

Anna Niewiadomska
Uniwersytet Zielonogórski
a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl

Przyczyny wykluczenia osób starszych z rynku pracy w Polsce

Artykuł nadesłany: 16 czerwca 2017 r.; artykuł zaakceptowany: 15 grudnia 2017 r.

JEL Classification: J14, J64, J70

Keywords: labor market, older people, discrimination, exclusion, occupational activity

Abstract

The reasons for exclusion of the elderly from the labor market in Poland

In the last decade there has been a positive trend in the increase in occupational activity of the people from the older groups of the working population, but at the same time there emerges the worrying phenomenon of long-term unemployment in this group.

The considerations contained in this study refer to older people, represented by those who belong to the older working age groups. Such a choice was dictated by their increasing share in the workforce and in the long-term unemployed group. The purpose of this article is to answer the question concerning the reasons and mechanism of exclusion of the elderly from the labor market. The point of departure of the discussion is an attempt to approximate the notion of exclusion from the labor market, then the analysis of long-term unemployment among unemployed people over 50 years of age.

The main part of the article covers the analysis of factors that can be considered as determining the occupational exclusion of older people. The analysis used the results of research conducted among the unemployed over 50 in Poland as well as data of the Central Statistical Office and the Local Data Bank.

1. Wstęp

W pierwszych dwóch dekadach XXI wieku sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce uległa zasadniczej zmianie. Przejście do gospodarki rynkowej zmieniło stosunek do dłuższej aktywności zawodowej osób starszych. Z jednej strony trudna sytuacja na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku stała się przesłanką do ustanowienia rozwiązań (między innymi przywile-

jów emerytalnych), które umożliwiały wcześniejsze kończenie aktywności zawodowej, co było w pewnym zakresie korzystne z uwagi na dużą skalę bezrobocia strukturalnego w tamtym okresie. Dość liberalne przepisy dotyczące wcześniejszych emerytur oraz rent inwalidzkich sprzyjały wczesnemu kończeniu pracy zawodowej. W konsekwencji Polska wchodząc do Unii Europejskiej, znalazła się w grupie krajów o relatywnie niskich współczynnikach aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym.

Z drugiej strony pojawiły się obawy odnośnie do rosnących obciążeń finansowych dla systemu emerytalnego. Świadomość nieuchronności zmian demograficznych i perspektywa rosnącej dynamiki związanych z nimi kosztów stała się przesłanką do stopniowego wygaszania ustanowionych wcześniej przywilejów. Nastąpiło zaostrzenie zarówno warunków nabycia prawa do świadczeń emerytalnych dla młodszych roczników, jak i do świadczeń rentowych. Kierując się potrzebą efektywniejszego wykorzystania potencjału zawodowego również dojrzałej części zasobów pracy, zwrócono uwagę na konieczność kształcenia ustawicznego (szkolenie i przekwalifikowanie się), które umożliwi strukturalne dopasowanie kapitału ludzkiego do potrzeb pracodawców.

Współczesny rynek pracy potrzebuje pracowników elastycznych, aktywnych, kompetentnych, zdolnych do szybkiego dostosowywania się do zmian, co stanowi szczególne wyzwanie dla dojrzałej części zasobów pracy. Mimo tego w ostatniej dekadzie odnotowano pozytywny trend w postaci wzrostu aktywności zawodowej osób ze starszych grup wieku produkcyjnego. Równocześnie narasta jednak niepokojące zjawisko bezrobocia długotrwałego w tej grupie.

Rozważania zawarte w niniejszym opracowaniu odnoszą się do osób starszych reprezentowanych przez tych, którzy znajdują się w starszych grupach wieku produkcyjnego. Wybór badanych był podyktowany ich rosnącym udziałem w zasobach pracy oraz w grupie długotrwanie bezrobotnych. Celem artykułu jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie o przyczyny wykluczenia osób starszych z rynku pracy. Punktem wyjścia rozważań jest krótki przegląd literatury dotyczącej aktywności zawodowej osób starszych oraz próba określenia istoty zjawiska wykluczenia z rynku pracy. Następnie dokonano analizy skali długotrwałego bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50. roku życia. W ostatniej części artykułu przybliżono czynniki, które można uznać za determinujące wykluczenie zawodowe osób starszych. W analizie wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia w Polsce, a także dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) oraz Banku Danych Lokalnych.

2. Metoda postępowania badawczego

Starzenie się ludności jest z jednej strony procesem dynamicznym, z drugiej zaś przewidywalnym, gdyż odbywa się w długim okresie i poprzedzają je liczne symptomy. Owa przewidywalność pozwala na przygotowanie się z wyprzedze-

niem do nowej struktury wieku ludności. Z uwagi na nieuchronność w pewnym zakresie kierunków zmian demograficznych konieczne wydaje się w perspektywie rynku pracy wskazanie skali wyzwań dla państwa, związanych między innymi z rosnącą dynamiką starzenia się zasobów pracy w Polsce. Szczególnie istotna jest przy tym identyfikacja czynników, które sprzyjają wykluczeniu starszych wiekiem pracowników z rynku pracy, ponieważ ich udział w zasobach pracy będzie tylko rósł.

