



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny

**Raport z badań
przeprowadzonych w ramach projektu**



Zarządzanie wiekiem i przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej
osób po 45. roku życia odpowiedzią na problem starzenia się
zasobów ludzkich województwa lubelskiego

Zarządzanie wiekiem i przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej osób po 45. roku życia odpowiedzią na problem starzenia się zasobów ludzkich województwa lubelskiego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny

**Raport z badań
przeprowadzonych w ramach projektu**



Praca zbiorowa

Projekt **Zarządzanie wiekiem i przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej osób po 45. roku życia odpowiedzią na problem starzenia się zasobów ludzkich województwa lubelskiego** zrealizowano w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

Projekt realizowany przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 625 76 23

Konsultacja naukowa projektu

dr hab. Urszula Sztandar-Sztanderska, prof. UW

Redakcja naukowa

dr hab. Mirosława Grabowska
Janusz Durlik

Redakcja

Joanna Pastuszka
Małgorzata Stańczak

Projekt graficzny, skład

Elżbieta Kuźniar
Grzegorz Łaganowski

Projekt okładki

Krzysztof Janowski

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-931811-2-4



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Agata Stasik, Katarzyna Wądołowska

Wprowadzenie 7

Agata Stasik

Rozdział 1. Społeczne i psychologiczne aspekty bezrobocia wśród osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim.....	14
1.1. Wstęp.....	14
1.2. Kim są bezrobotni? Wykształcenie, miejsce zamieszkania i wiek.....	18
1.3. Sytuacja materialna i zdrowotna bezrobotnych na tle innych grup.....	20
1.4. Działania na rynku pracy.....	24
1.4.1. Szanse zatrudnienia w poszczególnych grupach: samoocena oraz czas poszukiwania pracy.....	24
1.4.2. Poszukiwanie pracy.....	28
1.4.3. Oczekiwania bezrobotnych wobec pracy.....	36
1.4.4. Bierni zawodowo na rynku pracy.....	38
1.5. Zadowolenie z różnych aspektów życia i kondycja psychiczna.....	41
1.6. Wartości.....	47
1.7. Podsumowanie.....	50

Katarzyna Wądołowska

Rozdział 2. Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim.....	53
2.1. Kto jest osobą bezrobotną?.....	53
2.2. Bezrobocie subiektywne, ekonomiczne i rejestrowane w liczbach.....	55
2.3. Niektóre cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych.....	59
2.4. Umiejętności i kompetencje bezrobotnych.....	64
2.5. Starania i sposoby poszukiwania pracy.....	70
2.6. Oczekiwania wobec przyszłej pracy.....	74
2.7. Problemy ze znalezieniem pracy.....	80
2.8. Charakterystyka zarejestrowanych bezrobotnych.....	83
2.9. Podsumowanie.....	86

Beata Roguska

Rozdział 3. Dyskryminacja osób po 45. roku życia na rynku pracy – opinie i doświadczenia kobiet.....	88
3.1. Wstęp.....	88
3.2. Charakterystyka społeczno-zawodowa kobiet powyżej 45. roku życia.....	89
3.3. Stosunek do pracy zawodowej.....	94
3.3.1. Praca zawodowa w hierarchii wartości.....	94

3.3.2. Opinie o pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia.....	94
3.3.3. Przejście na emeryturę: wyzwolenie czy marginalizacja?.....	100
3.4. Stereotyp młodego i starszego pracownika.....	101
3.5. Postrzeganie dyskryminacji ze względu na wiek i płeć.....	103
3.6. Ocena występowania różnych przejawów dyskryminacji ze względu na wiek.....	104
3.6.1. Ocena szans na znalezienia zatrudnienia w zależności od wieku.....	104
3.6.2. Ocena szans na awans w pracy w zależności od wieku.....	105
3.6.3. Ocena zagrożenia utratą pracy w zależności od wieku.....	106
3.6.4. Ocena wysokości wynagrodzenia w zależności od wieku.....	106
3.7. Styczność z przejawami dyskryminacji ze względu na wiek.....	107
3.8. Problemy ze znalezieniem pracy ze względu na wiek.....	110
3.8.1. Praktyki dyskryminacyjne na tle innych barier utrudniających znalezienie zatrudnienia.....	110
3.8.2. Problemy ze znalezieniem pracy na tle mobilności zawodowej.....	114
3.9. Utrata pracy ze względu na wiek – doświadczenia i poczucie zagrożenia.....	115
3.10. Rozwój kariery zawodowej: awans i dostęp do szkoleń starszych pracowników.....	119
3.10.1. Awans zawodowy: plany i możliwości.....	119
3.10.2. Doszkalanie – zainteresowanie i dostępność dla starszych pracowników.....	123
3.11. Podsumowanie.....	130

Krzysztof Pankowski

Rozdział 4. Dyskryminacja osób po 45. roku życia na rynku pracy – opinie i doświadczenia mężczyzn.....	131
4.1. Mężczyźni powyżej 45. roku życia – charakterystyka społeczno-zawodowa.....	131
4.1.1. Cechy położenia społecznego.....	131
4.1.2. Charakterystyka aktywności zawodowej.....	134
4.2. Stosunek do pracy zawodowej.....	140
4.2.1. Praca wśród wartości życiowych.....	140
4.2.2. Wielki odpoczynek – wyobrażenia o życiu na emeryturze.....	141
4.3. Młodzi i starzy pracownicy na rynku i w miejscu pracy.....	143
4.3.1. Wizerunek starszego i młodszego pracownika.....	144
4.4. Postrzeganie dyskryminacji ze względu na wiek.....	147
4.4.1. Ocena dyskryminacji ze względu na wiek.....	147
4.4.2. Formy dyskryminacji.....	150
4.5. Doświadczanie dyskryminacji.....	152
4.6. Poczucie dyskryminacji wśród mężczyzn poszukujących pracy.....	158
4.7. Sposoby rozstania z pracodawcą i obawy przed utratą pracy.....	162
4.8. Możliwości awansu i podnoszenia kwalifikacji po 45. roku życia.....	164
4.9. Podsumowanie.....	170

Magdalena Gwiazda

Rozdział 5. Dyskryminacja zawodowa osób powyżej 45. roku życia w miastach województwa lubelskiego	172
5.1. Wstęp	172
5.2. Praca zawodowa na tle innych wartości. Pożądane cechy pracy	173
5.3. Aktywność na rynku pracy	176
5.4. Profil społeczno-demograficzny segmentów wyodrębnionych ze względu na aktualny status na rynku pracy	177
5.4.1. Profil społeczno-demograficzny obecnie pracujących	178
5.4.2. Profil społeczno-demograficzny niepracujących gotowych do podjęcia pracy	179
5.4.3. Profil społeczno-demograficzny niepracujących i niezamierzających podejmować pracy	179
5.5. Przejawy dyskryminacji osób 45+ na miejskim rynku pracy województwa lubelskiego	180
5.5.1. Dyskryminacja rekrutacyjna	180
5.5.2. Dyskryminacja na etapie trwania stosunku pracy	185
5.5.3. Dyskryminacja na etapie rozwiązywania stosunku pracy	190
5.6. Emerytura – aktywność czy dezaktywizacja zawodowa?	196
5.6.1. Aktywność zawodowa po osiągnięciu wieku emerytalnego	196
5.6.2. Wiek emerytalny jako granica aktywności zawodowej	199
5.7. Dyskryminacja zawodowa – doświadczenia własne i percepcja zjawiska	202
5.8. „Filozofia pracy” osób w wieku 45+	208
5.9. Ageizm jako źródło autodyskryminacji wiekowej	209
5.10. Podsumowanie	214

Rafał Boguszewski

Rozdział 6. Dyskryminacja zawodowa osób powyżej 45. roku życia – percepcja i doświadczenia mieszkańców wsi	215
6.1. Wstęp	215
6.2. Co jest w życiu ważne? Praca zawodowa na tle innych wartości	216
6.3. Pożądane cechy pracy	217
6.4. Osoby 45+ na rynku pracy – ogólna charakterystyka	219
6.4.1. Zadowolenie z przebiegu pracy zawodowej	219
6.4.2. Kompetencje i kwalifikacje zawodowe	219
6.4.3. Gotowość do poświęceń w celu zdobycia zatrudnienia lub zmiany pracy na lepszą	224
6.5. Aktualny status osób 45+ na rynku pracy	225
6.5.1. Charakterystyka osób aktualnie pracujących	226
6.5.2. Charakterystyka osób aktualnie niepracujących szukających zatrudnienia	229
6.5.3. Charakterystyka osób aktualnie niepracujących nieszukających zatrudnienia	233
6.6. Stereotyp starszego i młodszego pracownika	235
6.7. Osoby w wieku 45+ o pracy, pracownikach i pracodawcach w kontekście dyskryminacji	237

6.8. Percepcja zjawiska dyskryminacji	241
6.8.1. Występowanie zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć i wiek.....	241
6.8.2. Ocena szans grupy 45+ na rynku pracy.....	242
6.9. Doświadczenia związane z dyskryminacją	244
6.9.1. Dyskryminacja w procesie rekrutacyjnym	249
6.9.2. Poczucie zagrożenia utratą pracy w kontekście dyskryminacyjnym.....	250
6.9.3. Awans zawodowy w kontekście dyskryminacyjnym.....	252
6.9.4. Przyczyny utraty pracy lub chęci zmiany zatrudnienia w kontekście dyskryminacyjnym.....	255
6.9.5. Plany emerytalne w kontekście dyskryminacyjnym	259
6.10. Wpływ doświadczenia dyskryminacji na sytuację osób w wieku 45+	263
6.11. Podsumowanie.....	265

Rafał Boguszewski, Magdalena Gwiazda, Krzysztof Pankowski, Beata Roguska

Rozdział 7. Dyskryminacja zawodowa osób w wieku 45+ – opinie i doświadczenia pracodawców województwa lubelskiego	267
7.1. Wstęp.....	267
7.2. Charakterystyka badanych firm	267
7.3. Postrzeganie zjawiska dyskryminacji	270
7.4. Szanse i zagrożenia na rynku pracy ze względu na wiek.....	272
7.5. Słabe i mocne strony pracowników 45+ w opinii pracodawców.....	274
7.6. Ocena starszych pracowników.....	277
7.7. Polityka firmy wobec starszych pracowników	279
7.8. Dyskryminacja wiekowa na etapie rekrutacji	280
7.9. Dyskryminacja wiekowa na etapie rozwiązywania stosunku pracy	283
7.10. Dyskryminacja wiekowa w związku z rekrutacją na szkolenia	286
7.11. Zatrudnianie osób pobierających świadczenia emerytalne	288
7.12. Podsumowanie.....	289

Wprowadzenie

Zmiany demograficzne, których efektem jest trwałe przekształcenie struktury wieku ludności i starzenie się społeczeństwa, stanowią jeden z najważniejszych problemów rynku pracy w Europie i w Polsce. Ich skutki są silnie odczuwalne również w województwie lubelskim, w związku z czym znajdują się wśród poważnych wyzwań stojących przed prowadzoną na Lubelszczyźnie polityką społeczną.

Starzenie się społeczeństwa oznacza, że wzrasta liczba osób starszych, mierzona zarówno udziałem w stosunku do innych grup wiekowych, jak i w liczbach bezwzględnych. Według prognoz Eurostatu proces ten zachodzi w Polsce na tyle intensywnie, że o ile w 2000 roku mediana (wartość środkowa) wieku wynosiła 35,3 lat, o tyle w 2050 roku ponad połowa ludności Polski będzie miała 50 lat lub więcej. Tym samym na każde 100 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadało około 60 osób w wieku poprodukcyjnym¹. Omawiane zjawisko daje o sobie znać w województwie lubelskim jeszcze silniej niż w wielu innych regionach Polski. W 2009 roku wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do osób w wieku produkcyjnym) wynosił 27,5, przy średniej wartości 25,6 dla całego kraju². Zgodnie z prognozami demograficznymi starzenie się społeczeństwa będzie zachodziło w Polsce szybciej niż w większości krajów Unii Europejskiej. Tymczasem Polska jest wyjątkowo słabo przygotowana do radzenia sobie ze skutkami tego procesu. Dowodem może być porównanie współczynnika zatrudnienia osób powyżej 45. roku życia w Polsce, w krajach starej Unii Europejskiej oraz w nowych krajach członkowskich.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 45. roku życia w Polsce, krajach UE-15 i nowych państwach członkowskich (NMS) w roku 2008

Wiek (lata)	Polska			UE-15			NMS-9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
45–54	72	67	77	79	71	87	77	74	81
55–66	32	21	44	47	39	56	43	34	54

Źródło: M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010, s. 16, na podstawie danych Eurostat.

¹ M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010, s. 20.

² Źródło: GUS, Bank Danych Regionalnych.

Mimo że podobne zmiany demograficzne dotyczą zdecydowanej większości krajów rozwiniętych, opis globalnych trendów musi znaleźć swoje uzupełnienie w charakterystyce zmian na poziomie lokalnym. Tylko taka wiedza może dostarczyć wartościowych wskazówek pozwalających dobrać odpowiednie narzędzia do wspierania zmian w konkretnym regionie – województwie lubelskim. Dlatego przeprowadzony został projekt badawczy **„Zarządzanie wiekiem i przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej osób po 45. roku życia odpowiedzią na problem starzenia się zasobów ludzkich województwa lubelskiego”**, realizowany przez CBOS i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Stawia on sobie trzy podstawowe cele.

Po pierwsze, jest to szczegółowe zdiagnozowanie poziomu dyskryminacji i dokonanie kompleksowych prognoz sytuacji osób po 45. roku życia na lubelskim rynku pracy. Po drugie, projekt ma na celu zarekomendowanie instytucjom rynku pracy pakietu możliwych do wdrożenia działań i skutecznych narzędzi zmierzających do przeciwdziałania dyskryminacji osób w wieku niemobilnym. Po trzecie, celem projektu jest także zwiększenie wśród firm i instytucji rynku pracy wiedzy na temat problemu dyskryminacji osób po 45. roku życia oraz świadomości potencjalnych korzyści z przeciwdziałania dyskryminacji osób w tej grupie wiekowej. Wszystkie trzy działania mają prowadzić do osiągnięcia celu głównego projektu, którym jest dostarczenie instytucjom lubelskiego rynku pracy kompleksowych analiz, a także prognoz i rekomendacji (prezentowanych w osobnych publikacjach), umożliwiających przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej osób po 45. roku życia przez zwiększenie efektywności zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach rynku pracy.

W krajach, gdzie problem starzenia się społeczeństwa jest od dłuższego czasu uważany za jedno z kluczowych wyzwań przyszłości, osoby starsze coraz częściej postrzegane są jako najważniejszy zasób, który powinien zostać zmobilizowany w celu zapewnienia stabilnego rozwoju gospodarek. Szansę na poprawę sytuacji widzi się jedynie we wspólnym działaniu państwa, pracodawców i samych zatrudnionych³. Prezentowane badania, szczegółowo diagnozując sytuację osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy w województwie lubelskim, ułatwią projektowanie takich wielostronnych działań.

Skuteczne zapobieganie negatywnym skutkom starzenia się społeczeństwa obejmuje wiele obszarów polityki społecznej. Począwszy od opieki zdrowotnej i profilaktyki skierowanej do starszych pacjentów i umożliwiającej im dłuższe funkcjonowanie jako aktywnym zawodowo członkom społeczeństwa, przez politykę edukacyjną upowszechniającą uczenie się przez całe życie i zapobiegającą

³ O potrzebie koalicji na rzecz dłuższego pracowania zob. m.in.: M. Boni, *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007; *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, raport ekspercki Manpower, Warszawa 2008; F. von Nordheim, *UE policies in support of Member State efforts to retain, reinforce and re-integration older workers in employment*, w: H. Buck, B. Dworschak (red.), *Ageing and work in Europe. Strategies and company level and public policies in selected European countries*, Stuttgart 2003.

powstawaniu luki między wykształceniem i przygotowaniem młodszych i starszych pracowników, promowanie elastycznych form pracy, aż po zmiany w systemie emerytalnym, które – zgodnie z zapowiedziami – prowadzić mają do stopniowego przesuwania minimalnego wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę. Prezentowane badania odnoszą się do tych kwestii między innymi przez omówienie stanu zdrowia, wykształcenia i chęci podnoszenia kwalifikacji oraz planów i postaw wobec zakończenia aktywności zawodowej i przejścia na emeryturę, rozpowszechnionych wśród starszych mieszkańców Lubelszczyzny.

Poza dostosowywaniem działania instytucji dostarczających usługi publiczne, zmiany wymaga podejście osób zatrudniających. Kluczowe jest przyswojenie przez pracodawców nowych sposobów zarządzania zasobami ludzkimi, dzięki którym zróżnicowanie pracowników pod względem wieku będzie mogło działać na rzecz rozwoju przedsiębiorstwa. Zarządzanie wiekiem powinno mieć też pozytywne skutki dla pracobiorców. Dzięki dostosowaniu organizacji pracy oraz dbaniu o właściwy rozwój zawodowy i o profilaktykę zdrowotną osiągnięcie przez pracownika starszego wieku nie odbije się negatywnie na jego wydajności, a w razie konieczności zwolnienia ułatwi mu konkurowanie na rynku pracy z młodszymi. Oznacza to między innymi odejście od projektowania stanowisk i warunków pracy dostosowanych wyłącznie do wzorów zachowań i możliwości młodych pracowników⁴.

Można wyróżnić dwa rodzaje stanowisk, których utrzymanie i zdobycie przez starszego pracownika jest szczególnie trudne bez wsparcia ze strony państwa i pracodawcy: z jednej strony – w zawodach wymagających wiedzy dotyczącej nowoczesnych technologii (również w zakresie zarządzania, sprzedaży czy komunikowania się), z drugiej strony – pracy wymagającej niskich kwalifikacji, w których liczy się przede wszystkim sprawność fizyczna, a koszt przeszkolenia nowego pracownika jest niewielki. Pracowników starających się o przyjęcie na każde z tych stanowisk w większym stopniu dotyka jedna z dwóch najważniejszych barier: brak wymaganych kompetencji (wiedzy czy umiejętności, ale także postaw) lub problemy zdrowotne⁵. W zależności od tego, co stanowi główną przeszkodę w korzystaniu z wydajnej pracy osób starszych, różne praktyki związane z zarządzaniem wiekiem mogą znaleźć zastosowanie w przedsiębiorstwach o różnych profilach działalności – należy traktować je raczej jako wskazówki niż uniwersalne rozwiązania.

Do najważniejszych zasad związanych z zarządzaniem wiekiem po stronie przedsiębiorców należą⁶:

- popieranie tworzenia zespołów zróżnicowanych wiekowo i zakaz definiowania pożądanego wieku kandydata do pracy;

⁴ R. Karazman, I. Kloimuller, P. Arato, *Productive ageing – Balancing generations and managing human sustainability at work*, w: H. Buck, B. Dworschak (red.), *Ageing and work in Europe...*, s. 92.

⁵ G. Schmid, *Labour participation of older workers in Austria*, w: H. Buck, B. Dworschak (red.), *Ageing and work in Europe...*, s. 74.

⁶ Tamże, s. 74–75.

- tworzenie stanowisk pracy odpowiednich dla starszych pracowników, szczególnie pod względem obciążenia dla zdrowia i sił fizycznych, które pozwolą im zostać w pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- ciągle podnoszenie kwalifikacji pracowników, które zapobiegnie dezaktualizacji wiedzy i umiejętności w starszym wieku oraz przygotuje do ciągłego uczenia się;
- unikanie kształcenia w wąskich specjalnościach i zapewnienie pracownikom możliwości rozwoju szerokiego wachlarza umiejętności i zdobywania wiedzy z różnych dziedzin w czasie kariery zawodowej, również w ramach jednej firmy;
- wspieranie przepływu wiedzy między pracownikami z różnych pokoleń: przekazywanie umiejętności typowych dla młodszych i starszych przez tworzenie zespołów złożonych z pracowników w różnym wieku;
- angażowanie starszych pracowników we wprowadzane innowacje, które pozwoli firmie na korzystanie z ich doświadczenia.

Tak jak właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi może pomóc zatrzymać starszych pracowników na rynku pracy, tak też praktyki związane z dyskryminacją utrudniają im utrzymanie pracy i zdobycie nowej w przypadku epizodu bezrobocia. Dyskryminacji ze względu na wiek zabrania zarówno prawo Unii Europejskiej, jak i prawo polskie⁷. W szczególności, w Kodeksie pracy wymienia się zabronione praktyki dyskryminacyjne, takie jak: „odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy”, „niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą” oraz „pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe” ze względu na wiek⁸.

Wiele badań (w tym również prezentowane w tym tomie) wskazuje na to, że w przypadku starszych pracowników nierówne traktowanie szczególnie silnie odczuwają osoby poszukujące pracy. Można jednak postrzegać te trudności jako skutek dłuższej historii zawodowej, warunków i sposobów pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia (np. zaniechanie szkolenia starszych pracowników i skierowanie ich do prostych czynności, co sprawia, że w przypadku utraty pracy trudno jest znaleźć kolejną ze względu na niedopasowanie do nowych zadań). Z kolei wiedza o trudnościach, jakie spotykają starszych pracowników poszukujących zatrudnienia, może skutecznie zniechęcać ich do podejmowania tego trudu i skłaniać do wybrania strategii bierności zawodowej. Należy też pamiętać o „miękkiej dyskryminacji”, wynikającej przede wszystkim z rozpowszechnienia poglądu, że starsi pracownicy to – z „obiektywnych” powodów – gorsi pracownicy. W ramach prezentowanego badania podjęcie działań w kierunku ograniczenia dyskryminacji i rozpowszechnienia działań wspomagających zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach ułatwią przede

⁷ Kodeks pracy: art. 11³ – o zakazie dyskryminacji; art. 18^{3a} – o zabronionych praktykach dyskryminacyjnych.

⁸ Szerzej: A. Bodnar, *Dyskryminacja ze względu na wiek – regulacje prawne*, artykuł opracowany w ramach programu „Zysk z dojrzałości” przeprowadzonego przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce, <http://www.zysk50plus.pl/> (dostęp 22 listopada 2010 r.).

wszystkim wyniki ankiet dotyczące postaw i doświadczeń pracodawców z województwa lubelskiego.

Do aktywizacji zawodowej często konieczna jest również zmiana postawy samych zainteresowanych – osób powyżej 45. roku życia, które powinny być przygotowane do późniejszego odchodzenia na emeryturę i dłuższej aktywności, zdobywania nowych kwalifikacji i uprawnień oraz konkurowania z młodymi. Przygotowanie starszych pracowników trzeba postrzegać wielostronnie – zarówno jako możliwość sprostania wymaganiom pracy pod względem kondycji fizycznej i dobrych warunków zdrowotnych, możliwość dostosowywania swoich umiejętności i uprawnień do zmieniających się wymagań rynku pracy, jak i psychiczną oraz emocjonalną gotowość do pracowania dłużej, niż wynika to z dotychczasowych przyzwyczajeń.

Na jednostkę przedwcześnie odchodzącą z rynku pracy można patrzeć z dwóch stron: jako na osobę podejmującą świadomą, racjonalną decyzję lub jako na osobę mającą ograniczony wybór wskutek dyskryminacji i nierównego traktowania⁹. Nie należy też zapominać, że w części gospodarstw domowych osoby w wieku, który nas tu interesuje, pełnią funkcje opiekuńcze wobec wnuków lub osób chorych czy niepełnosprawnych¹⁰. Obecnie najczęściej uważa się, że wszystkie te czynniki działają łącznie. Dlatego też zniechęcanie do bierności zawodowej, między innymi przez utrudnienia w dostępie do świadczeń takich jak renty i emerytury, powinno być połączone ze wspieraniem przekwalifikowywania i reintegracji zawodowej¹¹. Jest to tym ważniejsze, że sytuacja dużej grupy osób starszych na rynku pracy należy do najtrudniejszych ze względu na niskie lub niedopasowane do zmieniających się warunków kwalifikacje, niechęć lub brak możliwości uczenia się, problemy ze zdrowiem, ale także uprzedzenia wobec nich oraz brak wiary we własne siły¹². Dostępne dzięki prezentowanym badaniom szczegółowe omówienie postaw i doświadczeń oraz trudności i praktyk dyskryminacyjnych, z którymi spotykają się starsi pracownicy, może pomóc zaprojektować działania wspierające starszych pracowników, pasujące do specyficznej sytuacji województwa lubelskiego.

Główne źródło informacji stanowią zrealizowane przez CBOS w ramach projektu, w okresie od 16 kwietnia do 7 lipca 2010 roku, dwa badania sondażowe oraz kompleksowa analiza dostarczonych przez nie danych. Ponadto we wszystkich 24 powiatach powołano powiatowych animatorów społecznych, którzy w okresie od marca 2010 roku do lutego 2011 roku mieli m.in. za zadanie upowszechniać projekt w poszczególnych gminach powiatu, a także zbierać oferty pracy, przeznaczone dla osób powyżej 45. roku życia, z firm znajdujących się na obszarze ich powiatu. Znalezione oferty zatrudnienia były dostarczane do właściwych urzędów pracy oraz

⁹ F. von Nordheim, *UE policies in support of Member State efforts...*, s. 11.

¹⁰ Por. I.E. Kotowska, I. Wóycicka (red.), *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

¹¹ F. von Nordheim, *UE policies in support of Member State efforts...*, s. 10.

¹² Por. T. Szimanek, *Potrzeba wspólnego działania*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+...*, s. 3–5.

regularnie publikowane na portalu internetowym projektu. Do końca 2010 roku animatorzy społeczni pozyskali ponad 1000 takich ofert.

Pierwsze badanie ankietowe przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 2040 mieszkańców województwa lubelskiego w wieku niemobilnym zawodowo, a więc w przedziale wiekowym od 45 do 59 lat w przypadku kobiet oraz do 64 lat w przypadku mężczyzn. Badaniem zostali objęci zarówno pracujący, jak i pozostający bez zatrudnienia kobiety i mężczyźni z obszarów miejskich i wiejskich. Próbę dobrano tak, aby była reprezentatywna dla całego województwa i dla każdego z 24 powiatów (w każdym przeprowadzono wywiad z minimalnie 70 osobami). Taka konstrukcja próby umożliwiła analizę i porównywanie danych w różnych przekrojach: płci, miast różnej wielkości, podziału miasto – wieś oraz czterech podregionów, jak również według statusu na rynku pracy. Wywiady dotyczyły przede wszystkim historii zawodowej respondentów oraz przejawów dyskryminacji społecznej i ekonomicznej na rynku pracy, postaw wobec pracy, a także skali i charakterystyki bezrobocia w tej grupie.

Drugie badanie ankietowe zostało przeprowadzone na próbie 500 małych i średnich przedsiębiorstw województwa lubelskiego. Dobór próby do badania odbył się w oparciu o metodę kwotową. Wywiady z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw dotyczyły m.in. oceny pracy osób powyżej 45. roku życia, a także przyczyn niskiego poziomu zatrudnienia w tej grupie oraz planowanego zatrudnienia osób po 45. roku życia.

Wielkość i realizacja próby pozwoliły na uzyskanie zbioru danych o wysokiej jakości i unikatowym charakterze. To z kolei pozwala na kompleksowe analizy zagadnień dotyczących skali, uwarunkowań i skutków nierównego traktowania osób w wieku niemobilnym na rynku pracy województwa lubelskiego.

Na niniejszą publikację składa się siedem rozdziałów. Rozdziały 1 i 2 koncentrują się na grupie bezrobotnych mieszkańców województwa lubelskiego powyżej 45. roku życia. Rozdział 1 stanowi opis sytuacji społecznej i kondycji psychicznej osób bezrobotnych. Szczególny nacisk jest w nim położony na charakterystykę i porównanie sytuacji oraz postaw dwóch odmiennych grup: osób bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy oraz osób biernych zawodowo, które nie pracują i nie zamierzają tego zmienić. Rozdział 2 szczegółowo opisuje przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia oraz jego specyfikę w ujęciu podregionalnym i w podziale na wielkość miejscowości zamieszkania. Kolejne cztery rozdziały są próbą odpowiedzi na pytania, czy mieszkańcy województwa lubelskiego w wieku niemobilnym doświadczają dyskryminacji na rynku pracy, jakie są jej przejawy, a także jakie cechy społeczno-demograficzne respondentów wiążą się z takimi doświadczeniami. W rozdziałach 3 i 4 analizowana jest sytuacja respondentów ze względu na płeć, najpierw w odniesieniu do kobiet, a następnie – mężczyzn. Rozdziały 5 i 6 odwołują się do problematyki dyskryminacyjnej ze względu na miejsce zamieszkania respondentów; najpierw omówiono ją w odniesieniu do miast, a następnie – wsi. Rozdział 7 przedstawia obraz funkcjonowania małych i średnich

przedsiębiorstw województwa lubelskiego w kontekście zatrudniania osób powyżej 45. roku życia, a także pozwala zapoznać się z opiniami kadry zarządzającej na temat problemu dyskryminacji ze względu na wiek.

Mamy nadzieję, że zaprezentowane wyniki okażą się równie interesujące poznawczo, co użyteczne do prowadzenia polityki społecznej w kontekście osób w wieku niemobilnym zawodowo.

Warszawa, styczeń 2011 roku

Rozdział 1

Społeczne i psychologiczne aspekty bezrobocia wśród osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim

1.1. Wstęp

Wiadomo, że praca spełnia w życiu jednostki wiele funkcji, a zapewnianie stałego dochodu jest tylko jedną z nich – ważne są również takie aspekty, jak możliwość utrzymywania kontaktów społecznych, ciągłego uczenia się czy organizowanie dnia codziennego¹. Podobnie bezrobocie – niesie ze sobą wiele zmian, wśród których obniżenie stopy życiowej jest jedną z ważniejszych, ale nie jedyną. Utrata pracy jest też inaczej przeżywana w różnych sytuacjach życiowych, a wiedza o społecznych i psychologicznych aspektach tego wydarzenia może pomóc budować skuteczne narzędzia wsparcia powrotu na rynek pracy osób, które tracą zatrudnienie.

Województwo lubelskie, tak jak wiele innych w Polsce, boryka się z problemem starzenia się populacji – na osobę w wieku produkcyjnym, a więc taką, która może pracować, przypada coraz więcej osób w wieku poprodukcyjnym². Jednym z rozwiązań mogących złagodzić skutki tej tendencji jest wspieranie późnego odchodzenia z rynku pracy, a więc dbanie o to, aby osoby starsze chciały i mogły pracować jak najdłużej, a kiedy tracą pracę – by mogły znaleźć ją tak samo łatwo jak osoby z innych grup wiekowych. W niniejszym rozdziale została opisana społeczna i psychologiczna sytuacja osób pozostających bez pracy po 45. roku życia, co może pomóc lepiej wspierać tę grupę i przeciwdziałać przedwczesnemu odchodzeniu z rynku pracy.

Za istotne społeczne i psychologiczne aspekty związane z pozycją na rynku pracy uznaliśmy kilka grup czynników. Po pierwsze, prezentujemy podstawowe charakterystyki socjodemograficzne, takie jak wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania. Charakteryzujemy też popularność korzystania z nowoczesnych rozwiązań w życiu codziennym, takich jak internet czy konto w banku, znajomość języków obcych i doświadczenia związane z wyjazdami zagranicznymi. Po drugie, opisujemy sytuację materialną i zdrowotną respondentów. Po trzecie, szczegółowo charakteryzujemy

¹ Por. m.in. A. Schimanek, *Potrzeba wspólnego działania*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

² Pod koniec 2009 roku wskaźnik obciążenia demograficznego, wyrażający stosunek ludności w wieku poprodukcyjnym do ludności w wieku produkcyjnym wynosił 27,5 przy wartości 25,6 dla całej Polski. Dane na podstawie: Bank Danych Regionalnych, www.stat.gov.pl (dostęp 30 listopada 2010 roku).

stosunek do pracy, związane z nim działania, nadzieje i obawy: to, czy respondenci jej szukają, w jaki sposób, ewentualnie – dlaczego zrezygnowali z poszukiwań i dlaczego wątpią w pozytywny efekt swoich wysiłków. Po czwarte, opisujemy psychologiczną kondycję respondentów w zależności od sytuacji na rynku pracy: poczucie zadowolenia z różnych aspektów życia, poczucie wpływu na własne życie i podobne wskaźniki. Wreszcie na końcu przyjrzelśmy się sferze wyznawanych wartości dotyczących życia i pracy, porównując deklaracje osób w różnej sytuacji na rynku pracy.

W celu przeprowadzenia wartościowych porównań zdecydowaliśmy się wprowadzić podział na kilka grup, między którymi porównania te będą dokonywane. Dzięki temu będziemy mogli zaobserwować, jakie postawy i zachowania są bardziej powszechne w grupie osób bezrobotnych – czym ta grupa różni się od innych.

Pierwszy, najprostszy podział to odróżnienie osób, które w ciągu siedmiu dni poprzedzających badanie pracowały (lub miały pracę, ale jej nie wykonywały, np. z powodu choroby, urlopu płatnego lub bezpłatnego, strajku, systemu pracy, urlopu macierzyńskiego), od pozostałych osób, które – z różnych powodów – nie pracowały. Dzieląc w ten sposób próbę na dwie grupy, uzyskujemy pracujących (59%) oraz niepracujących (41%).

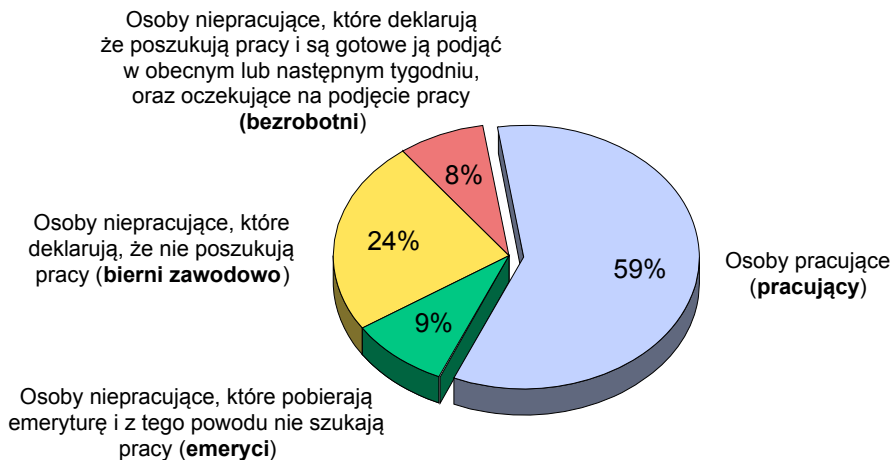
Tabela 1.1. Pracujący i niepracujący

	N	W procentach
Osoby pracujące (pracujący)	1187	59
Pozostałe osoby (niepracujący)	836	41
Ogółem	2023	100

Grupę osób niepracujących można podzielić na kilka podgrup, kierując się zasadami stosowanymi w badaniach ekonomicznej aktywności ludności (BAEL) prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny zgodnie z metodologią Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zasady stosowane w BAEL mają na celu podział populacji ze względu na realną aktywność ekonomiczną. Modyfikując go nieco ze względu na cele naszego badania, można wyróżnić cztery grupy.

Pierwszą grupę tworzą osoby, które nie pracują, ale deklarują, że poszukują pracy oraz że mogłyby podjąć zatrudnienie w badanym lub następnym tygodniu, lub też nie pracują, ale oczekują na podjęcie pracy wcześniej umówionej (8%). W ten sposób w badaniach BAEL identyfikuje się osoby bezrobotne: takie, które w momencie badania rzeczywiście chcą i mogą podjąć pracę, ale jej nie znajdują. Jest to podstawowe znaczenie, w jakim w tym rozdziale mówić będziemy o osobach bezrobotnych.

Rysunek 1.1. Aktywni i nieaktywni na rynku pracy (N = 2023)



Kolejna grupa, stanowiąca niemal jedną czwartą próby (24%), to osoby, które nie pracują, ale z jakichś powodów nie szukają pracy (specyfika tych powodów będzie niżej analizowana). W badaniach BAEL takie osoby nazywane są biernymi zawodowo, a poznanie powodów tej postawy może przyczynić się do opracowania metod wspierania ich powrotu na rynek pracy. Ze względu na cel naszych analiz z grupy osób biernych zawodowo wyróżniliśmy emerytów (8%) – niepracujące osoby, które nie szukają pracy i jednocześnie uzyskały już prawo do pełnej emerytury (mimo że w badaniu brały udział wyłącznie osoby przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, wynoszącego 65 lat w przypadku mężczyzn i 60 lat w przypadku kobiet). Analizy pokazały, że stosunek tych osób do ewentualnego podjęcia zatrudnienia i subiektywna ocena sytuacji, w jakiej się znajdują, jest inna niż u osób niepobierających emerytury, dlatego w wielu przypadkach będziemy analizować tę grupę oddzielnie lub pominiemy jej opis. Wyróżniona przez nas grupa emerytów to wyłącznie osoby niepracujące i nieszukające pracy, które na pytanie dotyczące przyczyn rezygnacji z poszukiwania zatrudnienia wskazały, że pobierają już pełną emeryturę. Uznaliśmy to za dowód na to, że nie są zainteresowane powrotem na rynek pracy, bo emerytura im wystarcza. Oznacza to, że osoby pobierające emeryturę i jednocześnie pracujące zostały zakwalifikowane do grupy pracujących, a osoby pobierające emeryturę, ale mimo to szukające pracy – do osób bezrobotnych³.

³ Sytuacja łączenia pobierania emerytury i pracy zawodowej jest regulowana prawnie. Przepisy obowiązujące od 1 stycznia 2009 roku pozwalają osobom, którym przysługuje prawo do emerytury, pobierać świadczenia emerytalne bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy. Sytuacja ta najprawdopodobniej wkrótce ulegnie zmianie: ustawa z 3 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw, skierowana pod obrady Senatu, stanowi, że osoby chcące pobierać świadczenia będą musiały zwolnić się z pracy, przy czym nic nie stoi na przeszkodzie, by mogły później zatrudnić się ponownie. Źródło: www.portalzus.pl, dział „Aktualności” (dostęp 10 grudnia 2010 r.).

W większości analiz zostaną zaprezentowane cechy, doświadczenia i opinie zarówno bezrobotnych, jak i biernych zawodowo. Wynika to z faktu, że do obydwu tych grup kierowane mogą być działania z zakresu polityki na rzecz zatrudnienia, a jednocześnie odrębność postaw przyjmowanych przez członków tych grup powinna być uwzględniona przy analizowaniu rynku pracy i projektowaniu skierowanych do nich działań. Jako grupa porównawcza często będzie przywoływana grupa osób zatrudnionych – pozwoli to pokazać, co specyficznego jest w społecznej i psychologicznej sytuacji osób pozostających bez pracy.

Przedstawiony podział na osoby bezrobotne i bierne zawodowo jest użyteczny, ale nie odpowiada dokładnie subiektywnym wyobrażeniom o znaczeniu tych pojęć – wiele osób określa się jako bezrobotne po prostu dlatego, że nie ma pracy, niezależnie od tego, czy chcą one lub czy mogłyby ją podjąć; inne mogą się kierować tym, czy są zarejestrowane w urzędzie pracy. W rezultacie odsetek osób, które – zapytane wprost – określają się jako „obecnie bezrobotne”, wynosi 10%. W tej grupie znajdują się również osoby, które opisaliśmy powyżej jako bierne ze względu na to, że nie szukają pracy. Analizując niektóre pytania, będziemy odnosić się do tej deklaracji, zaznaczając że przedstawiamy podział na bezrobocie subiektywne, w przeciwieństwie do omówionego wyżej bezrobocia ekonomicznego.

Trzecim sposobem wskazania na osoby bezrobotne jest wyróżnienie osób, które zadeklarowały, że w chwili badania są zarejestrowane w urzędzie pracy. Takie osoby stanowią 6% próby.

