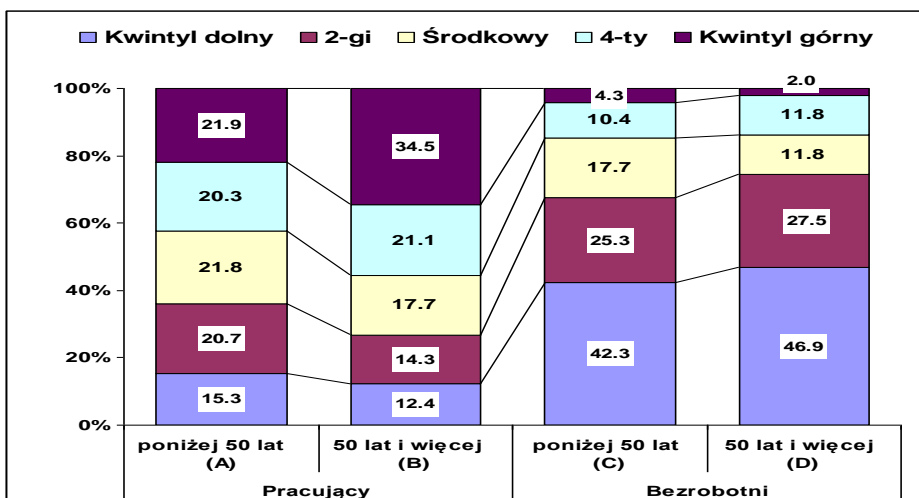
Wykres 6. Struktura pracujących i bezrobotnych według grup wieku i głównych kategorii zawodów (ISCO/GUS) wykonywanych w obecnej (pracujący) i ostatniej (obecnie bezrobotni) pracy (%)



Źródło: Badanie IPSOS

Niskie wykształcenie i pozycja zawodowa bezrobotnych łączy się wyraźnie z sytuacją ekonomiczną ich gospodarstw. Rzecz charakterystyczna, że z punktu widzenia poziomu dochodów, liczby osób zarobkujących, wyposażenia gospodarstw itp., populacja pracujących 50 + znajdowała się w najkorzystniejszej sytuacji wśród aktywnych zawodowo, populacja bezrobotnych – w najgorszej. Aż 35 % pracujących w wieku 50+ lokowało się w górnym kwintylu przeciętnych dochodów na głowę w gospodarstwie domowym (miesięcznie, netto). Wśród młodszych pracujących, było 22% takich osób, a wśród bezrobotnych w wieku 50+ tylko 2%. Aż połowa bezrobotnych 50+ lokowała się w dolnym kwintylu (4 razy więcej niż wśród pracujących rówieśników).

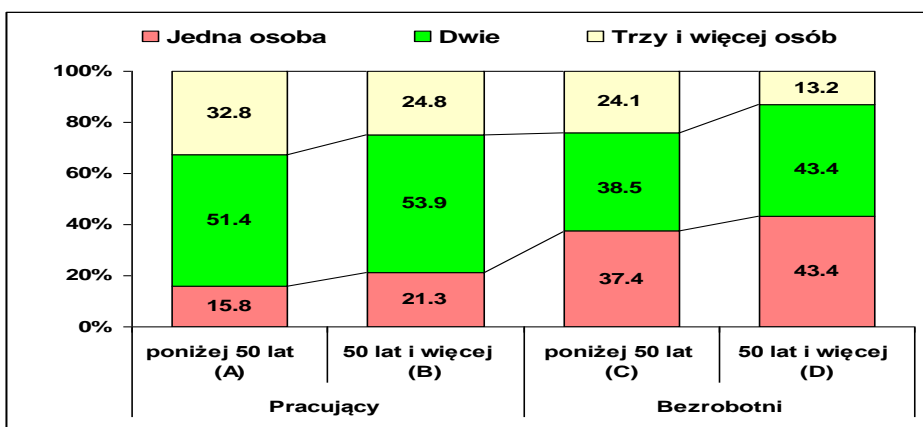
Wykres 7 Struktura pracujących i bezrobotnych według grup wieku i przeciętnych dochodów na osobę w gospodarstwie domowym (miesięcznie, netto; podział kwintylowy) (%)



Źródło: Badanie IPSOS

W populacji bezrobotnych 50+ było najwięcej, takich gospodarstw, w których tylko jedna osoba osiągała dochody, a najmniej takich, w których wkład do łącznych dochodów wносиły co najmniej trzy osoby.

Wykres 8 Struktura pracujących i bezrobotnych według grup wieku i liczby osób wnoszących wkład do łącznych dochodów gospodarstwa domowego (%)



Źródło: Badanie IPSOS

Gospodarstwa domowe bezrobotnych 50+ różniły się też znacznie od gospodarstw pracujących rówieśników niemal zupełnym brakiem oszczędności; dużym udziałem osób korzystających z pomocy społecznej i pomocy finansowej innych osób; wyraźnie gorszym wyposażeniem gospodarstw domowych, zwłaszcza w samochody, komputery i łącza internetowe, lepszy sprzęt kuchenny i telefony stacjonarne; samooceną sytuacji finansowej (co drugi pracujący był ze swojej sytuacji „mniej więcej zadowolony” lub „zadowolony”, wśród bezrobotnych – 5,1%). Liczba gospodarstw bezrobotnych, w których brakowało pieniędzy na najbardziej podstawowe potrzeby, była dwukrotnie wyższa niż liczba takich gospodarstw, wśród pracujących przedstawicieli pokolenia 50+.

Dane uzyskane w badaniach dowodzą więc, że sytuację osób w wieku 50+, którzy doświadczyli bezrobocia wiązać należy przede wszystkim z ich niskim wykształceniem oraz przygotowaniem do pracy w stosunkowo prostych zawodach. Bezrobotnymi są przede wszystkim osoby należące do najmłodszych kohort w pokoleniu 50+ (50-55 lat), głównie mężczyźni (inaczej niż w całej populacji bezrobotnych), mieszkańcy dużych miast. „Nadrepzentowane” są wśród nich osoby stanu wolnego. Badani bezrobotni to generalnie osoby ubogie.