Rozważania w niniejszym opracowaniu rozpoczęto od przeglądu literatury na temat sytuacji osób starszych na rynku pracy, następnie podjęto próbę określenia pojęcia wykluczenia z tego obszaru. Odwołano się przy tym do szerszej rozumianej kategorii wykluczenia społecznego. W dalszej kolejności analizie poddano skalę bezrobocia długotrwałego wśród osób powyżej 50. roku życia. Jak już wspomniano, wykorzystano w tym celu dane publikowane przez GUS oraz Bank Danych Lokalnych. Ostatnia część opracowania zawiera rozważania dotyczące czynników, uregulowań oraz cech osób starszych, które mogą zostać uznane za sprzyjające wykluczeniu jednostki z rynku pracy.

3. Teoretyczny aspekt badań — przegląd literatury

Przegląd literatury dotyczącej rynku pracy z ostatnich kilkunastu lat wskazuje na mnogość różnego rodzaju opracowań i raportów odnoszących się do kwestii aktywności zawodowej osób starszych. Zagadnienie to stało się przedmiotem rosnącego zainteresowania wielu placówek badawczych w Polsce. Część analiz realizowana była w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w oparciu o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, inne powstawały w ramach projektów własnych uczelni bądź też na zamówienie wojewódzkich urzędów pracy.

Z jednej strony przedmiotem analiz są możliwości i uwarunkowania procesu aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku w kontekście zjawisk ludnościowych i zatrudnieniowych w danym regionie. Jedną z ważniejszych konkluzji, jaką można znaleźć w tego typu opracowaniach, jest zwrócenie uwagi na to, że oferta aktywnych programów zatrudnieniowych dla osób starszych powinna zostać poszerzona o działania niestandardowe i mające w większym stopniu charakter innowacyjny. Należy przy tym zadbać o adresowanie programów do właściwych grup docelowych.

Źródłem cennych informacji na temat zmian aktywności zawodowej osób starszych jest raport *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków* pod redakcją Ireny E. Kotowskiej (2013). Ze względu na przyspieszenie procesu starzenia się ludności Polski, prognozowanego na najbliższe lata, w zaprezentowanych analizach zwraca się uwagę nie tylko na sytuację zawodową pięćdziesięciolatek, lecz także osób w wieku 60 lat i więcej. Z punktu widzenia interesującego nas tu tematu szczególnie istotne są opracowania, które prezentują wyniki badań na temat uwarunkowań aktywności zawodowej osób w starszym

wieku produkcyjnym, w tym w szczególności wskazujące główne jej bariery. W tej grupie publikacji znajdują się też takie, które poruszają kwestie wykluczenia społecznego osób starszych również w płaszczyźnie rynku pracy. Przegląd literatury przedmiotu pozwala w dodatku zauważyć rosnącą liczbę opracowań, które odnoszą się do kwestii ageizmu na rynku pracy. Tę problematykę przybliży Piotr Szukalski między innymi w następujących pozycjach: *Dyskryminacja ze względu na wiek (ageizm) — przyczyny, przejawy, konsekwencje* (2004), *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce* (2007), *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym* (2008). Są to ważne publikacje, głównie w kontekście stereotypowego postrzegania roli osób starszych na rynku pracy. Ciekawych w tym zakresie wniosków dostarczają także wyniki badań zaprezentowane w pozycji zatytułowanej *Dojrzały pracownik na rynku pracy. Rekomendacje i narzędzia diagnostyczne* pod redakcją Ewy Rzechowskiej (2011). Pokazują one, że pracodawcy, mimo iż większość z nich deklaruje, że wiek kandydata do pracy nie ma znaczenia, byłiby jednak skłonni zatrudnić osobę w wieku między 26 a 45 lat, potwierdzając tym samym istotną rozbieżność między deklaracjami a praktycznymi działaniami.

Odrębną grupę opracowań wiążących się z kwestią aktywności zawodowej osób starszych, które zaczynają przykuwać coraz większą uwagę, są publikacje odnoszące się do problemów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. Zarządzanie wiekiem w państwach wysoko rozwiniętych jest bowiem postrzegane jako metoda umożliwiająca efektywniejsze wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych, przynosząc równocześnie korzyści dla młodszych pracowników. Z punktu widzenia tematu badawczego szczególnie cenne jest opracowanie *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec starzenia się ludności* pod redakcją Zenona Wiśniewskiego (2010). Wpisuje się ono w grupę publikacji, które opierając się na danych empirycznych, pokazują konieczność i korzyści wynikające ze stopniowej zmiany podejścia do osób starszych na rynku pracy. W jednym z rozdziałów przybliżono zagadnienie dyskryminacji osób starszych oraz popytowe bariery zatrudniania osób starszych.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy wskazać, że polska literatura na temat sytuacji osób starszych na rynku pracy jest bogata, co nie znaczy, iż jest wyczerpująca. Można przypuszczać, że liczba publikacji będzie rosła z uwagi na rosnącą rolę aktywności zawodowej tej grupy społecznej.