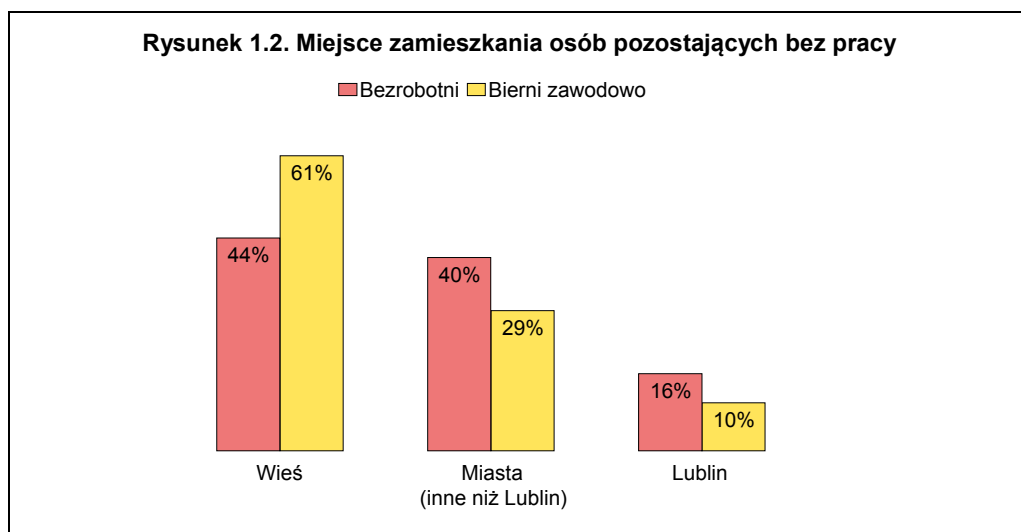
Jak grupy wyróżnione na podstawie trzech kryteriów mają się do siebie? Tabela 1.2. pokazuje, że zbiór „bezrobotni w znaczeniu ekonomicznym” (podstawowym w naszych analizach) zawiera część wspólną i rozłączną ze zbiorami wyróżnionymi na podstawie dwóch pozostałych pytań. Okazało się, że wśród osób uważających się za bezrobotne – obok osób poszukujących pracy i gotowych ją podjąć (53%) – jest też niemal równie liczna grupa tych, którzy nie pracują i nie szukają zatrudnienia (41%). Pokazuje to, że w potocznym rozumieniu do uznania się za bezrobotnego wystarcza często sam fakt pozostawania bez pracy, bez względu na to, czy czyni się jakieś wysiłki na rzecz zmiany tego stanu rzeczy i czy chce się pracować. Z kolei porównanie osób zarejestrowanych w urzędzie pracy z klasyfikacją opartą na aktywności ekonomicznej pokazuje, że niemal trzy czwarte (72%) osób zarejestrowanych rzeczywiście szuka pracy, część jednak (18%) jest bierna zawodowo, prawdopodobnie pozostając w rejestrach ze względu na pewne korzyści, jakie wiążą się ze statusem osoby bezrobotnej. Również niewielka liczba osób pracujących jest zarejestrowana jako bezrobotni – może to dotyczyć osób pracujących bez zarejestrowanej umowy.

Tabela 1.2. Bezrobotni w znaczeniu ekonomicznym a inne klasyfikacje

Klasyfikacja według aktywności ekonomicznej	Osoby określające się jako bezrobotne (N = 195)	Osoby zarejestrowane w urzędzie pracy (N = 129)
	w procentach	
Pracujący (N = 1187)	4	10
Bezrobotni (N = 161)	53	72
Bierni zawodowo (N = 484)	41	18
Emeryci (N = 191)	2	0

1.2. Kim są bezrobotni? Wykształcenie, miejsce zamieszkania i wiek

Analizując społeczne aspekty bezrobocia u osób po 45. roku życia, warto zacząć od podstawowych, istotnych na rynku pracy charakterystyk dotyczących tej grupy. Grupa bezrobotnych składa się niemal z takiej samej liczby kobiet (48%) i mężczyzn (52%). Dominują mieszkańcy miast (56%), w tym 16% ogółu bezrobotnych mieszka w Lublinie. Inaczej wygląda sytuacja wśród osób biernych zawodowo – w tej grupie najczęściej jest mieszkańców wsi. Oznacza to, że niepracujący mieszkańcy wsi częściej rezygnują z poszukiwania zatrudnienia.



Porównanie trzech grup pod względem poziomu wykształcenia pokazuje, że zarówno wśród bezrobotnych, jak i wśród biernych zawodowo najpowszechniejsze jest wykształcenie zawodowe. Jednocześnie bierni zawodowo częściej niż osoby z innych grup skończyli edukację na szkole podstawowej – można stwierdzić, że są najgorzej przygotowani pod względem kwalifikacji do poszukiwania pracy. Tylko nieliczne osoby niepracujące mają wykształcenie wyższe.

Tabela 1.3. Wykształcenie a pozycja na rynku pracy

	Wykształcenie podstawowe	Wykształcenie zawodowe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
	w procentach			
Bezrobotni	18	44	36	2
Bierni zawodowo	29	38	31	2
Pracujący	13	32	38	17

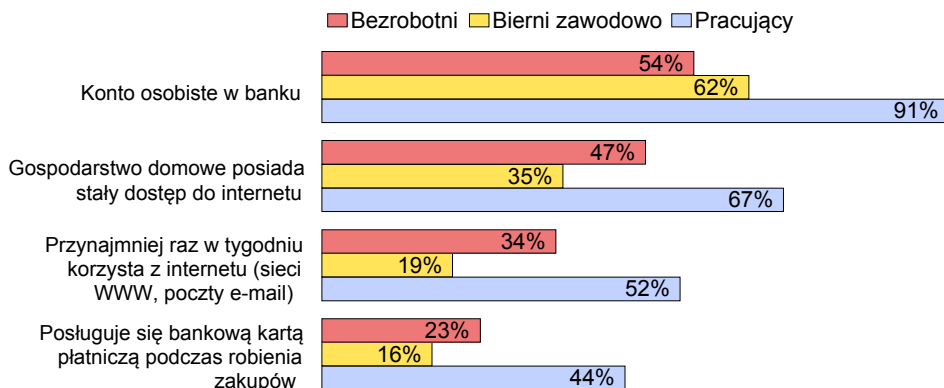
Co szczególnie dla nas istotne, dane pokazują wyraźny związek między wiekiem a aktywnością na rynku pracy. Podzieliliśmy badanych na dwie grupy wiekowe: od 45 do 54 lat oraz od 55 do 59 lat w przypadku kobiet i do 64 lat w przypadku mężczyzn. Mimo że procent osób bezrobotnych w obydwu grupach pozostaje zbliżony, w starszej grupie wyraźnie zmniejsza się udział osób pracujących: w grupie osób w wieku 45–54 lat pracuje aż 73% respondentów, natomiast w grupie starszej już tylko 37%. Oznacza to, że osoby powyżej 54. roku życia, jeśli z jakiegoś powodu przestają pracować, rzadko szukają kolejnego miejsca zatrudnienia. Stają się osobami biernymi zawodowo – nie pracują i nie robią nic, aby zmienić ten stan rzeczy. Co piąta z nich nabywa prawo do emerytury.

Tabela 1.4. Wiek a pozycja na rynku pracy

	45–54 lat	55–64 lat
	w procentach	
Bezrobotni	8	7
Bierni zawodowo	18	34
Pracujący	73	37
Emeryci	1	22

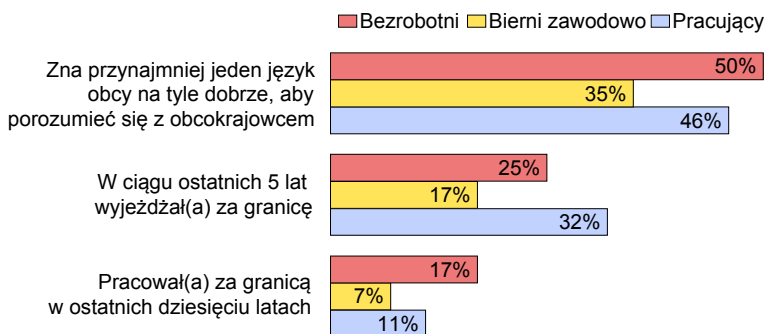
Ważnym wskaźnikiem opisującym społeczne funkcjonowanie bezrobotnych jest skłonność do używania w życiu codziennym takich udogodnień, jak poczta elektroniczna, osobiste konto w banku czy karta płatnicza. Rysunek 1.3. pokazuje, że każde z tych narzędzi jest najbardziej popularne wśród osób pracujących i że dystans między grupami jest znaczący. Być może brak tego rodzaju kompetencji (szczególnie związanych z korzystaniem z internetu) utrudnia znalezienie się na rynku pracy, a być może jest to raczej dowód na to, że zatrudnienie pomaga utrzymać kontakt z nowymi rozwiązaniami. W każdym z tych przypadków widać też wyraźny dystans między bezrobotnymi a biernymi zawodowo – ci ostatni są w najmniejszym stopniu włączeni do korzystania z wymienionych udogodnień.

Rysunek 1.3. Korzystanie z nowoczesnych rozwiązań w życiu codziennym



Znacznie mniejszy dystans między bezrobotnymi a pracującymi ujawnił się przy pytaniach o kontakty z zagranicą i znajomość języków obcych. Okazuje się, że osoby obecnie bezrobotne najczęściej mają za sobą epizod z pracą za granicą w ostatniej dekadzie, nieznacznie częściej niż pracujący sądzą też, że opanowały podstawową znajomość języka obcego. W sprzyjających okolicznościach te umiejętności i doświadczenia świadczące o zaradności mogą stać się ich atutem na rynku pracy.

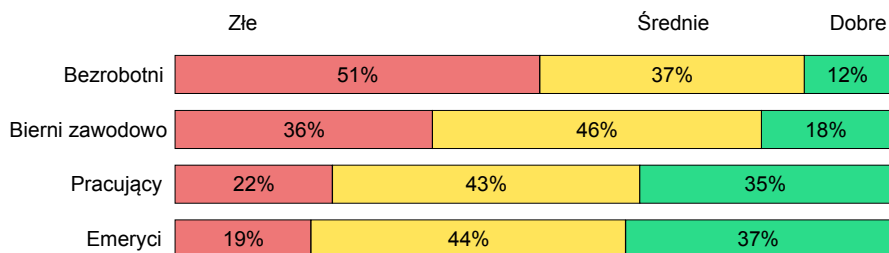
Rysunek 1.4. Kontakty z zagranicą i znajomość języków obcych



1.3. Sytuacja materialna i zdrowotna bezrobotnych na tle innych grup

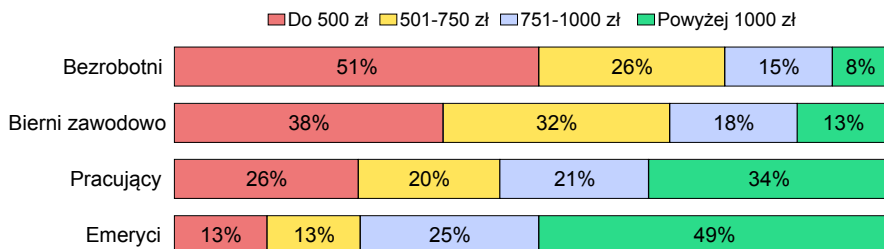
Osoby bezrobotne znajdują się zazwyczaj w gorszej sytuacji materialnej niż osoby z innych grup, w tym również bierni zawodowo. Ponad połowa nich określa swoją sytuację materialną jako złą, a niewiele więcej niż co dziesiąty – jako dobrą. Ocena własnej sytuacji w tej grupie jest znacznie gorsza niż ocena osób biernych zawodowo. Być może właśnie trudności z zaspokojeniem podstawowych potrzeb sprawiają, że w przeciwieństwie do osób biernych zawodowo nie rezygnują z szukania pracy.

Rysunek 1.5. Jak Pan(i) ocenia obecne warunki materialne swojego gospodarstwa domowego?



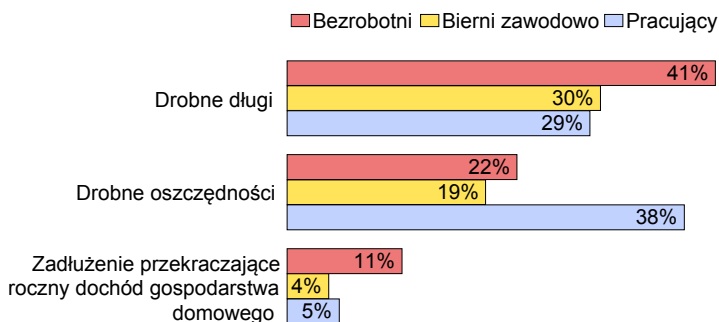
Kiedy opisuje się sytuację materialną respondentów na podstawie ich deklaracji o wysokości dochodu przypadającego na jednego członka gospodarstwa domowego, po raz kolejny sytuacja grupy bezrobotnych okazuje się wyraźnie gorsza niż członków wszystkich pozostałych grup. Ponad połowa spośród nich deklaruje, że miesięczny dochód przypadający na jedną osobę w ich gospodarstwie domowym wynosi mniej niż 500 zł. Co warte uwagi, zdecydowanie najczęściej w korzystnej sytuacji, tj. uzyskiwania dochodu wyższego niż 1000 zł na osobę, znajdują się emeryci.

Rysunek 1.6. Dochody na jedną osobę w gospodarstwie domowym



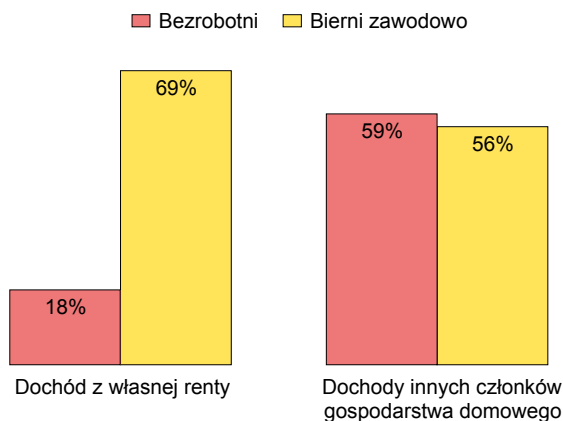
Kolejnym sposobem pozwalającym na scharakteryzowanie sytuacji materialnej bezrobotnych jest sprawdzenie, czy ich gospodarstwa domowe mają długi lub oszczędności. Jak widać na rysunku 1.7., najbardziej zadłużone są gospodarstwa domowe osób bezrobotnych – dotyczy to zarówno drobnych długów, jak i zadłużenia przekraczającego roczny dochód (jak pokazano wyżej, dochód roczny w ich przypadku to często mniejsza kwota niż w innych gospodarstwach domowych). Zadłużenie tych gospodarstw jest niepokojące, ponieważ poprzednie odpowiedzi wskazują, że ze względu na niski dochód respondenci mogą mieć problemy z jego spłatą, jeśli ich sytuacja się nie zmieni. Rzadziej – szczególnie na duże kwoty – zadłużeni są bierni zawodowo.

Rysunek 1.7. Długi i oszczędności gospodarstwa domowego



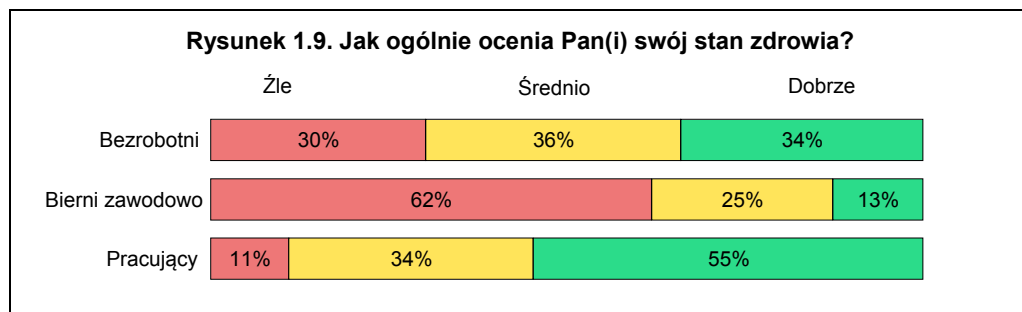
Z czego utrzymują się osoby niemające dochodów z pracy i z emerytury? Z wielu możliwości najczęściej wskazywana jest pomoc innych osób z gospodarstwa domowego oraz renta. Sprawdziliśmy, jak popularne są te sposoby utrzymania w dwóch grupach – bezrobotnych i biernych zawodowo. Okazało się, że aż 69% biernych zawodowo otrzymuje rentę. Natomiast korzystanie z dochodów innych członków gospodarstwa domowego jest niemal tak samo powszechne w obydwu grupach i przyznaje się do tego ponad połowa respondentów. Możliwość korzystania ze stałych, nawet niewielkich dochodów z renty tłumaczy w znacznym stopniu, dlaczego osoby bierne zawodowo oceniają swoją sytuację zawodową wyraźnie lepiej niż bezrobotni.

Rysunek 1.8. Źródła dochodów osób bezrobotnych i biernych zawodowo



To spostrzeżenie może prowadzić do wniosku, że pobieranie renty zniechęca do poszukiwania pracy. Nie należy jednak zapominać o kolejnym bardzo ważnym wymiarze mającym wpływ na aktywność zawodową, jakim jest stan zdrowia. Z wiekiem częściej pojawiają się różne dolegliwości, a niedostatecznie dobry stan zdrowia może zarówno być przeszkodą w znalezieniu pracy i sprostaniu jej wyma-

ganiom, jak i skutecznie zniechęcać do poszukiwań. Dane przedstawione na rysunku 1.9. wskazują, że zdecydowanie najgorzej swoje zdrowie oceniają osoby biernie zawodowo, a więc te, które nie szukają pracy. Osoby z tej grupy jednocześnie najczęściej pobierają renty. Nie można więc przesądzać, czy renta zniechęca je do poszukiwania pracy, czy też ich stan zdrowia stanowi na tyle poważną przeszkodę, że i tak by jej nie poszukiwali, a renta pozwala im na skromne utrzymanie. W tym drugim przypadku zapobieganie przedwczesnemu rezygnowaniu z aktywności zawodowej wymagałoby lepszej opieki zdrowotnej i profilaktyki obejmującej wszystkie grupy społeczne, która prawdopodobnie przyniosłaby rezultaty w długoletniej perspektywie.



Gorszy stan zdrowia osób biernych zawodowo potwierdzają także odpowiedzi na pytania dotyczące przewlekłych chorób oraz posiadania lekarskiego stwierdzenia niepełnosprawności. Aż 69% osób biernych zawodowo stwierdza, że cierpi na jakąś przewlekłą chorobę, podczas gdy wśród pracujących ten odsetek wynosi 26%. Bezrobotni znajdują się pomiędzy tymi dwoma grupami z 42% twierdzących odpowiedzi na pytanie o przewlekłe choroby. Ponad połowa biernych zawodowo posiada zaświadczenie o niepełnosprawności. W grupie osób pracujących takie zaświadczenie ma tylko 5% osób. Może to wskazywać na trudności, jakie mają osoby niepełnosprawne z podjęciem zatrudnienia.

Tabela 1.5. Stan zdrowia a sytuacja na rynku pracy

Czy choruje Pan(i) na jakąś przewlekłą chorobę?	Tak	Nie
	w procentach	
Bezrobotni	42	58
Bierni zawodowo	69	31
Pracujący	26	74
Czy ma Pan(i) orzeczenie lekarskie o niepełnosprawności?	Tak	Nie
	w procentach	
Bezrobotni	28	72
Bierni zawodowo	57	43
Pracujący	5	95

1.4. Działania na rynku pracy

1.4.1. Szanse zatrudnienia w poszczególnych grupach: samoocena oraz czas poszukiwania pracy

Grupy osób bezrobotnych i biernych zawodowo różnią się od siebie przede wszystkim działaniami, jakie podejmują na rynku pracy, dlatego w tym rozdziale ich postawy i działania będą analizowane osobno. W przypadku bezrobotnych opisane zostaną najczęściej wykorzystywane sposoby poszukiwania pracy oraz nadzieje i oczekiwania z nią związane, analiza sytuacji biernych zawodowo skupi się na powodach, z których nie szukają pracy, oraz warunkach, jakie skłoniłyby ich do zmiany postawy.

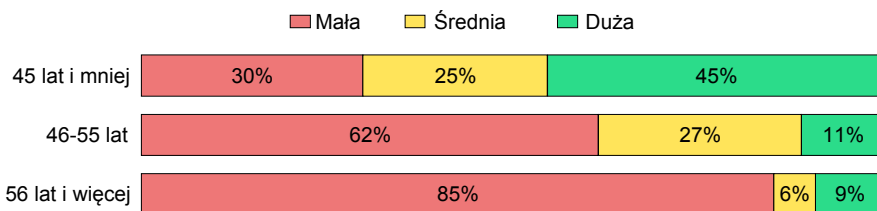
Na początku należy zaznaczyć, że o różnym stosunku osób z tych dwóch grup do podjęcia pracy świadczy historia ich zatrudnienia. Pytane o ostatnią pracę osoby bierne zawodowo bardzo często deklarują, że same ją zostawiły (73%), przy czym aż 78% z tych, którzy zrezygnowali, jako powód podaje zły stan zdrowia i przejście na rentę. Osoby bezrobotne znacznie częściej traciły pracę niezależnie od swojej woli, wskutek zwolnienia lub likwidacji zakładu pracy.

Tabela 1.6. Ostatnia praca

Jeśli chodzi o Pana(i) ostatnią pracę, to czy:	Bezrobotni	Bierni zawodowo
	w procentach	
– sam(a) Pan(i) z niej odszedł/odeszła	38	73
– zwolniono Pana(i)ą	31	12
– stracił(a) Pan(i) pracę z powodu likwidacji zakładu pracy, bankructwa	31	15

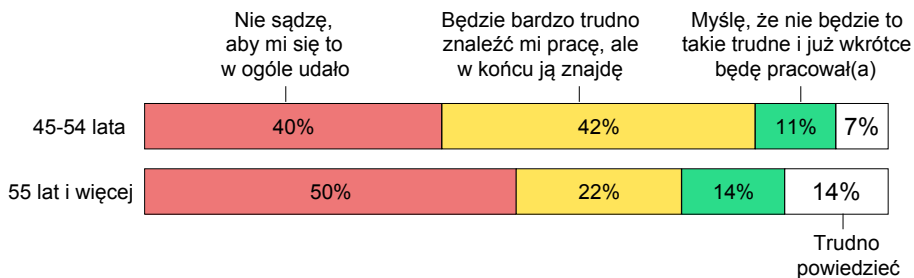
Ważnym kontekstem podjęcia decyzji o poszukiwaniu pracy jest powszechne nastawienie dotyczące oceny szans potencjalnego pracownika. Nastawienie to pokazują odpowiedzi na pytanie zadane wszystkim respondentom (niezależnie od tego, czy pracują, czy też nie), dotyczące oceny szans na znalezienie zatrudnienia przez osoby w różnym wieku, posiadające takie same kwalifikacje. Wykres pokazuje, że w powszechnej opinii szanse starszych pracowników na rynku pracy są wyraźnie mniejsze niż pracowników młodszych, a sytuacja jest oceniana jako szczególnie trudna w przypadku bezrobotnych, którzy skończyli 56 lat. Świadomość takiego nastawienia może działać demotywująco szczególnie na osoby z tej grupy wiekowej i skłaniać je do rezygnacji z podejmowania wysiłku poszukiwania pracy.

Rysunek 1.10. Jak ocenia Pan(i) szansę znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych, posiadające takie same kwalifikacje?



Kolejne pytania zadano tylko osobom bezrobotnym, a więc osobom, które aktywnie szukają pracy. Rysunek 1.11. pokazuje, że wśród starszych pracowników jest znacznie więcej tych, którzy nie mają nadziei na znalezienie pracy – nie wierzy w to aż połowa bezrobotnych powyżej 54. roku życia i jest to najczęściej spotykana postawa w tej grupie. Wśród starszych respondentów jednocześnie wzrasta nieco odsetek tych, którzy nie potrafią ocenić swoich szans, przybywa też o kilka punktów procentowych tych, którzy sądzą że już wkrótce podejmą nowe zatrudnienie. W młodszej grupie wiekowej najwięcej respondentów przewiduje, że znajdzie pracę, mimo że będzie to bardzo trudne, jednak aż 40% jest nastawiona pesymistycznie i nie wierzy w powodzenie swoich starań.

Rysunek 1.11. Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie odpowiedniej dla siebie pracy? (N = 130)



Poza wiekiem, również grupy wyróżnione ze względu na inne cechy (takie jak płeć, miejsce zamieszkania czy stan zdrowia) różnią się między sobą stopniem wiary w pozytywne zakończenie swoich poszukiwań. Nastawienie panujące w wyróżnionych grupach wskazuje, jakie grupy starszych osób poszukujących pracy postrzegają swoją sytuację jako szczególnie trudną i mogą potrzebować specjalnego wsparcia.

Zaskakujące jest to, że szczególnie często pesymizm spotykany jest wśród bezrobotnych mieszkańców Lublina, którzy wykazują dużą aktywność w poszukiwaniu pracy. W tej grupie jest też najwięcej osób, które nie potrafią określić stopnia,

w jakim spodziewają się, że uda im się znaleźć pracę; zdecydowanie najmniej jest też optymistów. Tak zrezygnowana postawa może wskazywać, że rynek pracy w Lublinie jest szczególnie trudny dla osób w starszym wieku, które znalazły się bez pracy – czy to ze względu na dużą konkurencję, czy też z powodu wymagania kompetencji, które nie są rozpowszechnione w tej grupie wiekowej. Najmniej zrezygnowanych osób jest wśród poszukujących zatrudnienia mieszkańców wsi.

Tabela 1.7. Ocena szansy na znalezienie pracy w zależności od miejsca zamieszkania (N = 130)

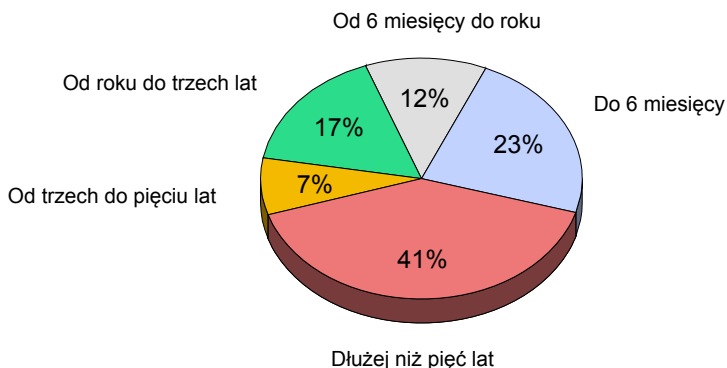
Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie odpowiedniej dla siebie pracy?	Wieś	Miasta (inne niż Lublin)	Lublin
	w procentach		
Nie sądzę, aby mi się to w ogóle udało	37	43	52
Będzie bardzo trudno znaleźć mi pracę, ale w końcu ją znajdę	33	49	13
Myślę, że nie będzie to takie trudne i już wkrótce będę pracował(a)	22	3	13
Trudno powiedzieć	9	5	22

Kolejną cechą mocno różnicującą optymizm i pewność siebie bezrobotnych jest płeć. Bezrobotne kobiety mają znacznie silniejsze przekonanie, że poszukiwanie pracy w ich przypadku nic nie da – sądzi tak niemal połowa kobiet. Z kolei co piąty poszukujący pracy mężczyzna uważa, że znalezienie pracy nie będzie dla niego bardzo trudne. Takie wyniki mogą wskazywać, że starsze kobiety są zatrudniane mniej chętnie niż starsi mężczyźni lub że w zawodach uznawanych za kobiece wiek jest większym obciążeniem, lub też że kobiety są mniej zdeterminowane w poszukiwaniu pracy.

Tabela 1.8. Ocena szansy na znalezienie pracy w zależności od płci (N = 130)

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie odpowiedniej dla siebie pracy?	Kobiety	Mężczyźni
	w procentach	
Nie sądzę, aby mi się to w ogóle udało	47	37
Będzie bardzo trudno znaleźć mi pracę, ale w końcu ją znajdę	40	33
Myślę, że nie będzie to takie trudne i już wkrótce będę pracował(a)	4	19
Trudno powiedzieć	9	11

Osoby bezrobotne różnią się między sobą czasem, jaki spędziły, poszukując pracy. Nieco więcej niż jedna trzecia (35%) tej grupy szuka pracy krócej niż rok – takie osoby mają zwykle największe szanse powodzenia i najwięcej energii do poszukiwań. Na przeciwnym biegunie znajdują się bezrobotni, którzy szukają pracy dłużej niż 5 lat, których jest najwięcej – bardzo często tak długie pozostawanie bez pracy łączy się z utratą ważnych umiejętności i znacząco zmniejsza szansę znalezienia pracodawcy. Osoby, które szukają pracy najwyżej 12 miesięcy, będziemy nazywać – zgodnie z terminologią stosowaną przez GUS – krótkotrwale bezrobotnymi.

Rysunek 1.12. Jak długo poszukuje Pan(i) pracy? (N = 130)

Czas spędzony na poszukiwaniu pracy bardzo mocno wpływa na to, jak bezrobotni oceniają swoje szanse na rynku pracy. Wśród osób, które szukają pracy dłużej niż rok, ponad połowa (52%) nie wierzy w pozytywny wynik swoich starań. Wśród krótkotrwale bezrobotnych zrezygnowanych jest niewiele więcej niż jedna piąta (22%). Osoby, które uważają, że znalezienie nowej pracy nie będzie wielkim wyzwaniem i uda się już wkrótce, stanowią aż 31% krótkotrwale bezrobotnych, natomiast wśród osób bezrobotnych dłużej niż rok taka postawa niemal się nie pojawia.

Tabela 1.9. Ocena szansy na znalezienie pracy w zależności od czasu szukania zatrudnienia (N = 130)

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie odpowiedniej dla siebie pracy?	Krótkotrwale bezrobotni	Długotrwale bezrobotni
	w procentach	
Nie sądzę, aby mi się to w ogóle udało	22	52
Będzie bardzo trudno znaleźć mi pracę, ale w końcu ją znajdę	33	39
Myślę, że nie będzie to takie trudne i już wkrótce będę pracował(a)	31	1
Trudno powiedzieć	13	8

Porównanie poziomu optymizmu jest jednym ze sposobów pozwalających określić, członkowie jakich grup są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Innym sposobem jest bliższe przyjrzenie się cechom osób krótko- i długotrwale bezrobotnych. W tabeli 1.10. porównano te grupy pod względem cech, które omawialiśmy wyżej: wieku, płci, miejsca zamieszkania.

Okazuje się, że wiek nie wiąże się z czasem pozostawania na bezrobociu, widać za to związek między płcią (kobiety częściej są długotrwale bezrobotne) oraz miejscem zamieszkania (mieszkańcy wsi oraz mniejszych miast są częściej długotrwale bezrobotni). W świetle danych pokazujących, że w stolicy województwa łatwiej jest wrócić na rynek pracy po epizodzie utraty zatrudnienia, dziwi pesymizm mieszkańców Lublina co do prawdopodobieństwa znalezienia przez nich zatrudnienia (por. tabela 1.7.).

Tabela 1.10. Cechy osób krótko- i długotrwale bezrobotnych

	Krótkotrwale bezrobotni	Długotrwale bezrobotni
	w procentach	
45–54 lata	34	66
55–64 lata	36	64
Kobiety	31	69
Mężczyźni	39	61
Mieszkańcy wsi	31	69
Mieszkańcy miast (innych niż Lublin)	33	67
Mieszkańcy Lublina	46	54
Ogółem	35	65

1.4.2. Poszukiwanie pracy

Respondenci zapytani o to, jakie działania podjęli w ciągu ostatnich 4 tygodni w celu znalezienia pracy, najczęściej wskazywali na przeglądanie ogłoszeń oraz korzystanie z pomocy krewnych i znajomych. Są to metody wymagające stosunkowo niewiele wysiłku, a jednocześnie bywają skuteczne. Z pomocy powiatowego urzędu pracy korzystało 69%, a 42% próbowało szukać zatrudnienia bezpośrednio w zakładach pracy – są to działania wymagające większego zaangażowania. Jeszcze większej inicjatywy wymaga zamieszczanie własnych ogłoszeń i odpowiadanie na ogłoszenia – w ciągu miesiąca poprzedzającego badanie w ten sposób działało 35% respondentów, a 25% korzystało w tym celu z internetu. Podsumowując, na podstawie tych deklaracji można przypuszczać, że duża grupa bezrobotnych podejmuje dość intensywne starania w celu znalezienia pracy.

Rysunek 1.13. Czy szukał(a) Pan(i) pracy (N = 130):

Popularność części metod różni się w zależności od tego, czy bezrobotni mieszkają na wsi, czy w mieście. W tabeli 1.11. przedstawiono sposoby najczęściej wybierane w zależności od miejsca zamieszkania. Mieszkańcy miast w porównaniu z mieszkańcami wsi częściej deklarują, że korzystają z poszczególnych sposobów szukania pracy: wyjątkiem jest poszukiwanie pracy przez krewnych i znajomych, które podejmuje aż 91% procent mieszkańców wsi. Ta metoda jest też popularna w miastach, ale wyraźnie mniej – wskazuje na nią 77% mieszkańców miast innych niż Lublin i 76% mieszkańców Lublina. Z kolei metodą podobnie popularną, niezależnie od typu ośrodka, jest przeglądanie ogłoszeń. Odpowiadanie na ogłoszenia i zamieszczanie własnych jest już znacznie popularniejsze w Lublinie. Duże różnice widać w przypadku powszechności poszukiwania pracy przez internet – tej metody próbowało aż 33% bezrobotnych mieszkających w miastach i tylko 13% mieszkających na wsi. Z jednej strony, może to wynikać z gorszego dostępu do internetu i mniejszej umiejętności posługiwania się komputerem, z drugiej – prawdopodobnie wielu pracodawców szukających pracowników w mniejszych miejscowościach posługuje się bardziej tradycyjnymi metodami i z tego powodu internet jest bardziej użyteczny w miastach. Jeśli jednak bezrobotni ze wsi są gotowi dojeżdżać do pracy, sprawdzanie internetowych ogłoszeń mogłoby im pomóc rozszerzyć bazę potencjalnych pracodawców. Mieszkańcy miast częściej korzystają też z pomocy powiatowych urzędów pracy. W tym przypadku dużą barierą dla osób ze wsi może być konieczność dojazdu i związane z tym niedogodności i koszty. Podsumowując, osoby ze wsi zdają się bardziej polegać na metodach opartych na znajomości najbliższych realiów – osobistych kontaktach i odwiedzeniu zakładów pracy, a bezrobotni z miast częściej do tych metod dodają także poszukiwania za pośrednictwem urzędów czy zamieszczanie własnych ogłoszeń.

Tabela 1.11. Sposób szukania pracy a miejsce zamieszkania

Starania podjęte w ciągu ostatniego miesiąca w celu znalezienia pracy:	Wieś	Miasta (inne niż Lublin)	Lublin
	w procentach		
– przez powiatowy urząd pracy	60	73	77
– zamieszczając lub odpowiadając na ogłoszenia w internecie	13	33	30
– zamieszczając lub odpowiadając na inne ogłoszenia	30	34	45
– szukał(a) Pan(i) pracy bezpośrednio w zakładach pracy	43	46	31
– szukał(a) Pan(i) pracy przez krewnych, znajomych	91	77	76
– szukał(a) Pan(i) pracy, przeglądając ogłoszenia	85	82	81

W kontekście wiedzy o stosunkowo dużej aktywności bezrobotnych jeszcze ważniejsze staje się pytanie o przyczyny dotychczasowych niepowodzeń ich starań. Informacja o tym, gdzie bezrobotni widzą największe bariery powodujące trudności

w znalezieniu pracy, może być bardzo użyteczna dla lokalnych służb zatrudnienia. Z odpowiedzi zaprezentowanych na rysunku 1.14. wynika, że najczęściej wskazywanym problemem jest brak miejsc na rynku pracy – oznacza to, że respondenci są przekonani, że nie mogą znaleźć pracy, bo jej po prostu nie ma (niemal dziewięciu na dziesięciu ankietowanych uważa to za źródło problemu). Z punktu widzenia celów tego badania szczególnie znacząca jest jednak druga najczęściej wskazywana odpowiedź – ponad trzy czwarte respondentów uważa, że pracodawcy nie chcą ich zatrudnić ze względu na wiek. Choć nie da się na podstawie tych odpowiedzi stwierdzić, w jakich zawodach i okolicznościach pracownicy szczególnie często czują się gorzej traktowani ze względu na wiek, powszechność tego odczucia jest ważnym wskaźnikiem ogólnej atmosfery, jaka towarzyszy starszym pracownikom na rynku pracy. Co interesujące, na ten problem wskazują w zasadzie równie często osoby poniżej, jak i powyżej 54. roku życia.

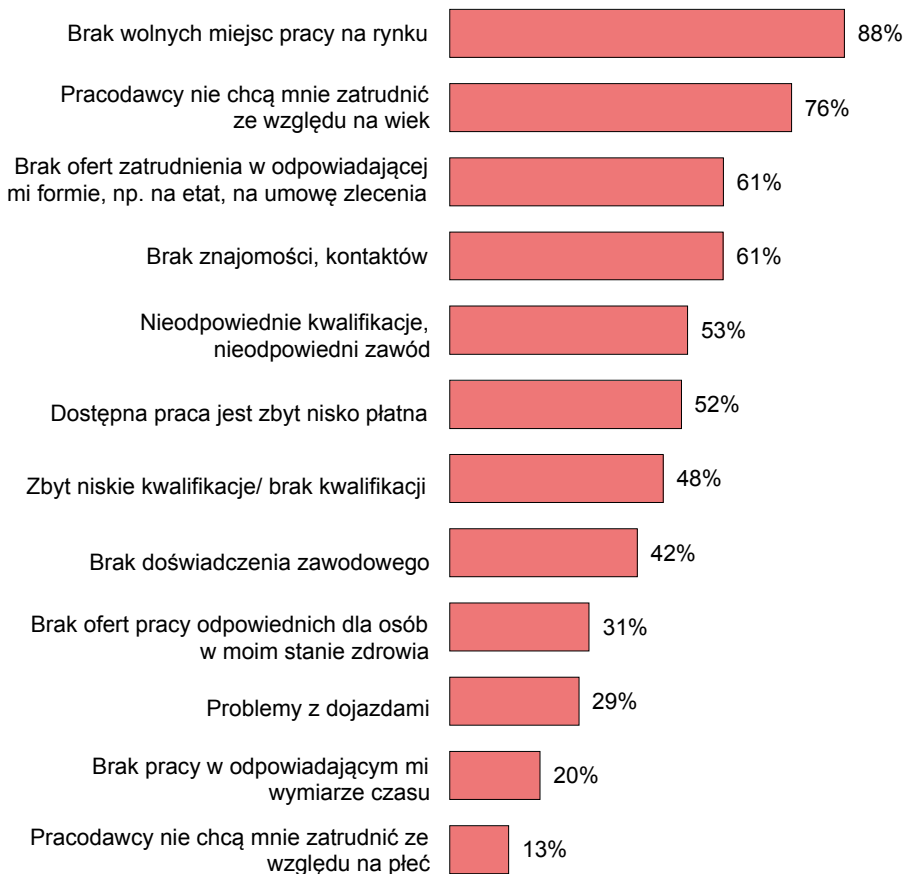
Znacznie ponad połowa badanych uważa z kolei, że problemem jest brak kontaktów, a więc że oferty pracy, nawet jeśli się pojawiają, przekazywane są przede wszystkim wśród znajomych i zaufanych osób. Warto zaznaczyć, że wiele badań potwierdza tę intuicję – szczególnie małe przedsiębiorstwa w małych miejscowościach często zatrudniają nowych pracowników na podstawie rekomendacji znanych sobie osób.