Wbrew kolejnemu stereotypowi faza późnej dojrzałości nie jest też „naznaczona” większym ryzykiem zwolnienia z pracy.

#### **4. Czy ukończenie pięćdziesięciu lat zwiększa ryzyko utraty pracy i bezrobocia?**

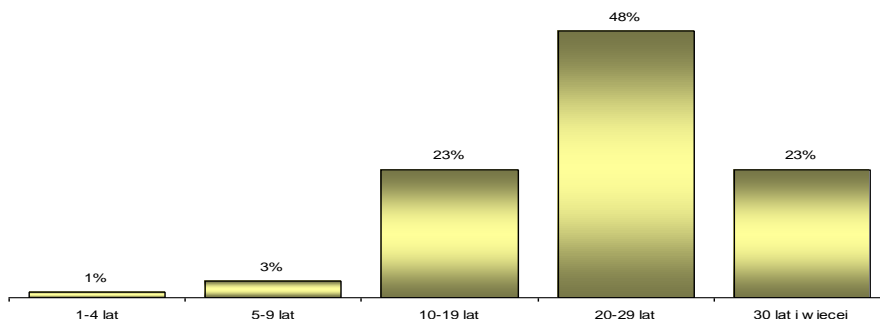
Utrata pracy przez badanych bezrobotnych nie miała związku z ich wiekiem, a okres pozostawania bez pracy był bardzo zróżnicowany.

Na pytanie – skierowane do długotrwale bezrobotnych 50+ – o to, kiedy badani przestali wykonywać ostatnią pracę uzyskano następujące odpowiedzi: przed rokiem 1991 – 10%, w latach 1991-2000 – 33%, w latach 2001-2004 – 28%, po 2004 – 28%. Respondenci zostawali zatem bezrobotnymi w różnym wieku (wielu znacznie przed 50. rokiem życia) i w różnych warunkach panujących w gospodarce i na rynku pracy. Najczęstszą przyczyną zwolnienia z pracy była likwidacja zakładu pracy lub stanowiska. 84% badanych oceniała, że zwolnienie z pracy nie miało jakiegokolwiek związku z ich wiekiem, zaś 9% taki związek dostrzegało. Warto zauważyć, że także osoby zwolnione w ciągu ostatnich 3 lat przed badaniem, a było ich wśród badanych bezrobotnych 28%, nie dostrzegały związków między utratą pracy a swoim wiekiem.

Długotrwale bezrobotni uczestniczący w badaniach Akademii Rozwoju Filantropii i Ipsos Polska rozpoczynali pracę zawodową przeciętnie w wieku 20 lat; najpóźniej, co oczywiste, osoby z wykształceniem wyższym i niepełnym wyższym,

najwcześniej zaś osoby po zasadniczych szkołach zawodowych lub mające wykształcenie niepełne średnie. Przeciętny bezrobotny w toku kariery zawodowej pracował średnio w czterech różnych zakładach pracy. Długotrwale bezrobotni nie należeli zatem do kategorii osób, które całe swoje życie zawodowe spędziły w jednym zakładzie pracy i po zwolnieniu nie umiały odnaleźć się na rynku pracy. Mieli doświadczenia wykonywania pracy u różnych pracodawców. W przypadku ponad 70% badanych ich kariera zawodowa trwała 20 lat i dłużej (wykres 9).

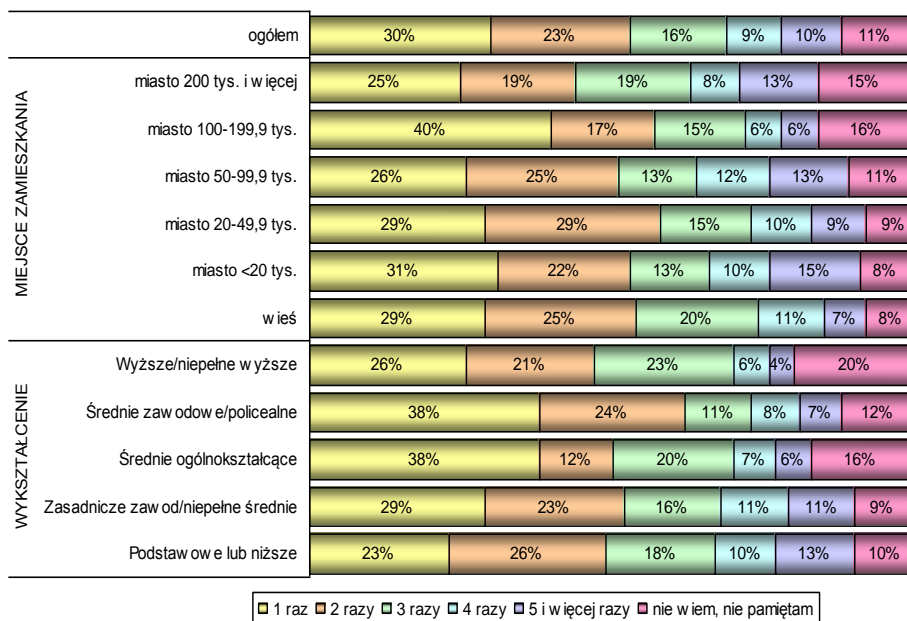
Wykres 9 Jaki ogólny staż pracy Pan(i) posiada, tzn. ile lat łącznie przepracował(a) Pan(i) w całej swojej karierze zawodowej?