4. Wykluczenie z rynku pracy — próba określenia jego istoty

Praca stanowi główne źródło utrzymania jednostek, które dzięki aktywności zawodowej zaspokajają swoje potrzeby. Dlatego też efektywność funkcjonowania rynku pracy przykuwa powszechną uwagę. Traktuje się ją jako mechanizm

łagodzenia ubóstwa i poprawy warunków życia. Dostępność i charakter wykonywanej pracy są zdeterminowane przez różnorodne czynniki. Z jednej strony są to zewnętrzne uwarunkowania makroekonomiczne (popyt globalny, struktura gospodarki), z drugiej zaś — czynniki związane z cechami jednostki (wiek, płeć, zawód, kwalifikacje, umiejętności). Analiza procesów zachodzących na rynkach pracy dowodzi również, że dostępność pracy oraz różnice w dochodach z pracy wynikają nie tylko z odmiennych atrybutów, możliwości i produktywności pracowników, lecz także ze sposobu postrzegania wartości pracy i stosunku do różnych kategorii pracowników (Papola 2012, s. 1).

Pojęcie wykluczenia społecznego występuje w literaturze przedmiotu obok terminów „marginalizacja”, „ekskluzja” oraz „dyskryminacja”. Samo „wykluczenie” utożsamiane jest z niemożnością bycia uczestnikiem ważnych społecznie aspektów życia społecznego, takich jak kwestie gospodarcze, polityczne czy kulturowe (Szacka 2003; Krawczyk-Blicharska, Nowak 2010, s. 217). Wykluczenie jest przy tym rozpatrywane w kategoriach stanu bądź procesu. W kategoriach stanu wykluczenie społeczne jest utożsamiane z relatywną deprywacją, dającą początek długotrwałemu procesowi nieuczestniczenia w różnych wymiarach życia społeczno-gospodarczego. Według Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski wykluczenie społeczne to

sytuacja uniemożliwiająca lub znacznie utrudniająca jednostce lub grupie zgodne z prawem pełnienie ról społecznych, korzystanie z dóbr publicznych i infrastruktury społecznej, gromadzenie zasobów i zdobywanie dochodów w godny sposób. (Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski 2003, s. 23)

Wśród cech opisujących wykluczenie społeczne (Szarfenberg 2010) znajdują się:

1. ograniczenie uczestnictwa zarówno w życiu społecznym, jak i jego kluczowych obszarach oraz aspektach;
2. ograniczony dostęp do zasobów, instytucji, systemów społecznych, który uniemożliwia integrację i uczestnictwo;
3. prawa socjalne realizowane są w coraz bardziej okrojonym zakresie;
4. ubóstwo i wielowymiarowa deprywacja;
5. kumulowanie się czynników ryzyka w konkretnych obszarach i zbiorowościach;
6. szybkie pogarszanie się sytuacji jednostki czy też zbiorowości w szerokim zakresie.

Wielu badaczy podkreśla, że wykluczenie społeczne jest efektem procesu „ukształtowanego przez miejsce jednostki w strukturze społecznej, przez przeszłe doświadczenia życiowe i oczekiwania” (Faliszek 2008, s. 71). W konsekwencji wskazuje się, że każdy jego etap ma własne przyczyny i charakterystykę, ma określone skutki i jest zarazem załączkiem izolacji jednostki. W opinii Pawła Kubickiego (2010) wykluczenie społeczne należy rozumieć jako trajektorię, w której początkiem jest zdarzenie powodujące pogorszenie się sytuacji życiowej jednostki

— bądź grupy — i jednocześnie uruchamiające szereg zdarzeń przyczyniających się do jej dalszej degradacji. Początkowo proces ten nie wpływa w istotny sposób na życie codzienne osoby wykluczonej (faza I), ale wraz z upływem czasu ulega intensyfikacji, oddziałując negatywnie na coraz więcej obszarów życia (faza II). Jednostka jest w pełni wykluczona, gdy nie jest w stanie samodzielnie poprawić swojego losu, a zmiana jej sytuacji życiowej jest całkowicie uzależniona od pomocy z zewnątrz (faza III).

Analiza zjawiska wykluczenia społecznego wskazuje, że jego źródeł należy doszukiwać się w przeważającej mierze w braku zatrudnienia. Jak trafnie podkreśla Ralph Dahrendorf (1993, s. 227), praca to „bilet do świata zasobów”, czyli do pełni praw obywatelskich.

Utrata możliwości zarobkowania zmniejsza dostęp do rynku konsumpcji i instytucji rynku pracy oraz innych sfer życia społecznego, takich jak system ochrony zdrowia, edukacji czy kultury (Golinowska 2007, s. 7). Wykluczenie z rynku pracy postrzegane jest często jako proces stopniowej utraty kontaktu ze środowiskiem osób pracujących, który w końcu doprowadza do pogodzenia się z sytuacją i do strachu przed podjęciem pracy. Pojawia się rezygnacja, przejawiająca się brakiem jakichkolwiek działań w kierunku poszukiwania pracy.

Wykluczenie z rynku pracy może być również interpretowane w kategoriach niemożności bądź niezdolności jednostki do pełnego uczestnictwa w nim. Można przyjąć, że przejawem wykluczenia z rynku pracy jest występowanie sytuacji, w której wejście lub powrót do sfery zatrudnienia jest znacząco utrudnione. Biorąc pod uwagę, iż rynek pracy stanowi jeden z ważniejszych obszarów życia społecznego, utrudniony dostęp do niego sprawia, że jednostka nie może spełnić swojej powinności wynikającej z obowiązujących norm życia społecznego. Ową powinnością jest uczestnictwo w procesie pracy.