Kolejne ważne z punktu widzenia bezrobotnych trudności to brak ofert pracy w odpowiadającej im formie – można domniemywać, że szczególnie pożądana przez bezrobotnych jest legalna umowa o pracę na czas nieokreślony, dająca stabilizację oraz łącząca się z odprowadzaniem składek zdrowotnych i emerytalnych. Ważne jest też, że ze względu na ochronny okres przedemerytalny dla części bezrobotnych znalezienie takiej pracy oznacza bezpieczeństwo zatrudnienia aż do emerytury. Szczególnie często na problem braku pracy w odpowiadającej im formie wskazują bezrobotni zamieszkali na wsi.

Inne często wskazywane przyczyny trudności to problemy z brakiem lub niedopasowaniem kwalifikacji bądź brakiem odpowiedniego doświadczenia. Bezrobotni, którzy w tym dostrzegają przyczyny swoich trudności, powinni szczególnie chętnie brać udział w przygotowywanych przez służby zatrudnienia kursach i szkoleniach.

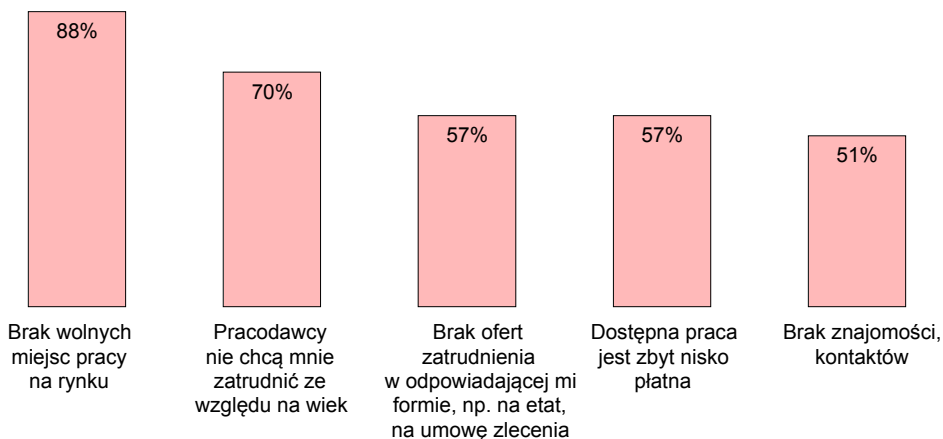
Wśród często wskazywanych przyczyn trudności warto wymienić jeszcze zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców (z tym problemem zetknęło się 52% bezrobotnych, przy czym wśród bezrobotnych z Lublina odsetek ten osiąga aż 70%) oraz brak ofert pracy dla osób mających określone wymagania związane ze stanem zdrowia (31%). Na problemy z dojazdami zwraca uwagę 29% ogółu bezrobotnych, jednak wśród mieszkańców wsi ten odsetek sięga aż 42%. Brak taniego, bezpiecznego i dostępnego transportu publicznego łączącego wsie z miejscami, gdzie łatwiej o pracę, może być jedną z ważnych przyczyn utrzymywania się wysokiego bezrobocia na wsi.

Rysunek 1.14. Czy, szukając pracy, napotyka Pan(i) któreś z wymienionych niżej trudności?

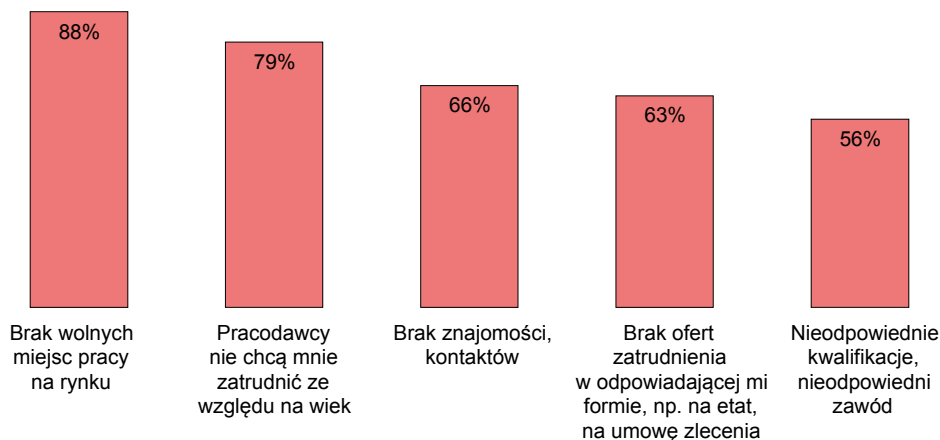


Znaczenie nadawane różnego rodzaju barierom różni się w grupach osób krótkotrwale i długotrwale bezrobotnych. Wykresy na rysunkach 1.15. oraz 1.16. przedstawiają pięć najczęściej wskazywanych powodów w obydwu tych grupach. Dla jednych i drugich największą przeszkodą jest brak wolnych miejsc pracy oraz niechęć pracodawców spowodowana wiekiem potencjalnych pracowników, jednak osoby długotrwale bezrobotne częściej wskazują na te bariery. Wśród osób krótkotrwale bezrobotnych większe znaczenie mają niskie płace oferowane przez potencjalnych pracodawców, mniejsze znaczenie przywiązuje się też do braku znajomości i kontaktów – na ten problem wskazuje połowa krótkotrwale bezrobotnych i aż dwie trzecie długotrwale bezrobotnych. Osoby pozostające bez pracy dłużej niż rok częściej są skłonne widzieć przyczyny niepowodzenia w niedopasowaniu swoich kwalifikacji zawodowych do rynku pracy.

Rysunek 1.15. Trudności najczęściej wskazywane przez krótkotrwale bezrobotnych

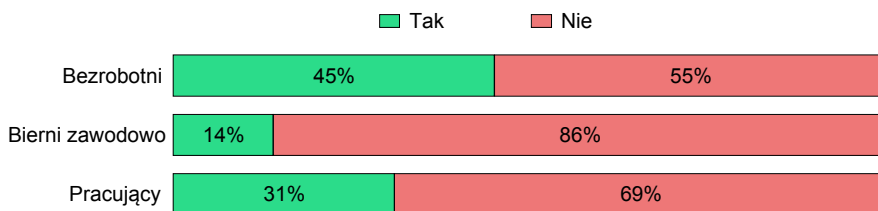


Rysunek 1.16 Trudności najczęściej wskazywane przez długotrwale bezrobotnych



Ze względu na często wskazywane trudności związane z brakiem lub nieodpowiednimi kwalifikacjami zapytaliśmy respondentów o ich gotowość do podnoszenia kwalifikacji. Niemal połowa bezrobotnych wskazała, że gdyby miała możliwość uzupełniania kwalifikacji, byłaby tą możliwością zainteresowana. Otwartość na naukę i zdobywanie nowych uprawnień jest w tej właśnie grupie najwyższa. Wyraźnie odróżnia ją to od grupy osób biernych zawodowo, której członkowie w zdecydowanej większości nie biorą pod uwagę możliwości dokształcania się.

Rysunek 1.17. Czy obecnie był(a)by Pan(i) gotowy(a) podwyższyć poziom wykształcenia lub uzupełnić kwalifikacje, gdyby miał(a) Pan(i) taką możliwość?



Pełniejszy obraz postawy bezrobotnych wobec szukania zatrudnienia dają ich odpowiedzi dotyczące tego, jakiego rodzaju wysiłek są w stanie podjąć, żeby znaleźć pracę. Tabela 1.12. pokazuje, jak powszechna wśród bezrobotnych jest gotowość do doksztalcania, dojazdów, przeprowadzek czy pracy bez wynagrodzenia w ramach stażu lub praktyk. Należy wziąć pod uwagę, że w deklaracjach respondenci mogą mieć skłonność do przeceniania swojej otwartości na zmiany – przykładem może być wysoki odsetek bezrobotnych respondentów skłonnych założyć własną firmę (29%) porównany z odsetkiem tych, którzy w ciągu ostatnich czterech tygodni podjęli starania w tym kierunku (5%). Pamiętając o tych zastrzeżeniach, deklarowaną dużą otwartość na dokonywanie zmian we własnym życiu można jednak interpretować jako pozytywne zjawisko. Bezrobotni respondenci najpowszechniej gotowi są przeszkolić się w celu uzupełnienia kwalifikacji (58%) oraz przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu (57%). Te deklaracje otwierają możliwość działania lokalnym służbom zatrudnienia, które po zbadaniu zapotrzebowania na zawody mogą zaproponować bezrobotnym odbycie kursów i zdobycie nowych uprawnień. Niemal połowa bezrobotnych jest też skłonna dojeżdżać do pracy, ale już tylko jedna piąta – przeprowadzić się do innej miejscowości. Z pewnością jedną z barier powstrzymujących przed przeprowadzką są wysokie koszty związane z tym przedsięwzięciem. Niemniej jednak co czwarty bezrobotny twierdzi, że jest skłonny wyjechać do pracy za granicę (26%). Być może większa skłonność do wyjazdu za granicę niż do przeprowadzki do innej miejscowości łączy się z nadzieją wyższych zarobków. Ponadto 29% bezrobotnych twierdzi, że w celu podjęcia pracy jest w stanie podjąć wysiłek związany z dość gruntownym przeorganizowaniem własnego życia – podjąć naukę, która miałaby trwać dłużej niż rok, lub założyć własną firmę.

Tabela 1.12. Gotowość do zmian w celu znalezienia pracy

Czy aby dostać pracę, był(a)by Pan(i) skłonny(a):	Tak
	w procentach
– przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	57
– dojeżdżać do innej miejscowości	45
– przeprowadzić się do innej miejscowości	20
– wyjechać za granicę	26
– podjąć dalszą naukę, nawet jeśli miałyby trwać dość długo (rok lub dłużej)	29
– przeszkolić się w celu uzupełnienia, poszerzenia kwalifikacji	58
– pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia jako wolontariusz, praktykant, stażysta	26
– założyć własną firmę	29

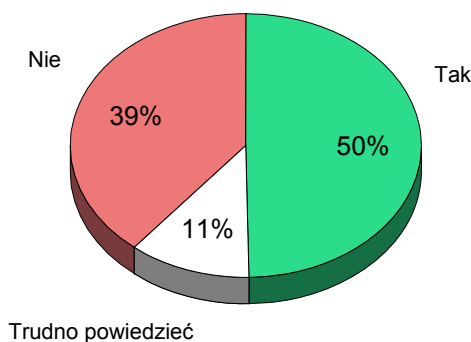
Sprawdziliśmy, czy czas pozostawiania na bezrobociu wpływa na gotowość podejmowania wysiłków związanych z poszukiwaniem pracy. Okazało się, że osoby bezrobotne krócej niż rok wyraźnie chętniej gotowe są nauczyć się nowego zawodu (78%) oraz założyć własną firmę (47%) – w przypadku tych działań różnica między grupami sięgała dwudziestu punktów procentowych. W przypadku pozostałych aktywności różnice były znacznie mniejsze, z reguły jednak wskazywały na większą aktywność i gotowość do zmian osób krótkotrwale bezrobotnych. Oznacza to, że nie działa prawidłowość, zgodnie z którą na początku okresu bezrobocia osoby poszukujące pracy są bardziej wymagające, a z czasem stają się gotowe do coraz większych poświęceń, ale raczej mechanizm, który prowadzi do tego, że osoby długo pozostające na bezrobociu rzadziej zdobywają się na aktywność, jeszcze bardziej zmniejszając swoje szanse.

Tabela 1.13. Gotowość do zmian w celu znalezienia pracy a czas poszukiwania pracy

Czy aby dostać pracę, był(a)by Pan(i) skłonny(a):	Krótkotrwale bezrobotni	Długotrwale bezrobotni
	Tak	
	w procentach	
– przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	78	54
– dojeżdżać do innej miejscowości	56	49
– przeprowadzić się do innej miejscowości	24	20
– wyjechać za granicę	31	32
– podjąć dalszą naukę, nawet jeśli miałyby trwać dość długo (rok lub dłużej)	36	35
– przeszkolić się w celu uzupełnienia, poszerzenia kwalifikacji	73	68
– pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia jako wolontariusz, praktykant, stażysta	36	29
– założyć własną firmę	47	27

Znakiem determinacji w poszukiwaniu pracy jest również gotowość podjęcia każdej pracy, nawet nisko płatnej i niezwiązanej z wyuczonym zawodem. Gotowość podjęcia pracy na takich warunkach deklaruje połowa wszystkich osób bezrobotnych.

Rysunek 1.18. Czy jest Pan(i) gotów (gotowa) podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem?



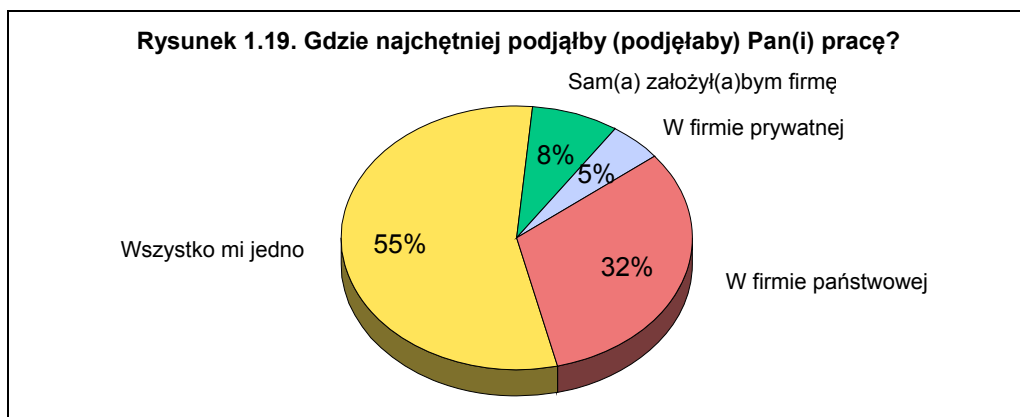
W tabeli 1.14. zaprezentowano różnice w stopniu determinacji między poszczególnymi grupami. Różnice nie są duże – w większości przypadków wiek, płeć i miejsce zamieszkania nie wpływają na stopień determinacji w znalezieniu pracy i nie przyczyniają się do wzrostu ani do spadku wymagań. Wyjątkiem jest tutaj stan zdrowia – osoby oceniające swoje zdrowie jako złe są mniej skłonne do podjęcia każdej pracy. Również bezrobotni, którzy dobrze oceniają swoją sytuację materialną, oraz mieszkający w Lublinie częściej nie zdecydują się na podjęcie pracy, która nie odpowiada ich kwalifikacjom lub wymaganiom finansowym. Z kolei dobre zdrowie i zła sytuacja materialna sprzyjają gotowości do podjęcia każdego zatrudnienia.

Tabela 1.14. Gotowość do podjęcia każdej pracy w różnych grupach bezrobotnych

Czy jest Pan(i) gotów (gotowa) podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem?	Tak
	w procentach
45–54 lata	49
55–64 lata	52
Kobiety	51
Mężczyźni	48
Mieszkańcy wsi	52
Mieszkańcy miast	49
Mieszkańcy Lublina	43
Oceniający swoją sytuację materialną jako dobrą	43
Oceniający swoją sytuację materialną jako średnią	48
Oceniający swoją sytuację materialną jako złą	53
Oceniający swój stan zdrowia jako dobry	55
Oceniający swój stan zdrowia jako średni	55
Oceniający swój stan zdrowia jako zły	41

1.4.3. Oczekiwania bezrobotnych wobec pracy

Bezrobotnych respondentów zapytaliśmy również o najważniejsze oczekiwania wobec pracy. Jeśli chodzi o status pracodawcy, to dla większości poszukujących pracy nie ma to znaczenia, jeśli jednak jakaś preferencja jest wskazywana, za bardziej pożądanego uznawany jest pracodawca państwowy, a firmę prywatną wybiera jedynie 5 na 100 bezrobotnych. Założyć własną firmę chciałoby 8% respondentów. Jeśli kryje się za tym jakiś pomysł, programy wspierania przedsiębiorczości osób bezrobotnych mogą pomóc im wprowadzić ten zamiar w życie.

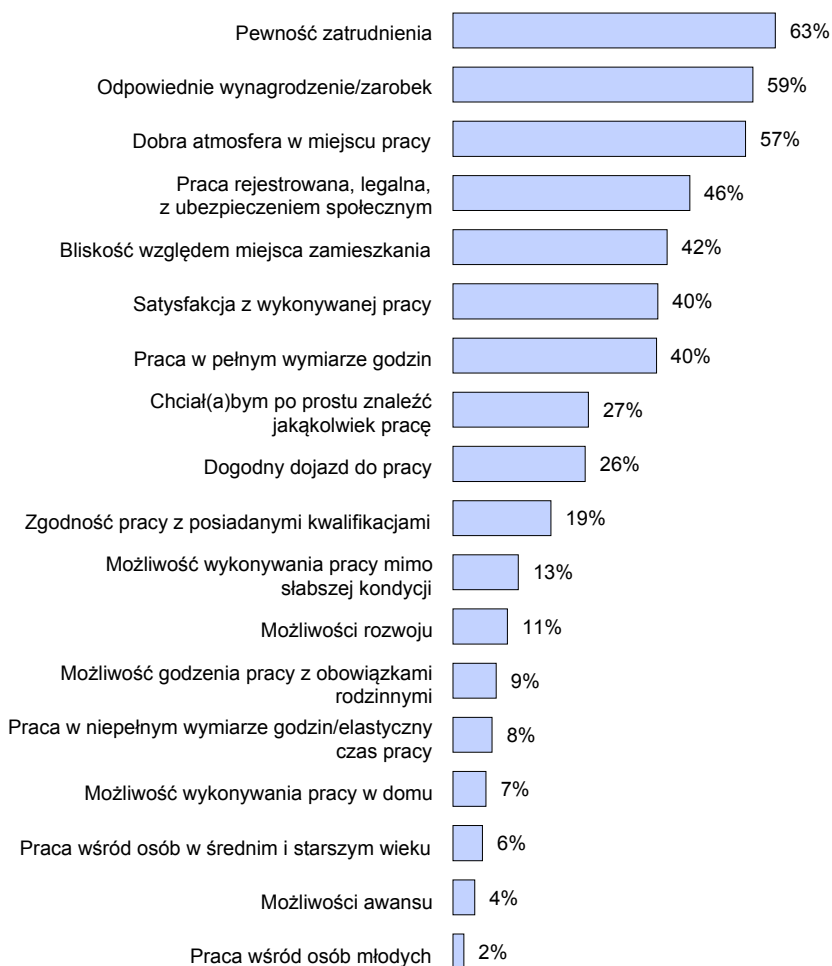


Zapytaliśmy również respondentów o preferencje dotyczące wymiaru czasu pracy. Okazuje się, że elastyczne godziny pracy czy częściowe etaty, które mogłyby się wydawać pożądane ze względu na to, że ułatwiają łączenie pracy z życiem rodzinnym (w tym np. opieką nad dziećmi, wnukami lub niepełnosprawnymi członkami gospodarstwa domowego) i są mniej obciążające dla osób mających problemy ze zdrowiem, nie są atrakcyjne dla zdecydowanej większości bezrobotnych. Bezrobotni wolą pracę na pełen etat, z pewnością z powodu wyższego wynagrodzenia, jakie się z tym wiąże.



Wykres przedstawiony na rysunku 1.21. dokładniej prezentuje preferencje bezrobotnych związane z miejscem pracy. Wynika z niego, że dla tej grupy najważniejsze jest zaspokojenie podstawowych potrzeb – bezpieczeństwa zatrudnienia i godziwej płacy. Niemal równie ważna jak odpowiednia płaca jest dobra atmosfera w miejscu pracy. Prawie połowa respondentów wskazuje, że ważne jest dla nich, aby praca była rejestrowana, a pracodawca odprowadzał wszystkie wymagane prawem składki. Z pewnością jest to szczególnie ważne dla osób przed emeryturą. Stosunkowo wysoko wśród priorytetów znalazła się satysfakcja z wykonywanej pracy. Inne rodzaje „dodatkowych wymagań”, takie jak możliwość awansu, rozwoju zawodowego czy praca zgodna z kwalifikacjami, znalazły się znacznie niżej. Także preferencje dotyczące wieku osób, z którymi respondent miałby pracować, nie mają dla większości z nich dużego znaczenia.

**Rysunek 1.21. Jakie są Pana(i) oczekiwania wobec poszukiwanej pracy?
Proszę wskazać nie więcej niż pięć najważniejszych odpowiedzi**



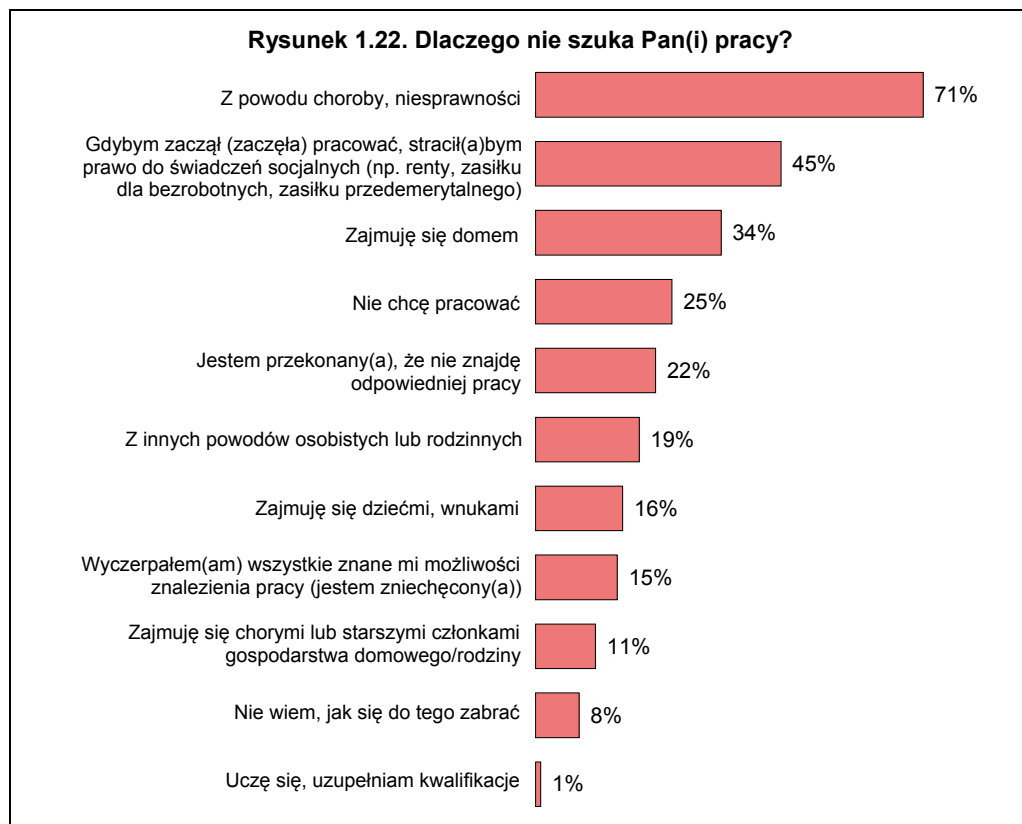
Podsumowując, bezrobotni powyżej 45. roku życia wydają się dość aktywni – korzystają z wielu dostępnych im sposobów poszukiwania pracy, są gotowi podjąć wysiłek związany z doksztalcaniem, wielu z nich nie zniechęca też konieczność dojazdów do pracy, a nawet przeprowadzki do innej miejscowości. Najważniejsze wymagania związane z poszukiwanym zatrudnieniem to praca stabilna, legalna i godziwie płatna, a dodatkowo ważne jest, żeby odbywała się w dobrej atmosferze i dawała poczucie satysfakcji. Jako źródło swoich trudności bezrobotni wskazują zarówno czynniki zewnętrzne, takie jak brak wolnych miejsc pracy oraz brak znajomości i kontaktów, jak i leżące po ich własnej stronie – brak odpowiednich kwalifikacji czy doświadczenia. Niepokojące jest to, że bardzo wielu z nich uważa, że pracodawcy nie chcą ich zatrudnić ze względu na wiek. Co więcej, około połowa osób poszukujących aktywnie pracy nie wierzy, że może się to udać.

1.4.4. Bierni zawodowo na rynku pracy

Drugą grupą, której podejście do pracy przedstawimy, są osoby bierne zawodowo. Te osoby nie szukają pracy, w związku z czym ich powrót na rynek pracy, nawet w sprzyjających okolicznościach, jest znacznie mniej prawdopodobny. Przedstawione do tej pory analizy pokazują, że osoby z tej grupy – w porównaniu do osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia – mają nieco lepsze dochody, często otrzymują rentę, źle oceniają swoje zdrowie, częściej też mieszkają na wsi i częściej mają wykształcenie podstawowe. Znacznie rzadziej deklarują gotowość do doksztalcenia, co nie jest zaskakujące, skoro nie szukają pracy. Zapytaliśmy osoby z tej grupy, jakie są najważniejsze powody, z których nie szukają pracy. Poznanie tych powodów może pomóc określić, czy i w jaki sposób można skłonić ich do próby poszukiwania zatrudnienia. Odpowiedzi przedstawione są na rysunku 1.22.

Obraz, jaki wyłania się z odpowiedzi, jest spójny z danymi przedstawionymi wcześniej. Zdecydowanie najczęściej wskazywaną barierą jest nieodpowiedni stan zdrowia, w tym niepełnosprawność. Należy zaznaczyć, że szczególnie wykonywanie cięższych prac fizycznych może przekraczać możliwości starszych pracowników, a w dużej części zawodów nie dochodzi z wiekiem do przechodzenia na pozycje, które są mniej obciążające dla sił. Poszukiwanie rozwiązań pozwalających pracować osobom, które z wiekiem gorzej znoszą wysiłek fizyczny, jest jedną z najważniejszych praktyk zarządzania wiekiem, jakie powinny być zastosowane w odpowiedzi na ten problem. W wielu branżach może to być trudne i wymagać przeorganizowania procesu pracy. Rozwiązaniem, które może przyczynić się do pokonania tej bariery od drugiej strony, jest dbałość o lepszą profilaktykę i ochronę zdrowia, co może doprowadzić do tego, że więcej osób będzie zachowywać pełne siły przynajmniej do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego.

Kolejnym często wskazywanym argumentem przeciwko podejmowaniu pracy jest obawa przed utratą świadczeń społecznych. Możliwość łączenia poszczególnych świadczeń z pracą zarobkową regulują odrębne przepisy. Popularność tej odpowiedzi wskazuje, że w części przypadków prawo do świadczeń sprzyja niechęci do powrotu na rynek pracy.

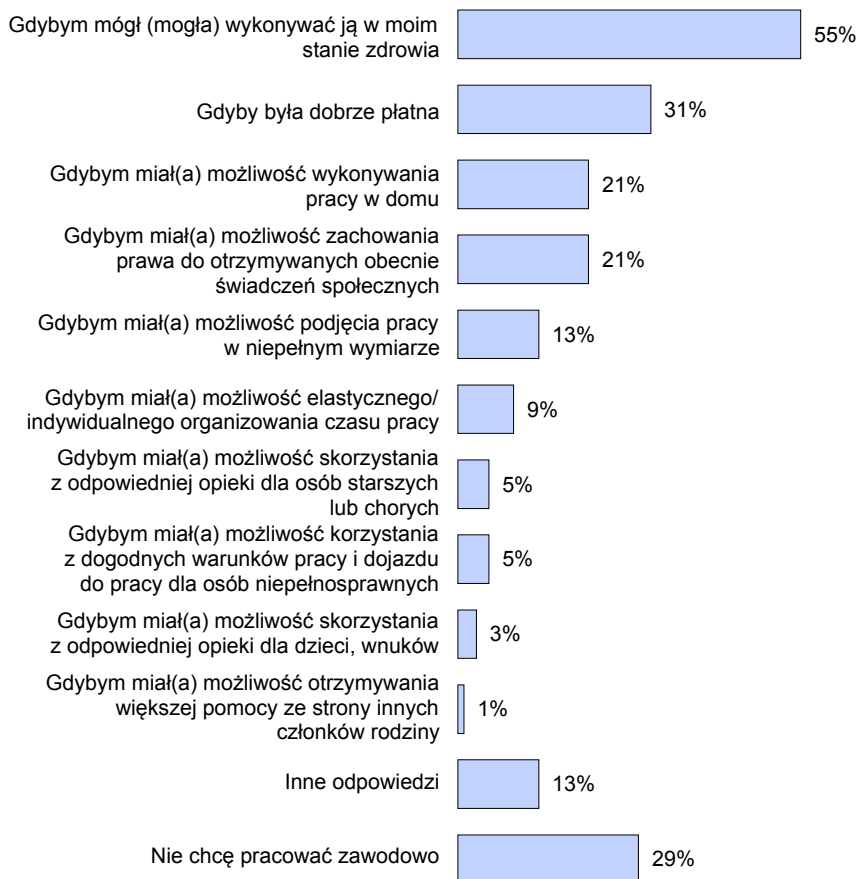


Część osób biernych zawodowo twierdzi, że przed szukaniem pracy powstrzymuje je obowiązek zajmowania się domem (34%), dziećmi lub wnukami (16%) bądź starszymi lub chorymi członkami gospodarstwa domowego (11%). Obowiązki, jakie wykonują te osoby, często umożliwiają innym członkom gospodarstwa domowego podjęcie pracy zawodowej, zwłaszcza jeśli niedostępne są inne formy opieki nad dziećmi czy nad chorymi (ze względu na to, że ich nie ma lub są zbyt kosztowne w stosunku do dochodów).

Można też wyróżnić grupę, która jest potencjalnie najbardziej podatna na działania ze strony lokalnych służb zatrudnienia – to osoby, które straciły nadzieję na znalezienie pracy (22%), wykorzystały wszystkie znane sobie sposoby (15%) lub nie wiedzą, jak się do tego zabrać (8%). Ta stosunkowo nieliczna grupa prawdopodobnie gotowa byłaby podjąć pracę, gdyby otrzymała pomoc i wskazówki pomagające jej poszukiwać.

Odpowiedzi dotyczące warunków, w jakich bierni zawodowo respondenci gotowi byliby podjąć pracę, są spójne z prezentowanymi wyżej. Po raz kolejny na pierwszy plan wysuwa się problem zdrowia i kondycji fizycznej. Zdaniem badanych nie mogą oni wykonywać pracy, jaka jest dostępna na rynku, ze względu na zły stan zdrowia. Dla części respondentów wystarczającą zachętą byłoby dobre wynagrodzenie lub możliwość zachowania prawa do pobieranych obecnie świadczeń. Tę grupę osób biernych zawodowo można nazwać grupą „kalkulującą”, na której postawę prawdopodobnie wpływa zmiana przepisów. Kolejny rodzaj warunków podjęcia pracy dotyczy dostępności elastycznych form zatrudnienia – możliwości pracy w domu, w niepełnym wymiarze godzin lub indywidualnego organizowania czasu pracy. Prawdopodobnie tego typu potrzeby są szczególnie ważne dla osób pełniących obowiązki opiekuńcze wobec dzieci czy osób chorych, ale także dla osób ze słabszym zdrowiem. Inne odpowiedzi dotyczące szczególnych udogodnień nie były często wybierane.

Rysunek 1.23. Powiedział(a) Pan(i), że nie szuka pracy. Czy jednak pod pewnymi warunkami był(a)by Pan(i) skłonny(a) podjąć pracę? Pod jakimi warunkami podjąłby(podjęłaby) Pan(i) pracę zawodową?



Na koniec trzeba zaznaczyć, że aż 29% osób biernych zawodowo po prostu nie chce pracować. O ile osoby wskazujące na konkretne trudności i bariery odpowiednia polityka wobec rynku pracy może zachęcić do powrotu do pracy, o tyle przekonanie do tego osób z ostatniej grupy prawdopodobnie będzie bardzo trudne lub wręcz niemożliwe.

1.5. Zadowolenie z różnych aspektów życia i kondycja psychiczna

Do oceny psychologicznych aspektów bezrobocia wykorzystaliśmy trzy zestawy pytań, dotyczące zadowolenia z różnych sfer życia, poczucia sprawczości i bezradności oraz częstotliwości doświadczania pozytywnych i negatywnych emocji. Celem przedstawianych analiz jest sprawdzenie, w jaki sposób sytuacja na rynku pracy różnicuje odpowiedzi na pytania dotyczące sfery samopoczucia i emocji. Jest to tym bardziej istotne, że kondycja psychiczna osoby pozbawionej pracy może decydować o tym, czy znajdzie w sobie dość energii i determinacji do poszukiwania pracy. Aby umożliwić porównania – tak jak w części poprzednich pytań – przedstawiane będą odpowiedzi udzielane w trzech grupach: bezrobotnych, biernych zawodowo i pracujących.

Zaprezentujemy również ocenę psychologicznych i społecznych skutków bezrobocia w grupie osób, które uważają się za bezrobotne (bezrobotnych subiektywnie), co pozwoli pokazać, na jakie negatywne konsekwencje najczęściej wskazują osoby w tej sytuacji.

W tabeli 1.15. pokazano, jaki jest związek statusu na rynku pracy i deklarowanego przez respondentów zadowolenia z różnych obszarów życia. Respondenci dokonywali oceny na skali pięciopunktowej – od „bardzo zadowolony” do „bardzo niezadowolony”; im wyższa jest wartość średniej, tym częściej respondenci deklarują zadowolenie.

W przypadku każdego pytania wyróżniono średnią uzyskaną w tej grupie, w której respondenci najgorzej oceniali określony aspekt swojego życia. Najczęściej deklarują niezadowolenie bezrobotni i bierni zawodowo. Aby dokładniej przeanalizować odpowiedzi, sprawdziliśmy istotność statystyczną różnic między poszczególnymi grupami.

W zdecydowanej większości pytań różnice między bezrobotnymi i biernymi zawodowo nie były istotne statystycznie⁴ – dotyczy to pytań o przebieg kariery zawodowej, zadowolenie z osiągniętych kwalifikacji, zadowolenie z miejsca zamieszkania, perspektyw na przyszłość oraz ogólnie – z całego życia. W każdym z tych przypadków osoby pracujące były bardziej zadowolone niż bezrobotni i bierni zawodowo. Można dodać, że podobnych do pracujących odpowiedzi udzielali emeryci

⁴ Istotność na poziomie 0,05 określana za pomocą testu Tukey’a. Istotność statystyczna nie wynika z samej różnicy między wartościami średnich widocznymi w tabeli; liczą się jeszcze m.in. liczebność porównywanych podgrup oraz zakres zmienności odpowiedzi.

– pozwala to wyciągnąć wniosek, że zazwyczaj problemem jest nie tyle brak pracy, ile niepewność i brak dochodu.

Na tle innych odpowiedzi wyróżnia się grupa pytań, które dotyczą spraw osobistych i rodzinnych (pytania 5–7) – w przypadku tych pytań wszystkie różnice były nieistotne statystycznie. Oznacza to, że zadowolenie z relacji z bliskimi jest stosunkowo najbardziej odporne na negatywny wpływ trudnej sytuacji na rynku pracy. Może z tego wynikać wiele pozytywnych skutków – między innymi to, że osoby pozbawione pracy mogą znajdować oparcie w relacji z rodziną i przyjaciółmi.

Warto omówić odpowiedzi na jeszcze dwa pytania, które potwierdzają zaobserwowaną wcześniej zależność: porównując bezrobotnych i biernych zawodowo, można dostrzec, że bezrobotni są ubożsi, ale zdrowsi. Tylko w tych dwóch pytaniach (1 i 9) występowały istotne różnice między tymi grupami – bezrobotni znacznie gorzej oceniają swoje zadowolenie z uzyskiwanych dochodów, a bierni zawodowo ze swojego stanu zdrowia.

Podsumowując, widać że status na rynku pracy silnie wpływa na ocenę zadowolenia przede wszystkim z takich aspektów, jak sytuacja materialna i dochody, nadzieja na przyszłość, zadowolenie z przebiegu kariery i uzyskanych kwalifikacji. W większości przypadków odpowiedzi bezrobotnych poszukujących pracy i biernych zawodowo były bardzo podobne, mimo że wcześniejsze odpowiedzi pokazały, że grupy te pod wieloma względami się różnią. Okazuje się, iż fakt, że bezrobotni podejmują realne starania w celu powrotu na rynek pracy, nie sprawia, że lepiej oceniają swoje perspektywy na przyszłość czy czerpią więcej zadowolenia z innych sfer życia.

Tabela 1.15. Zadowolenie z różnych sfer życia a pozycja na rynku pracy – porównanie średnich

W jakim stopniu jest Pan(i) zadowolony(a) z różnych sfer swojego życia?	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Pracujący
1. Ze swoich dochodów i sytuacji materialnej	1,79	2,13	2,88
2. Z materialnych warunków bytu – mieszkania, wyposażenia itp.	2,92	3,12	3,42
3. Z przebiegu pracy zawodowej	2,97	3,11	3,72
4. Ze swojego wykształcenia, kwalifikacji	3,17	3,06	3,53
5. Ze swego małżeństwa	3,95	4,06	4,25
6. Ze swoich dzieci	4,51	4,50	4,56
7. Ze swoich przyjaciół, najbliższych znajomych	3,90	3,88	4,05
8. Ze swojego miejsca zamieszkania	3,79	3,81	4,00
9. Ze stanu swojego zdrowia	3,03	2,24	3,47
10. Ze swoich perspektyw na przyszłość	2,53	2,76	3,20
11. Ogólnie z całego życia	3,45	3,41	3,79

Kolejnym ważnym wskaźnikiem pozwalającym opisać psychologiczne konsekwencje bezrobocia jest zadanie pytań dotyczących oceny własnego samopoczucia przez respondentów – częstotliwości występowania stanów negatywnych (takich jak depresja, zniechęcenie, zdenerwowanie) oraz pozytywnych (takich jak duma, zacieka-

wienie). Respondenci określali, czy w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie doświadczali tych stanów „bardzo często”, „często”, „rzadko” czy „wcale lub prawie wcale”.

Odpowiedzi pokazują duże różnice między badanymi w zależności od sytuacji na rynku pracy. Po raz kolejny na podstawie udzielonych odpowiedzi można mówić o dwóch grupach: podobnych do siebie bezrobotnych i biernych zawodowo oraz wyraźnie odrębnych pracujących – różnice średnich między tymi grupami są istotne statystycznie, a wewnątrz nich – nie są. Jedynym wyjątkiem od tej reguły jest odczuwanie zaciekania – tutaj bezrobotni i pracujący nie różnili się między sobą, a znacznie rzadziej zaciekanie odczuwali bierni zawodowo. Poza tym przypadkiem osoby zaliczające się do pierwszej grupy znacznie częściej doświadczają negatywnych stanów psychicznych, takich jak poczucie bycia nieszczęśliwym, zniechęconym czy bezradnym, częściej też doświadczają przyływów wściekłości. Znacznie rzadziej natomiast odczuwały spokój, pewność czy dumę z własnych osiągnięć. Częste przeżywanie tego typu stanów może w znacznym stopniu przyczynić się do braku energii niezbędnej do poszukiwania pracy, a nawet odbijać się niekorzystnie na zdrowiu.

W tabeli 1.16. zaprezentowano średnie odpowiedzi. Aby ułatwić porównanie, wyższa wartość średniej – niezależnie od formy zadanego pytania – odpowiada pozytywnym odpowiedziom (a więc – w zależności od formy pytania – oznacza, że respondent częściej doświadczał stanów pozytywnych lub rzadziej negatywnych). W przypadku każdego pytania wyróżniono średnią uzyskaną w tej grupie, w której respondenci najczęściej doznawali stanów negatywnych lub najrzadziej – pozytywnych.