Źródło: Badania IPSOS

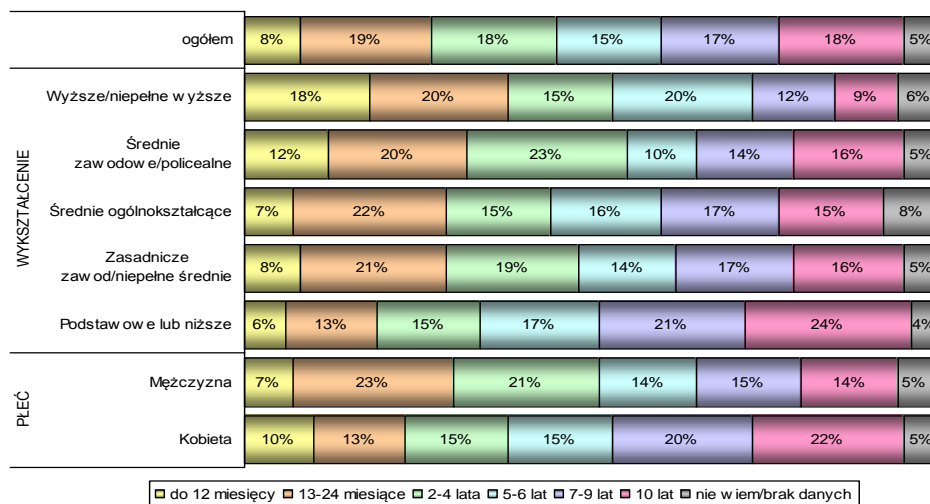
Z odpowiedzi na pytanie o staż pracy wynika, że większość respondentów już teraz ma staż pracy wymagany do emerytury i właściwie nie pozostaje im nic innego, jak czekać na osiągnięcie wieku emerytalnego. Sytuacja wygląda jednak mniej optymistycznie, gdy weźmie się pod uwagę informacje dotyczące wcześniejszych okresów bezrobocia oraz czasu jego trwania. Okazuje się, że większość badanych nie po raz pierwszy znalazła się bez pracy (wykres 10), a co drugi był bezrobotny co najmniej połowę okresu ostatnich 10 lat (1997-2007) (wykres 11). Wielokrotne bezrobocie trwające co najmniej 6 miesięcy nieco częściej dotyczyło osoby o niższym wykształceniu i mieszkańców małych miast. Średnia długość trwania bezrobocia wynosi 4,5 roku, przy czym kobiety pozostają średnio bezrobotnymi od 5,1 lat, zaś mężczyźni krócej o rok. Najdłużej bez pracy pozostają osoby słabiej wykształcone, mieszkańcy wsi i dużych miast liczących 100-200 tys. mieszkańców (średnio od 5 lat). Najkrócej mieszkańcy miast największych – średnio blisko 4 lata. Faktyczny staż zawodowy badanych wydaje się być zatem krótszy, niż to wynika z ich deklaracji. To, jak dużo i jak często pojawiały się „luki” w karierze zawodowej zależało od płci, miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia.

Wykres 10. Ile razy w ciągu całej swojej kariery zawodowej miał(a) Pan(i) trwające dłużej niż 6 miesięcy przerwy w zatrudnieniu(wliczając obecną przerwę w pracy)



Źródło: Badania IPSOS

Wykres 11. W sumie, przez ile miesięcy w ciągu ostatnich 10 lat tzn. od 1997 roku był(a) Pan/i bezrobotna?



Źródło: Badania IPSOS.

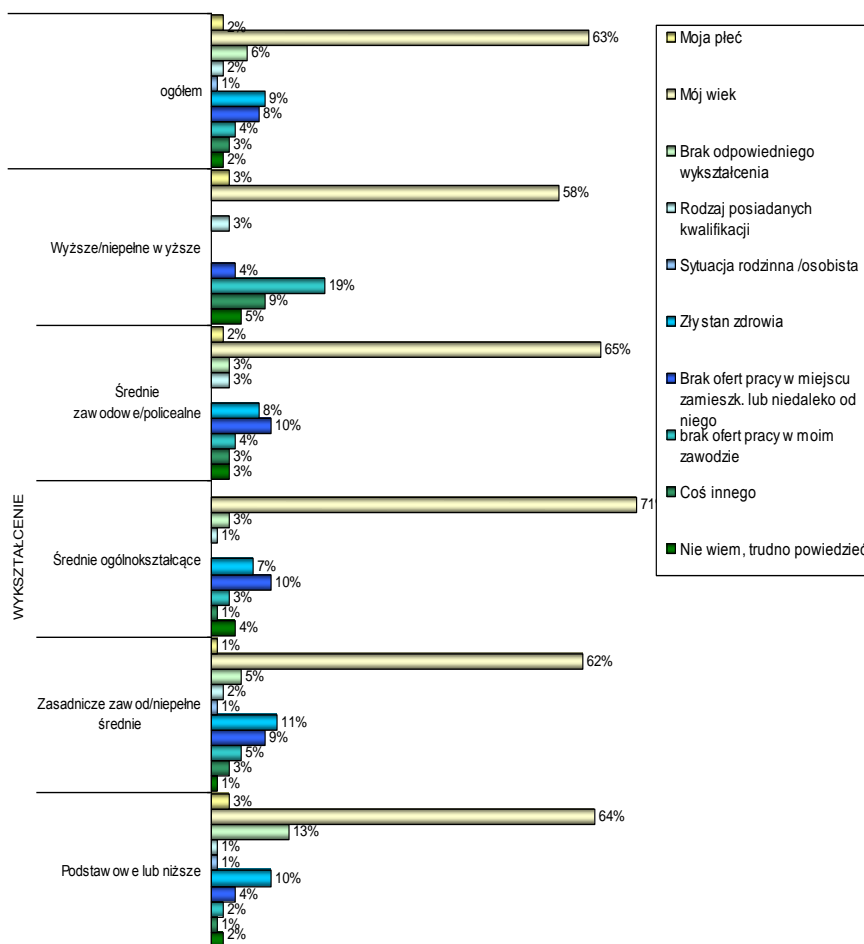
## **5. Czy ukończenie pięćdziesięciu lat utrudnia bezrobotnym znalezienie nowej pracy?**