Z drugiej strony ten rodzaj wykluczenia może być rozpatrywany w kategoriach zjawiska, którego skala jest uzależniona nie tylko od obiektywnej sytuacji na rynku pracy, uwarunkowanej zmienną koniunkturą, lecz także od czynników bezpośrednio związanych z jednostką. Wykluczenie z rynku pracy może być więc kategorią odnoszącą się do określonych grup społecznych, na przykład długotrwale bezrobotnych, osób starszych, niepełnosprawnych lub psychicznie chorych.

Dodatkowo w analizie wykluczenia z rynku pracy pojawia się problem ujmowania go jako wykluczenia w sytuacji konieczności bądź wykluczenia dobrowolnego. Innymi słowy, chodzi o to, czy wykluczenie jest efektem sytuacji przymusowej, czy też rezultatem świadomego poszukiwania alternatyw jako przejawu indywidualnie realizowanej wolności, na przykład samowykluczanie się osób wcześniej kończących aktywność zawodową ze względu na sprzyjające temu rozwiązania prawne.

W analizie zjawiska wykluczenia z rynku pracy osób starszych należy też wspomnieć o dyskryminacji ze względu na wiek, której istotą jest wyznawanie

irracjonalnych poglądów i przesądów dotyczących jednostek lub grup, opartych na wieku. Przyjmuje się stereotypowe założenia na temat fizycznych lub umysłowych cech ludzi z określonej grupy wiekowej i zwykle wyraża się je w sposób poniżający (Tabin 2005, s. 421). W ogólnym rozumieniu dyskryminacja oznacza rozróżnianie i nierówne traktowanie, wybiórczą ocenę. Ważne jest, że podstawą takiego nierównego, a jednocześnie nieuzasadnionego i niesprawiedliwego traktowania nie są indywidualne cechy osobowe czy też zachowania jednostek, ale ich przynależność do konkretnych kategorii lub grup społecznych. W odniesieniu do osób starszych dyskryminacja ze względu na wiek bywa często określana mianem ageizmu.

Współczesny człowiek funkcjonuje w gospodarce wolnorynkowej, w której jest jednocześnie towarem i jego sprzedawcą, a jego samoocena uzależniona jest od tego, na ile sprawnie potrafi się na owym rynku poruszać. Jeśli ma zatrudnienie, czuje się pełnowartościowym członkiem społeczeństwa, jeżeli go nie posiada, czuje się bezużyteczny i niepotrzebny. W tym kontekście można przyjąć, że wskaźnikiem pomocnym przy identyfikacji osób dotkniętych bądź zagrożonych szeroko pojętym wykluczeniem z rynku pracy jest bycie długotrwale bezrobotnym (Kurowska, Szatur-Jaworska 2010, s. 202).

5. Skala długotrwałego bezrobocia osób starszych

Czas pozostawania bez pracy jest jednym z istotnych czynników mających wpływ na skuteczne znalezienie zatrudnienia. Im dłuższy okres pozostawania w statusie bezrobotnego, tym trudniej odnieść sukces w pozyskaniu nowego miejsca pracy.

Kryterium wyodrębniania długotrwałego bezrobocia jest długość okresu bezskutecznego poszukiwania pracy, czego odzwierciedleniem jest pozostawanie w rejestrach bezrobotnych w urzędach pracy. Trzeba przy tym podkreślić, że kryterium to nie jest precyzyjne, gdyż odnosi się zarówno do okresu, jaki upłynął od chwili ostatniej rejestracji, jak i do łącznego trwania wielokrotnego bezrobocia w pewnym czasie (Bron, Wiśniewski, Wojdyło-Preisner 2014, s. 9). W konsekwencji w pierwszym przypadku za długotrwale bezrobotną uważa się osobę poszukującą bezskutecznie pracy nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 12 miesięcy (pozostającą w rejestrach bezrobotnych nieprzerwanie przez ponad 12 miesięcy od ostatniej rejestracji). W drugim — za długotrwale bezrobotną jest uznawana osoba pozostająca w rejestrach bezrobotnych łącznie przez ponad 12 miesięcy w ciągu określonej liczby lat. Interpretacje te są w różnym zakresie wykorzystywane. Z jednej strony w literaturze przedmiotu oraz w ujęciu potocznym powszechnie stosowana jest pierwsza, druga jednakże została przyjęta w ustawie z 2004 roku (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