Tabela 1.16. Emocje i samopoczucie a sytuacja na rynku pracy – porównanie średnich

Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy:	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Pracujący
– czuł(a) się Pan(i) nieszczęśliwy(a), był(a) Pan(i) w depresji	2,94	2,91	3,31
– był(a) Pan(i) dumny(a) ze swoich osiągnięć	2,15	2,11	2,44
– poczuł(a) Pan(i) pewność, że wszystko układa się dobrze	2,13	2,20	2,52
– czuł(a) się Pan(i) zniechęcony(a), znużony(a)	2,65	2,75	3,03
– był(a) Pan(i) zdenerwowany(a), rozdrażniony(a)	2,61	2,68	2,85
– czuł(a) się Pan(i) bezradny(a)	2,84	2,84	3,18
– ogarniała Pana(ią) wściekłość, miał(a) Pan(i) ochotę wszystko rozwalić	3,04	3,08	3,31
– był(a) Pan(i) zadowolony(a), bo coś się udało, powiodło się w życiu	2,20	2,22	2,55
– był(a) Pan(i) szczególnie czymś zaciekaniony(a), zainteresowany(a)	2,37	2,12	2,45
Indeks	2,55	2,54	2,85

Ostatnia z trzech serii pytań dotyczy poczucia kontroli nad własnym życiem – świadomości, że można na nie wpływać, w przeciwieństwie do poczucia, że to, co nas spotyka, jest niezależne od naszych działań i zamierzeń. W przypadku tych pytań

najniższe wskazania uzyskały osoby biernie zawodowo i zazwyczaj istotne były tylko różnice między odpowiedziami udzielanymi przez biernych zawodowo a odpowiedziami udzielanymi przez pracujących. Bezrobotni po raz kolejny znaleźli się między tymi dwoma grupami: nie są aż tak przekonani o swoim wpływie na rzeczywistość jak osoby mające zatrudnienie, ale nie są też tak zrezygnowani jak osoby biernie zawodowo. Te dwie niepracujące grupy zbliżają się do siebie najbardziej przy odpowiedzi na pierwsze i trzecie pytanie, dotyczące w najbardziej bezpośredni sposób przekonania o możliwości wywierania wpływu na swoją przyszłość. Bezrobotni częściej deklarują jednak gotowość do wprowadzenia zmian we własnym życiu i gotowość do pracy nad poprawą własnej sytuacji. W przypadku każdego pytania wyróżniono średnią uzyskaną w tej grupie, w której respondenci najniżej oceniali swoje poczucie sprawczości.

Tabela 1.17. Poczucie kontroli i bezradności a sytuacja na rynku pracy – porównanie średnich

Czy zgadza się Pan(i) z następującym zdaniem:	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Pracujący
1. Gdy coś planuję, jestem przekonany(a), że to zrealizuję	3,66	3,53	3,98
2. Mam niewielki wpływ na zdarzenia, które mi się przytrafiają	2,71	2,64	2,87
3. Uważam, że mogę zdobyć w życiu większość tego, co chcę, jeśli tylko będę nad tym pracował(a)	3,20	3,16	3,62
4. Chętnie wprowadzam zmiany do swojego życia, jeśli widzę w tym korzyści	3,61	3,44	3,85
5. Przeraza mnie myśl, że aby coś osiągnąć, musiał(a)bym wiele rzeczy zaczynać od początku	2,92	2,60	3,02
6. Obecnie w naszym kraju każdy przedsiębiorczy człowiek może się dorobić	2,74	2,88	3,02
7. Często zdarza mi się, że coś rozpoczynam, ale ogarnia mnie zniechęcenie i rezygnuję, zanim osiągnę cel	3,34	3,05	3,55
8. Obecnie w Polsce nie można liczyć na poprawę własnej sytuacji	2,61	2,55	2,77
Indeks	3,10	2,98	3,33

Ostatnie pytanie związane z kondycją psychologiczną zostało zadane tylko tym, którzy określili się jako osoby bezrobotne (niezależnie od klasyfikacji opartej na metodologii Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności, którą posługujemy się w tym rozdziale). Uzyskane odpowiedzi pozwalają porównać, które z negatywnych skutków braku zatrudnienia są najczęściej odczuwane przez bezrobotnych.

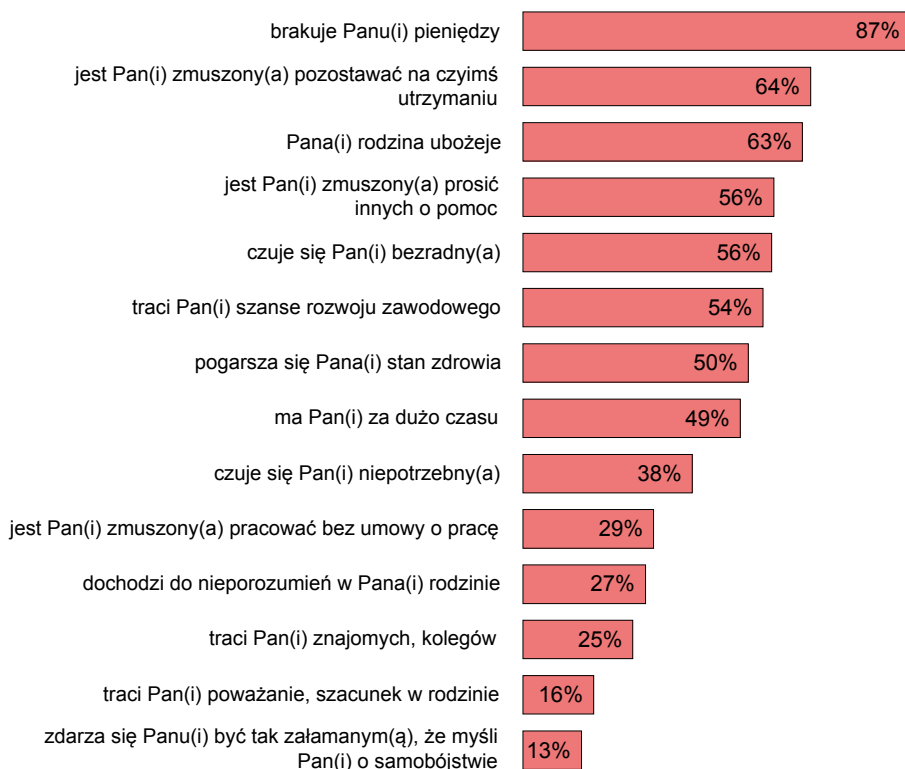
Odpowiedzi wybierane najczęściej dotyczą finansowych trudności, z jakimi wiąże się pozostawanie bez pracy dla respondentów i ich rodzin. Badani wskazują, że brakuje im pieniędzy (87%), są zmuszeni pozostawać na czymś utrzymaniu (64%), ich rodzina ubożeje (63%). Kolejne co do popularności wskazania mają nieco bardziej ogólny charakter – mogą łączyć się z trudnościami z zaspokojeniem potrzeb materialnych, ale również z innymi sytuacjami społecznymi. Odnoszą się do bycia zmuszo-

nym do proszenia innych o pomoc (56%) oraz do poczucia bezradności (56%) i wiąże się z utratą niezależności i możliwością decydowania o sobie.

Następne wskazania dotyczą szczegółowych, istotnych sfer życia, w jakich osoby bezrobotne odczuwają pogorszenie, tj. szans rozwoju zawodowego (54%) oraz stanu zdrowia (50%). Obserwacja dotycząca stanu zdrowia jest szczególnie niepokojąca, ponieważ osłabienie zdrowia może jeszcze bardziej utrudnić powrót na rynek pracy i zmianę sytuacji na lepszą.

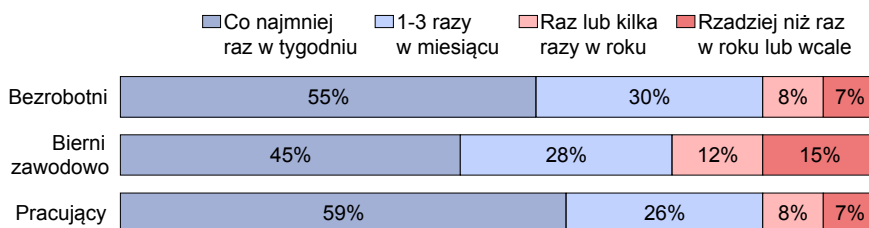
Jeśli chodzi o pozostałe wskazania, na szczególną uwagę zasługują dwie obserwacje. Po pierwsze, 29% respondentów przyznaje, że zdarzało im się pracować bez zarejestrowanej umowy. Po drugie, odpowiedzi wskazujące na negatywny wpływ bezrobocia na życie rodzinne i towarzyskie znalazły się wśród najrzadziej wybieranych. Po raz kolejny pokazuje to, że – mimo iż bezrobocie jest trudnym stanem, przede wszystkim ze względu na trudności finansowe i wiążące się z nimi poczucie bezradności czy brak nadziei na zmianę losu – więzi z najbliższymi pozostają często nienaruszone. Dzięki temu osoba poszukująca pracy może liczyć na oparcie w znajomych i rodzinie.

Rysunek 1.24. Czy odkąd jest Pan(i) bezrobotny(a):

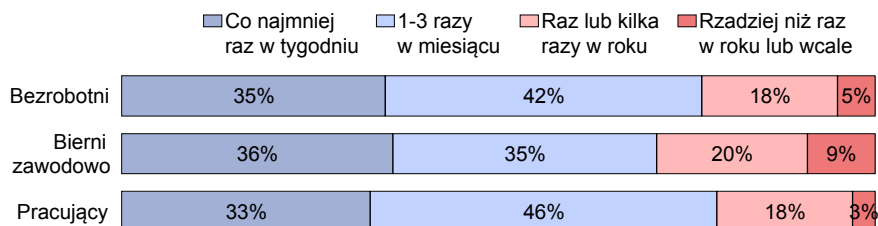


Na niewielki wpływ bezrobocia na więzi społeczne wskazuje również porównanie częstotliwości kontaktów społecznych w zależności od sytuacji na rynku pracy. Wyniki pokazują, że pozostawanie bez pracy nie prowadzi do izolacji. Częstotliwość deklarowanych kontaktów towarzyskich osób bezrobotnych i pracujących jest niemal identyczna. Na ich tle odróżniają się nieco mniej aktywni towarzysko bierni zawodowo. Jedynie w przypadku pytania dotyczącego udziału w uroczystościach rodzinnych bezrobotni deklarują nieco mniejszą aktywność niż osoby biernie zawodowo.

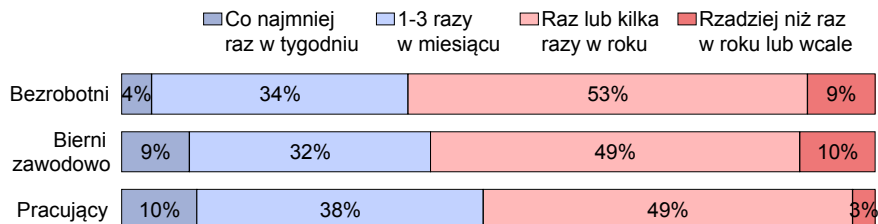
Rysunek 1.25. Jak często kontaktuje się Pan(i), rozmawia ze znajomymi przez telefon lub internet w celach towarzyskich?



Rysunek 1.26. Jak często spotyka się Pan(i) ze znajomymi w celach towarzyskich?



Rysunek 1.27. Jak często uczestniczy Pan(i) w spotkaniach, uroczystościach rodzinnych?



1.6. Wartości

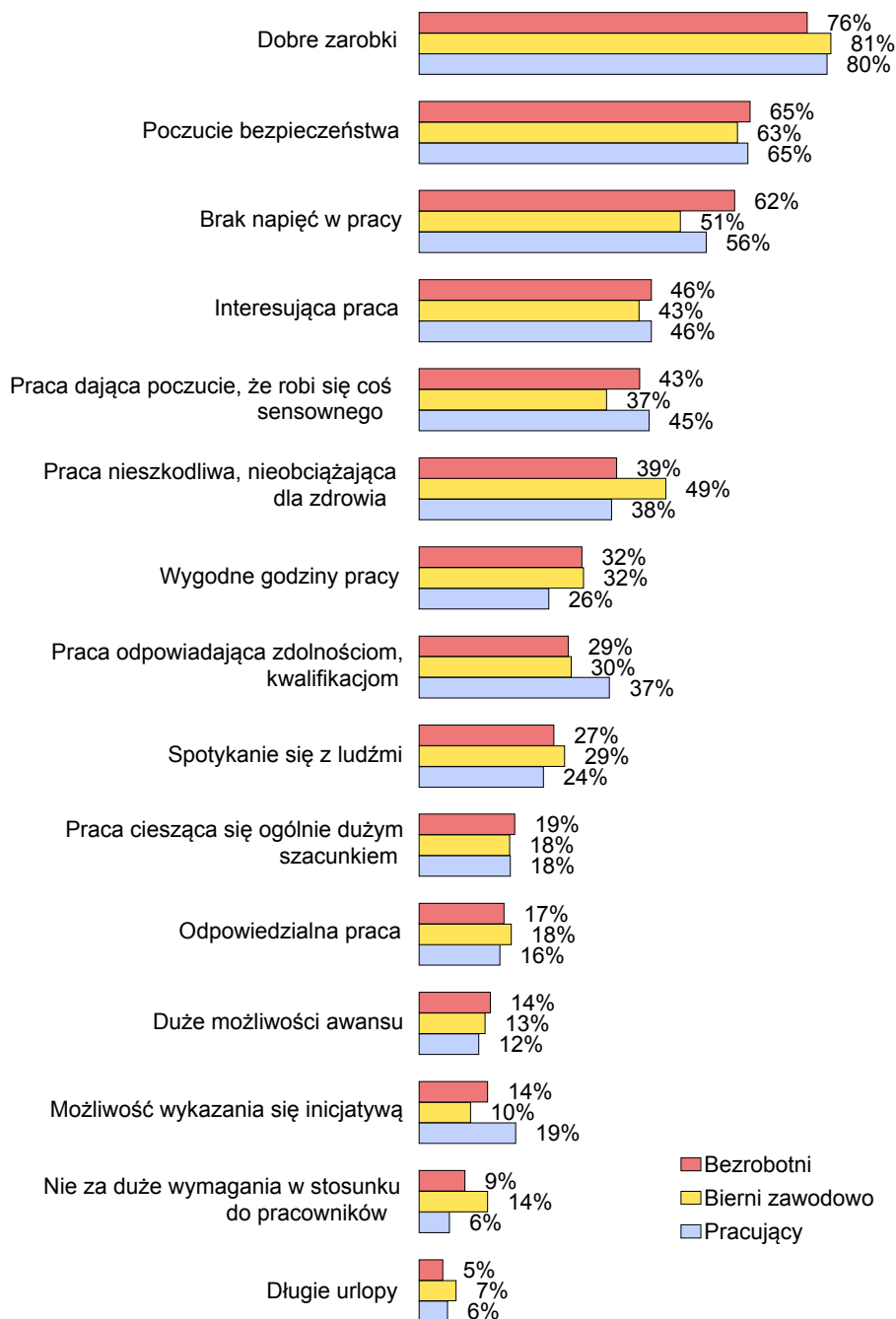
Ostatnim wymiarem psychospołecznego funkcjonowania bezrobotnych są deklarowane przez nich wartości dotyczące zarówno pracy, jak i całego życia. Ponieważ tego typu hierarchie kształtowane są przez całe życie, nie należy się spodziewać, że sytuacja na rynku pracy bardzo mocno na nie wpływa. Tym bardziej jednak interesujące są wszystkie zaobserwowane różnice.

Najłatwiej dostrzec różnicę w ocenie znaczenia i funkcji pracy w życiu człowieka. Jakkolwiek większość respondentów jest skłonna zgodzić się, że praca jest przede wszystkim sposobem na zdobycie pieniędzy i nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał, opinia ta jest szczególnie popularna wśród biernych zawodowo i dobrze pasuje do ich decyzji o rezygnacji z poszukiwania pracy. Częściej sprzeciwiają się temu pogładowi bezrobotni, a najrzadziej są skłonni zgodzić się z nim pracujący. Te różnice pokazują, że w tym przypadku sytuacja na rynku pracy ma związek z deklarowanymi przekonaniem, przy czym nie należy rozstrzygać co do kierunku wynikania, a więc tego, czy postawa wynika z określonych poglądów, czy też raczej wyrażane poglądy ukształtowały się pod wpływem sytuacji na rynku pracy.

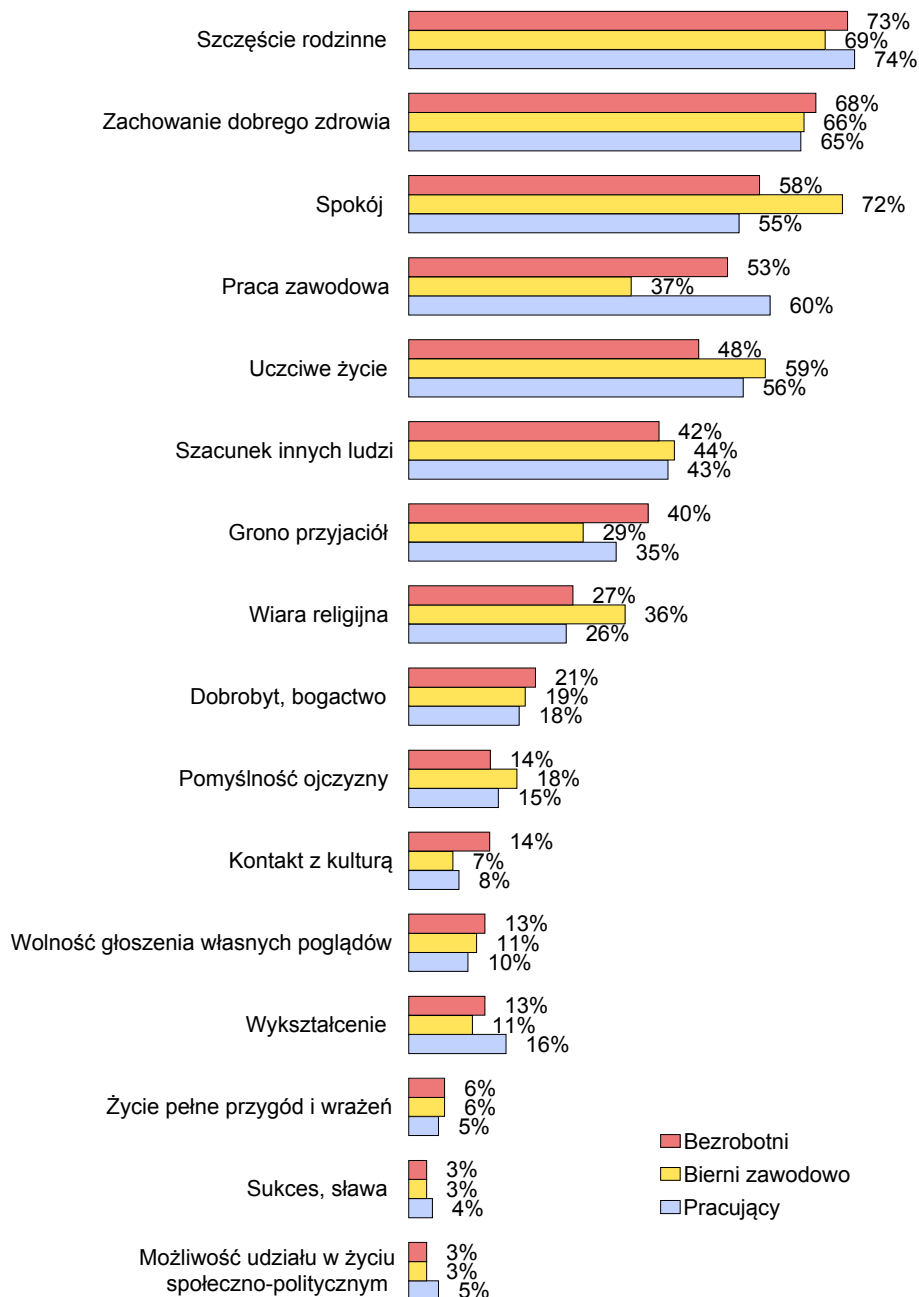


Rysunek 1.29. pozwala porównać wyobrażenia związane z pracą popularne w trzech grupach znajdujących się w różnej sytuacji. Kolejność wymienianych cech pożądanej pracy w zdecydowanej większości została zachowana – dla wszystkich trzech grup najważniejsze są dobre zarobki, poczucie bezpieczeństwa oraz brak napięć w pracy, przy czym brak napięć jest nieco mniej istotny dla osób biernych zawodowo niż dla pozostałych. Dla bezrobotnych i pracujących, których odpowiedzi w wielu wypadkach są bardzo zbliżone, kolejne ważne cechy pracy wiążą się z tym, że daje ona satysfakcję – jest interesująca lub wiąże się z poczuciem sensu wypełnianych zadań. Te aspekty są mniej ważne dla osób biernych zawodowo, dla których ważniejsze jest, aby praca nie była szkodliwa dla zdrowia. Osoby biernie zawodowo zwracają też większą uwagę niż inne na to, aby praca nie była zbyt wymagająca. Zupełnie inne nastawienie mają osoby pracujące, które podkreślają znaczenie wymiaru ambicjonalnego; dla tej grupy częściej ważne jest, aby praca odpowiadała ich zdolnościom i kwalifikacjom oraz żeby dawała możliwość wykazania się inicjatywą.

Rysunek 1.29. Poniżej wymienione są różne cechy pracy, które ludzie uważają za ważne. Z podanej na karcie listy proszę wskazać pięć cech, które uważa Pan(i) za najważniejsze w pracy



Rysunek 1.30. Ludzie kierują się różnymi wartościami w życiu. Z podanej na karcie listy proszę wskazać na pięć wartości, które uważa Pan(i) za najważniejsze w swoim codziennym życiu



W przypadku wartości określanych jako najważniejsze w życiu hierarchia pracujących i bezrobotnych jest dość zbliżona, jednak wyraźnie odróżniają się od niej

poglądy osób biernych zawodowo. Ta grupa na pierwszym miejscu stawia spokój – tę wartość wybrało 72% respondentów z tej grupy, więcej niż szczęście rodzinne (69%) i zachowanie dobrego zdrowia (66%). Pracujący i bezrobotni to właśnie szczęście rodzinne i zdrowie stawiają na samej górze swojej hierarchii. W przypadku obydwu tych grup wysoko ceniona jest praca zawodowa – jest ona ważna dla 53% bezrobotnych i dla 60% pracujących. Dla porównania, ma ona duże znaczenie tylko dla 37% osób biernych zawodowo. Kolejne wartości omówienia różnice to większe znaczenie wiary religijnej oraz pomyślności ojczyzny w grupie osób biernych zawodowo – ten wybór można łączyć ze światopoglądem w dużym stopniu opartym na tradycji. Z kolei osoby bezrobotne wyróżnia przyznanie wysokiej rangi kontaktom z przyjaciółmi (wskazuje na to aż 40% bezrobotnych) oraz kontaktowi z kulturą (14%). Można tu dostrzec starania o to, aby bezrobocie nie prowadziło do społecznej izolacji.

1.7. Podsumowanie

Zebrane dane pozwoliły uzyskać dokładny obraz sytuacji społecznej i psychologicznej osób po 45. roku życia pozostających bez pracy na terenie województwa lubelskiego. Analizy prowadzone były z uwzględnieniem specyfiki dwóch grup wyróżnionych ze względu na aktywność ekonomiczną: biernych zawodowo (tj. osób pozbawionych pracy, które nie szukają zatrudnienia) oraz bezrobotnych, którzy aktywnie szukają pracy i chcą ją podjąć. Dla porównania przywoływano również opinie i sytuację osób pracujących. Badanie potwierdziło, że stała praca wpływa pozytywnie na zadowolenie z siebie i ze swojego życia – w większości pytań to odpowiedzi pracujących były najbardziej optymistyczne.

Dwie grupy osób pozostających bez pracy wyraźnie różnią się między sobą, co powinno być uwzględnione przy projektowaniu polityki mającej działać na rzecz późniejszego odchodzenia z rynku pracy. Osoby bierne zawodowo są zazwyczaj starsze (aż 34% wśród osób w wieku 55–64 lata i 18% w grupie osób w wieku 45–54 lata) i częściej mieszkają na wsi. Najrzadziej korzystają z internetu i mają niewielkie doświadczenia kontaktów z zagranicą, częściej niż inne grupy ukończyły edukację na szkole podstawowej. Bardzo często same zrezygnowały z ostatniej pracy ze względu na zły stan zdrowia. Znacznie częściej niż osoby z innych grup cierpią na przewlekłe choroby i mają zaświadczenie o niepełnosprawności. Ponieważ nie zamierzają podjąć pracy, nie są skłonne do zdobywania nowych kwalifikacji ani dokonywania innych zasadniczych zmian w swoim życiu, gdyby jednak mieli zacząć pracować, najważniejsze byłoby dla nich, aby mogli wykonywać pracę w swoim stanie zdrowia, aby była dobrze płatna i aby można było łączyć pracę z otrzymywanymi świadczeniami socjalnymi. Są jednak wśród biernych zawodowo osoby, które nie szukają pracy, ponieważ zniechęciły je porażki ponoszone w trakcie poszukiwań i obecnie nie wiedzą, co jeszcze mogłyby zrobić – tej grupie mogą pomóc programy organizowane przez lokalne urzędy pracy.

Jeśli chodzi o zadowolenie z życia i kondycję psychiczną, osoby biernie zawodowo są podobne do bezrobotnych i znacznie częściej niż pracujący doznają negatywnych stanów psychicznych lub są niezadowolone z pewnych aspektów swojego życia, szczególnie związanych z sytuacją materialną i historią zawodową. Mają najmniejsze poczucie wpływu na własne życie. W sferze wartości bardziej niż inne grupy cenią spokój, wartości religijne i patriotyczne, a jeśli chodzi o zalety pracy – częściej wymieniają jej nieszkodliwość dla zdrowia oraz niewielkie wymagania w stosunku do pracowników.

Grupa osób bezrobotnych, które aktywnie poszukują pracy, w wielu aspektach różni się od biernych zawodowo. Bezrobotni stanowią podobny odsetek młodszych i starszych respondentów. Częściej mieszkają w miastach niż na wsi, mają najczęściej wykształcenie zawodowe. Z nowoczesnych rozwiązań (takich jak internet czy płatności kartą) korzystają częściej niż bierni zawodowo, jednak rzadziej niż osoby pracujące. Mają doświadczenia związane z pobytem za granicą – aż 17% osób z tej grupy pracowało za granicą w czasie ostatniej dekady. Ostatnią pracę często straciły wbrew swojej woli, wskutek zwolnień lub likwidacji zakładu pracy. Dużym problemem w tej grupie są niskie dochody – ponad połowa bezrobotnych określa swoją sytuację finansową jako złą, brak pieniędzy i konieczność pozostawiania na utrzymaniu innych jest też najczęściej przywoływaną subiektywnie odczuwaną konsekwencją bezrobocia. Wielu bezrobotnych nie wierzy w możliwość znalezienia pracy, przy czym więcej pesymistów jest wśród respondentów starszych, dłużej pozostających na bezrobociu oraz wśród kobiet. Wśród najczęściej wymienianych trudności doświadczanych przy poszukiwaniu pracy, tuż za brakiem wolnych posad, wymieniają niechęć pracodawców do zatrudniania starszych osób. Duża część osób poszukujących pracy gotowa jest się doksztalcać, zmienić zawód czy dojeżdżać do pracy, a połowa z nich gotowa jest podjąć każdą pracę. Wśród krótkotrwale bezrobotnych (nie dłużej niż rok) dużą popularnością cieszy się pomysł założenia własnej firmy lub zmiany zawodu. Do najbardziej pożądanых cech pracy, zdaniem osób bezrobotnych, należy pewność zatrudnienia, dobre zarobki i dobra atmosfera w pracy.

Jeśli chodzi o zadowolenie z życia i kondycję psychiczną, bezrobotni oceniają ją znacznie gorzej niż pracujący – nie różnią się tu od biernych zawodowo. Mają jednak większe poczucie wpływu na własne życie. Ich hierarchia wartości niewiele różni się od przekonań osób pracujących.

Odpowiedzi pokazały, że sfera osobista i rodzinna jest stosunkowo odporna na stres związany z bezrobociem i brakiem środków materialnych. Osoby bezrobotne nie izolują się społecznie, spotykają się z ludźmi podobnie często jak pracujący. W pytaniach dotyczących zadowolenia z różnych sfer życia nie było istotnych różnic w deklaracjach dotyczących satysfakcji czerpanej z kontaktów z rodziną i z przyjaciółmi. Ten stan rzeczy może pomóc bezrobotnym przetrwać trudny czas poszukiwania pracy.

Na podstawie badania można powiedzieć, że osoby bezrobotne rzeczywiście poszukujące pracy starają się działać aktywnie i są gotowe do wielu zmian i poświęceń w celu powrotu na rynek pracy. W tej sytuacji szczególnie ważna jest rola lokalnych urzędów pracy we wspieraniu ich w tym zadaniu. W przypadku większości osób biernych zawodowo przekonanie ich do sensu i potrzeby poszukiwania pracy może być trudnym zadaniem, a szczególnie trudną do usunięcia przyczyną niechęci do pracy jest powszechne w tej grupie przekonanie o złym stanie zdrowia, który nie pozwala sprostać wyzwaniom rynku pracy. Odpowiedzią na ten problem może być lepsza ochrona zdrowia i profilaktyka, pozwalająca w długiej perspektywie zachować dobre zdrowie po 45. roku życia większej części ludności.

Rozdział 2

Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim

2.1. Kto jest osobą bezrobotną?

Zgodnie ze stanem prawnym¹ przez pojęcie „bezrobotny” określa się osobę niezatrudnioną, nieprowadzącą działalności gospodarczej i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy), zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:

- ukończyła 18 lat,
- nie ukończyła 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn,
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, nie pobiera świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego,
- aktualnie nie uczy się na żadnym szczeblu kształcenia z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym,
- nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,
- nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- jest zameldowana lub pozostaje w naszym kraju legalnie lub jej pobyt może zostać zalegalizowany (azyl polityczny, karta stałego lub czasowego pobytu, obywatele UE).

Długotrwałe bezrobocie to pozostawanie bez pracy przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 24 miesięcy.

W badaniach sondażowych popularnym sposobem definiowania osoby bezrobotnej jest przyjęcie za kryterium rozstrzygające jej autoidentyfikacji. Za osoby bezrobotne uważa się tych respondentów, którzy właśnie tak określają swoją sytuację na rynku pracy, a zatem odpowiadają twierdząco na pytanie: „Czy obecnie jest Pan(i) bezrobotny(a)?”. Ten sposób definiowania bezrobocia będziemy dalej nazywać **bezrobociem subiektywnym**. Rozumienie to nie zawsze jednak pokrywa się z bezrobociem definiowanym w bardziej precyzyjny sposób.

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.).

Drugi rodzaj definiowania omawianego pojęcia opiera się na kryteriach stosowanych przez Główny Urząd Statystyczny w Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)². W tym rozumieniu do grupy bezrobotnych zaliczane są osoby w wieku 15–74 lata spełniające następujące kryteria:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu czterech tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany), aby znaleźć pracę,
- były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Zgodnie z założeniami przyjmowanymi w BAEL, do bezrobotnych zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuży niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć. Ten sposób definiowania osób bezrobotnych będziemy dalej nazywać **bezrobociem ekonomicznym** lub po prostu **bezrobociem**. Trzeba zastrzec, że ze względu na specyfikę próby, w odróżnieniu od BAEL, w naszym wypadku przyjmujemy kryterium wieku, dla którego zrealizowane było badanie, a więc 45–59 lat w przypadku kobiet i 45–64 lata w przypadku mężczyzn.

Wreszcie trzeci sposób rozumienia bezrobocia opiera się na przesłankach urzędowych. Za osoby bezrobotne uważa się tych respondentów, którzy deklarują, że są zarejestrowani jako bezrobotni w urzędach pracy. Ten rodzaj bezrobocia będziemy określali jako **bezrobocie rejestrowane**.

W niniejszym rozdziale w pierwszej kolejności zaprezentujemy przestrzenny zasięg bezrobocia subiektywnego, ekonomicznego i rejestrowanego wśród osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim. Następnie zostaną przedstawione najważniejsze kwestie dotyczące właściwości i specyfiki bezrobocia: charakterystyka społeczno-demograficzna bezrobotnych, ich umiejętności i kompetencje, aktywność w poszukiwaniu pracy, a także ocena własnych szans na rynku pracy. Choć zdecydowana większość analiz będzie bazowała na wskaźniku bezrobocia zaczerpniętym z BAEL, w niektórych przypadkach – w celach porównawczych – zostaną przytoczone także wyniki analiz opartych na wskaźniku bezrobocia wynikającym z autoidentyfikacji respondentów. Na koniec pokrótce przedstawimy charakterystykę zarejestrowanych bezrobotnych wraz z odnoszącą się do nich problematyką.

Zróżnicowanie przestrzenne bezrobocia osób w wieku niemobilnym zawodowo³ zostanie pokazane w dwóch wymiarach: w podziale na podregiony (białski, chełmsko-zamojski, lubelski i puławski) oraz ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania. W poszczególnych analizach zaprezentujemy także przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia między powiatami (24 powiaty), jak również pomiędzy Lublinem a pozostałymi miastami województwa.

² GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2010*, Warszawa 2010.

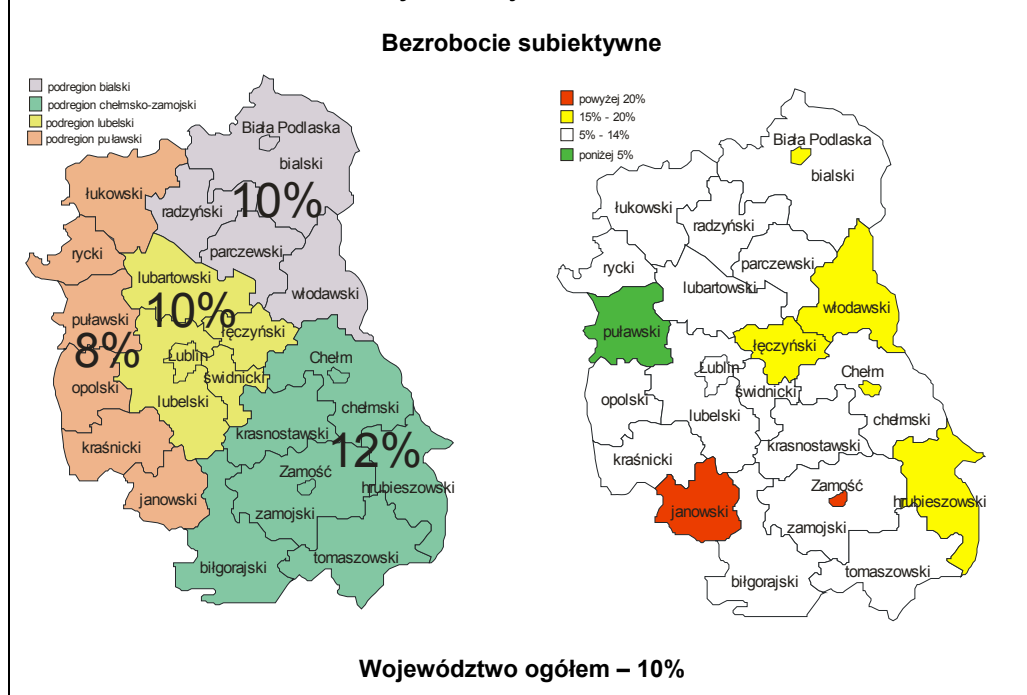
³ Przypominamy, że wiek niemobilny zawodowo dotyczy mężczyzn będących w przedziale wiekowym od 45 do 64 lat i kobiet w przedziale wiekowym od 45 do 59 lat.

2.2. Bezrobocie subiektywne, ekonomiczne i rejestrowane w liczbach

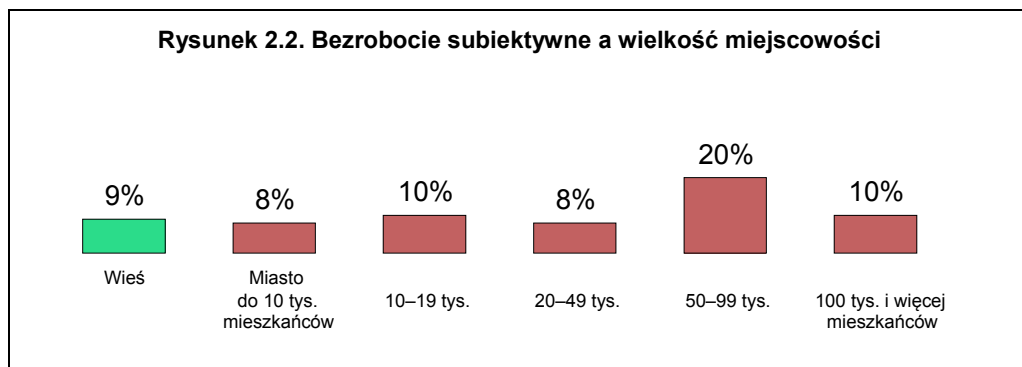
Wskaźnik bezrobocia jest zdecydowanie najwyższy, gdy bierzemy pod uwagę subiektywne odczucia respondentów. Jak wynika z badania, jedna dziesiąta (10%) ankietowanych powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim określa swój status na rynku pracy mianem bezrobocia. Najwyższy odsetek osób postrzegających siebie jako bezrobotne odnotowujemy w podregionie chełmsko-zamojskim (12%), najniższy zaś – w podregionie puławskim (8%). Stopa bezrobocia subiektywnego w podregionach białskim i lubelskim plasuje się na tym samym poziomie, co wskaźnik bezrobocia dla całej Lubelszczyzny (10%).

Pod względem liczby osób określających siebie jako bezrobotne, wśród powiatów negatywnie wyróżniają się powiat janowski i Zamość. W obu przypadkach stopa bezrobocia subiektywnego osób powyżej 45. roku życia znacząco przekracza 20%. Wyższe niż przeciętne dla danego podregionu jest również bezrobocie w powiatach hrubieszowskim, łączyńskim i włodawskim, a także w Białej Podlaskiej i Chełmie. Zdecydowanie najlepiej prezentuje się natomiast sytuacja w powiecie puławskim, w którym mniej niż 5% respondentów twierdzi, że jest obecnie bezrobotnych.