Skala bezrobocia rejestrowanego w populacji 50+ kształtuje się na poziomie ok. 20 % i odpowiada ich udziałowi w strukturze pracujących. Warto jednak zaznaczyć, skala bezrobocia szacowanego w tej grupie według metodologii BAEL jest znacznie niższa. W całej populacji w wieku 50-59/64 lata udział bezrobotnych kształtuje się od 4% (BAEL) do 6% (według danych z bezrobocia rejestrowanego). Cechą odróżniającą bezrobotnych 50+ od ogółu zarejestrowanych jest struktura płci. Wśród bezrobotnych 50+, zarejestrowanych w urzędach pracy przeważają wyraźnie mężczyźni (55%) zaś w całej populacji bezrobotnych jest ich tylko 41,5%. Jednak z punktu widzenia dotkliwości i trwałości bezrobocia – sytuacja kobiet jest trudniejsza. Np. w połowie 2007 roku, wśród nowych zarejestrowanych po 50. roku życia, było wprawdzie 57% mężczyzn, ale wśród wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy aż 69%. Bezrobocie 50+ można także uznać za „miejskie”, skoncentrowane jest bowiem w aglomeracjach. Więcej niż przeciętnie zarejestrowanych starszych bezrobotnych jest w województwach: dolnośląskim, mazowieckim, łódzkim i zachodniopomorskim. Koreluje to wyraźnie z koncentracją pokolenia 50+ właśnie w dużych miastach, powstała m.in. w efekcie ruchliwości przestrzennej (i społecznej) tego pokolenia z w latach 1960. i 1970. Nic dziwnego, że najmniejszym ich udziałem w strukturze bezrobotnych charakteryzują się województwa: podkarpackie, lubelskie czy małopolskie.

Na pozytywny związek między wiekiem powyżej 50 lat a trudnościami w uzyskaniu nowego zatrudnienia wskazywali wprost, reprezentanci każdej kategorii uczestników rynku, objętych badaniami. (długotrwale bezrobotni, pracownicy urzędów pracy i agencji zatrudnienia oraz pracodawcy).

Jak zatem wyglądały opinie samych bezrobotnych? Na pytanie o przeszkody w znalezieniu pracy zdecydowana większość respondentów jako na główną przeszkodę (63%) wskazywała na wiek. W dalszej kolejności wymieniano zły stan zdrowia, brak ofert pracy w miejscu zamieszkania lub w niedalekiej od niego odległości (8%) i brak odpowiedniego wykształcenia (6%) (wykres 12). Spośród tych, którzy nie wymienili wieku jako głównej przeszkody w znalezieniu pracy, co czwarty respondent wymieniał go jako drugą pod względem ważności przyczynę. Pozostałe drugorzędne przyczyny to: brak ofert pracy w miejscu zamieszkania (19%), brak odpowiedniego wykształcenia (16%), zły stan zdrowia (11%), brak ofert w zawodzie (9%) oraz rodzaj posiadanych kwalifikacji (7%).

Wykres 12 Co Pana zdaniem jest główną przeszkodą w znalezieniu przez Pana(ią) pracy?



Źródło: Badanie IPSOS

Odpowiedzi respondentów na temat przyczyn niepowodzeń w poszukiwaniu pracy na pierwszy rzut oka wydają się dowodzić, że mamy na rynku do pracy do czynienia ze skrajną dyskryminacją osób po 50. roku życia z powodu ich wieku. Tymczasem należałoby uzyskane wyniki poddać bardziej wyważonej interpretacji. Zastanawiające jest, że prawie nikt (2% respondentów) nie uważał, że płeć jest przeszkodą w znalezieniu pracy, a przecież blisko połowa badanych to kobiety i nie wydaje się, by w starszych grupach wieku pozycja kobiet była lepsza niż w młodszych rocznikach bezrobotnych. Tak dużo wskazań na wiek może wynikać z samego tematu badań sondażowych, który niejako koncentrował uwagę respondentów właśnie na tym czynniku. Być może, gdyby badanie dotyczyło problemów kobiet, to

odpowiadając na to samo pytanie znacznie więcej osób podkreślałoby znaczenie płci dla szans na rynku pracy. Zasadnicza przewaga wieku nad innymi czynnikami mogła wynikać także stąd, że badani mogli wybrać z zaproponowanej listy tylko jedną odpowiedź. Nie pomijając możliwości oddziaływania na wyniki samej sytuacji badawczej, należy zastanowić się nad interpretacją uzyskanych odpowiedzi. Interpretacja nie jest jednoznaczna, gdyż mówiąc o wieku jako głównej przeszkodzie badani mogli mieć na uwadze bardzo różne rodzaje barier: niechęć pracodawców wobec osób „po pięćdziesiątce”; świadomość badanych, że w tym wieku trudniej im zmienić charakter pracy i zdobyć nowe kwalifikacje; zmęczenie i mniejszy zapał w poszukiwaniu pracy; większe wymagania, i oczekiwania, jakie w stosunku do warunków pracy, wynagrodzenia mają respondenci będący pracownikami z wieloletnim stażem pracy. Ten kierunek interpretacji wzmacnia odnotowany przez ankierów fakt, iż w swobodnych wypowiedziach respondentów dość często podawali jako powody bezrobocia niskie zarobki, niemotywuujące do poszukiwania pracy. Innych przesłanek takiej właśnie interpretacji dostarczają odpowiedzi na pytanie z kwestionariusza wywiadu, czy respondenci rozważali możliwość zmiany zawodu lub zdobycia dodatkowych kwalifikacji. Aż 73% badanych odpowiedziało na nie negatywnie, a połowa z nich, jako przyczynę podała, że są za starzy do nauki i do zmian. Co więcej, 1/4 spośród deklarujących gotowość do zmiany zawodu nie potrafiła określić, jaki miałby on być.