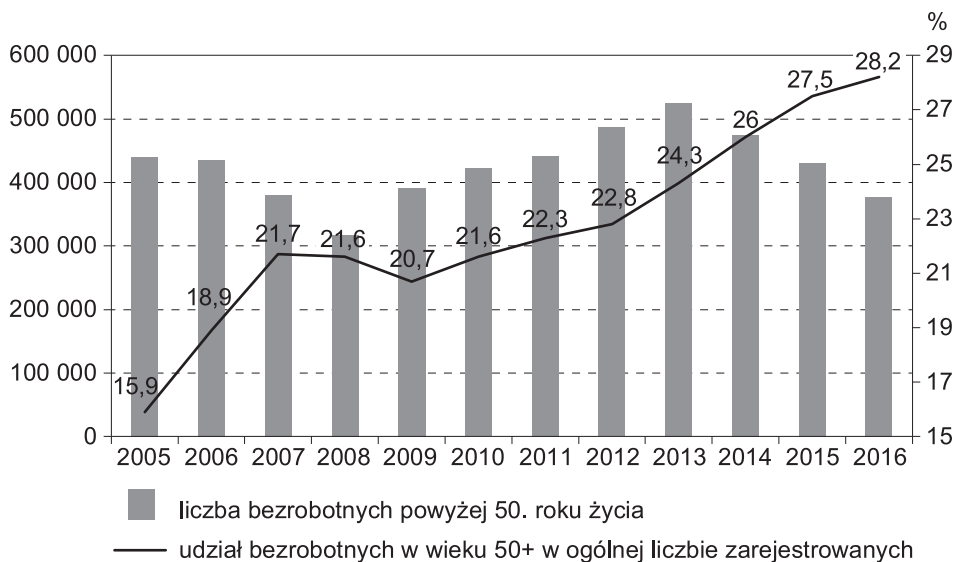
Do analizy rozmiarów oraz natężenia długotrwałego bezrobocia wykorzystuje się kilka wskaźników. Po pierwsze, liczbę długotrwale bezrobotnych; po drugie, ich udział w bezrobociu ogółem; oraz po trzecie, stopę bezrobocia. Istotnych

informacji dotyczących długości bezrobocia dostarcza również średni czas bezskutecznego poszukiwania pracy, jaki upłynął od ostatniej rejestracji.

Analiza procesów zachodzących na współczesnym rynku pracy wskazuje na prawidłowość, przejawiającą się w zmianie liczby bezrobotnych wraz z fazami cyklu koniunkturalnego w gospodarce rynkowej.

Utrzymujące się od wielu lat zainteresowanie aktywnością zawodową osób starszych jest naturalnym efektem rosnącej świadomości nasilenia zjawiska starzenia się polskiego społeczeństwa. Potwierdzają to wyniki badań GUS z Narodowego Spisu Powszechnego (NSP). Według wyników NSP 2011 liczba ludności w wieku niemobilnym (mężczyźni w wieku 45–64 lat i kobiety w wieku 45–59 lat) zwiększyła się w porównaniu ze spisem z 2002 roku o prawie 12% — do 9378,5 tys. osób, a w wieku poprodukcyjnym o ponad 13% — do 6512,1 tys. osób. W obu grupach nastąpił wzrost ich udziału w strukturze ludności: do 24,4% w grupie osób w wieku niemobilnym (wzrost o 2,5 p.p.) oraz do 16,9% w grupie osób w wieku poprodukcyjnym (wzrost o 1,9 p.p.) (MRPiPS 2017). Dostępne prognozy demograficzne potwierdzają nasilenie dynamiki starzenia się polskiego społeczeństwa.

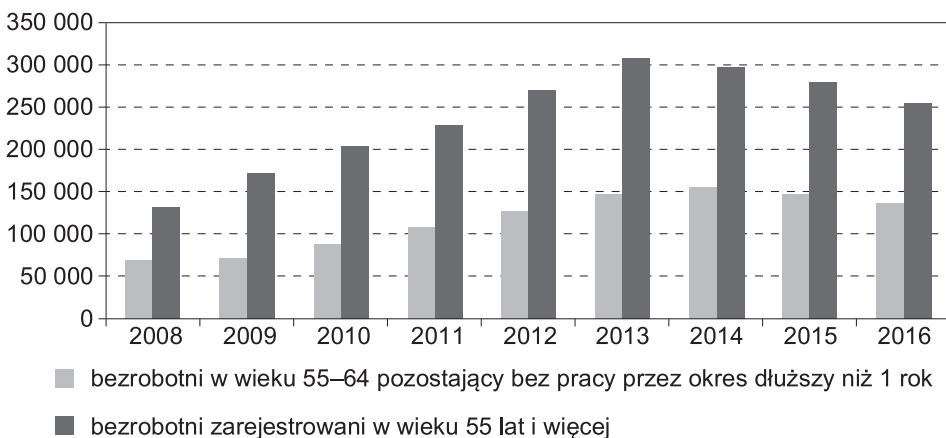
W tym kontekście oczywiste jest, że podniesienie poziomu aktywności zawodowej osób będących w starszych grupach wieku produkcyjnego jest i będzie jednym z kluczowych wyzwań dla polskiego rynku pracy. Analiza danych obrazujących rozmiary bezrobocia wśród osób starszych wskazuje na dwie tendencje. Z jednej strony od 2014 roku odnotowuje się spadek liczby bezrobotnych w wieku 55–59 lat, podobnie jak w pozostałych grupach wiekowych. Wyjątkiem jest grupa bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej, których liczba w porównaniu z 2015 rokiem wzrosła o 3,4 tys. osób w 2016 roku. W końcu 2016 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 376,9 tys. osób powyżej 50. roku życia, czyli o 52,8 tys. osób mniej niż rok wcześniej. Z drugiej jednak strony spadek liczby bezrobotnych w tej grupie był słabszy niż ogólny spadek bezrobocia (12,3% wobec 14,6%). W konsekwencji odnotowano wzrost udziału omawianej grupy w liczbie zarejestrowanych. Odsetek osób powyżej 50. roku życia zwiększył się z 15,9% w końcu 2005 roku do 28,2% na koniec 2016 roku (zob. rysunek 1).