Rysunek 2.1. Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim



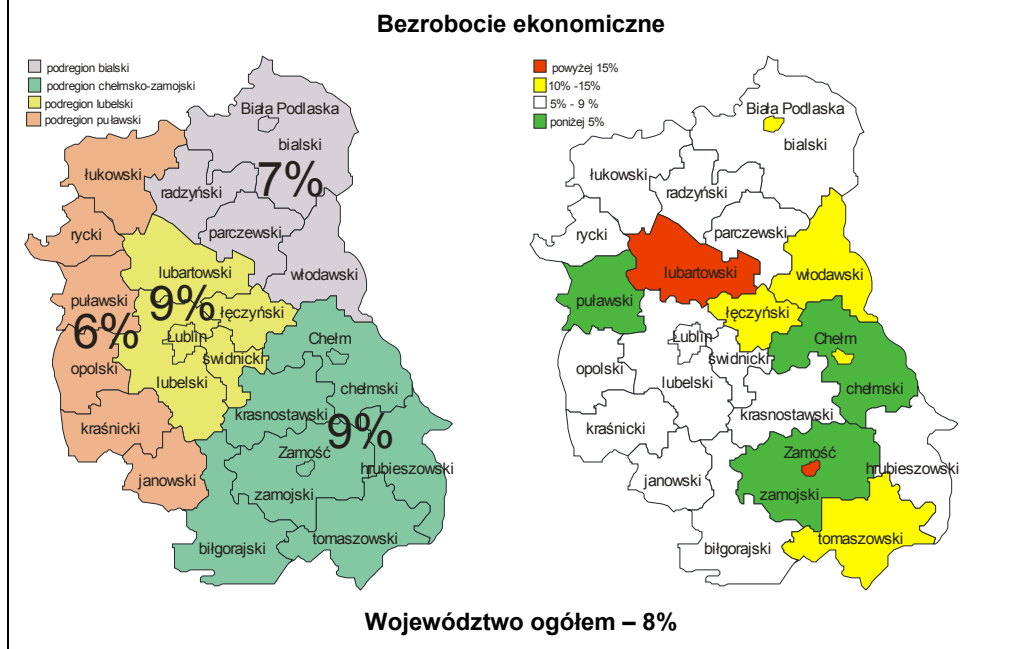
Najwyższy odsetek osób powyżej 45. roku życia określających się jako bezrobotne (20%) odnotowujemy w dużych miastach województwa, mających od 50 tysięcy do 99 tysięcy mieszkańców. Kategoria ta obejmuje Białą Podlaską, Chełm i Zamość. Odsetek bezrobotnych na wsi, jak również w małych miastach i Lublinie nie odbiega znacząco od średniej w województwie lubelskim, jest natomiast nieco niższy w miastach liczących do 10 tysięcy mieszkańców (8%) oraz liczących od 20 tysięcy do 49 tysięcy mieszkańców (również 8%).



Stopa bezrobocia maleje, jeśli za bezrobotnych uznamy jedynie tych respondentów, którzy obecnie nie mają żadnej pracy, ale jej aktywnie poszukują i gotowi są podjąć ją w najbliższym czasie. Zgodnie z naszymi szacunkami bezrobocie w znaczeniu ekonomicznym wśród osób w wieku niemobilnym zawodowo w województwie lubelskim plasuje się na poziomie 8%. Najwyższy odsetek bezrobotnych odnotowujemy w podregionach lubelskim i chełmsko-zamojskim (w obu 9%). Mniejszy wskaźnik bezrobocia charakteryzuje podregion bialski (7%), natomiast najmniejszy – podregion puławski (6%).

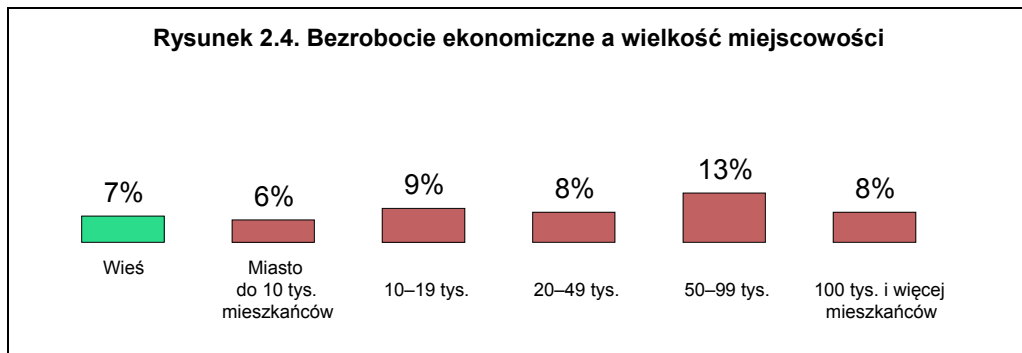
Jak wynika z badania, stopa bezrobocia ekonomicznego jest zróżnicowana także pomiędzy powiatami. Podobnie jak w przypadku bezrobocia subiektywnego, również tym razem najgorzej wypada Zamość, w którym bezrobocie wynosi 17%. Niemal równie źle przedstawia się sytuacja osób powyżej 45. roku życia zamieszkujących powiat lubartowski. W powiatach łęczyńskim, tomaszowskim, włodawskim, a także w Białej Podlaskiej i Chełmie stopa bezrobocia mieści się w granicach od 10% do 15%. Najmniejszy odsetek osób pozostających bez pracy, ale poszukujących jej i gotowych podjąć ją w ciągu dwóch najbliższych tygodni odnotowujemy w powiatach puławskim, chełmskim i zamojskim. Co ciekawe, obserwacja dwóch ostatnich powiatów wskazuje, że choć one same nie mają dużego problemu z bezrobociem, to przylegające do nich powiaty grodzkie wręcz przeciwnie.

Rysunek 2.3. Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim



Wskaźnik bezrobocia w ujęciu ekonomicznym, podobnie jak w przypadku bezrobocia opartego na autoidentyfikacji, zauważalnie *in minus* wyróżnia Białą Podlaską, Chełm i Zamość, czyli miasta z liczbą mieszkańców mieszczącą się między 50 a 99 tysięcy mieszkańców (bezrobocie 13%). Bezrobotnych ekonomicznie jest również nieco więcej niż przeciętnie w Lubelskiem w miastach mających od 10 tysięcy do 19 tysięcy mieszkańców (9%), mniej natomiast na wsiach (7%) i w najmniejszych skupiskach miejskich (6%).

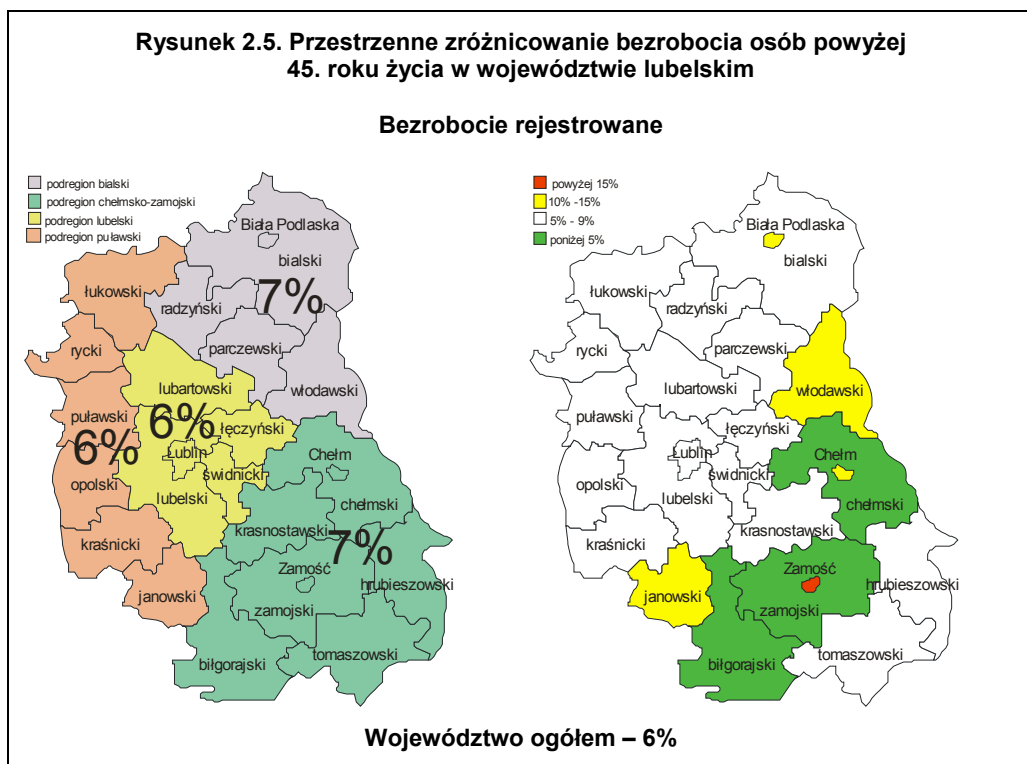
Rysunek 2.4. Bezrobocie ekonomiczne a wielkość miejscowości



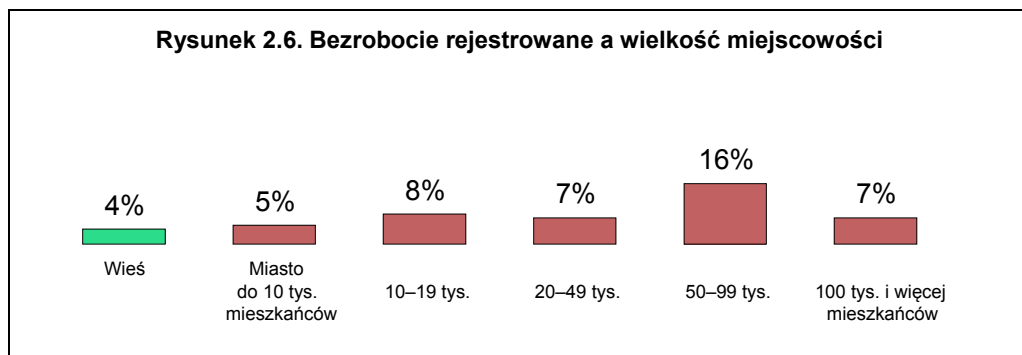
Wskaźnikiem najbardziej optymistycznym, choć niekoniecznie efektywnym, jest wskaźnik bezrobocia rejestrowanego. Według niego na Lubelszczyźnie mianem bezrobotnego można określić mniej więcej co siedemnastą osobę (6%) powyżej 45. roku życia. Nieznacznie wyższy odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy odnotowujemy w podregionach białskim i chełmsko-zamojskim (7%), podregiony lubelski i puławski nie odbiegają natomiast od średniej dla całego województwa.

Bez względu na to, który wskaźnik bezrobocia wybierzemy, największy odsetek bezrobotnych będących w wieku niemobilnym zawodowo zawsze odnotowujemy w Zamościu. Dodatkowo, jak wynika z badania, w mieście tym odsetek zarejestrowanych bezrobotnych jest wyższy aniżeli bezrobotnych w znaczeniu ekonomicznym i dotyczy mniej więcej co piątego badanego (19%). Wśród obszarów zagrożonych wysokim bezrobociem znajdują się również powiat janowski i włodawski oraz Biała Podlaska i Chełm, które liczą od 10% do 15% zarejestrowanych bezrobotnych. Zdecydowanie najmniejszy odsetek bezrobotnych (rzędu 1–2%) dotyka natomiast powiat zamojski, biłgorajski oraz chełmski.

Rysunek 2.5. Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia osób powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim



Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego przyjmuje wyższą wartość w kategorii obejmującej większe miasta (16%) – Białą Podlaską, Chełm i Zamość. Zarejestrowanych bezrobotnych jest natomiast nieco mniej niż przeciętnie w Lubelskiem na wsiach (4%) i w najmniejszych miastach (5%).

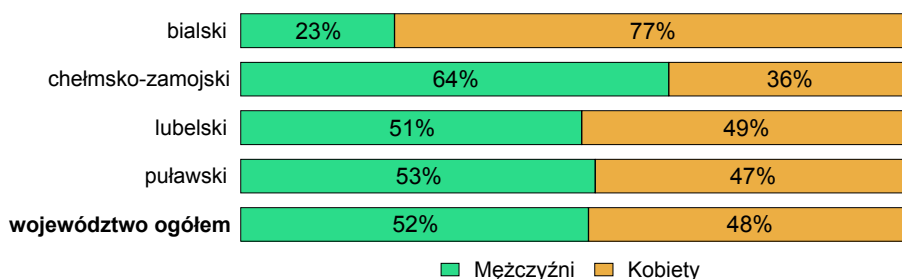


2.3. Niektóre cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych

Jednym z istotnych czynników wpływających na karierę zawodową, a więc również i specyfikę bezrobocia, jest płeć. Można się spodziewać, iż w okresie większej mobilności zawodowej, za który przyjmuje się przedział wiekowy od 18 do 44 lat, ze względu na obowiązki rodzinne, bardziej narażone na utratę pracy będą kobiety niż mężczyźni. W późniejszym wieku sytuacja może się jednak odwrócić. Z naszych badań wynika, że w województwie lubelskim jest nieznacznie więcej bezrobotnych mężczyzn powyżej 45. roku życia (52%) aniżeli kobiet (48%).

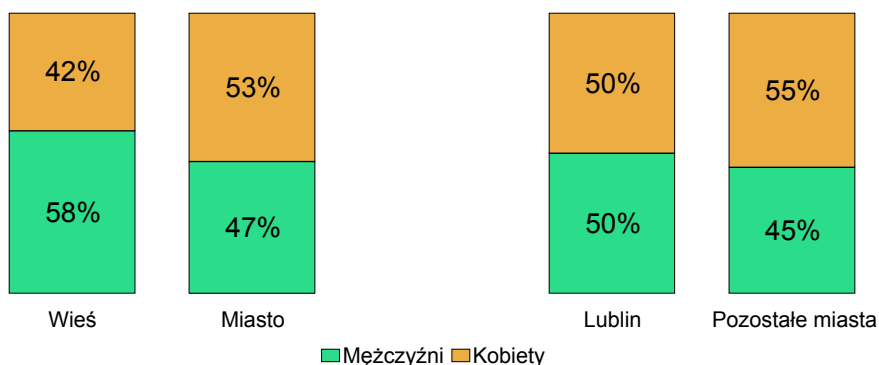
Zdecydowanie najwyższy odsetek bezrobotnych mężczyzn w wieku niemobilnym zawodowo odnotowujemy w podregionie chełmsko-zamojskim (64%). Odwrotna sytuacja zachodzi w podregionie bialskim, w którym ponad trzy czwarte (77%) osób niemających pracy, ale aktywnie jej poszukujących i gotowych podjąć ją w najbliższym czasie stanowią kobiety. Podregiony lubelski i puławski należą do tych obszarów Lubelszczyzny, w których grupa bezrobotnych składa się z nieznacznie wyższego odsetka mężczyzn aniżeli kobiet (odpowiednio 51% do 49% oraz 53% do 47%).

Rysunek 2.7. Płeć bezrobotnych w podregionach



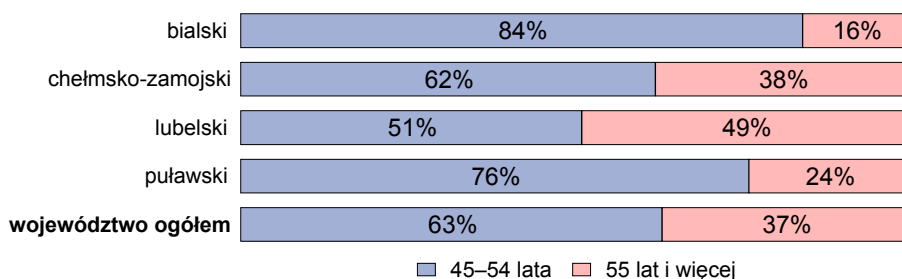
Mężczyźni stanowią większość również wśród bezrobotnych powyżej 45. roku życia mieszkających na wsi (58%), podczas gdy w miastach w grupie bezrobotnych ekonomicznie znajduje się więcej kobiet (53%). Ponadto w Lublinie na tle innych miejscowości jest względnie więcej bezrobotnych mężczyzn (50% w stosunku do 45% w pozostałych miastach).

Rysunek 2.8. Płeć bezrobotnych a miejscowość zamieszkania



Generalnie, zarówno w całym województwie lubelskim, jak i we wszystkich podregionach bezrobocie częściej dotyka osoby w wieku od 45 do 54 lat aniżeli osoby starsze. Największe różnice zachodzą w podregionie bialskim, w którym zdecydowana większość (84%) bezrobotnych mieści się w niższym przedziale wiekowym. Niewiele różni się sytuacja w podregionie puławskim, w którym trzy czwarte (76%) osób niepracujących i zaangażowanych w poszukiwanie pracy stanowią respondenci mający od 45 do 54 lat. Także w podregionie chełmsko-zamojskim dość duży odsetek (62%) wśród bezrobotnych ekonomicznie to osoby względnie młode. Ludzi starszych bezrobocie dotyka najczęściej w podregionie lubelskim, w którym stanowią oni aż 49% ogółu badanych.

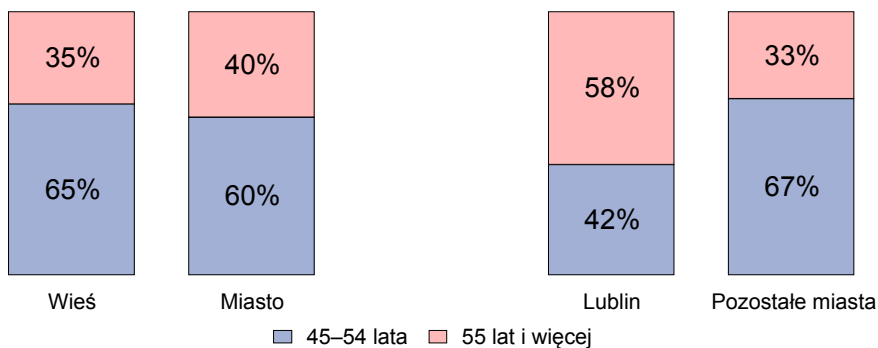
Rysunek 2.9. Wiek bezrobotnych w podregionach



Podobną zależność obserwujemy, analizując zróżnicowanie wiekowe wśród respondentów w podziale na wielkość miejscowości zamieszkania. Osoby w wieku od 45 do 55 lat stanowią blisko dwie trzecie bezrobotnych mieszkających na wsi (65%) i ponad połowę bezrobotnych mieszkających w miastach (60%). Dopiero Lublin – na tle pozostałych miast, ale także wsi – wypada dużo bardziej korzystnie dla „młodszych” ankietowanych. Jedyne dwie piąte (42%) mieszkańców Lublina poniżej 55. roku życia pozostaje bez pracy, aktywnie jej szuka i gotowych jest podjąć ją w ciągu dwóch najbliższych tygodni.

Przewaga ludzi młodszych wśród osób bezrobotnych nie musi być efektem ich gorszego przystosowania do warunków rynkowych. Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że jest to rezultat rezygnacji z aktywności zawodowej ludzi starszych pozbawionych pracy. Przestają oni wówczas szukać nowego zatrudnienia, a siebie kwalifikują jako emerytów bądź – jeśli mają ku temu specjalne uprawnienia – rencistów.

Rysunek 2.10. Wiek bezrobotnych a miejscowość zamieszkania

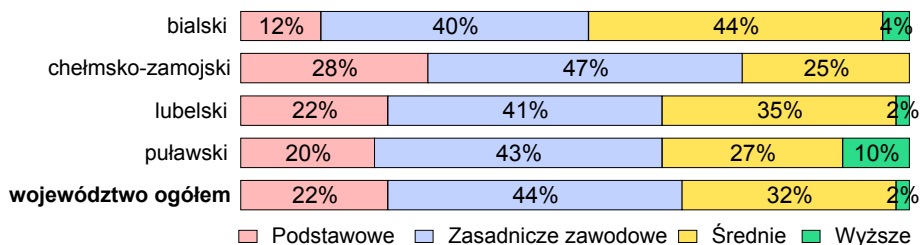


Dosyć ciekawie kształtuje się rozkład ankietowanych ze względu na ich poziom wykształcenia. W województwie lubelskim ponad dwie piąte bezrobotnych (44%) ma

wykształcenie zasadnicze zawodowe, około jedna trzecia (32%) – średnie, jedna piąta (22%) – podstawowe, a 2% – wyższe.

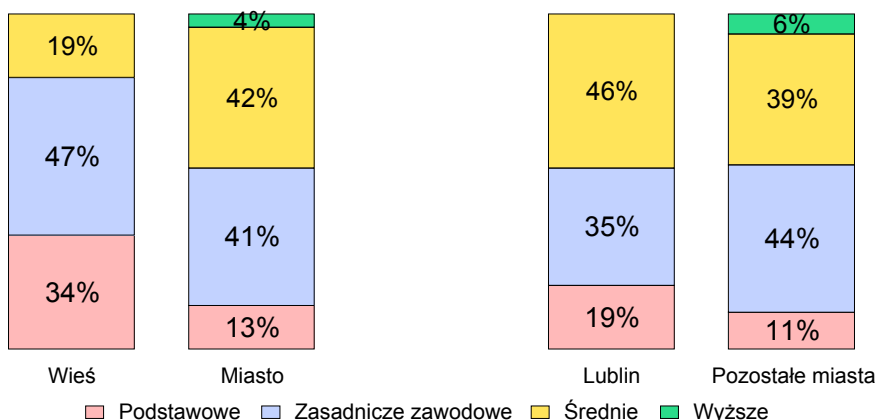
Na tle innych względnie lepiej wykształceni są bezrobotni z podregionu bialskiego. Choć wśród nich mniej jest osób legitymujących się wyższym wykształceniem (4%) aniżeli w podregionie puławskim (10%), odnotowujemy tam zdecydowanie najniższy odsetek osób z wykształceniem podstawowym (12%) i najwyższy – osób z wykształceniem średnim (44%). Z drugiej strony, najslabiej wykształceni są bezrobotni z podregionu chełmsko-zamojskiego – jedynie co czwarty (25%) zdobył tam wykształcenie średnie, blisko połowa (47%) – zasadnicze zawodowe, natomiast bezrobotnych z wykształceniem podstawowym jest więcej (28%) niż bezrobotnych z maturą. W podregionie lubelskim poziom wykształcenia osób pozostających bez pracy, ale aktywnie jej poszukujących i gotowych podjąć ją w najbliższym czasie, jest zbliżony do poziomu odnotowanego dla całej Lubelszczyzny.

Rysunek 2.11. Wykształcenie bezrobotnych w podregionach



Bezrobotni powyżej 45. roku życia mieszkający na wsi najczęściej (47%) legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym, podczas gdy w mieście – poza zasadniczym zawodowym (41%) – niemal równie często mają wykształcenie średnie (42%). Podobne zależności występują pomiędzy Lublinem a pozostałymi miastami województwa. W Lublinie najwięcej jest osób bezrobotnych z wykształceniem średnim (46%), natomiast wśród respondentów z wykształceniem wyższym problem bezrobocia nie występuje wcale. W pozostałych miastach bezrobocie częściej dotyka osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (44%).

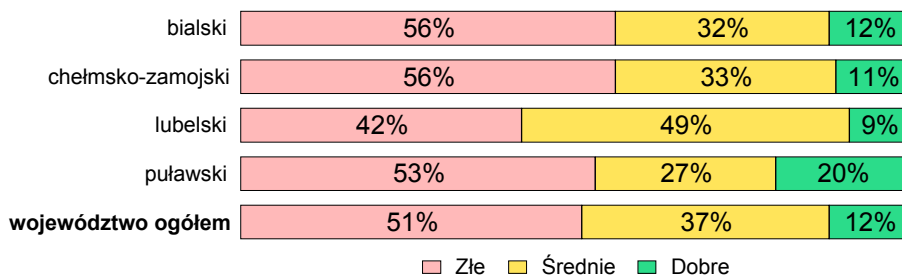
Rysunek 2.12. Wykształcenie bezrobotnych a miejscowość zamieszkania



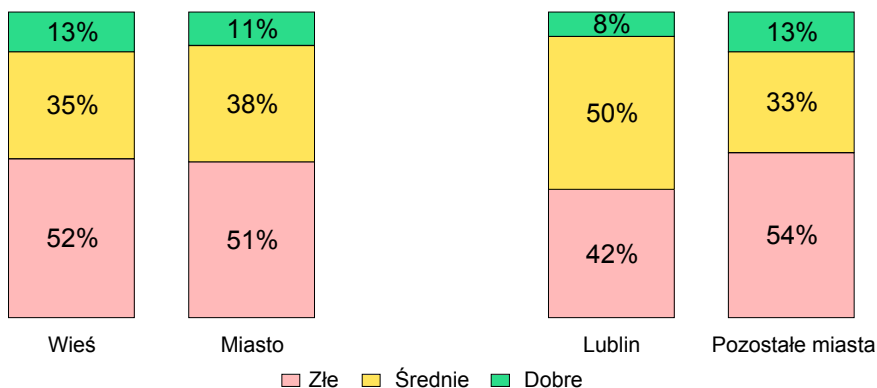
Respondenci przeważnie źle oceniają własną sytuację materialną. Wśród bezrobotnych największa grupa (51%) określa swoje warunki materialne jako złe, blisko dwie piąte (37%) ocenia je średnio, a jedynie 12% mówi o nich dobrze.

Jak wynika z deklaracji, w najgorszej sytuacji materialnej znajdują się bezrobotni mieszkający w podregionie białskim i chełmsko-zamojskim: w obu przypadkach aż 56% z nich ocenia swoje warunki materialne jako złe, a blisko jedna trzecia – jako średnie. Niekorzystnie swoją sytuację finansową postrzegają także bezrobotni mieszkańcy podregionu puławskiego (53% ocen negatywnych, 27% ocen ambiwalentnych). Z drugiej strony, w podregionie tym jednocześnie odnotowujemy najwyższy odsetek ocen dobrych (20%). Podregion lubelski jest jedynym, w którym oceny średnie przeważają nad złymi (49% wobec 42%).

Rysunek 2.13. Ocena własnych warunków materialnych bezrobotnych w podregionach



Rysunek 2.14. Ocena własnych warunków materialnych bezrobotnych a miejscowość zamieszkania



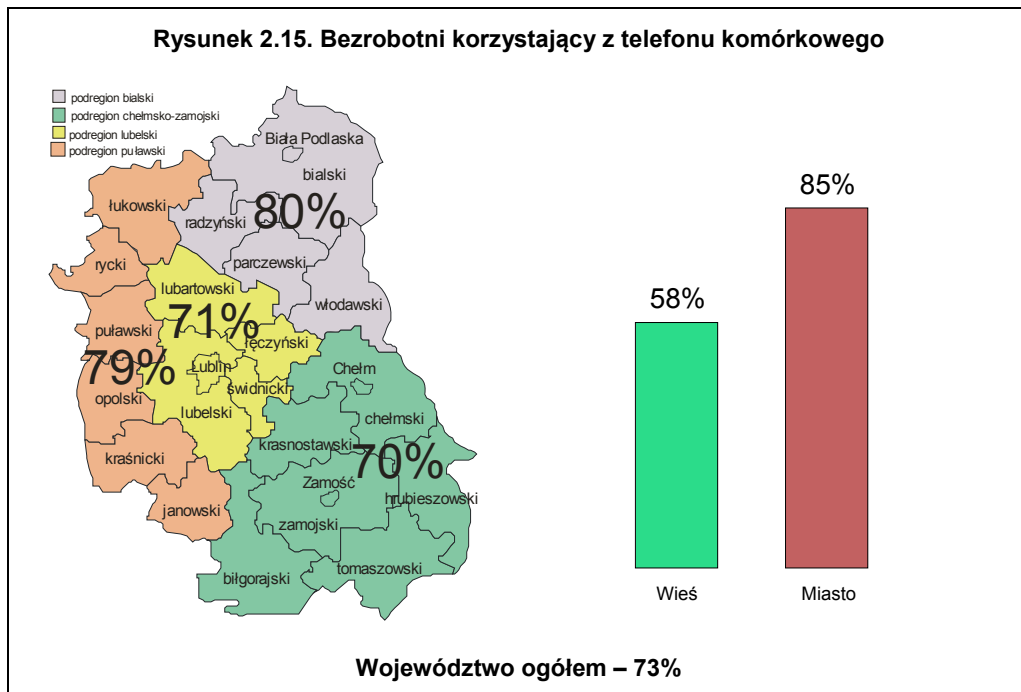
Nie ma właściwie żadnych różnic w ocenach własnych warunków materialnych bezrobotnych mieszkających na wsi czy w mieście. Względnie lepiej swoją sytuację finansową oceniają natomiast mieszkańcy Lublina aniżeli innych miast.

2.4. Umiejętności i kompetencje bezrobotnych

Ankietowanych zapytaliśmy także o wybrane umiejętności i kompetencje, które w pewnym stopniu – oprócz wykształcenia – wpływają na ich atrakcyjność dla potencjalnych pracodawców. Pytania dotyczyły takich kompetencji, jak korzystanie z telefonu komórkowego, obsługa komputera, używanie internetu, a także znajomość języków obcych. Ponadto zapytaliśmy respondentów również o posiadanie osobistego konta w banku oraz prawa jazdy kategorii B.

Korzystanie z telefonu komórkowego uznaje się za kompetencję cyfrową, która – jak się okazuje – wśród bezrobotnych powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim jest najbardziej powszechna spośród wszystkich analizowanych umiejętności. Ogółem w Lubelskiem 73% bezrobotnych deklaruje, że korzysta z tej technologii, przy czym zdecydowanie częściej dotyczy to mieszkańców miast (85%) aniżeli wsi (58%). Używanie telefonu komórkowego jest względnie zróżnicowane pomiędzy podregionami. Rzadziej niż przeciętnie korzystają z niego bezrobotni z podregionu chełmsko-zamojskiego (70%) oraz lubelskiego (71%), wyraźnie częściej – bezrobotni z podregionu bialskiego (80%) oraz puławskiego (79%).

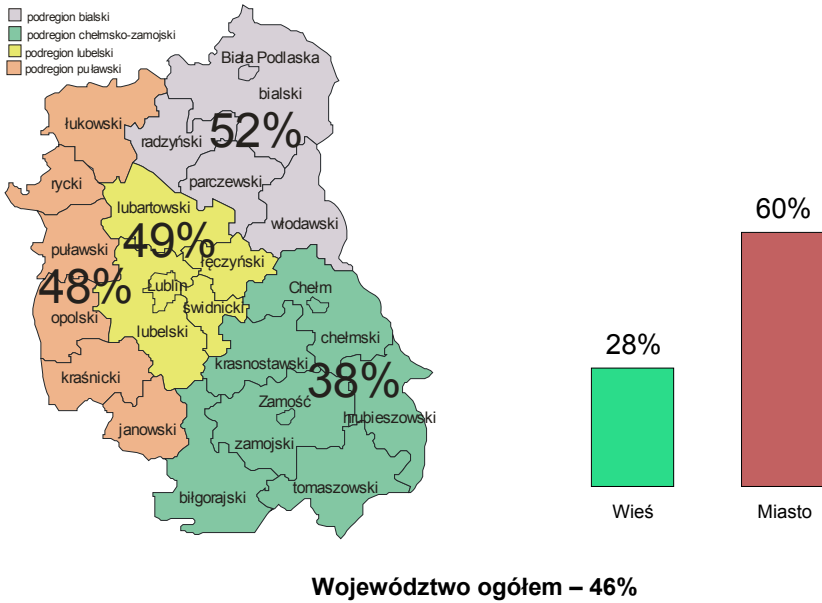
Rysunek 2.15. Bezrobotni korzystający z telefonu komórkowego



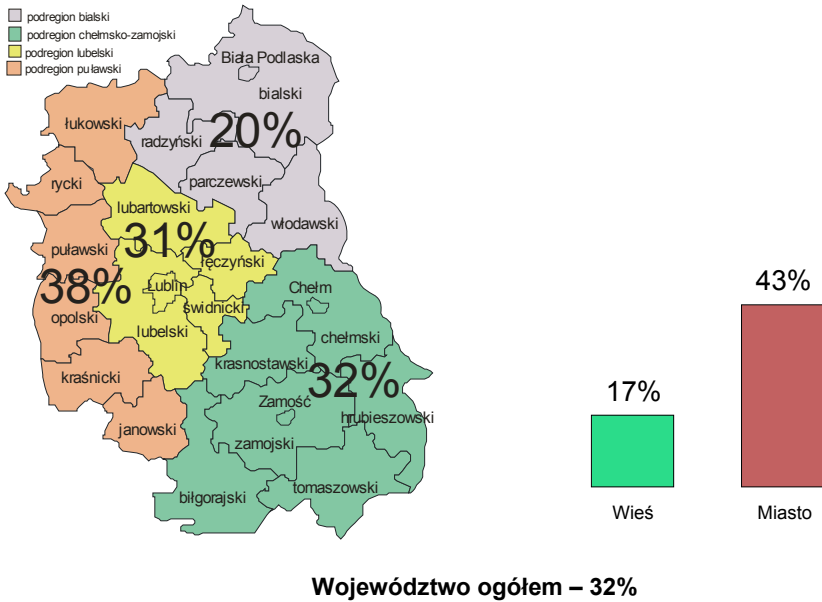
Blisko połowa (46%) ankietowanych deklaruje, że potrafi – przynajmniej na elementarnym poziomie – obsługiwać podstawowe programy komputerowe, np. programy do edycji tekstu, odbierania i wysyłania poczty, przeglądania stron internetowych. Wyraźnie niższy poziom znajomości podstaw obsługi komputera charakteryzuje bezrobotnych mieszkających na wsi – jedna czwarta z nich (28%) przyznaje, że ma taką umiejętność. W przypadku miast odsetek ten wynosi 60%. Również bezrobotni z podregionu chełmsko-zamojskiego rzadziej deklarują, że potrafią obsługiwać podstawowe programy komputerowe, podczas gdy bezrobotni z podregionu bialskiego – na tle województwa – wyróżniają się pod tym względem zdecydowanie *in plus* (52%).

W skali województwa lubelskiego niecała jedna trzecia bezrobotnych (32%) korzysta przynajmniej raz w tygodniu z internetu. Do internautów zdecydowanie rzadziej należą bezrobotni mieszkańcy wsi (17%) niż miast (43%). O powszechności korzystania z internetu w przypadku mieszkańców Lubelszczyzny liczących powyżej 45 lat, pozostających bez pracy, ale aktywnie jej poszukujących i gotowych podjąć ją w najbliższym czasie, nie można mówić właściwie wcale. Z sieci nieznacznie częściej korzystają bezrobotni z podregionu puławskiego (38%), zdecydowanie rzadziej natomiast mieszkańcy podregionu bialskiego (20%). Bezrobotni z podregionów chełmsko-zamojskiego i lubelskiego pod tym względem znajdują się wśród przeciętnych bezrobotnych województwa.

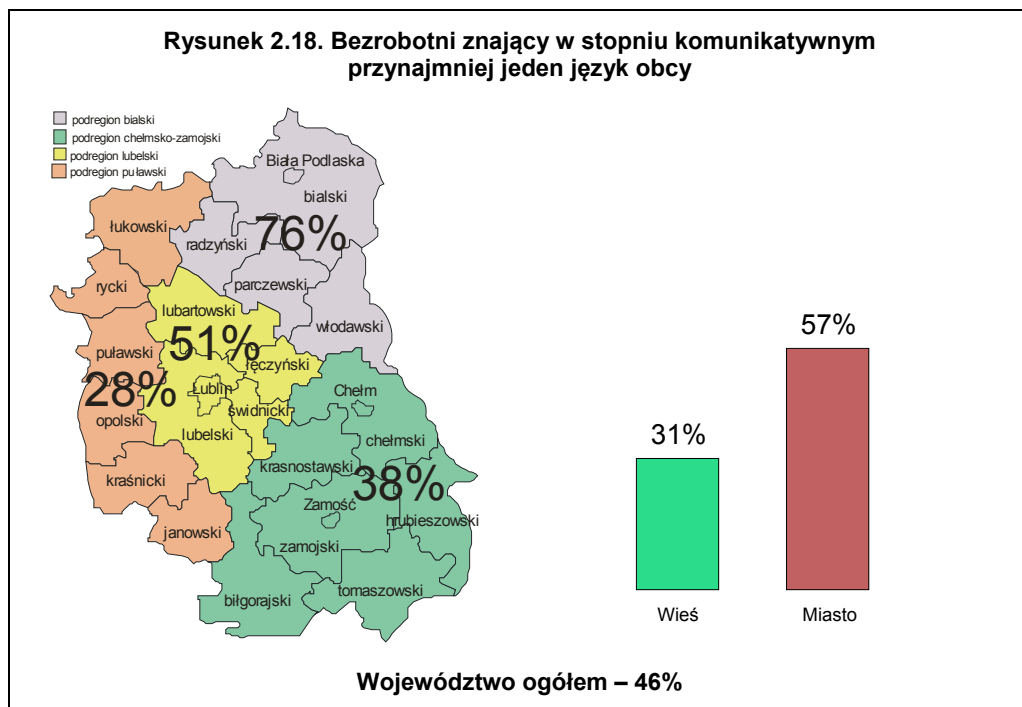
Rysunek 2.16. Bezrobotni potrafiący obsługiwać podstawowe programy komputerowe



Rysunek 2.17. Bezrobotni korzystający z internetu przynajmniej raz w tygodniu



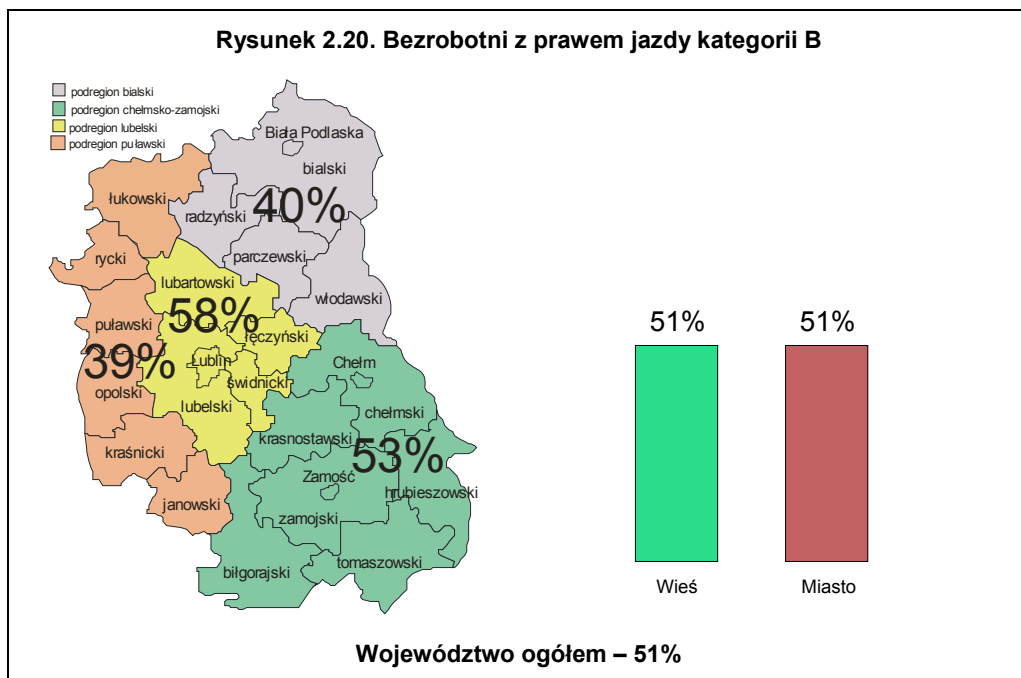
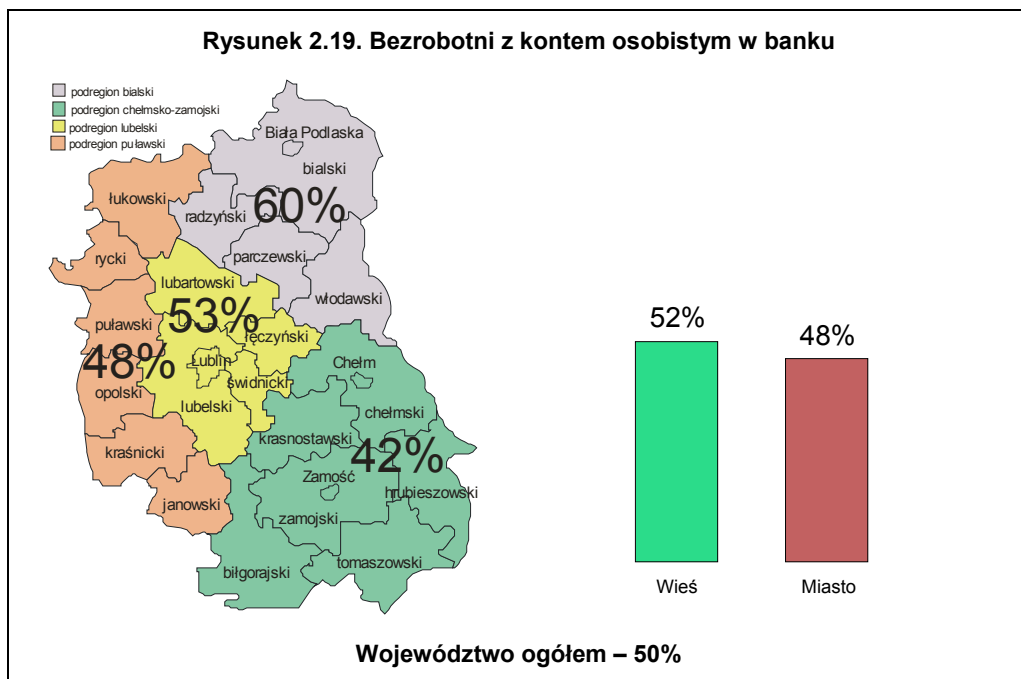
Niemalże połowa (46%) bezrobotnych w wieku niemobilnym zawodowo z województwa lubelskiego zna w stopniu komunikatywnym przynajmniej jeden język obcy. Najwyższy odsetek deklarujących znajomość języka obcego obserwujemy wśród bezrobotnych z podregionu białskiego (76%), a także wśród mieszkańców miast (57%). Zdecydowanie mniej jest takich osób w podregionie puławskim (28%) oraz na wsiach (31%). Odsetek bezrobotnych posługujących się w stopniu komunikatywnym przynajmniej jednym językiem obcym w podregionie chełmsko-zamojskim (38%) oraz lubelskim (51%) nie odbiega znacząco od średniej oszacowanej dla całej Lubelszczyzny.