Wiek nie jest jedyną znaczącą barierą w znalezieniu pracy. Respondenci zostali zapytani w otwartym pytaniu o to, jakie przede wszystkim musiałyby zostać spełnione warunki, aby mogli rozpocząć pracę zarobkową. Trzy najważniejsze czynniki, które mogłyby pomóc im w znalezieniu pracy to: godziwe zarobki (16%), występowanie ofert pracy (16%) i niższy wiek (13%). W dalszej kolejności wymieniano: wyższe kwalifikacje (9%), pracę dostosowaną do stanu zdrowia (7%), odpowiednią pracę (5%). Pozostałe czynniki miały mniej wskazań, ale podkreślić należy, że na liście stworzonej na podstawie otwartych odpowiedzi respondentów niezwykle skromnie reprezentowane są te uwarunkowania, które są zależne od samych bezrobotnych – wyższe kwalifikacje, posiadanie pomysłu na firmę, własna motywacja. Dominują czynniki od bezrobotnego niezależne, takie jak wiek, warunki wynagrodzenia i pracy, występowanie ofert pracy w ogóle lub ofert pracy spełniających określone warunki.

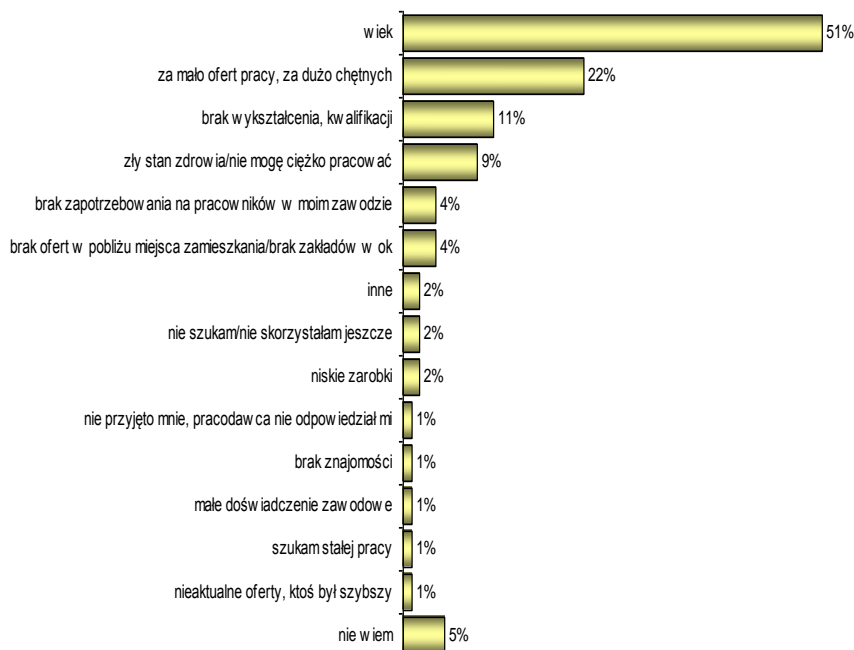
Na pytanie o to, dlaczego próby znalezienia pracy podejmowane w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie powiodły się, połowa respondentów wskazuje na wiek jako przyczynę tych niepowodzeń (wykres 13).

Długotrwale bezrobotni niemal powszechnie (84% badanych) wyrażają pogląd, że pracodawcy mają bardzo negatywny lub raczej negatywny stosunek do osób po 50. roku życia poszukujących pracy. 2/3 spośród nich spotkało się z odrzuceniem własnej oferty przez pracodawcę ze względu na wiek badanego. Wynika stąd, że wiek jest często, choć to formalnie niedopuszczalne, faktycznym kryterium oceny



przydatności człowieka do pracy lub tylko najprostszą wymówką, jaką stosują pracodawcy, gdy odrzucają kandydata do pracy.

Wykres 13 Jak Pan(i) sądzi, dlaczego działania te nie odniosły skutku? Dlaczego próby znalezienia pracy nie powiodły się?



Źródło: Badania IPSOS

Doświadczenia bezrobotnych z kontaktu z pracodawcami stanowią bez wątpienia istotny, jeśli nie najważniejszy, powód uznawania wieku za przeszkodę w znalezieniu pracy. Interpretując te opinie w kontekście odpowiedzi na inne pytania, warto także zauważyć, że wskazywanie na wiek (cechę niezależną do woli czy aktywności bezrobotnego) jako głównego „winowajcę” bezrobocia to, w pewnym stopniu, przejaw ochrony obrazu samego siebie.

Porównanie poziomu wykształcenia długotrwale bezrobotnych z grupy 50+ z poziomem wykształcenia całego pokolenia wskazuje na kilka istotnych różnic. Wśród bezrobotnych – dotyczy to przede wszystkim mieszkańców miast – wyraźnie „nadreprezentowane” są osoby z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. „Niedoreprezentowane” są natomiast osoby z wykształceniem wyższym oraz – szczególnie w mniejszych miastach i na wsi – z wykształceniem średnim i policealnym. Podobnie jak w całym badanym pokoleniu także wśród

długotrwale bezrobotnych, poziom wykształcenia mieszkańców wsi, jest generalnie niższy od poziomu wykształcenia mieszkańców miast.