Rysunek 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50. roku życia i ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych w Polsce w latach 2005–2016

Źródło: MRPiPS 2017.

Należy podkreślić, że liczba długotrwale bezrobotnych zmieniała się wraz ze zmianą liczby bezrobotnych ogółem, co jest związane z dynamiką wzrostu gospodarczego oraz zmianą sytuacji na rynku pracy. Niepokojącym zjawiskiem jest rosnący udział starszych bezrobotnych, którzy poszukują pracy dłużej niż rok (zob. rysunek 2).



Rysunek 2. Długotrwale bezrobotni w wieku 50 lat i więcej w Polsce w latach 2008–2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Co więcej, od kilku lat wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia dominują osoby poszukujące pracy dłużej niż 24 miesiące. Dla przykładu w 2016 roku było ich 131,1 tys. osób, czyli 34,8% bezrobotnych z tej grupy wiekowej, natomiast tych, którzy poszukiwali pracy od 12–24 miesięcy, było w tym samym czasie 62,7 tys. osób, tj. 16,6% bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Oznacza to, że osoby starsze, jeśli już trafią do rejestrów urzędów pracy, dłużej w nich pozostają. W końcu 2016 roku co trzeci bezrobotny powyżej 50. roku życia pozostawał w ewidencji bezrobotnych ponad 2 lata, podczas gdy wśród bezrobotnych ogółem dotyczyło to co czwartej osoby. Łącznie osoby pozostające bez pracy przez ponad 12 miesięcy stanowiły 51,4% bezrobotnych powyżej 50. roku życia wobec 40,7% wśród bezrobotnych ogółem (MRPiPS 2017, s. 9–10).

Potwierdzeniem trudnej sytuacji osób starszych na rynku pracy w porównaniu z innymi grupami wiekowymi jest czas poszukiwania zatrudnienia. Średni czas pozostawania bez pracy bezrobotnych powyżej 50. roku życia zwiększył się z 15,4 miesiąca w końcu 2015 roku do 15,6 miesiąca na koniec 2016 roku. Był o prawie 3 miesiące dłuższy niż średni czas pozostawania bez pracy bezrobotnych ogółem i dwa razy dłuższy od średniego czasu pozostawania bez pracy osób do 25. roku życia. W świetle zaprezentowanej analizy pojawia się kluczowe pytanie o przyczyny występowania długoterminowego bezrobocia wśród osób starszych, które może być traktowane jako jeden z przejawów wykluczenia tej grupy z rynku pracy.

6. Czynniki sprzyjające wykluczeniu osób starszych ze sfery zatrudnienia

Wskazanie wspomnianych w podtytule czynników nie jest proste, choćby z uwagi na złożoność procesów zachodzących na rynku pracy oraz ich uwarunkowań. Z makroekonomicznego punktu widzenia bezrobocie oznacza niepełne wykorzystanie zasobów pracy, co w konsekwencji prowadzi do obniżenia faktycznego PKB poniżej potencjalnego, to jest możliwego do osiągnięcia w warunkach pełnego zatrudnienia. W wypadku bezrobocia długotrwałego skala negatywnych makroekonomicznych skutków jest jeszcze większa z uwagi na dłuższy czas dezaktywizacji zawodowej i konieczność wydatkowania większych środków na jego ograniczenie oraz wsparcie socjalne bezrobotnych i ich rodzin.

Analiza procesów zachodzących na współczesnym rynku pracy wskazuje, że co prawda rozmiary długotrwałego bezrobocia zmieniają się wraz ze zmianami bezrobocia ogółem, jednakże procesy spadku liczby długotrwanie bezrobotnych występują z pewnym opóźnieniem. Dzieje się tak, gdyż w procesie wzrostu gospodarczego na początku wykorzystywane są rezerwy siły roboczej o wyższym potencjale kwalifikacyjnym i stosunkowo krótkim okresie bezrobocia. Dopiero po pewnym czasie odnotowuje się spadek liczby bezrobotnych pozostających bez

pracy przez okres od 12 do 24 miesięcy (Bron, Wiśniewski, Wojdyło-Preisner 2014, s. 10).