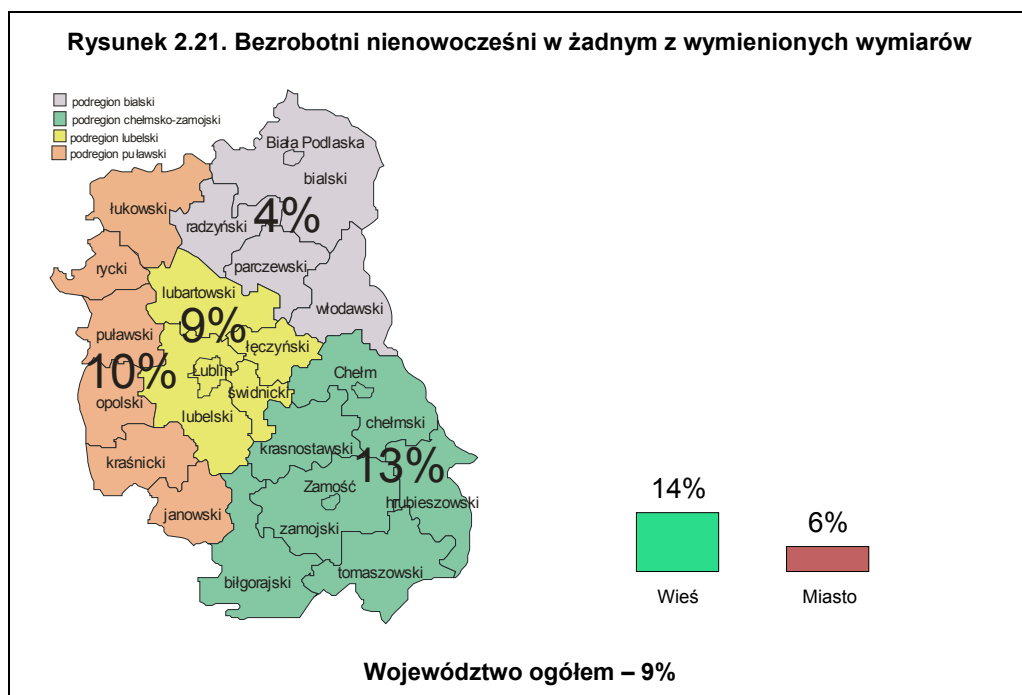
W skali województwa lubelskiego dokładnie połowa respondentów (50%) posiada konto osobiste w banku. Zdecydowanie częściej z tego typu usługi korzystają bezrobotni z podregionu białskiego (60%), rzadziej natomiast – z podregionu chełmsko-zamojskiego (42%). Bezrobotni z podregionów puławskiego i lubelskiego są właścicielami kont bankowych niemal równie często, co bezrobotni z całego województwa (odpowiednio 48% i 53%). Warto również zauważyć, że nieznacznie większy jest odsetek posiadaczy osobistych kont bankowych na wsiach (52%) aniżeli w miastach (48%).

Wreszcie, jak wynika z deklaracji, ponad połowa bezrobotnych z województwa lubelskiego (51%) ma prawo jazdy kategorii B. Prawo jazdy rzadziej posiadają mieszkańcy podregionu puławskiego (39%) oraz białskiego (40%), częściej niż przeciętnie uzyskali je natomiast bezrobotni z podregionu chełmsko-zamojskiego

(53%) oraz lubelskiego (58%). Między bezrobotnymi ze wsi i z miast nie ma w tym względzie zauważalnych różnic.



Każda z przedstawionych powyżej umiejętności czy kompetencji w pewnym stopniu decyduje o predyspozycjach zawodowych danego respondenta. Im więcej z nich znajduje się w jego mocy lub posiadaniu, tym bardziej dany człowiek jest nowoczesny, a tym samym jego szanse na rynku pracy powinny być większe. Z drugiej strony, brak odpowiedzi pozytywnej na wszystkie sześć pytań wskazuje na osobę wysoce nienowoczesną, która w konfrontacji z młodszymi konkurentami i z pewnością bardziej biegłymi w najnowszych technologiach – pomimo wieloletniego doświadczenia zawodowego – może wypaść słabo.



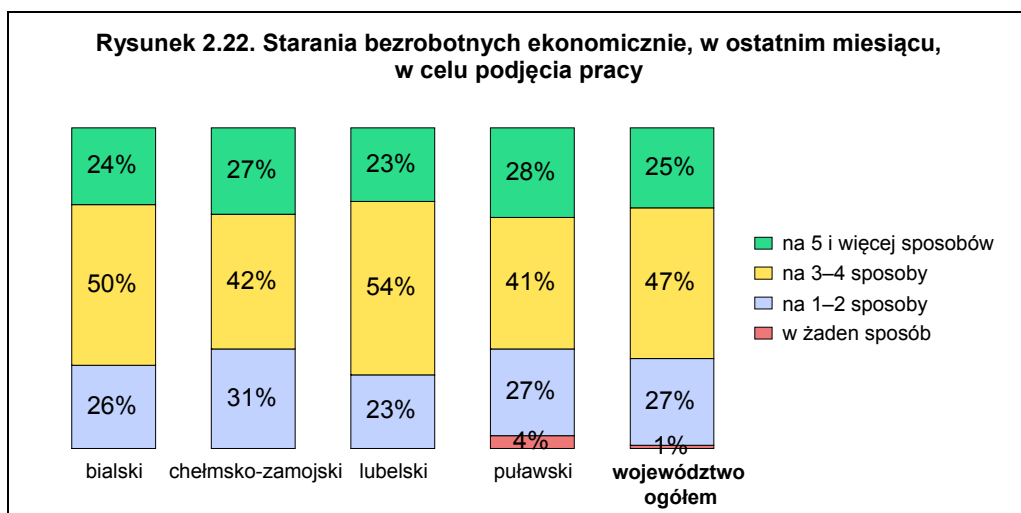
Jak wynika z deklaracji respondentów, województwo lubelskie nie jest wolne od osób bezrobotnych mających powyżej 45 lat i będących wysoce nienowoczesnymi. Co jedenasty (9%) bezrobotny mieszkaniec Lubelszczyzny w wieku niemobilnym zawodowo nie posiada telefonu komórkowego, nie potrafi posługiwać się komputerem i nie korzysta z internetu, nie zna żadnego języka obcego w stopniu przynajmniej komunikatywnym, a ponadto nie posiada osobistego konta w banku ani prawa jazdy kategorii B. Najgorzej wygląda sytuacja w podregionie chełmsko-zamojskim, w którym mniej więcej co ósmy bezrobotny powyżej 45. roku życia (13%) nie ma żadnej z wymienionej umiejętności bądź nie posiada żadnej z wymienionych rzeczy. Równie źle przedstawia się sytuacja na wsiach (14%). Zdecydowanie najmniej osób nienowoczesnych jest natomiast w podregionie białskim (4%), a także – generalnie – w miastach (6%).

2.5. Starania i sposoby poszukiwania pracy

Zgodnie z definicją stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny w Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności aktywne poszukiwanie pracy stanowi warunek konieczny – choć nie wystarczający – do tego, abyśmy daną osobę niepracującą mogli nazwać bezrobotną w znaczeniu ekonomicznym. Aby zidentyfikować najbardziej powszechne kanały poszukiwania zatrudnienia przez bezrobotnych mieszkańców województwa lubelskiego, zapytaliśmy ich o to, jakie podjęli starania w ciągu ostatniego miesiąca w celu podjęcia pracy.

Okazuje się, że mieszkańcy Lubelszczyzny, którzy są bezrobotni ekonomicznie i wciąż nie mają zapewnionej pracy, w ostatnich czterech tygodniach dość intensywnie jej poszukiwali. Ponad jedna czwarta (27%) próbowała znaleźć zatrudnienie na jeden lub dwa wymienione sposoby, blisko połowa (47%) – na trzy lub cztery, a pozostali (25%) – na pięć lub więcej sposobów. Niewielki tylko odsetek respondentów wcale nie szukał możliwości zatrudnienia.

Względnie najbardziej aktywni w poszukiwaniu pracy w ostatnich czterech tygodniach okazali się bezrobotni z podregionu lubelskiego. Ponad połowa z nich (54%) w ciągu ostatniego miesiąca poszukiwała pracy na trzy lub cztery sposoby, a niemal jedna czwarta (23%) – na pięć lub więcej. Podobną aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia odnotowujemy również wśród bezrobotnych z podregionu bialskiego, w którym co drugi badany (50%) szukał pracy na trzy lub cztery sposoby, natomiast co czwarty (24%) – na pięć lub więcej. W podregionach chełmsko-zamojskim i puławskim największy odsetek bezrobotnych (41–42%) szukał zatrudnienia na trzy lub cztery sposoby. Ponadto to w podregionie puławskim znalazły się osoby zaklasyfikowane jako bezrobotni ekonomicznie, które w ciągu ostatniego miesiąca wcale nie szukały zatrudnienia.



Najczęstszym sposobem poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne ekonomicznie zamieszkujące województwo lubelskie było przeglądanie ogłoszeń znajdujących się w prasie lub internecie (82%). Dużą popularnością cieszyła się także znana i sprawdzona metoda poszukiwania pracy za pośrednictwem krewnych i znajomych (81%). Ponad dwie trzecie respondentów (68%) próbowało znaleźć zatrudnienie poprzez rejonowy urząd pracy, natomiast dwie piąte zwracało się bezpośrednio do zakładów pracy (42%) lub osobiście zamieszczało czy odpowiadało na ogłoszenia zawodowe (40%).

Jak wynika z deklaracji respondentów, osoby bezrobotne ekonomicznie – bez względu na ich miejsce zamieszkania czy przynależność do danego podregionu – z podobną częstotliwością wykorzystywały te same sposoby poszukiwania pracy. Mieszkańcy podregionów chełmsko-zamojskiego i lubelskiego nieznacznie częściej od pozostałych (83–84%) przeglądali ogłoszenia. Ponadto respondenci z podregionu chełmsko-zamojskiego dodatkowo chętniej (85%) korzystali z pomocy krewnych i znajomych. Możliwości, jakie dają rejonowe urzędy pracy, najczęściej (74%) wykorzystywali bezrobotni z podregionu puławskiego, podobnie – częściej od innych (45%) – poszukiwali oni zatrudnienia bezpośrednio w zakładach pracy. Największe różnice zaobserwowaliśmy w kwestii zamieszczania lub odpowiadania na ogłoszenia w prasie bądź internecie. Podczas gdy co drugi mieszkaniec podregionów bialskiego i lubelskiego (50%) korzystał z tej formy poszukiwania pracy, w podregionie puławskim o tego typu praktykach wspominał jedynie co czwarty badany (24%), natomiast w chełmsko-zamojskim – co trzeci (36%).

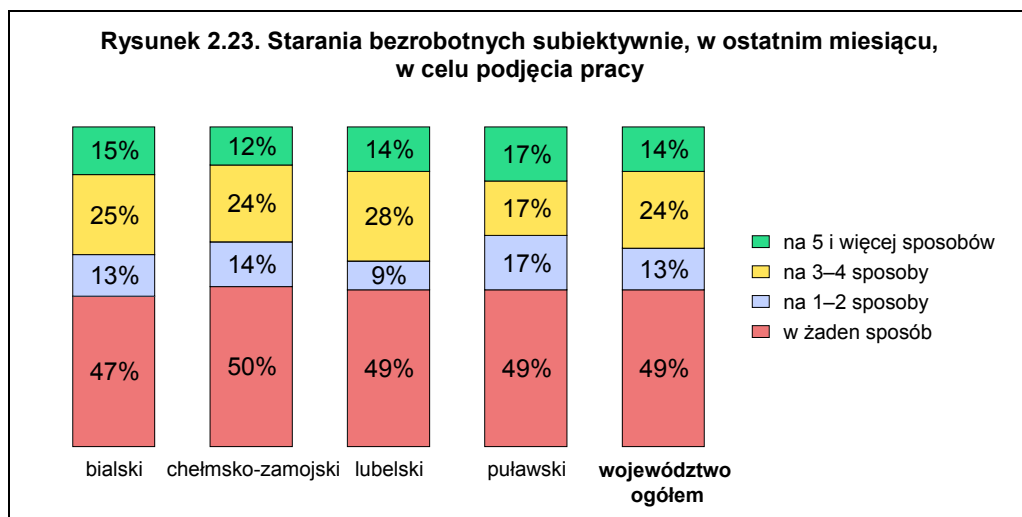
Tabela 2.1. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych ekonomicznie

Jakie podjął(podjęła) Pan(i) starania, w ciągu ostatniego miesiąca, aby podjąć pracę? Czy szukał(a) Pan(i) pracy:	Podregion:				Województwo ogółem
	bialski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski	
	w procentach				
– przeglądając ogłoszenia	81	84	83	81	82
– poprzez krewnych, znajomych	80	85	79	80	81
– przez rejonowy urząd pracy	67	69	65	74	68
– bezpośrednio w zakładach pracy	40	44	38	45	42
– zamieszczając lub odpowiadając na ogłoszenia	50	36	50	24	40
– w inny sposób	31	27	36	44	34

Aktywne poszukiwanie pracy może także dotyczyć osób, które choć postrzegają siebie jako bezrobotne, to według klasyfikacji stosowanej w BAEL do bezrobotnych nie należą (bezrobotni subiektywnie). Jak widać z deklaracji respondentów, poszukiwanie zatrudnienia – czy może raczej brak starań w tym kierunku – silnie odróżnia tę grupę badanych od respondentów bezrobotnych w znaczeniu ekonomicznym. Niemal połowa bezrobotnych subiektywnie (49%) w ciągu ostatniego miesiąca w ogóle nie poszukiwała pracy. Mniej więcej co ósmy ankietowany (13%)

szukał zatrudnienia na jeden lub dwa z wymienionych sposobów, jedna czwarta (24%) – na trzy lub cztery sposoby, natomiast 14% – na pięć lub więcej.

Ograniczone poszukiwanie pracy charakteryzuje właściwie wszystkich bezrobotnych subiektywnie mieszkańców Lubelszczyzny powyżej 45. roku życia, bez względu na ich miejsce zamieszkania czy przynależność do danego podregionu. Nieznacznie częściej od innych starania w celu podjęcia pracy podejmowali respondenci z podregionu białskiego (53%). Na jeden lub dwa sposoby w ostatnim miesiącu poszukiwali zatrudnienia przede wszystkim mieszkańcy podregionu puławskiego (17%), na trzy lub cztery – lubelskiego (28%), natomiast na pięć lub więcej – ponownie podregionu puławskiego (17%).



Najczęstszym sposobem poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne subiektywnie – podobnie jak w przypadku bezrobotnych ekonomicznie – było przeglądanie ogłoszeń znajdujących się w prasie i internecie (43%). Względnie dużą popularnością cieszyło się także poszukiwanie pracy z wykorzystaniem znajomości krewnych i znajomych (42%), jak również za pośrednictwem rejonowych urzędów pracy (40%). Jedna piąta respondentów (21%) próbowała znaleźć zatrudnienie, zwracając się bezpośrednio do zakładów pracy, niewiele mniej osób (20%) osobiście zamieszczało lub odpowiadało na ogłoszenia. Warto zauważyć, że popularność wykorzystywanych kanałów poszukiwania pracy – niemal w każdym przypadku – była dwukrotnie mniejsza niż wśród bezrobotnych ekonomicznie.

Do najczęściej wykorzystywanych kanałów poszukiwania pracy w podregionach białskim, chełmsko-zamojskim oraz lubelskim, podobnie jak w całym województwie, należało przeglądanie ogłoszeń w prasie oraz internecie (41–44%). Inaczej przedstawiała się sytuacja w podregionie puławskim, w którym bezrobotni subiektywnie najczęściej poszukiwali zatrudnienia przez rejonowy urząd pracy (45%) oraz za pośrednictwem krewnych i znajomych (44%). Podobnie jak wśród osób bezrobotnych

ekonomicznie, także bezrobotni subiektywnie bardzo rzadko szukali zatrudnienia bezpośrednio w zakładach pracy, choć przodowali w tym badani z podregionu bialskiego i puławskiego (25%).

Tabela 2.2. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych subiektywnie

Jakie podjął(podjęła) Pan(i) starania, w ciągu ostatniego miesiąca, aby podjąć pracę? Czy szukał(a) Pan(i) pracy:	Podregion:				Województwo ogółem
	bialski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski	
	w procentach				
– przeglądając ogłoszenia	41	44	44	41	43
– poprzez krewnych, znajomych	40	44	41	44	42
– przez rejonowy urząd pracy	38	36	42	45	40
– bezpośrednio w zakładach pracy	25	20	17	25	21
– zamieszczając lub odpowiadając na ogłoszenia	29	18	27	9	20
– w inny sposób	17	14	20	19	17

Dość małe zainteresowanie osób bezrobotnych subiektywnie poszukiwaniem zatrudnienia może wskazywać na ich niską skłonność do podjęcia pracy w ogóle. Jak się okazuje, podejrzenia te są bliskie rzeczywistości. Choć badani postrzegają siebie jako bezrobotnych, a zatem – w myśl definicji bezrobotnego – jako osoby pozostające bez pracy, ale szukające jej i gotowe podjąć ją w najbliższym czasie, tak naprawdę ich gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy jest niewielka. Jedynie połowa (50%) spośród mieszkańców województwa lubelskiego identyfikujących się jako bezrobotni byłaby skłonna podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem.

Tabela 2.3. Gotowość bezrobotnych subiektywnie do podjęcia pracy

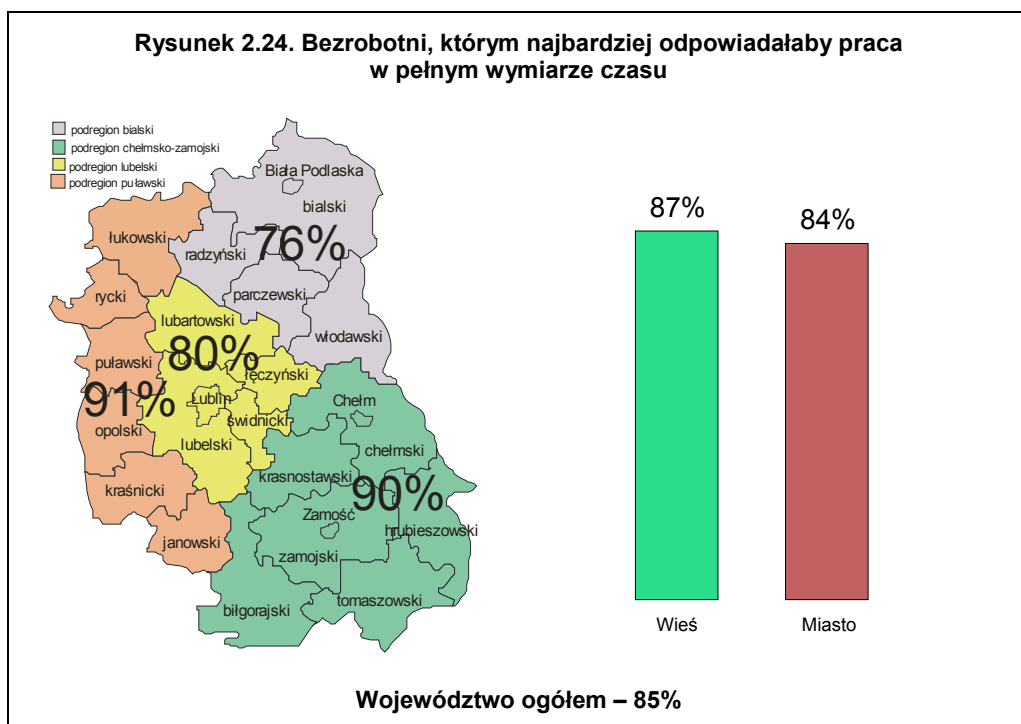
Czy jest Pan(i) gotów(gotowa) podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem?	Podregion:				Województwo ogółem
	bialski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski	
	w procentach				
Tak	53	46	45	61	50
Nie	29	48	40	30	39
Trudno powiedzieć	18	6	15	9	11

Zdecydowanie najwięcej osób niezainteresowanych jakimkolwiek zatrudnieniem występuje w podregionie chełmsko-zamojskim, gdzie niemal połowa bezrobotnych subiektywnie (48%) nie jest gotowa na podjęcie każdej pracy. Najbardziej otwarci na tego typu doświadczenia zawodowe są natomiast niepracujący mieszkańcy podregionu puławskiego (61%), choć i ten odsetek jest tak naprawdę niski.

2.6. Oczekiwania wobec przyszłej pracy

Zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy najbardziej odpowiadałoby zdecydowanej większości bezrobotnych w znaczeniu ekonomicznym, którzy jeszcze nie znaleźli pracy. Niemal wszyscy bezrobotni mieszkańcy Lubelszczyzny będący w wieku niemobilnym zawodowo (85%) poświęcaliby pracy zawodowej najchętniej 40 godzin tygodniowo. Największy odsetek osób, które wolałyby pracować na część etatu, znajduje się w podregionie bialskim (24%), najmniejszy – w podregionie puławskim (9%) oraz chełmsko-zamojskim (10%).

Wielkość miejsca zamieszkania tak naprawdę nie różnicuje opinii respondentów na temat preferowanego czasu pracy. Wśród mieszkańców wsi 87% najchętniej pracowałoby na pełny etat, a wśród mieszkańców miast – 84%.



Bardziej zróżnicowane są oczekiwania mieszkańców województwa lubelskiego co do preferowanego miejsca pracy. Co trzeci bezrobotny powyżej 45. roku życia (32%) najchętniej podjąłby pracę w firmie państwowej, pięciu na stu (5%) preferuje zatrudnienie w firmie prywatnej, natomiast ośmiu na stu (8%) wolałoby założyć własną firmę. Ponad połowa badanych (55%) wciąż nie ma sprecyzowanej opinii na ten temat.

Największy odsetek osób zainteresowanych pracą w firmie państwowej odnotowujemy w podregionie lubelskim (35%), najmniejszy – w podregionie bialskim (29%) oraz chełmsko-zamojskim (29%). Chętni do pracy w firmach prywatnych zdecydowanie najczęściej pojawiają się w podregionie bialskim (13%). Gotowość do założenia własnej firmy częściej od innych deklarują natomiast mieszkańcy podregionu lubelskiego (12%) oraz chełmsko-zamojskiego (10%). Bez względu jednak na miejsce zamieszkania większość respondentów nie ma sprecyzowanej opinii na temat miejsca pracy. Najrzadziej (32%) jasno określone oczekiwania mają bezrobotni z podregionu puławskiego. Warto tutaj podkreślić, że żaden ankietowany z tego podregionu nie jest zdecydowany na pracę w firmie prywatnej ani na założenie własnej firmy.

Tabela 2.4. Preferowane miejsce pracy w podregionach

Gdzie najchętniej podjąłby(podjęłaby) Pan(i) pracę?	Podregion:				Województwo ogółem
	bialski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski	
	w procentach				
W firmie państwowej	29	29	35	32	32
W firmie prywatnej	13	2	7	0	5
Sam(a) założył(a)bym firmę	8	10	12	0	8
Wszystko mi jedno	50	59	46	68	55

W przeciwieństwie do podregionów, wielkość miejscowości zamieszkania nie różnicuje tak bardzo respondentów pod względem ich oczekiwań wobec przyszłej pracy. Mieszkańcy wsi nieznacznie częściej (o 5 punktów procentowych) woleliby pracować w firmach państwowych, mieszkańcy miast natomiast – w firmach prywatnych (6% wobec 2%) lub prowadzić własną działalność gospodarczą (9% wobec 6%).

Tabela 2.5. Preferowane miejsce pracy a miejscowość zamieszkania

Gdzie najchętniej podjąłby(podjęłaby) Pan(i) pracę?	Wielkość miejscowości:		Województwo ogółem
	wieś	miasto	
	w procentach		
W firmie państwowej	35	30	32
W firmie prywatnej	2	6	5
Sam(a) założył(a)bym firmę	6	9	8
Wszystko mi jedno	57	55	55

Ankietowani zapytani o pięć najważniejszych cech poszukiwanej pracy najczęściej wskazują na pewność zatrudnienia (63%), odpowiednie wynagrodzenie/zarobek (59%), a także dobrą atmosferę w pracy (57%). Ponadto kluczowe znaczenie nierazdko ma dla nich praca rejestrowana, legalna, z ubezpieczeniem społecznym (46%), w pełnym wymiarze godzin (40%), która znajduje się blisko ich miejsca

zamieszkania (42%). Wreszcie okazuje się, że – dla wielu bezrobotnych – niezmiernie ważnym aspektem jest praca satysfakcjonująca (40%).

Mieszkańcy podregionu puławskiego na tle pozostałych podregionów wyróżniają się także tym, że gotowi są znaleźć jakąkolwiek pracę i nie mają wobec niej właściwie żadnych oczekiwań (56%).

Tabela 2.6. Oczekiwania wobec poszukiwanej pracy w podregionach

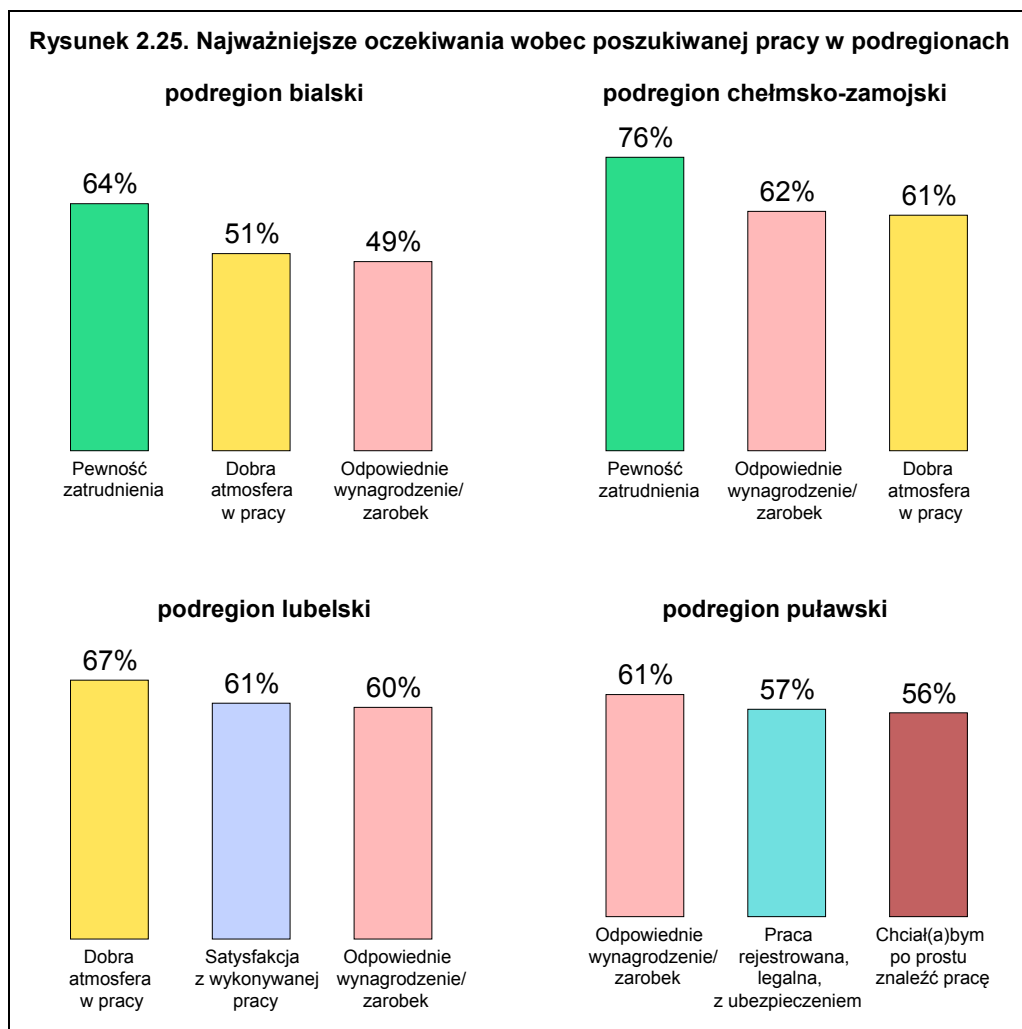
Jakie są Pana(i) oczekiwania wobec poszukiwanej pracy?*	Podregion:				Województwo ogółem
	bialski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski	
	w procentach				
Pewność zatrudnienia	64	76	58	48	63
Odpowiednie wynagrodzenie/zarobek	49	62	60	61	59
Dobra atmosfera w pracy	51	61	67	41	57
Praca rejestrowana, legalna, z ubezpieczeniem społecznym	40	34	53	57	46
Bliskość względem miejsca zamieszkania	46	45	37	40	42
Praca w pełnym wymiarze godzin	40	38	36	49	40
Satysfakcja z wykonywanej pracy	41	27	61	23	40
Chciał(a)bym po prostu znaleźć pracę	24	20	18	56	26

* Lista zawierała 18 pozycji, z których respondenci mogli wskazać nie więcej niż 5 dla nich najważniejszych. W tabeli zaprezentowano jedynie te oczekiwania, które znajdowały się wśród 5 najważniejszych dla każdego z podregionów.

Na liście przedstawionej badanym wymienione były także inne aspekty, takie jak zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami czy dogodny dojazd do pracy. W porównaniu z przedstawionymi wyżej oczekiwaniami nie miały one jednak dla bezrobotnych aż tak wielkiego znaczenia. Co więcej, nie były też zbyt różnicowane pomiędzy podregionami. Jeszcze rzadziej cenione przez respondentów były takie elementy pracy, jak możliwości awansu i rozwoju, elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania pracy w domu oraz godzenia jej z obowiązkami rodzinnymi, czy też praca wśród osób młodych lub starszych. Jak wynika z deklaracji ankietowanych, możliwość wykonywania pracy mimo gorszego stanu zdrowia lub słabszej kondycji także nie należała do najważniejszych aspektów. Wybory te nie powinny jednak dziwić, gdyż decydując się na pięć najważniejszych cech poszukiwanej pracy, respondenci mieli listę dużo bardziej istotnych kwestii do wyboru.

Zróznicowanie międzyregionalne widać dużo lepiej, jeżeli dla każdego podregionu zestawimy trzy najbardziej kluczowe aspekty poszukiwanej pracy. Okazuje się wówczas, że odpowiednie wynagrodzenie/zarobek – jako jedyne – należy do podstawowych oczekiwań mieszkańców wszystkich czterech podregionów, przy czym w podregionie puławskim stanowi ono najczęściej wymieniany atrybut pracy (61%), w pozostałych zaś trzech podregionach plasuje się na drugim lub nawet trzecim miejscu. Pod względem oczekiwań najbardziej zbliżeni są do siebie

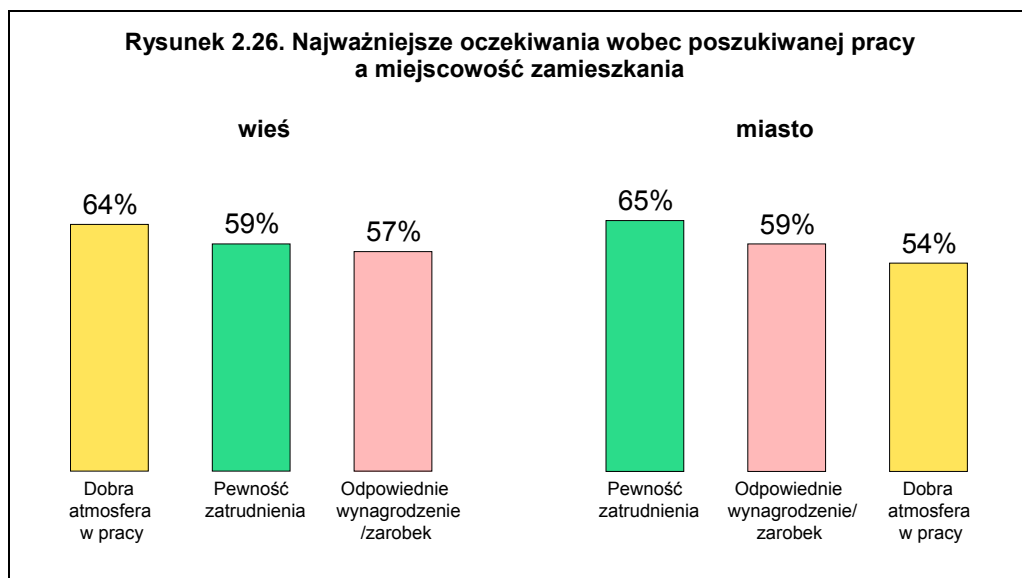
niepracujący, ale szukający pracy i gotowi podjąć ją w najbliższym czasie mieszkańcy podregionów bialskiego i chełmsko-zamojskiego. W każdym z nich, poza kwestiami finansowymi, istotne okazują się także pewność zatrudnienia i dobra atmosfera w pracy. Należy jednak zauważyć, że respondenci z podregionu chełmsko-zamojskiego dużo częściej od badanych z podregionu bialskiego wskazują na wszystkie trzy aspekty zatrudnienia. Dla bezrobotnych z podregionu lubelskiego kluczowym atrybutem poszukiwanej pracy jest także satysfakcja z niej (61%), choć zdecydowanie najważniejsza jest dobra atmosfera w pracy (67%).



Najbardziej od pozostałych odbiega podregion puławski. Poza kwestiami finansowymi wśród trzech najczęściej wskazywanych aspektów pracy bezrobotni z tego podregionu nie wymieniają żadnych innych, na które wskazują mieszkańcy pozostałych terenów województwa. Okazuje się natomiast, że niezwykle istotna jest

dla nich praca rejestrowana, legalna i z ubezpieczeniem społecznym (57%). Ponad połowa bezrobotnych (56%) mówi także o tym, iż chciałaby po prostu znaleźć jakąkolwiek pracę.

Pewne zróżnicowanie w oczekiwaniach respondentów wobec poszukiwanej pracy można zaobserwować również ze względu na wielkość miejsca ich zamieszkania. Zarówno na wsi, jak i w mieście do najważniejszych atrybutów należą: dobra atmosfera w pracy, pewność zatrudnienia oraz odpowiednie wynagrodzenie/zarobek. Różnica polega na odwróconej kolejności tych najbardziej kluczowych aspektów poszukiwanej pracy. Na wsi bezrobotni wskazują przede wszystkim na dobrą atmosferę w pracy (64%), w mieście – na pewność zatrudnienia (65%).



Największe zróżnicowanie międzyregionalne odnotowujemy w oczekiwaniach bezrobotnych mieszkańców województwa lubelskiego odnośnie do ich przyszłych zarobków. W skali województwa ponad połowa bezrobotnych powyżej 45. roku życia (55%) zdecydowałaby się na pracę, jeżeli pensja wynosiłaby od 1001 do 2000 zł netto na miesiąc. Ponadto prawie dwie piąte badanych (37%) byłoby gotowych pracować za mniej niż 1000 zł, natomiast ośmiu na stu (8%) – za nie mniej niż 2000 zł miesięcznie.

Zdecydowanie najniższe wymagania finansowe mają bezrobotni z podregionu białskiego – ponad połowa z nich (59%) byłaby gotowa podjąć pracę za mniej niż 1000 zł netto na miesiąc, a pozostali zadowoliliby się kwotą niższą niż 2000 zł. Dostyc niskie oczekiwania mają także mieszkańcy podregionu puławskiego, choć większość z nich (60%) wolałaby otrzymywać za pracę od 1001 do 2000 zł na rękę; nikt nie wskazał, że podjąłby pracę za pensję rzędu co najmniej 2000 zł. Najwyższe roszczenia finansowe odnotowujemy natomiast wśród respondentów z podregionu chełmsko-zamojskiego. Co dziewiąty z nich (11%) nie zgodziłby się na pracę za mniej niż 2000 zł netto miesięcznie, zaś blisko trzy czwarte (74%) – za mniej niż 1000 zł.

Podobnie wśród mieszkańców podregionu lubelskiego – nie wszyscy byliby gotowi podjąć pracę, jeżeli pensja nie byłaby dla nich satysfakcjonująca.

Tabela 2.7. Oczekiwania wobec przyszłych zarobków w podregionach

Przy jakim minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym netto był(a)by Pan(i) gotów(gotowa) podjąć pracę?	Podregion:				Województwo ogółem
	bialski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski	
	w procentach				
Do 1000 zł	59	26	36	40	37
Od 1001 do 2000 zł	41	63	54	60	55
Powyżej 2000 zł	0	11	11	0	8

W przeciwieństwie do przynależności regionalnej, wielkość miejsca zamieszkania właściwie zupełnie nie różnicuje bezrobotnych z województwa lubelskiego pod kątem oczekiwań finansowych. Zarówno na wsi, jak i w mieście blisko dwie trzecie respondentów (63%) byłoby gotowych podjąć pracę za co najmniej 1000 zł netto miesięcznie, a pozostali – za kwotę mniejszą.