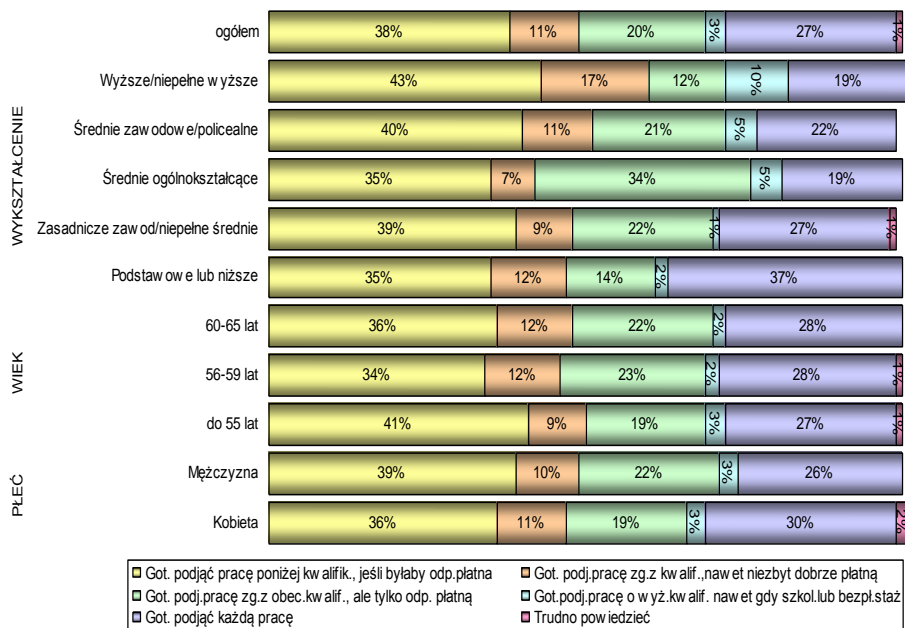
Z odpowiedzi na pytanie o to, dlaczego badani nie skorzystali z ofert zatrudnienia otrzymanych w ostatnim roku z urzędu pracy, wynika, że wiek jest także przez samych bezrobotnych traktowany jako przesłanka nieskorzystania z oferty. Ten powód podawał co dziesiąty badany. Najczęstszymi jednak przyczynami nieprzyjęcia oferty były: zbyt niskie zarobki (29%), praca niezgodna z kwalifikacjami (20%), praca zbyt ciężka (20%), konieczność uciążliwych dojazdów (18%).

Jednym z celów omawianego badania było określenie gotowości osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat do podjęcia pracy. Ogólnie, więcej niż co trzeci badany gotowy był podjąć pracę nawet poniżej posiadanych kwalifikacji, jeśli tylko płaca byłaby odpowiednio wysoka. Pracę zgodną z kwalifikacjami, nawet niezbyt dobrze płatną, gotowy był podjąć co dziesiąty bezrobotny. Deklarację gotowości podjęcia każdej pracy zgłaszało 27% respondentów, przy czym częściej były to osoby słabiej wykształcone. Bezrobotni lepiej wykształceni gotowość do podjęcia pracy uzależniają za to częściej od tego, czy byłaby to praca odpowiadająca ich kwalifikacjom bądź też od oferowanych zarobków. Tylko 3% badanych wykazało zainteresowanie pracą wymagającą wyższych kwalifikacji i poprzedzoną szkoleniem lub bezpłatnym stażem (wykres 14).

Ośmiu na dziesięciu bezrobotnych deklaroowało gotowość podjęcia pracy niemal natychmiast (w obecnym lub w następnym tygodniu). Częściej są to mężczyźni niż kobiety, bezrobotni młodszy, lepiej wykształceni. Wśród powodów, dla których nie mogliby takiej pracy podjąć natychmiast, najczęściej wymieniana jest choroba oraz sytuacja rodzinna. Prawie wszyscy bezrobotni największe zainteresowanie wykazywaliby pracą najemną (91%).

39% zainteresowanych pracą najemną chciałoby pracować tylko w pełnym wymiarze godzin, choć 29% deklaroowało, że wolałoby co prawda w pełnym wymiarze, ale są skłonni przyjąć pracę także w niepełnym wymiarze. Co szósty deklarował, że gotów byłby przyjąć pracę jakąkolwiek. Co dziesiąta badana osoba była zainteresowana głównie lub wyłącznie zatrudnieniem w niepełnym czasie pracy. Bezrobotni gotowi dostosować się do zaproponowanych warunków pracy w zakresie czasu pracy stanowili łącznie 52% badanych. Pod tym względem nie było żadnej różnicy między kobietami i mężczyznami. Natomiast wśród kobiet było wyraźnie więcej osób zainteresowanych wyłącznie pracą na części etatu. Relatywnie najmniejszą „elastyczność” w zakresie oczekiwanego wymiaru czasu pracy wykazali bezrobotni z wyższym wykształceniem.

Wykres 14. Jak określił(a)by Pan(i) swoją obecną sytuację? Które z poniższych stwierdzeń najbliższe jest Pana(i) odczuciom