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby powyżej 50. roku życia stanowią jedną z grup uznanych za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy i z tego powodu uprawnione są do szczególnej pomocy. Przegląd wyników badań zrealizowanych w tej grupie wiekowej (Kukulak-Dolata 2012; Urbaniak, Wiktorowicz 2011; Szmidt 2012) wskazuje, że wśród czynników, które sprzyjają wykluczeniu z rynku pracy, znajdują się między innymi:

— niedostatek zasobów, jakimi dysponują osoby starsze — zwraca się w tym wypadku uwagę między innymi na niski poziom wykształcenia, niską skłonność do kształcenia i zmiany zawodu, zaawansowany wiek pracownika utrudniający przyswajanie wiedzy oraz zły stan zdrowia będący źródłem częstej absencji;

— podjęcie decyzji o opuszczeniu rynku pracy przez samych zainteresowanych, co może być uznane za formę samowykluczenia — w tym wypadku chodzi o skorzystanie z praw do wcześniejszych emerytur bądź w pewnym zakresie rent inwalidzkich. Trzeba przy tym dodać, że poczucie zagrożenia utratą pracy, spadek samooceny u osób starszych i motywacji do działań w sferze zawodowej pośrednio sprzyja wykorzystywaniu rozwiązań umożliwiających wcześniejsze kończenie aktywności zawodowej. Pracownicy z grupy 50+ nierzadko sami nie wierzą we własne możliwości oraz swój dalszy rozwój zawodowy, ulegając obiegowym opiniom na ich temat;

— rozwiązania prawne, wśród których znajdują się wspomniane wcześniejsze emerytury, lecz także czteroletni okres ochronny poprzedzający uzyskanie prawa emerytalnego — w założeniu to ostatnie rozwiązanie miało stanowić prawną ochronę przed zwolnieniem dojrzałych pracowników, w praktyce przyniosło skutek odwrotny w postaci niechęci pracodawców do zatrudniania osób w wieku okołoemerytalnym bądź zwalniania pracowników, którzy zbliżają się do wieku ochronnego. Pracodawcy obawiają się zatrudniać pracowników starszych, albowiem w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej czy kondycji finansowej swoich firm nie będą mogli ich zwolnić. Dlatego preferują zatrudnienie osób młodszych, tłumacząc to często przyczynami ekonomicznymi;

— dyskryminacja i stereotypowe postrzeganie osób starszych jako mniej atrakcyjnych pracowników, jeśli chodzi o elastyczność i możliwości adaptacyjne na rynku pracy — pomimo upływu ponad dwudziestu lat od początków gospodarki rynkowej w Polsce wciąż dominują stereotypy o nieprzystosowaniu pokolenia „obciążonego socjalizmem” do wymogów rynku pracy. Niejednokrotnie pracodawcy deklarują, że wiek pracownika nie jest dla nich istotny, jednakże zdecydowana większość polskich firm nadal woli zatrudniać osoby młode.

Siła oddziaływania wskazanych czynników na sytuację osób starszych na rynku pracy może być różna. Jednakże utrata pracy przez osoby z tej grupy częściej niż w przypadku innych staje się początkiem ich stopniowego wykluczenia z rynku pracy. Mimo iż coraz powszechniejsza jest świadomość, że grupa 50+ sta-

nowi duży potencjał, to efektywność realizowanej aktywnej polityki rynku pracy nie jest wysoka. Potwierdzają to dane obrazujące skalę bezrobocia długotrwałego.

Osoby starsze częściej niż młode doświadczają dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek. Zjawisko to występuje wówczas, gdy pracownik jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jego młodszy kolega. Zasada równego traktowania jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy, jednakże dość często zdarza się, że dojrzały wiek kandydata do pracy stanowi problem już na etapie rekrutacji. Co więcej, podczas rozmów kwalifikacyjnych czasami pojawiają się przykre komentarze na temat „nieodpowiedniego” wieku potencjalnego pracownika. Tymczasem populacja obecnych pięćdziesięciolatków oraz tych, którzy za kilka lat wejdą do tej grupy wiekowej, obejmuje osoby o innej charakterystyce niż na początku lat dziewięćdziesiątych. W dodatku osoby starsze doświadczają nierównego traktowania nie tylko na etapie rekrutacji, lecz także w dostępie do szkoleń, kursów czy awansów. Liczne badania i raporty eksperckie zwracają uwagę, że starsi pracownicy są przez pracodawców niechętnie kierowani na kursy podnoszące ich kwalifikacje (Szukalski 2014). Nawet jeśli pracodawca godzi się na skierowanie pracowników na kursy, to często są one krótsze i tańsze. Dzieje się tak, dlatego że niektórzy pracodawcy uważają podnoszenie kompetencji starszych pracowników za nieracjonalne i niepotrzebne — ze względu na fakt ich rychłego przejścia na emeryturę. Ponadto sami zainteresowani często nie chcą się dokształcać i nie wyrażają chęci uczestniczenia w szkoleniach. Uważają bowiem, że ich wiedza jest wystarczająca. W konsekwencji ich szanse na rynku pracy są mniejsze niż osób młodszych.

7. Wnioski

Kwestia identyfikacji czynników sprzyjających wykluczeniu osób starszych z rynku pracy nabiera szczególnego znaczenia, jeśli spojrzeć na sferę zatrudnienia przez pryzmat demografii i już odnotowywanego niedoboru zasobów siły roboczej w Polsce. Jak wynika z danych statystycznych, osoby bezrobotne będące w starszych grupach wieku produkcyjnego doświadczają większych problemów z powrotem do aktywności zawodowej aniżeli pozostałe grupy wiekowe. Potwierdzeniem jest rosnący udział osób starszych wśród długotrwanie bezrobotnych. Coraz liczniejsze badania dotyczące sytuacji zawodowej osób starszych wskazują, że wykluczenie tej grupy ze sfery zatrudnienia jest zjawiskiem złożonym i wielowymiarowym. W konsekwencji trudno o uogólnienia. Niemniej jednak dostępne wyniki badań dowodzą, że omawiane zjawisko jest z jednej strony powiązane z cechami, jakie charakteryzują osoby starsze (na przykład niskie wykształcenie, nieznamość języków obcych, brak umiejętności obsługi komputera), z drugiej strony — z ich dyskryminacją, u podstaw której często znajdują się stereotypy na temat osób starszych.