Tabela 2.8. Oczekiwania wobec przyszłych zarobków a miejscowość zamieszkania

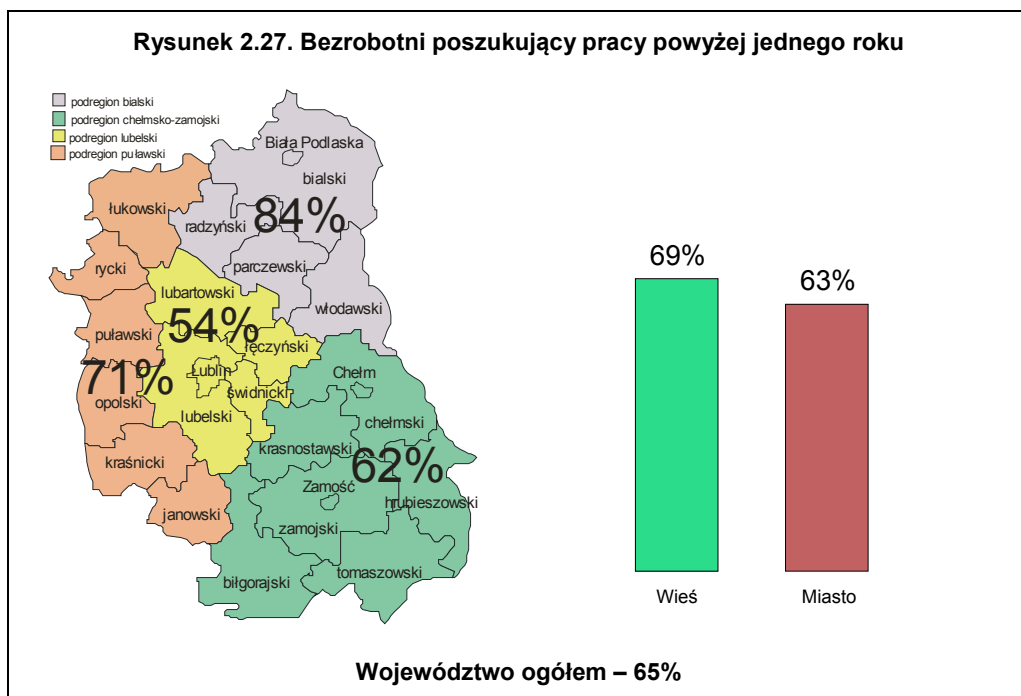
Przy jakim minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym netto był(a)by Pan(i) gotów(gotowa) podjąć pracę?	Wielkość miejscowości:		Województwo ogółem
	wieś	miasto	
	w procentach		
Do 1000 zł	37	37	37
Od 1001 do 2000 zł	56	55	55
Powyżej 2000 zł	7	8	8

Oczekiwania wobec poszukiwanej pracy osób bezrobotnych w wieku niemobilnym zawodowo do pewnego stopnia zależą od ich miejsca zamieszkania, a tym samym od warunków na lokalnym rynku pracy. Dość zadziwiający jest jednak kierunek tych różnicowań. Okazuje się bowiem, że względnie najniższe wymagania mają mieszkańcy podregionu puławskiego, w którym odnotowujemy zdecydowanie najniższą stopę bezrobocia. Z drugiej strony, względnie duże roszczenia – w szczególności finansowe – mają bezrobotni z podregionów chełmsko-zamojskiego i lubelskiego, w których najwyższy jest odsetek bezrobotnych ekonomicznie. Być może to właśnie wymagania osób poszukujących pracy w znacznym stopniu kształtują poziom bezrobocia w danym miejscu – im są większe, tym trudniej jest im znaleźć pracę i w rezultacie tym dłużej jej nie mają. Niskim wymaganiom łatwiej sprostać, tym samym zapewniając jakiegokolwiek miejsce pracy.

2.7. Problemy ze znalezieniem pracy

Pozostawanie bezrobotnym, pomimo aktywnego poszukiwania pracy i gotowości do podjęcia jej w najbliższym czasie, nierzadko jest wynikiem zewnętrznych przyczyn, niezależnych od najbardziej zainteresowanych osób. Z drugiej strony, trudności w znalezieniu zatrudnienia mogą być również efektem niedopasowania umiejętności i kwalifikacji bezrobotnych do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy.

W skali województwa lubelskiego większość (65%) bezrobotnych ekonomicznie powyżej 45. roku życia – pomimo aktywnego poszukiwania pracy – nie może znaleźć zatrudnienia już od ponad roku. Najgorzej przedstawia się sytuacja w podregionie białskim, w którym więcej niż cztery piąte bezrobotnych (84%) długotrwale poszukuje pracy, najlepiej natomiast – w podregionie lubelskim, w którym blisko połowa (46%) próbuje znaleźć zatrudnienie poniżej jednego roku. Względnie duży odsetek w podregionie lubelskim osób krótkotrwale bezrobotnych nie powinien dziwić, jako że obecność w nim Lublina wpływa na znacznie większe możliwości zatrudnienia aniżeli w obszarach niezasilanych przez tak duże miasta. Warto jednak zauważyć, że sama obecność miasta nie zawsze wystarczy, choć na wsi odnotowujemy wyższy odsetek długotrwale bezrobotnych (69%) aniżeli generalnie w mieście (63%).



Osoby bezrobotne z województwa lubelskiego doszukują się przyczyn ograniczonych możliwości znalezienia zatrudnienia przede wszystkim (88%)

w nasyconym już pracownikami rynku pracy. Drugim najczęściej podawanym powodem przedłużającego się okresu bezrobocia (76%) jest – według ankietowanych – niechęć pracodawców do zatrudniania pracowników powyżej 45. roku życia. Dość dokuczliwą przyczyną, z punktu widzenia mieszkańców Lubelszczyzny, jest brak znajomości i kontaktów (61%). Dokładnie taki sam odsetek badanych (61%) uważa, że niemożność znalezienia przez nich pracy to wynik braku ofert zatrudnienia w odpowiadającej im formie, tj. na etat, na umowę zlecenie lub innych. Ponad połowa bezrobotnych (53%) wskazuje także na własne nieodpowiednie kwalifikacje lub niewłaściwy zawód. Wreszcie niewiele mniej osób (52%) twierdzi, że dostępna praca jest zbyt nisko płatna i dlatego nie decydują się jej podejmować.

Jak wynika z deklaracji respondentów, mieszkańcy wszystkich czterech podregionów zgadzają się przede wszystkim ze stwierdzeniem, że największą trudnością w poszukiwaniu zatrudnienia jest brak miejsc pracy na ich lokalnych rynkach. Warto zauważyć, że taką opinię wyrażają wszyscy mieszkańcy podregionu puławskiego. Podobnie we wszystkich czterech podregionach zdecydowana większość bezrobotnych ma poczucie, że przyczyna przedłużającego się okresu bezrobocia leży po stronie pracodawców, którzy nie chcą zatrudniać osób w ich wieku. Należy tutaj jednak podkreślić, że w porównaniu z pozostałymi podregionami tę opinię rzadziej wyrażają mieszkańcy podregionu puławskiego (68%). Na brak znajomości i kontaktów najczęściej narzekają bezrobotni z podregionu bialskiego (67%), najrzadziej – ponownie z podregionu puławskiego (54%). Ponadto mieszkańcy podregionu bialskiego zdecydowanie rzadziej od innych wskazują na brak ofert zatrudnienia odpowiadających ich wymaganiom zawodowym (47%), a także na nieodpowiednie własne kwalifikacje czy zawód (38%). Największe różnice pomiędzy podregionami odnotowujemy w kwestiach finansowych. Mieszkańcy podregionu lubelskiego zdecydowanie najczęściej (68%) twierdzą, że dostępna praca jest zbyt nisko płatna, mieszkańcy podregionu bialskiego – dwukrotnie rzadziej (34%).

Tabela 2.9. Trudności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy w podregionach

Czy szukając pracy, napotyka Pan(i) któreś z wymienionych niżej trudności*?	Podregion:				Województwo ogółem
	bialski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski	
	w procentach				
Brak wolnych miejsc pracy na rynku	88	87	82	100	88
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na wiek	83	75	78	68	76
Brak znajomości, kontaktów	67	63	58	54	61
Brak ofert zatrudnienia w odpowiadającej mi formie, np. na etat, na umowę zlecenie	47	54	69	65	61
Nieodpowiednie kwalifikacje, nieodpowiedni zawód	38	58	51	58	53
Dostępna praca jest zbyt nisko płatna	34	47	68	43	52

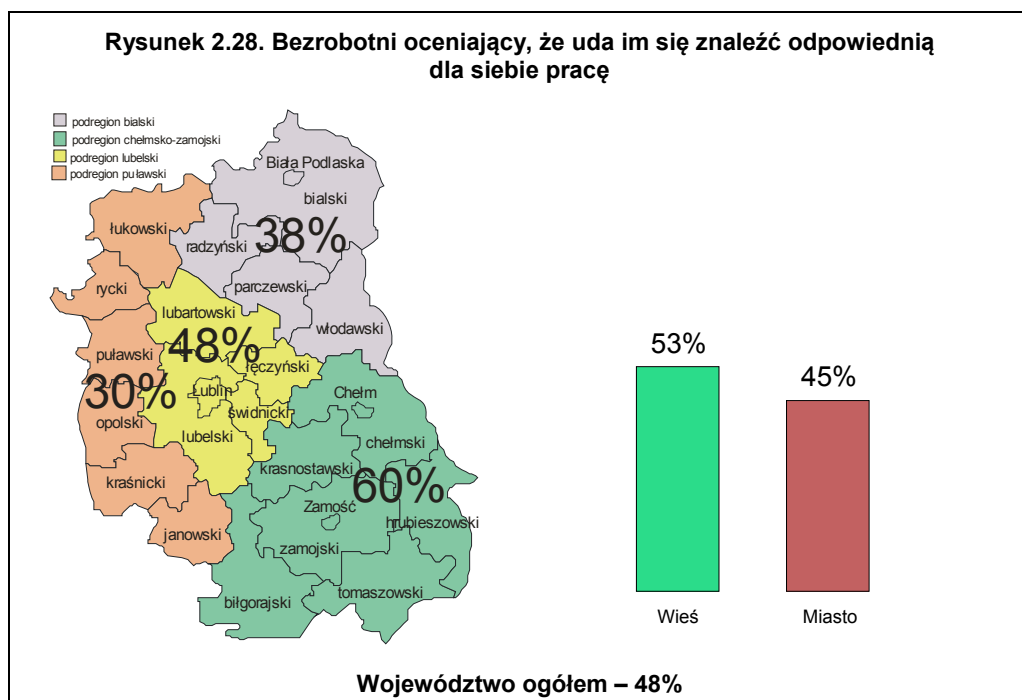
* Lista zawierała 12 pozycji, a respondenci mieli wskazać, które z nich napotkali, szukając pracy. W tabeli zaprezentowano jedynie te trudności, na które wskazała więcej niż połowa ogółu bezrobotnych.

Pewne różnice w deklaracjach respondentów odnotowujemy także pod względem wielkości miejsca ich zamieszkania. Bezrobotni mieszkańcy wsi w wieku niemobilnym zawodowo znacznie częściej niż bezrobotni z miast wskazują na większość wymienionych trudności, z jakimi muszą się zmierzyć, próbując znaleźć pracę. Z drugiej strony, większy odsetek mieszkańców miast aniżeli wsi uważa, że wina leży po stronie pracodawców, którzy nie chcą ich zatrudniać ze względu na wiek.

Tabela 2.10. Trudności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy a miejscowość zamieszkania

Czy szukając pracy, napotyka Pan(i) któreś z wymienionych niżej trudności?*	Wielkość miejscowości:		Województwo ogółem
	wieś	miasto	
	w procentach		
Brak wolnych miejsc pracy na rynku	94	85	88
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na wiek	69	80	76
Brak znajomości, kontaktów	66	58	61
Brak ofert zatrudnienia w odpowiadającej mi formie, np. na etat, na umowę zlecenie	67	58	61
Nieodpowiednie kwalifikacje, nieodpowiedni zawód	61	49	53
Dostępna praca jest zbyt nisko płatna	56	49	52

* Lista zawierała 12 pozycji, a respondenci mieli wskazać, które z nich napotkali, szukając pracy. W tabeli zaprezentowano jedynie te trudności, na które wskazała więcej niż połowa ogółu bezrobotnych.

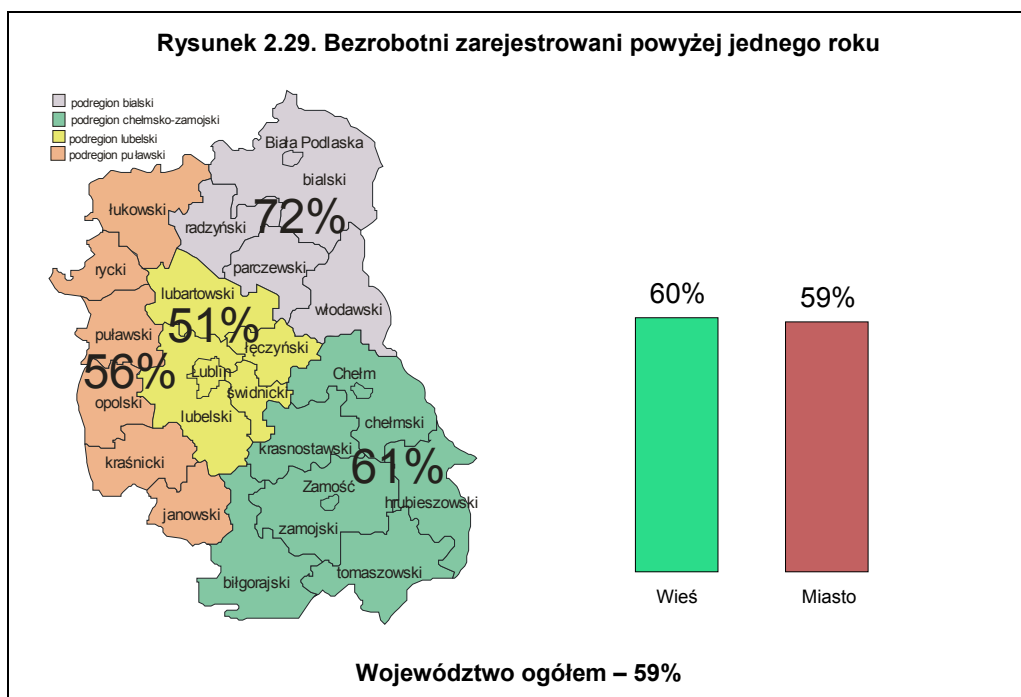


Długi okres poszukiwania pracy i trudności w jej znalezieniu sprawiają, że zdecydowana większość bezrobotnych nisko ocenia swoje szanse na znalezienie zatrudnienia. Mniej niż połowa respondentów (48%) przewiduje, że z większymi lub mniejszymi trudnościami znajdzie odpowiednią dla siebie pracę.

Zdecydowanie najrzadziej poczucie pewności znalezienia zatrudnienia mają bezrobotni z podregionu puławskiego, gdzie aż 70% badanych uważa, że w ogóle nie znajdzie pracy. Najbardziej optymistyczni w tym względzie są natomiast mieszkańcy podregionu chełmsko-zamojskiego. Blisko dwie trzecie z nich (60%) jest przekonanych, że uda im się znaleźć pracę. Ponadto odsetek bezrobotnych mających poczucie pewności znalezienia zatrudnienia jest wyraźnie wyższy na wsi (53%) aniżeli w mieście (45%).

2.8. Charakterystyka zarejestrowanych bezrobotnych

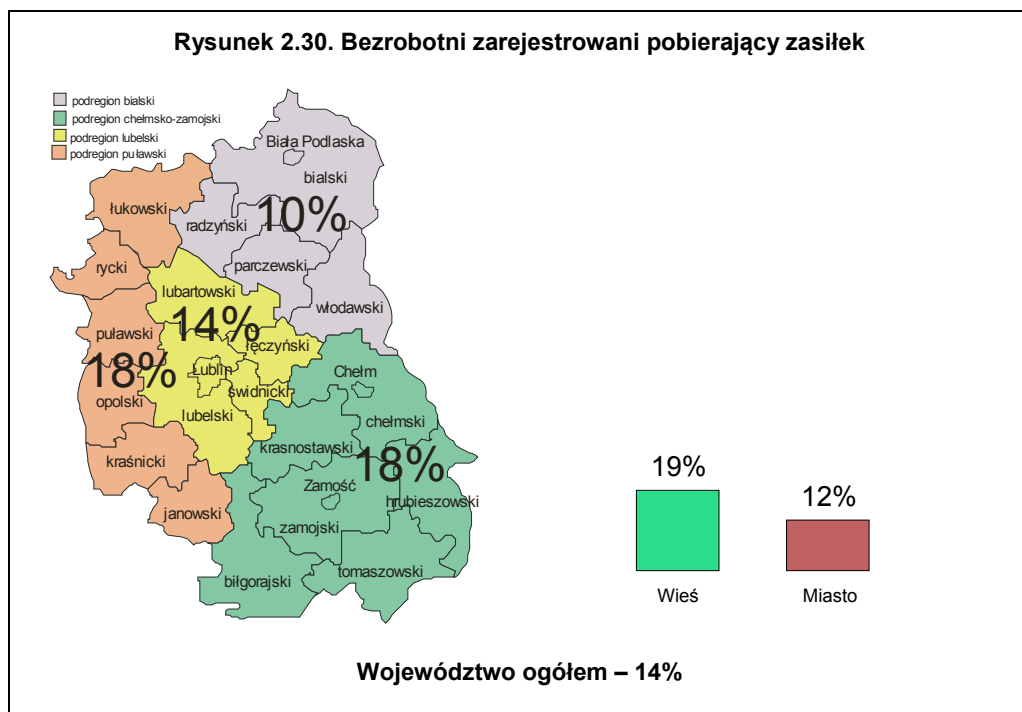
Ostatni sposób rozumienia bezrobocia opiera się na przesłankach urzędowych. Zgodnie z nim województwo lubelskie zmagą się z bezrobociem rządu 6% i jest to w większości (59%) bezrobocie długookresowe.



Zdecydowanie największy odsetek osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne powyżej jednego roku odnotowujemy w podregionie bielskim (72%), najniższy zaś – w podregionie lubelskim (51%). Podregiony puławski i chełmsko-zamojski nie odbiegają pod tym względem znacząco od średniej obliczonej dla całej

Lubelszczyzny. Okres trwania bezrobocia rejestrowanego nie jest natomiast właściwie wcale zróżnicowany, jeśli chodzi o wielkość miejscowości zamieszkania respondentów. Na wsi odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy powyżej jednego roku wynosi 60%, a w miastach – 59%.

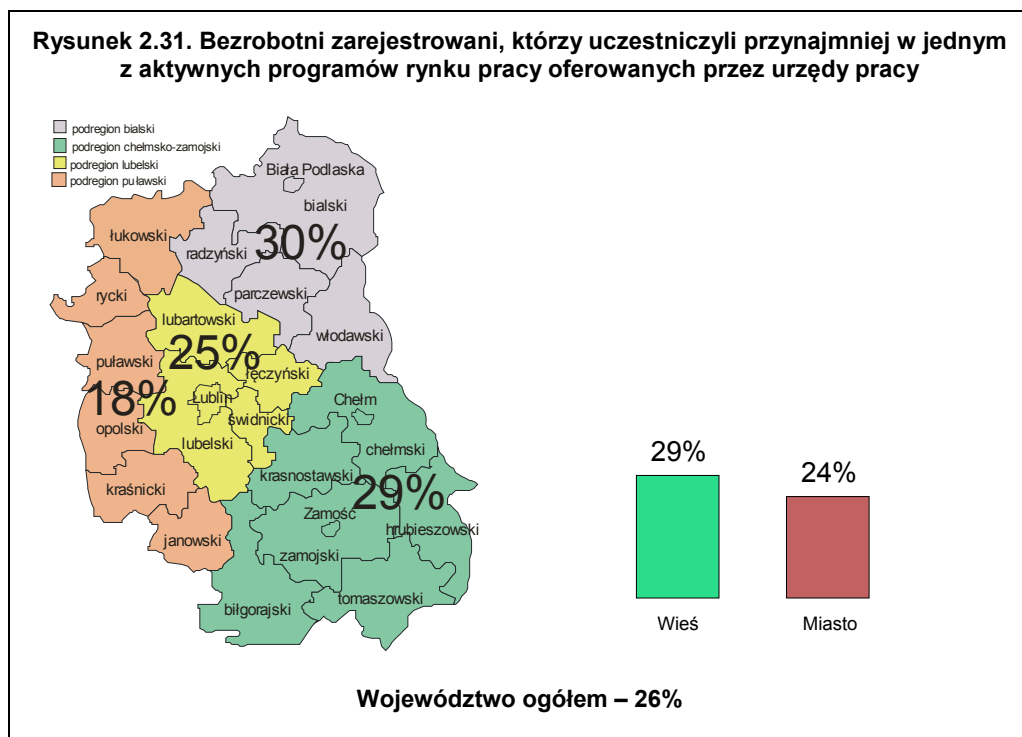
Zasiłek dla bezrobotnych w województwie lubelskim pobiera 14% osób powyżej 45. roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne. Częściej niż przeciętnie w skali województwa zasiłek pobierają bezrobotni mieszkający w podregionach chełmsko-zamojskim i puławskim (w obu 18%), rzadziej natomiast – w podregionie białskim (10%). Ponadto zasiłek dla bezrobotnych przysługuje 19% respondentów ze wsi oraz 12% ankietowanych z miast.



Jak się okazuje, bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w większości nie są zainteresowani aktywnymi programami rynku pracy skierowanymi do nich w celu umożliwienia im znalezienia zatrudnienia. Na poziomie województwa jedynie 26% deklarujących się jako zarejestrowani bezrobotni uczestniczyło przynajmniej w jednym programie oferowanym przez urząd pracy⁴. Najgorzej w tym względzie zarysowuje się sytuacja w podregionie puławskim, w którym aż 82% bezrobotnych

⁴ Programy, o udział w których pytaliśmy, to: szkolenia, jak zdobyć pracę; szkolenia zawodowe; dofinansowanie kształcenia indywidualnie wybranego stypendium; staż pracy; nauka zawodu w miejscu pracy; prace interwencyjne; roboty publiczne; prace socjalne; pożyczka na założenie firmy; dofinansowanie na założenie firmy; porada zawodowa.

nie korzystało z żadnego programu aktywizującego. Należy jednak pamiętać, że w podregionie puławskim odnotowujemy najmniejszy wskaźnik bezrobocia w całym województwie lubelskim. Oferowane programy budzą największe zainteresowanie wśród bezrobotnych z podregionów bialskiego i chełmsko-zamojskiego, w których blisko co trzeci zarejestrowany bezrobotny brał udział w przynajmniej jednym takim programie.



Uczestnictwo w programach aktywizujących oferowanych przez urzędy pracy jest nieznacznie zróżnicowane ze względu na wielkość miejsca zamieszkania. Na wsi około 29% zarejestrowanych bezrobotnych deklaruje udział w przynajmniej jednym z wymienionych programów, w mieście zaś – 24%.

Warto tutaj wspomnieć, że małe zainteresowanie respondentów aktywnymi programami rynku pracy niekoniecznie musi odzwierciedlać rzeczywisty brak popytu na tego typu rozwiązania. Część osób, które wzięły udział w takich programach aktywizujących, mogło dzięki nim już znaleźć pracę i w rezultacie nie zostali zakwalifikowani jako bezrobotni.

2.9. Podsumowanie

Zjawisko bezrobocia wśród osób w wieku niemobilnym zawodowo w województwie lubelskim jest zróżnicowane przestrzennie – występuje z różnym nasileniem w zależności od podregionu, jak również wielkości miejsca zamieszkania. Te czynniki różnicują bezrobotnych pod względem możliwości znalezienia zatrudnienia, a także ich oczekiwań wobec rynku pracy, wpływając na różną specyfikę bezrobocia w każdym z podregionów. Poniżej przedstawiamy charakterystykę bezrobocia – głównie ekonomicznego – w każdym z podregionów Lubelskiego.

Podregion **bialski** charakteryzuje się przeciętnym na tle województwa odsetkiem bezrobotnych. Przeważają wśród nich kobiety, a także badani w wieku od 45 do 54 lat, mający wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe. Generalnie, mieszkańcy podregionu wykazują się wyższymi kompetencjami i zdecydowanie najniższym w całym województwie wskaźnikiem nienowoczesności. W porównaniu do bezrobotnych z innych podregionów są również wyraźnie bardziej skłonni podjąć pracę w niepełnym wymiarze czasu, częściej także chcieliby pracować w prywatnych firmach. W poszukiwanej pracy oczekują przede wszystkim pewności zatrudnienia, istotne jest dla nich również odpowiednie wynagrodzenie, choć – jak się okazuje – ich oczekiwania w tym względzie nie są bardzo wysokie. Być może taka postawa wynika z problemów, z jakimi muszą się zmierzyć, szukając zatrudnienia: w podregionie tym odnotowujemy zdecydowanie najwyższy odsetek długotrwale bezrobotnych, najczęściej też spotykamy się z opinią, że barierą w znalezieniu pracy jest wiek. W rezultacie, bezrobotni z podregionu bialskiego w większości wypadków obawiają się, że pracy nie znajdą wcale.

Podregion **chełmsko-zamojski** ma najwyższy odsetek osób powyżej 45. roku życia postrzegających siebie jako bezrobotne, a także dość wysoką, jak na Lubelszczyznę, stopę bezrobocia ekonomicznego i rejestrowanego. Bezrobocie przede wszystkim dotyczy mężczyzn. Na tle województwa bezrobotni z tego podregionu są najgorzej wykształceni i najbardziej nienowocześni. Pracy szukają zazwyczaj, przeglądając ogłoszenia w prasie i internecie, a także za pośrednictwem krewnych i znajomych. Zdecydowana większość bezrobotnych wolałaby pracować w pełnym wymiarze czasu, miejsce zatrudnienia nie ma jednak dla nich dużego znaczenia. W poszukiwanej pracy liczy się przede wszystkim pewność zatrudnienia. Istotne jest także odpowiednie wynagrodzenie – jak się okazuje, w porównaniu z bezrobotnymi z pozostałych podregionów mają oni najwyższe oczekiwania finansowe. Na tle województwa nie wyróżniają się zbytnio w postrzeganiu trudności w poszukiwaniu pracy, co więcej – zdecydowanie najczęściej są dobrej myśli i wierzą, że prędzej czy później tę pracę znajdą.

W podregionie **lubelskim** odnotowujemy jeden z najwyższych wskaźników bezrobocia ekonomicznego w województwie, bezrobocie subiektywne i rejestrowane plasują się natomiast na średnim poziomie. Zdecydowanie najwyższy jest odsetek

bezrobotnych powyżej 55. roku życia. Z drugiej strony, kompetencje oraz wskaźnik nienowoczesności są zbliżone do tych zaobserwowanych w całym województwie. Z deklaracji bezrobotnych wynika, że w ostatnim miesiącu spośród bezrobotnych wszystkich podregionów to oni najbardziej aktywnie poszukiwali pracy. Na ogół badani chcieliby pracować w firmach państwowych, wielu z nich z chęcią założyłoby też własną firmę. Kluczowym aspektem poszukiwanej pracy powinna być – ich zdaniem – dobra atmosfera w miejscu pracy, na drugim miejscu zaś – satysfakcja z niej. Ponadto, mieszkańcy podregionu mają jedne z wyższych oczekiwań finansowych w województwie, a co za tym idzie – nie są zainteresowani podjęciem każdej pracy, szczególnie, jeśli jest zbyt nisko płatna. Pomimo to należą do tych, którzy najkrócej poszukują pracy, a blisko połowa z nich wierzy, że uda im się znaleźć zatrudnienie.

Na podstawie wszystkich trzech wskaźników można powiedzieć, że podregion **puławski** jest najslabiej dotknięty bezrobociem. Bezrobotni są w nim relatywnie młodszy niż w całym województwie. Ponadto są najlepiej wykształceni i mają bardziej rozwinięte kompetencje cyfrowe. Z drugiej strony, najrzadziej w Lubelskiem posługują się w stopniu komunikatywnym przynajmniej jednym językiem obcym, a osób nienowoczesnych jest nieznacznie więcej niż przeciętnie w województwie. Bezrobotni częściej od innych poszukują pracy przez rejonowe urzędy pracy, rzadziej – zamieszczając lub odpowiadając na ogłoszenia w prasie i internecie. Zdecydowana większość z nich twierdzi, że najchętniej pracowałaby na pełen etat, częściej niż innym jest im natomiast wszystko jedno, w jakiego rodzaju firmie. Kluczowym kryterium poszukiwanej pracy jest dla nich bowiem odpowiednie wynagrodzenie, choć – jak się okazuje – nie oznacza to wcale wysokiej pensji. Być może jest to związane także z faktem, że mieszkańcy podregionu, jako jedyni, wśród najważniejszych aspektów poszukiwanej pracy wymienili pracę rejestrowaną, legalną i z ubezpieczeniem społecznym, a ponad połowa z nich oświadczyła, że chciałaby po prostu znaleźć pracę. Ponadto bezrobotni zazwyczaj pozostają bez pracy powyżej roku, prawdopodobnie dlatego, że – jak sami twierdzą – pracy w ich miejscu zamieszkania po prostu nie ma. W rezultacie, choć wskaźnik bezrobocia jest najmniejszy w województwie, mieszkańcy podregionu najrzadziej na Lubelszczyźnie wierzą, że uda im się znaleźć pracę.

Rozdział 3

Dyskryminacja osób po 45. roku życia na rynku pracy – opinie i doświadczenia kobiet

3.1. Wstęp

Problemy demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa powodują, że istotną kwestią staje się wydłużenie czasu aktywności zawodowej. W Polsce przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę jest znacząco niższy niż wiek ustawowy (w 2008 roku wyniósł 59 lat: 56 lat dla kobiet i 61 lat dla mężczyzn, w poprzednich latach był jeszcze niższy). Aby przeciwdziałać przedwczesnemu odchodzeniu starszych pracowników z rynku pracy, potrzebna jest wszechstronna diagnoza przyczyn takiego stanu rzeczy. Wśród nich można wskazywać m.in. na instytucjonalno-prawne uwarunkowania sprzyjające przedwczesnemu odchodzeniu z rynku pracy, bariery utrudniające rozwój zawodowy osób w wieku niemobilnym (od 45. roku życia) leżące po stronie pracodawców oraz bariery ze strony samych pracowników.

Reforma emerytalna z 1999 roku (wprowadzenie OFE i ściślejsze powiązanie wysokości świadczeń emerytalnych z wielkością składek), ograniczenie prawa do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę od 2009 roku sprzyjają i będą sprzyjać w przyszłości przedłużaniu aktywności zawodowej. Temu celowi ma służyć także realizacja rządowego programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”¹. Rząd chciałby, aby zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej poziom zatrudnienia osób w wieku 55–64 był nie niższy niż 50%. Program ten z jednej wprowadza zachęty do zatrudnienia osób w wieku 50+ przez przedsiębiorców, a z drugiej strony promuje działania, które sprzyjają poprawie kwalifikacji i umiejętności tych osób.

O potrzebie tego rodzaju działań przekonują m.in. badania firmy Manpower. Z badań tych przeprowadzonych 2008 roku wynika, że polskim pracodawcom nie zależy na pozyskiwaniu i utrzymywaniu starszych pracowników. Tylko 3% badanych pracodawców twierdziło, że wprowadziło w swoim przedsiębiorstwie strategię mającą na celu rekrutowanie pracowników w wieku powyżej 50 lat. Zarazem jedynie 5% pracodawców przyznało, że opracowało program mający na celu zachęcenie pracow-

¹ Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” jest dostępny na stronie <http://analizy.mpips.gov.pl/index.php/program-50.html> [z dnia 28.12.2010 r.].

ników w wieku emerytalnym do pozostania w firmie. Podobne badania przeprowadzone w innych krajach pokazały, że pod tym względem polscy pracodawcy niekorzystnie odbiegają od pracodawców w innych krajach².

Zwiększenie aktywizacji zawodowej wymaga przełamania stereotypów w myśleniu o pracy zawodowej osób po 45. roku życia, uprzedzeń podzielanych niekiedy nie tylko przez pracodawców, ale częstokroć także przez samych pracowników. Uprzedzenia te mogą być bowiem źródłem dyskryminacji osób w wieku niemobilnym na rynku pracy. Przez dyskryminację należy rozumieć nieuwzględnianie czyichś osobistych kwalifikacji i zasług i traktowanie go w określony sposób jedynie z powodu jego przynależności grupowej³.

Niniejszy raport analizuje opinie i doświadczenia kobiet w wieku niemobilnym dotyczące nierównego traktowania na rynku pracy osób po 45. roku życia. Celem analiz było określenie, na ile osoby po 45. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy oraz na ile same są zainteresowane jak najszybszym zakończeniem pracy zawodowej. Oba te czynniki są, rzecz jasna, powiązane ze sobą: brak działań pracodawców na rzecz zatrudniania i inwestowania w starszych pracowników może zniechęcać ich do poszukiwania pracy zawodowej i sprzyjać podejmowaniu przez nich decyzji o wycofywaniu się z rynku pracy.

3.2. Charakterystyka społeczno-zawodowa kobiet powyżej 45. roku życia

W naszym badaniu wzięło udział ogółem 2018 mieszkańców województwa lubelskiego w wieku produkcyjnym powyżej 45. roku życia, z czego 941 stanowiły kobiety.

Największa część badanych kobiet legitymuje się wykształceniem średnim (39%). Wykształcenie zasadnicze zawodowe ma prawie co czwarta ankietowana (24%). Więcej niż co piąta zakończyła edukację na poziomie podstawowym (22%). Najmniej jest kobiet z wykształceniem wyższym (15%). Przypadek Lubelszczyzny potwierdza prawidłowości diagnozowane na poziomie ogólnopolskim. Poziom wykształcenia kobiet jest znacząco wyższy niż poziom wykształcenia mężczyzn. Znacznie częściej legitymują się wykształceniem średnim i wyższym, podczas gdy wśród mężczyzn zdecydowanie większy jest odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

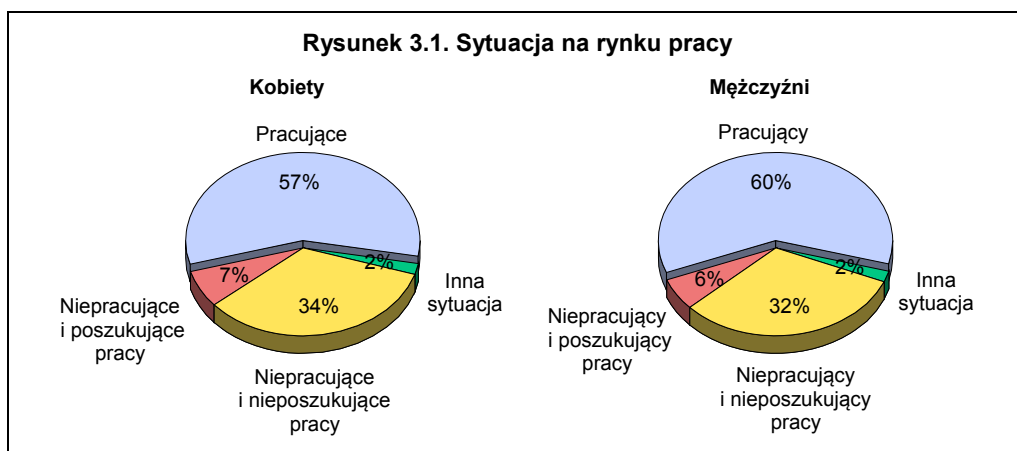
² Raport prezentujący wyniki badania „Nowe spojrzenie na pracowników 50+” jest dostępny na stronie www.manpower.pl [z dnia 28.12.2010 r.].

³ Por. P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 306.

Tabela 3.1. Wykształcenie badanych

Jakie ma Pan(i) wykształcenie?	Kobiety	Mężczyźni
	w procentach	
Podstawowe	22	26
Zasadnicze zawodowe	24	41
Średnie	39	23
Wyższe	15	10

Większość kobiet w wieku produkcyjnym powyżej 45. roku życia w województwie lubelskim pracuje (57%). Nie pracuje, ale poszukuje zatrudnienia 7% ogółu badanych. Co trzecia osoba (34%) jest bierna zawodowo: deklaruje, że nie pracuje i nie poszukuje pracy. Stopień aktywności zawodowej kobiet jest podobny do stopnia aktywności zawodowej mężczyzn.



Najwięcej pracujących kobiet jest w Lublinie (63%), najmniej – w miastach poza Lublinem (53%). O tym, że w najtrudniejszej sytuacji, jeśli chodzi o sytuację na rynku pracy, są kobiety z małych i średnich miast, świadczy także fakt, że to właśnie w tej grupie odsetek poszukujących aktualnie pracy jest najwyższy (11%).

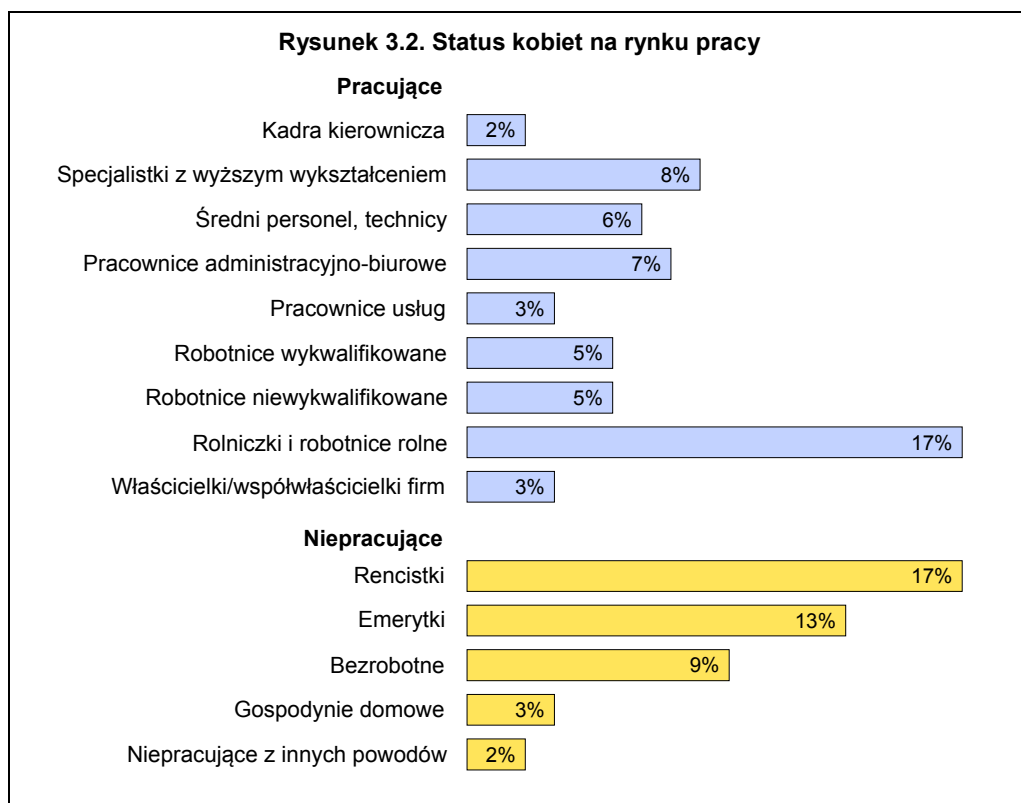
Zdecydowanie najwięcej pracujących jest wśród kobiet z wyższym wykształceniem (87%). Zaledwie 2% z nich poszukuje obecnie pracy, a tylko 11% jest biernych zawodowo. Im niższy poziom wykształcenia, tym mniej pracujących, a więcej biernych zawodowo. Wśród kobiet z wykształceniem podstawowym odsetek pracujących (43%) jest mniejszy niż niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia (47%). Podobne zależności można zaobserwować wśród mężczyzn: im wyższe wykształcenie, tym większy odsetek pracujących. Zależność sytuacji na rynku pracy od poziomu wykształcenia jest jednak wśród kobiet zdecydowanie bardziej wyraźna niż wśród mężczyzn. Dla przykładu: różnica między odsetkiem pracujących wśród osób z wykształceniem podstawowym i wyższym wśród mężczyzn wynosi 27 punktów, wśród kobiet zaś aż 44 punkty.