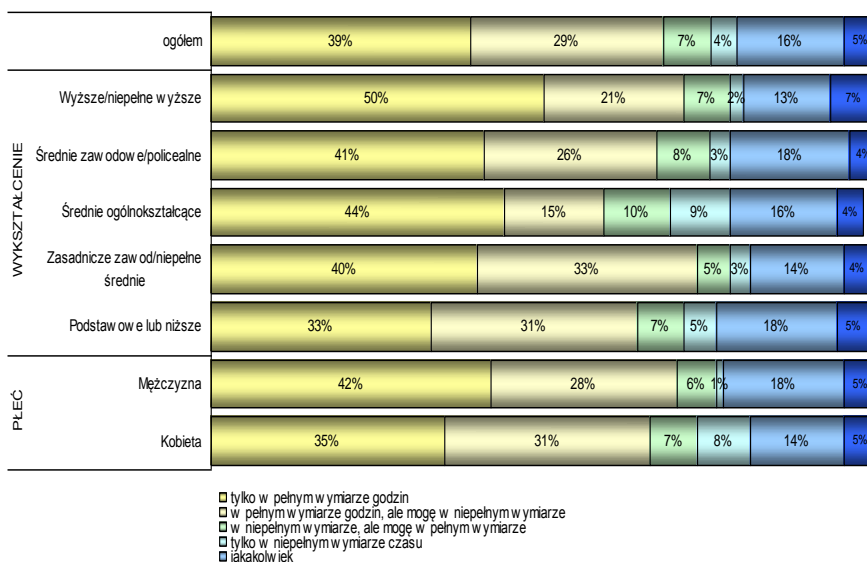
Źródło: Badania IPSOS

W wywiadzie zapytano także o kwotę najniższego oczekiwanego wynagrodzenia. Minimalnym, wyliczonym jako średnia z uzyskanych odpowiedzi, wynagrodzeniem (netto), przy którym bezrobotni byłiby gotowi podjąć pracę była kwota 1049,15 zł. Po dodaniu do niej składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy (PIT), można przyjąć, że kwota brutto owej oczekiwanej minimalnej płacy – to 1600 zł. W I kwartale 2007 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej (bez wypłat nagród rocznych) wynosiło 2580,38 zł, a zatem oczekiwane przez badanych minimalne wynagrodzenie stanowiło 62% przeciętnego. W porównaniu z minimalnym wynagrodzeniem 936 zł (od 1 stycznia 2007) oczekiwana kwota była o 664 zł wyższa i stanowiła 171% płacy minimalnej. Minimalne oczekiwania długotrwale bezrobotnych znacznie zatem przewyższały płacę minimalną, co bez wątpienia obniżało ich atrakcyjność w oczach potencjalnych pracodawców.

Niższe wymagania pod względem płacowym miały bezrobotne kobiety (970,5 zł) niż mężczyźni (1111,39 zł). Im wyższy poziom wynagrodzenia tym większe oczekiwania finansowe bezrobotnych (osoby z wyższym wykształceniem – 1196,84 zł, osoby z wykształceniem podstawowym – 899,3 zł). Najwyższego wynagrodzenia

oczekiwały osoby w wieku 56-59 lat (1071,28 zł), a najniższego (971,74 zł) osoby w wieku 60-65 lat.

Wykres 15. Jeśli chciał(a)by Pan(i) pracować jako pracownik najemny, to w jakim wymiarze godzin?



Źródło: Badania IPSOS

W gospodarce rynkowej, nie mniej ważną niż praca najemna, drogą do uzyskania własnych źródeł dochodów i uzyskania zatrudnienia jest podjęcie działalności gospodarczej. To rozwiązanie cieszyło się bardzo małym zainteresowaniem bezrobotnych. Tylko 8% badanych deklarowało, że bierze pod uwagę podjęcie własnej działalności gospodarczej, a dominującym powodem takich zamierzeń jest chęć uzyskania godziwych zarobków (64% wskazań), a także brak innych możliwości zatrudnienia (45% wskazań) i chęć przezwyciężenia bezrobocia (33% wskazań). Motywacje, które można by określić jako możliwość samorealizacji – chęć wykorzystania własnej wiedzy, doświadczenia zawodowego, realizacja dobrego pomysłu na biznes – miały wyraźnie mniejsze znaczenia. Działalność gospodarcza nie jest zatem, co nie dziwi biorąc pod uwagę kwalifikacje i drogę życiową badanych, żadną faktyczną alternatywą dla pracy najemnej. W przypadku zaś tych osób, które w ogóle biorą pod uwagę podjęcie działalności gospodarczej, jest to motywowane koniecznością, a nie przekonaniem, że jest to dobra droga na znalezienie swojego miejsca na rynku pracy. Obawy osób, które wcale nie rozważają możliwości rozpoczęcia działalności gospodarczej związane są z brakiem

umiejętności, doświadczenia („nie umiałbym poprowadzić”, „nie nadają się” – 48%) oraz z ryzykiem niepowodzenia, stratami (43%). Badani podchodzą zatem do możliwości prowadzenia działalności gospodarczej z dużą ostrożnością, ale i realizmem. Większość badanych (66%) za główny czynnik zniechęcający do założenia własnej firmy uważa brak pieniędzy na rozpoczęcie takiej działalności.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy, zwłaszcza pracownicy urzędów pracy, głównej przyczyny trudności upatrują w dyskryminacji starszych kandydatów do pracy przez pracodawców. Jednocześnie sami nisko oceniają predyspozycje i kwalifikacje bezrobotnych 50+ i dostrzegają, że nie są oni w stanie sprostać wymogom ofert pracy. W dodatku postrzegają ich jako osoby mało aktywne, w gruncie rzeczy niezainteresowane podjęciem pracy, bezradne i z niską samooceną. Czy zatem, mając taką opinię o bezrobotnych, mają podstawy do formułowania tezy o dyskryminacji, która jest przecież nieuzasadnionym gorszym traktowaniem danej grupy? Ta niekonsekwencja wyraża się także w braku spójności między niepochlebną oceną potencjału 50-latków a ofertą, jaką mają dla nich urzędy pracy. Czy bezrobotni w wieku 50+, których ustawodawca uznał za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w rzeczywistości otrzymują szczególną ofertę. W badaniu uwzględniono działania urzędów pracy, agencji zatrudnienia (sektor niepubliczny) i organizacji pozarządowych. Okazało się, że oferta ta jest z reguły rutynowa, ograniczona w gruncie rzeczy do tego, co proponuje się innym bezrobotnym. Co więcej, mimo, że urzędy pracy mają obowiązek przedstawienia bezrobotnym po 50. roku życia, w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji, oferty pracy lub innej formy zawodowej aktywizacji, zdecydowana większość badanych bezrobotnych deklarowała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie otrzymała żadnej tego typu propozycji.

Pamiętając o tym, że oferty pracodawców i możliwości bezrobotnych 50+ są strukturalnie niedopasowane, podkreślić należy, że choć oferta instytucji rynku pracy z jednej strony wydaje się bogata i różnorodna, to jednocześnie w niewielkim stopniu uwzględnia specyfikę tej grupy bezrobotnych i tym samym nie niweluje owego strukturalnego niedopasowania. Inaczej mówiąc, nie trafia w fundamentalne słabości bezrobotnych 50+. Warto zauważyć, że przedstawiciele instytucji rynku pracy poproszeni o zaproponowanie dodatkowych działań aktywizujących tę grupę bezrobotnych, bardzo często uznawali, że nie ma potrzeby wzbogacania oferty albo proponowali poprawianie jakości form już stosowanych (głównie szkoleń). Proponowano ponadto – choć rzadko – działania promocyjno-informacyjne, większą indywidualizację pracy z bezrobotnymi, zmiany legislacyjne lub zwiększenie osłony socjalnej dla bezrobotnych 50+.