Pośrednio wykluczeniu z rynku pracy sprzyjają rozwiązania prawne, które zachęcają osoby starsze do wcześniejszego kończenia aktywności zawodowej (na przykład przywileje emerytalne), ale też te, które w opinii pracodawców usztywniają rynek pracy (między innymi czteroletni okres ochronny). Doświadczenia krajów, które odnotowują wysoki poziom zaangażowania zawodowego osób starszych, wskazują, że poprawa ich zatrudnialności jest możliwa przy koordynacji różnego rodzaju działań i rozwiązań. Nie można bowiem dążyć do aktywizacji zawodowej starzejących się grup, a zarazem uruchamiać instrumenty wspierające dezaktywizację. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że zbiorowość 50+ tworzy bardzo różnorodną grupę ze względu na zawód, stan zdrowia czy posiadane umiejętności. Dlatego też trudno oczekiwać, że opracowywane programy będą w pełni uwzględniać tę różnorodność, niemniej jednak niezmiernie ważne jest, aby kształtować pozytywny wizerunek osoby starszej jako pracownika, który może przyczynić się do wzrostu konkurencyjności firmy.

Bibliografia

- Bron A., Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M. (red.) (2014), *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania*, Warszawa.
- Dahrendorf R. (1993), *Nowoczesny konflikt społeczny. Esej o polityce wolności*, Warszawa.
- Faliszek K. (2008), *Partycypacja i wykluczenie w społeczności lokalnej*, [w:] *Praca socjalna wobec nowych obszarów wykluczenia społecznego: modele teoretyczne, potrzeby praktyki*, red. K. Wódz, S. Pawlas-Czyż, Toruń, s. 69–79.
- Kotowska I.E. (red.) (2013), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013*, Warszawa.
- Krawczyk-Blicharska M., Nowak P. (2010), *Poradnictwo społeczno-zawodowe formą przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, [w:] *Pomoc — wsparcie społeczne — poradnictwo. Od teorii do praktyki*, red. M. Piorunek, Toruń, s. 208–234.
- Kubicki P., *Uboństwo i wykluczenie społeczne osób starszych*, ekspertyza przygotowana w ramach projektu „EAPN Polska — razem na rzecz Europy Socjalnej”, <http://www.eapn.org.pl/wp-content/uploads/2013/07/Ubostwo-i-wykluczenie-oso%C5%82b-starszych.pdf> (dostęp: 26.05.2017).
- Kukulak-Dolata I. (2012), *Pracownicy 45+ w opinii pracodawców*, Łódź, <https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2013/01/pracodawcy-45+IKD.pdf> (dostęp: 29.05.2017).
- Kurowska A., Szatur-Jaworska B. (2010), *Badania wykluczenia społecznego w Polsce. Metody, perspektywy badawcze*, [w:] *Uboństwo i wykluczenie społeczne — perspektywa poznawcza*, red. R. Szarfenberg, C. Żołądowski, M. Theiss, Warszawa, s. 199–207.
- Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski (2003), <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/mps/NSIS.pdf> (dostęp: 30.05.2017).
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) (2017), *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2016 r.*, Warszawa.
- Papola T.S (2012), *Social exclusion and discrimination in the labour market*, „Working Paper” 4, s. 1–19.
- Rzechowska E. (red.) (2011), *Dojrzały pracownik na rynku pracy. Rekomendacje i narzędzia diagnostyczne*, Lublin.
- Szacka B. (2003), *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa.

- Szarfenberg R. (2010), *Marginalizacja i wykluczenie społeczne — panorama językowo-teoretyczna*, [w:] *Ubóstwo i wykluczenie społeczne — perspektywa poznawcza*, red. R. Szarfenberg, C. Żołędowski, M. Theiss, Warszawa, s. 121–138.
- Szmidt C. (2012), *Raport końcowy. Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, Warszawa.
- Szukalski P. (2004), *Dyskryminacja ze względu na wiek (ageism) — przyczyny, przejawy, konsekwencje*, „Polityka Społeczna”, nr 2, s. 11–15.
- Szukalski P. (2007), *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, ekspertyza dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich RP, Warszawa.
- Szukalski P. (red.) (2008), *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym*, raport z badań, Warszawa.
- Szukalski P. (2014), *Zagrożenia dla aktywności osób starszych na rynku pracy w Polsce*, [w:] *Aktywne starzenie się — przeciwdziałanie barierom*, red. P. Szukalski, B. Szatur-Jaworska, Łódź, s. 11–28.
- Tabin M. (red.) (2005), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Warszawa.
- Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) (2011), *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w latach 2004–2009*, Łódź.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
- Wiśniewski Z. (red.) (2009), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Toruń.