W wypowiedziach pracodawców dostrzegalna była próba zachowania swoistej „poprawności politycznej”. Choć przyznawali, że w warunkach wyboru chętniej zatrudnią młodego, niż starszego pracownika, starali się przy tym przekonywać, że decydujące znaczenie mają dla nich zawsze kwalifikacje, a nie wiek. Niemniej, wy-

kazywali wyraźną skłonność do generalizacji oceny potencjału pracowników po 50. roku życia zgodnie z ogólnym stereotypem.

Wiek utrudnia rzeczywiście znalezienie pracy, ale należy traktować go jako złożoną barierę, na której występowanie mają wpływ zarówno czynniki obiektywne (np. słaby stan zdrowia osób „po pięćdziesiątce”, niedostosowanie kwalifikacji wielu spośród nich do potrzeb szybko zmieniającego się rynku pracy), jak i czynniki subiektywne, występujące i po stronie pracodawców (np. przekonanie, że pracownik starszy, to pracownik ze złymi nawykami, mniej wydajny), i po stronie bezrobotnych (np. niechęć do zmian, zmęczenie, przekonanie, że w tym wieku, po wielu latach pracy pewnych ofert pracy „nie wypada” przyjmować), i po stronie instytucji rynku pracy (np. brak dobrych pomysłów na szkolenia dla starszych bezrobotnych).

## 6. Podsumowanie

Trudności pokolenia 50+ w nieznacznym stopniu są związane z wiekiem, lecz z innymi jego cechami. Wiek tych osób nie powinien więc stanowić podstawy do wyodrębniania ich jako kategorii, wobec której podejmuje się specjalne programy rynku pracy. Odwraca bowiem uwagę od istoty problemu i utrwała fałszywe stereotypy o 50-latkach jako „starych” i mniej wartościowych pracownikach. W dodatku, dzieje się to w sytuacji, kiedy wydłużenie czasu aktywności zawodowej w cyklu życia obecnych pokoleń ludzi dojrzałych wydaje się być fundamentalnym zadaniem polityki społecznej w Polsce. A częścią tego zadania jest promowanie potencjału starszych pracowników i usuwanie szkodliwych stereotypów.

Ponieważ podstawowym czynnikiem różnicującym sytuację bezrobotnych na rynku pracy są ich kwalifikacje, motywacje i rozmieszczenie terytorialne wsparcie dla bezrobotnych 50+ powinno być częścią programów adresowanych do osób o niskich kwalifikacjach i motywacjach. Realizowanych natomiast z większym udziałem zindywidualizowanych, a nie- jak to dzieje się obecnie – rutynowych i nieadekwatnych przedsięwzięć.

Ogłaszanie projektów rynku pracy z etykietą „50+” nie wydaje się wystarczająco uzasadnione merytorycznie. W miejsce programów na rzecz 50-latków powinny być prowadzone programy na rzecz ograniczenie przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej. Dotychczasowa praktyka działań na rzecz tej grupy wieku uznanej przez ustawodawcę za będącą w szczególnej sytuacji na rynku pracy prowadzi do wniosku, że etykieta „50+” raczej przeszkadza w aktywizacji starszych zasobów pracy. Działa bowiem demobilizująco. 50-latkowie nie muszą się starać, bo przecież są niejako urzędowo uznani za „trudnozatrudnialnych”. Z kolei instytucje rynku pracy koncentrując się na wieku swoich klientów, nie uwzględniają o wiele istotniejszych parametrów, które w przeciwieństwie do wieku można kształtować.

## **Literatura**

*Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, ARF, Warszawa 2007.

*Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006.

*Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. NSP 2002*, GUS, Warszawa 2003.

*Przejście z pracy na emeryturę*, GUS, Warszawa 2007.

*Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa 2006.

### **Older workers and the unemployed. The truth about the 50-plus generation**

Both in Polish social policy and social diagnosis, the 50-plus generation is treated as being in an especially difficult situation. The authors of the article underline that this population is a very diverse one, thus we cannot apply the above judgment to all of its members. The 50-plus generation is made up of people who lived out most of their professional life during The People's Republic of Poland, but also those who primarily worked in market economy conditions. Half of the 50-plus population is professionally passive, yet the other part is active on the labour market. Those employed from the 50-plus generation are educated, experienced specialists or hold executive positions. 50-plus unemployed are in a much more difficult situation since their qualifications and expectations concerning work preferences do not correspond with possible job offers. The difficulties of the 50-plus generation are only partially linked with their age and therefore it should not be the main criterion defining the addressee of active labor market programs.

### **Informacja o autorach:**

Barbara Szatur-Jaworska – doktor habilitowany, profesor Uniwersytetu Warszawskiego, zatrudniona w Instytucie Polityki Społecznej UW. Zajmuje się problematyką ludzi starych w polskim społeczeństwie, służb społecznych, w tym szczególnie pomocy społecznej, kwestii społecznych oraz metodyką i teorią polityki społecznej. Autorka publikacji z zakresu gerontologii społecznej, diagnozowania społecznego, kwestii społecznych.

Barbara Rysz-Kowalczyk – doktor habilitowany nauk humanistycznych, zatrudniona w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego. Zainteresowania badawcze i publikacje na temat: kwestii społecznych i krytycznych sytuacji życiowych, rynku pracy i zatrudnienia, polityki społecznej w skali lokalnej, potrzeb i zagrożeń społecznych w cyklu życia człowieka.