Tabela 3.2. Położenie kobiet na rynku pracy a wykształcenie

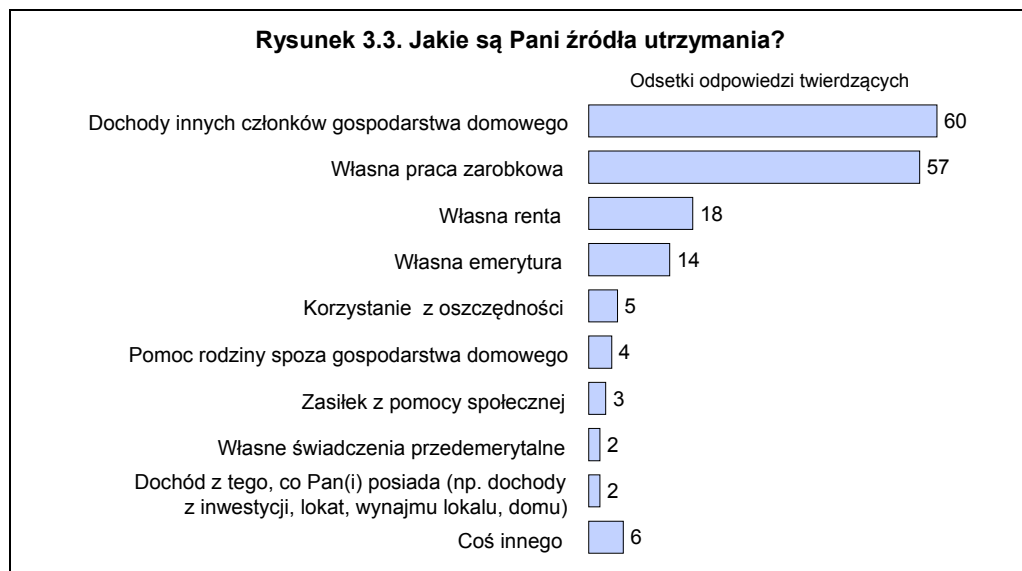
Poziom wykształcenia	Położenie kobiet na rynku pracy			
	Pracujące	Niepracujące i poszukujące pracy	Niepracujące i nieposzukujące pracy	Inna sytuacja
	w procentach			
Podstawowe	43	7	47	3
Zasadnicze zawodowe	50	8	41	1
Średnie	57	9	33	1
Wyższe	87	2	11	0

Największa część pracujących kobiet pracuje w gospodarstwie rolnym. Dość liczna jest grupa specjalistek z wyższym wykształceniem, a także kobiet zaliczających się ze względu na swoją pozycję społeczno-zawodową do kategorii: średni personel – technicy oraz pracownicy administracyjno-biurowi. Co dziesiąta pracuje na stanowisku robotniczym. Najmniej liczne kategorie społeczno-zawodowe to: kadra kierownicza, właściciele firm oraz pracownicy usług.

Wśród niepracujących największą grupę stanowią rencistki, nieco mniejszą emerytki. Niemal co dziesiąta respondentka zalicza się do bezrobotnych. Niewiele spośród badanych kobiet określa się jako gospodynie domowe.



Najczęstsze źródła utrzymania badanych kobiet to dochody innych członków gospodarstwa domowego oraz własna praca zarobkowa. Dość znaczący odsetek czerpie dochody z własnej renty lub emerytury. Na inne źródła dochodów wskazuje wyraźnie mniej osób.



Największa część badanych kobiet osiąga średnio miesięcznie dochód netto w wysokości od 501 do 1000 zł. Pozostałe osoby otrzymują na ogół więcej. Dość liczna jest jednak grupa, w której miesięczny dochód nie przekracza 500 zł, w tym brak dochodu deklaruje mniej więcej co dziesiąta respondentka.

Średni deklarowany miesięczny dochód wynosi 1074 zł i jest znacząco niższy niż średni dochód osiągany przez mężczyzn (1792 zł).

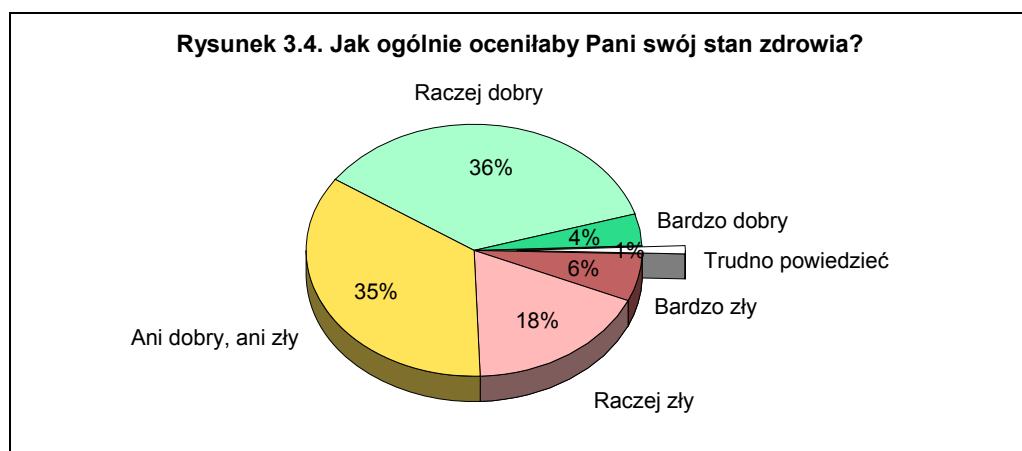
Tabela 3.3. Średni miesięczny dochód netto

Deklarowany średni miesięczny dochód netto respondentki	Odsetek ogółu badanych kobiet	Odsetek badanych deklarujących określony dochód
	w procentach	
Brak dochodu	9	11
Do 500 zł	10	12
Od 501 do 1000 zł	30	36
Od 1001 do 1500 zł	17	20
Powyżej 1500 zł	18	21
Trudno powiedzieć	7	–
Odmowa odpowiedzi	9	–

Dochody respondentek zależą od wykształcenia i położenia na rynku pracy. Kobiety pracujące mają prawie dwukrotnie wyższe dochody (średnio 1423 zł) niż

biernie zawodowo (736 zł). W najgorszej sytuacji są jednak kobiety niepracujące i szukające zatrudnienia: ich średnie miesięczne dochody wynoszą średnio jedynie 247 zł. Deklarowana wysokość dochodów zależy od wykształcenia. Im jest ono wyższe, tym większe dochody. Zdecydowanie najwyższe dochody mają kobiety z wykształceniem wyższym: średnio 2243 zł miesięcznie; jest to suma ponad dwukrotnie większa niż deklarowana przez kobiety z wykształceniem średnim (1050 zł) i ponad trzykrotnie większa niż deklarowana przez kobiety z wykształceniem podstawowym (697 zł).

Ogółem swój stan zdrowia dobrze ocenia dwie piąte badanych. Więcej niż co trzecia określa go jako „ani dobry, ani zły”. Prawie co czwarta kobieta ocenia stan swojego zdrowia jako zły.



Ocena kondycji zdrowotnej bardzo wyraźnie wiąże się z miejscem zamieszkania oraz wykształceniem. Mieszkanki miast są bardziej zadowolone ze swojego stanu zdrowia niż mieszkanki wsi. Dobrze ocenia go ponad połowa (54%) mieszkanek Lublina, 46% mieszkanek pozostałych miast i tylko 29% żyjących na wsi. Jeszcze wyraźniej oceny stanu zdrowia różnicuje wykształcenie. Im jest ono wyższe, tym lepsza samoocena kondycji zdrowotnej. Zadowolonych ze swojego stanu zdrowia jest dwie trzecie badanych z wykształceniem wyższym (67%), ponad dwie piąte z wykształceniem średnim (43%), niespełna jedna trzecia z zasadniczym zawodowym (31%) oraz tylko jedna czwarta z podstawowym (25%).

Już wstępna charakterystyka badanej populacji kobiet pokazuje niejednorodność tej grupy. Najistotniejszym kryterium podziału ankietowanych jest wykształcenie, przy czym kobiety z wyższym wykształceniem bardzo wyraźnie wyróżniają się na tle innych: częściej pracują zawodowo, osiągają zdecydowanie najwyższe dochody, najlepiej także oceniają stan swojego zdrowia. Można zakładać, że ten czynnik będzie jedną z najistotniejszych zmiennych przydatnych do bardziej szczegółowego opisu sytuacji kobiet od 45. do 60. roku życia na rynku pracy i ich doświadczeń dyskryminacyjnych.

3.3. Stosunek do pracy zawodowej

3.3.1. Praca zawodowa w hierarchii wartości

Praca zawodowa należy do wartości uznawanych za najważniejsze przez badane kobiety. Mimo wysokiej pozycji pracy zawodowej w hierarchii wartości widać, że wyraźnie przegrywa ona z takim dobrem, jakim jest szczęście rodzinne. Wśród wartości, jakie lokują się wyżej niż praca zawodowa, znalazły się też: zdrowie, spokój, uczciwe życie. Niemal równie często jak pracę zawodową do najważniejszych wartości zaliczano szacunek innych ludzi.

Rysunek 3.5. Ludzie kierują się różnymi wartościami w życiu. Proszę podać pięć wartości, które uważa Pani za najważniejsze w swoim codziennym życiu

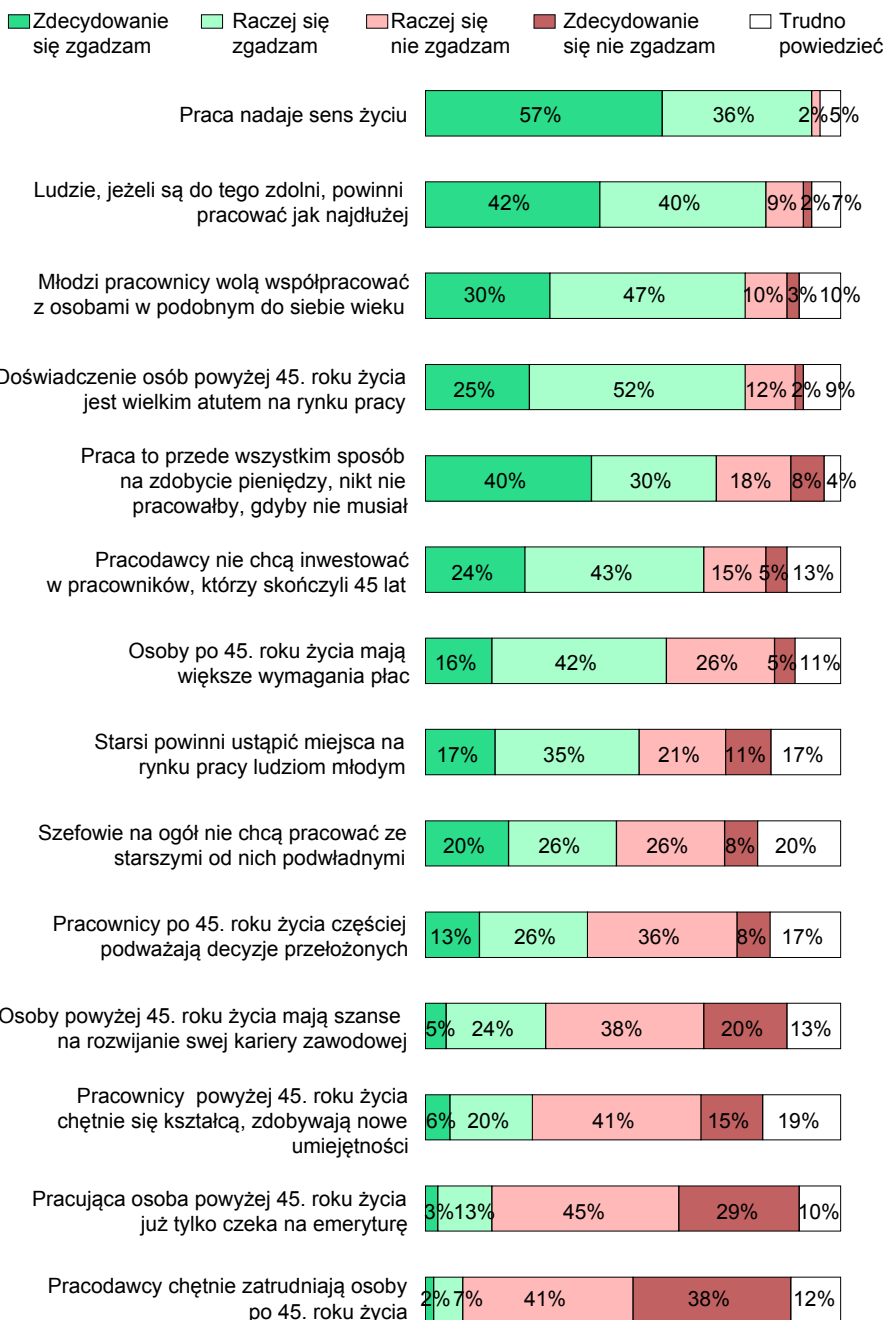


3.3.2. Opinie o pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia

Badanym przedstawiono dziesięć twierdzeń dotyczących pracy i sytuacji osób po 45. roku życia na rynku pracy. W opiniach respondentek widoczna jest wyraźna ambiwalencja w stosunku do pracy. Niemal wszystkie (93%) zgadzają się ze stwierdzeniem, że praca nadaje życiu sens. Ogromna większość ankietowanych (82%)

uważa również, że ludzie, jeżeli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej. Jednocześnie jednak większość badanych (70%) jest zdania, że praca to przede wszystkim sposób na zarabianie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał.

Rysunek 3.6. W jakim stopniu zgadza się Pani lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?



Osoba po 45. roku życia jest postrzegana jako wartościowy pracownik: zdecydowana większość badanych (84%) nie zgadza się z opinią, że pracująca osoba po 45. roku życia czeka już tylko na emeryturę. Ponad trzy czwarte ankietowanych (77%) uważa, że doświadczenie osób po 45. roku życia jest wielkim atutem na rynku pracy. Jednocześnie jednak panuje przekonanie, że starsi pracownicy nie mogą w wystarczającym stopniu liczyć na wsparcie ze strony pracodawców. Zdecydowana większość badanych (79%) uważa, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia. Dwie trzecie (67%) jest zdania, że pracodawcy nie chcą inwestować w starszych pracowników. Blisko połowa (46%) jest przekonana, że szefowie na ogół nie chcą pracować z podwładnymi starszymi od siebie. Także młodzi pracownicy wolą współpracować z osobami w podobnym wieku niż z bardziej doświadczonymi kolegami (77%). Poczucie dyskryminacji na rynku pracy przyczynia się zapewne do przekonania, że starsi pracownicy nie mają szans na rozwój kariery zawodowej (58%) i powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym (52%).

Subiektywnie gorsza (postrzegana jako gorsza) sytuacja na rynku pracy starszych pracowników po części jest zawiniona przez nich samych: zdaniem ponad połowy badanych (56%) pracownicy powyżej 45. roku życia niechętnie się kształcą i zdobywają nowe umiejętności. Jednocześnie mają większe niż młodszy oczekiwania płacowe (58%). Blisko dwie piąte (39%) uważa ponadto, że starsi pracownicy częściej niż młodszy podważają decyzje przełożonych.

Zastosowanie pogłębionych analiz statystycznych (analizy czynnikowej) pozwoliło na wyodrębnienie pięciu czynników w sposób bardziej syntetyczny obrazujących podejście badanych do pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia. Twierdzenia, które znalazły się w pierwszym czynniku, ujmują pracę starszych pracowników jako konieczność, która bywa uciążliwa zarówno dla ich przełożonych, jak i dla młodszych kolegów oraz nich samych. Drugi czynnik pokazuje pracę zawodową jako przestrzeń dyskryminacji pracowników po 45. roku życia przez pracodawców. Trzeci czynnik wyraża postawę afirmacji pracy. W czwartym czynniku znalazły się twierdzenia wskazujące na ewentualne przyczyny niechętnego stosunku pracodawców do starszych pracowników. Ostatni, piąty czynnik koncentruje się wokół atutów starszych pracowników.

Tabela. 3.4. Postrzeganie pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia – wyniki analizy czynnikowej*

	Czynnik I Praca jako konieczność	Czynnik II Praca jako przestrzeń dyskryminacji	Czynnik III Afirmacja pracy	Czynnik IV Oczekiwania pracowników po 45. roku życia	Czynnik V Atuty pracowników po 45. roku życia
Wartości ładunków czynnikowych					
Praca nadaje sens życiu			0,735		0,123
Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	0,528	0,202	0,389	0,165	-0,157
Ludzie, jeżeli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej			0,746	0,116	
Szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od nich podwładnymi	0,533	-0,230	0,344	0,120	
Młodzi pracownicy wolą współpracować z osobami w podobnym do siebie wieku	0,596	-0,238	0,303		0,136
Pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych	0,311		0,130	0,731	
Osoby po 45. roku życia mają większe wymagania płacowe				0,891	
Pracodawcy nie chcą inwestować w pracowników, którzy skończyli 45 lat	0,205	-0,647		0,132	
Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia		0,758			
Osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swej kariery zawodowej		0,618			0,459
Starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym	0,645		-0,244		
Doświadczenie osób powyżej 45. roku życia jest wielkim atutem na rynku pracy		-0,168	0,136		0,719
Pracująca osoba powyżej 45. roku życia już tylko czeka na emeryturę	0,568	0,159	-0,256		-0,190
Pracownicy powyżej 45. roku życia chętnie się kształcą, zdobywają nowe umiejętności		0,262			0,720

* Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

Na podstawie wyodrębnionych wymiarów stworzonych zastało pięć indeksów w syntetyczny sposób pokazujących postrzeganie pracy i sytuacji starszych pracowników na rynku pracy. Im wyższa wartość indeksu, tym większe nasilenie określonego podejścia do pracy.

Tabela 3.5. Średnie wartości indeksów oceny pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia

Indeksy oceny pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia	Średnie wartości na syntetycznej skali od 1 do 5
Praca jako konieczność	3,27
Praca jako przestrzeń dyskryminacji	3,72
Afirmacja pracy	4,28
Oczekiwania pracowników po 45. roku życia	3,20
Atuty pracowników po 45. roku życia	3,23

Stosunek do pracy i ocenę sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia znacząco różnicuje wykształcenie badanych kobiet. Grupą wyróżniająca się ze względu na swoje podejście do pracy są kobiety z wyższym wykształceniem. Zdecydowanie rzadziej traktują one pracę jako konieczność, rzadziej także dostrzegają przejawy dyskryminacji starszych pracowników na rynku pracy. Jednocześnie silniej niż osoby gorzej wykształcone są przekonane o atutach pracowników powyżej 45. roku życia, rzadziej wskazują także na ewentualne problemy, jakich mogą przysparzać pracodawcy osoby po 45. roku życia.

Tabela 3.6. Średnie wartości indeksów oceny pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia w poszczególnych kategoriach wykształcenia

Poziom wykształcenia	Praca jako konieczność	Praca jako przestrzeń dyskryminacji	Afirmacja pracy	Oczekiwania pracowników po 45. roku życia	Atuty pracowników po 45. roku życia
	Średnie wartości na syntetycznej skali od 1 do 5				
Podstawowe	3,41	3,80	4,26	3,20	3,08
Zasadnicze zawodowe	3,40	3,74	4,25	3,29	3,12
Średnie	3,27	3,76	4,30	3,20	3,28
Wyższe	2,84	3,47	4,35	3,05	3,44

Stosunek do pracy i ocenę sytuacji pracowników powyżej 45. roku życia wraz z wykształceniem różnicuje także status respondentek na rynku pracy. Pracę jako konieczność traktują przede wszystkim osoby niepracujące, a wśród pracujących – rolniczki i robotnice niewykwalifikowane. Najrzadziej o pracy jako o przykrym obowiązku myślą: kadra kierownicza i specjalistki, właścicielki i współwłaścicielki firm, a także techniczki i średni personel. Przejawy nierównego traktowania na rynku pracy osób po 45. roku życia dostrzegają przede wszystkim osoby niepracujące, a wśród pracujących – robotnice i rolniczki. Pracę jako przestrzeń dyskryminacji najrzadziej postrzegają właścicielki i współwłaścicielki firm, przedstawicielki kadry

kierowniczej i specjalistki oraz pracownice administracyjno-biurowe. Na najogólniejszym poziomie afirmujący stosunek do pracy jest rozpowszechniony we wszystkich grupach społeczno-zawodowych. Stosunkowo najrzadziej pracę za wartość uznają osoby niepracujące raczej z wyboru niż z konieczności, a więc gospodynie domowe i osoby niepracujące z innych powodów. Na problemy, jakich przysparzają pracodawcom pracownicy po 45. roku życia, stosunkowo najczęściej zwracają uwagę emeryci, najrzadziej dostrzegają je: kadra kierownicza, specjalistki oraz robotnice wykwalifikowane. Atuty starszych pracowników podkreślają najczęściej pracownice administracyjno-biurowe, kadra kierownicza, specjalistki oraz techniczki i przedstawicielki średniego personelu. Najrzadziej zalety pracowników po 45. roku życia zauważają rencistki, gospodynie domowe i osoby niepracujące z innych powodów, a wśród pracujących – rolniczki i robotnice wykwalifikowane.

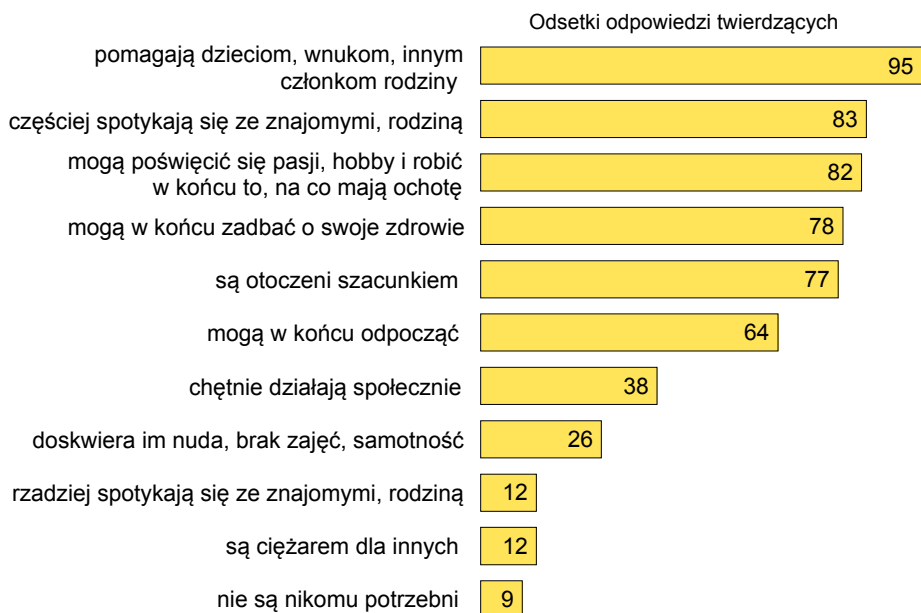
Tabela 3.7. Średnie wartości indeksów oceny pracy i sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia w poszczególnych kategoriach społecznych i zawodowych

Status na rynku pracy	Praca jako konieczność	Praca jako przestrzeń dyskryminacji	Afirmacja pracy	Oczekiwania pracowników po 45. roku życia	Atuty pracowników po 45. roku życia
	Średnie wartości na syntetycznej skali od 1 do 5				
Pracujące					
Kadra kierownicza, specjalistki	2,92	3,46	4,31	3,04	3,46
Średni personel, technicy	3,02	3,65	4,28	3,22	3,39
Pracownicy administracyjno-biurowi	3,16	3,42	4,28	3,19	3,57
Pracownice usług	3,13	3,72	4,41	3,21	3,25
Robotnice wykwalifikowane	3,09	3,82	4,25	3,03	3,14
Robotnice niewykwalifikowane	3,31	3,85	4,28	3,27	3,25
Rolniczki i robotnice rolne	3,42	3,84	4,34	3,21	3,10
Właścicielki/współwłaścicielki firm	2,96	3,37	4,31	3,14	3,21
Niepracujące					
Rencistki	3,40	3,78	4,29	3,24	3,06
Emerytki	3,34	3,79	4,30	3,31	3,20
Bezrobotne	3,43	3,85	4,25	3,21	3,22
Gospodynie domowe i niepracujące z innych powodów	3,35	3,74	4,01	3,16	3,13

3.3.3. Przejście na emeryturę: wyzwolenie czy marginalizacja?

O wartości i znaczeniu pracy zawodowej w życiu można wnioskować także *a rebours* poprzez określenie stosunku badanych do zakończenia pracy i przejścia na emeryturę. Czy jest to długo wyczekiwany moment, który pozwoli uwolnić się od męczących obowiązków zawodowych i nadrobić wszystko to, na co nie miało się wystarczającego czasu wcześniej, czy też emerytura oznacza stratę: ograniczenie kontaktów społecznych, utratę poczucia bycia przydatnym, bezczynność? Z opinii badanych kobiet wyłania się pozytywny obraz bycia emerytem. Respondentki są na ogół zgodne co do tego, że emeryci są potrzebni innym: pomagają dzieciom i wnukom, innym członkom rodziny (choć już raczej niechętnie działają społecznie); częściej niż pracujący mają okazję do spotkań z rodziną i znajomymi, mogą rozwijać swoje zainteresowania i robić to, co lubią. Większość badanych jest zdania, że na emeryturze można wreszcie zadbać o zdrowie i odpocząć. Większość uważa także, że emeryci są otoczeni społecznym szacunkiem. Tylko stosunkowo niewiele osób sądzi, że emeryci tracą kontakty społeczne, nie są nikomu potrzebni i są ciężarem dla innych. W ocenie badanych emeryci raczej nie cierpią na nudę, brak zajęć i samotność.

Rysunek 3.7. Czy sądzi Pani, że w naszym społeczeństwie ludzie na emeryturze:



Aby w sposób syntetyczny przedstawić postrzeganie ludzi na emeryturze, zliczono pozytywne opinie na temat bycia emerytem i stworzono skalę przybierającą wartości od 0 (brak pozytywnych opinii) do 11 (same pozytywne opinie). Średnia dla kobiet na tak skonstruowanej skali była bardzo wysoka i wyniosła 9,10 punktu.

Co ciekawe, opinie o emeryturze różnicuje nie tyle pozycja badanych na rynku pracy (to, czy pracują lub poszukują pracy, czy też nie), ile miejsce zamieszkania, wykształcenie oraz grupa społeczna i zawodowa.

Zalety bycia na emeryturze zdecydowanie częściej dostrzegają mieszkanki wsi (średnia na skali 9,28) i mniejszych miast (9,31) niż mieszkanki Lublina (8,23). Stosunkowo rzadziej niż przeciętnie pozytywne strony życia na emeryturze zauważają także kobiety z wyższym wykształceniem (8,61). W grupach społeczno-zawodowych stosunkowo najbardziej pozytywny obraz bycia emerytem mają robotnice wykwalifikowane (9,68), a najmniej kadra kierownicza, specjalistki (8,56) oraz właścicielki firm (8,34).

3.4. Stereotyp młodego i starszego pracownika

U podstaw działań dyskryminacyjnych, a więc nierównego traktowania danej grupy ze względu na jakąś jej cechę, np. wiek, leżą stereotypowe poglądy i uprzedzenia dotyczące tej grupy. Na podstawie opinii badanych kobiet dotyczących cech typowych dla młodych i starszych pracowników można zrekonstruować stereotypy obu grup.

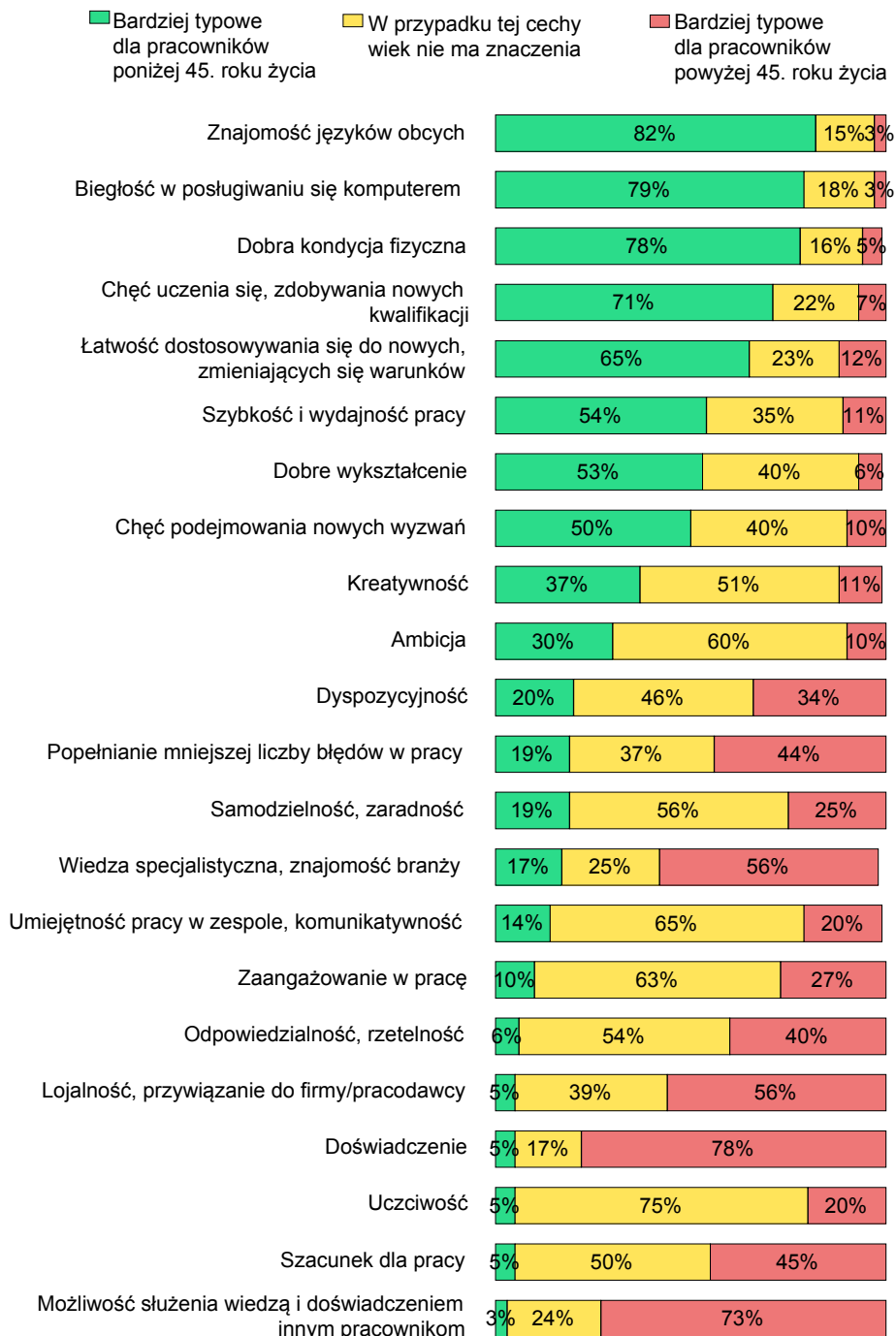
Powszechnie wskazywane atuty młodych pracowników to znajomość języków obcych, biegłość w posługiwaniu się komputerem oraz dobra kondycja fizyczna. W ocenie badanych kobiet młodzi pracowni chętnie się uczą oraz łatwo adaptują do nowych warunków. Są na ogół lepiej wykształceni niż starsi, pracują bardziej efektywnie oraz chętniej podejmują nowe wyzwania.

Najmocniejszą stroną pracowników powyżej 45. roku życia jest doświadczenie oraz związana z tym możliwość dzielenia się swoją wiedzą. W porównaniu z młodszymi dysponują większą wiedzą specjalistyczną, popełniają mniej błędów w pracy. Są także bardziej lojalni wobec pracodawcy, przywiązani do firmy. Z kolei takie cechy, jak stosunek do pracy, uczciwość, odpowiedzialność, samodzielność, ambicja, kreatywność oraz komunikatywność, są postrzegane jako indywidualne i niezależne od wieku. W ocenie badanych także dyspozycyjność nie jest ściśle powiązana z wiekiem i zależy od indywidualnej sytuacji pracownika.

Jeśli zestawić wizerunek starszych i młodszych pracowników wśród badanych kobiet z opiniami pracodawców (właścicieli i kadry kierowniczej firmach), to okazuje się, że stereotypowe podejście do kwestii wieku pracowników jest bardziej widoczne w opiniach kobiet niż samych pracodawców. Choć obraz starszych i młodszych pracowników jest w obu grupach zbliżony, pracodawcy znacząco rzadziej uzależniają posiadanie jakiejś istotnej z ich punktu widzenia cechy od wieku pracownika. Ponadto, co ciekawe, wśród pięciu najbardziej cenionych przez pracodawców cech pracowników znalazły się te cechy, które są postrzegane jako bardziej typowe dla starszych pracowników lub jako niezwiązane z wiekiem: doświadczenie, odpowiedzialność, wiedza specjalistyczna, zaangażowanie w pracę oraz umiejętność pracy w zespole (zob. rozdział 7).

Rysunek 3.8. Stereotyp młodego i starszego pracownika

Odczytam teraz Pani listę cech pracowników. Które z nich są, Pani zdaniem, bardziej typowe dla pracowników poniżej 45. roku życia, które dla pracowników powyżej 45. roku życia, w przypadku których wiek nie ma znaczenia?*



*Pominięto odpowiedź „Trudno powiedzieć”.

Wydaje się zatem, że negatywny stereotyp własnej grupy (w tym przypadku grupy wiekowej) może istotnie wpływać na samoocenę badanych kobiet i postrzeganie własnych możliwości na rynku pracy. W tym sensie można mówić o auto-dyskryminacji osób po 45. roku życia.

3.5. Postrzeganie dyskryminacji ze względu na wiek i płeć

Skala postrzeganej dyskryminacji ze względu na wiek jest znacznie większa niż skala dyskryminacji ze względu na płeć.

W ocenie badanych w najlepszej sytuacji na rynku pracy są mężczyźni do 35. roku życia. Częściej z przejawami nierównego traktowania spotykają się kobiety w tym wieku, choć w ocenie ankietowanych można mówić jedynie o niewielkim nasileniu dyskryminacji tej grupy.

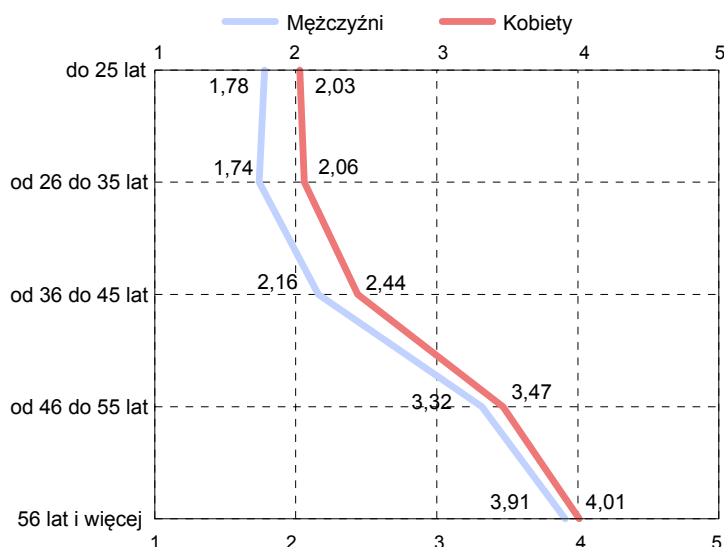
Wraz z wiekiem sytuacja obu płci na rynku pracy pogarsza się, przy czym w każdej z wyróżnionych kategorii wiekowych pozycja kobiet jest gorsza niż pozycja mężczyzn. O ile osoby w wieku od 36 do 45 lat jeszcze stosunkowo rzadko narażone są na dyskryminację, o tyle po ukończeniu 45. roku życia przejawy nierównego traktowania wyraźnie się nasilają. Na dużą lub bardzo dużą dyskryminację mężczyzn w wieku od 46 do 55 lat wskazuje 44% badanych. O dużej skali dyskryminacji kobiet w tym wieku przekonanych jest 51% respondentek. Po ukończeniu 55. roku życia nierówne traktowanie na rynku pracy staje się normą: o dużym nasileniu praktyk dyskryminacyjnych wobec mężczyzn powyżej 55. roku życia mówi dwie trzecie badanych, natomiast dużą lub bardzo dużą dyskryminację na rynku pracy kobiet po 55. roku życia zauważa 70% ankietowanych.

Tabela 3.8. Skala postrzeganej dyskryminacji ze względu na wiek i płeć

Czy, Pani zdaniem, w Polsce jakieś grupy wiekowe są dyskryminowane przez pracodawców? Przez dyskryminację rozumiemy gorsze możliwości znalezienia pracy, gorsze możliwości awansu, większe ryzyko utraty pracy itp.	Punkty na skali dyskryminacji					
	1 Brak dyskryminacji	2	3	4	5 Bardzo duża dyskryminacja	Trudno powiedzieć
	w procentach					
Kobiety do 25 lat	43	23	20	8	4	2
Mężczyźni do 25 lat	53	23	16	5	2	2
Kobiety od 26 do 35 lat	37	29	22	8	2	2
Mężczyźni od 26 do 35 lat	52	26	16	4	1	2
Kobiety od 36 do 45 lat	23	28	32	12	3	2
Mężczyźni od 36 do 45 lat	32	30	27	7	2	2
Kobiety od 46 do 55 lat	7	11	29	31	20	2
Mężczyźni od 46 do 55 lat	8	13	33	29	15	2
Kobiety 56 lat i więcej	7	4	17	23	47	2
Mężczyźni 56 lat i więcej	7	5	20	24	42	2

Rysunek 3.9. Czy, Pani zdaniem, w Polsce jakieś grupy wiekowe są dyskryminowane przez pracodawców? Przez dyskryminację rozumiemy gorsze możliwości znalezienia pracy, gorsze możliwości awansu, większe ryzyko utraty pracy itp.

Średnie na skali od 1 – brak dyskryminacji do 5 – bardzo duża dyskryminacja



3.6. Ocena występowania różnych przejawów dyskryminacji ze względu na wiek

Dyskryminacja na rynku pracy może mieć różne przejawy. Może ona polegać na upośledzeniu danej grupy społecznej w takich wymiarach, jak m.in. możliwości znalezienia pracy, szanse na awans i rozwój kariery zawodowej oraz wysokość wynagrodzenia za tę samą pracę. Dyskryminacja może przejawiać się także większym zagrożeniem utraty zatrudnienia.

3.6.1. Ocena szans na znalezienia zatrudnienia w zależności od wieku

W odczuciu badanych kobiet największym problemem, z jakim borykają się na rynku pracy osoby, które przekroczyły 45. rok życia, jest zmniejszenie szans znalezienia zatrudnienia. W opinii 59% badanych ludzi w wieku od 46 do 55 lat mają małe lub bardzo małe szanse znalezienia pracy. Problem ten w sposób jeszcze bardziej jaskrawy dotyczy osób powyżej 55. roku życia. Ogółem 85% respondentek ocenia możliwość znalezienia pracy przez te osoby jako małą, w tym 66% jako bardzo małą.

Zróznicowanie szans osób należących do poszczególnych kategorii wiekowych w sposób syntetyczny pokazują średnie. Różnica średnich obrazujących postrzegane szanse na znalezienie zatrudnienia przez osoby do 45. roku życia i osoby w wieku 46–55 lat wynosi 0,95 punktu na 5-stopniowej skali. W przypadku osób do 45. roku życia i osób powyżej 55. roku życia sięga ona aż 1,68 punktu.

Tabela 3.9. Ocena szans na znalezienie pracy ze względu na wiek

Jak ocenia Pani szanse znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Punkty na skali					
	1 Bardzo małe szanse na znalezienie pracy	2	3	4	5 Bardzo duże szanse na znalezienie pracy	Trudno powiedzieć
	w procentach					
45 lat i mniej	13	12	25	33	17	0
46–55 lat	29	30	32	6	3	0
56 lat i więcej	66	18	9	2	5	0

Tabela 3.10. Ocena szans na znalezienie pracy ze względu na wiek: średnie

Jak ocenia Pani szanse znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Średnia na skali od 1 do 5
45 lat i mniej	3,29
46–55 lat	2,24
56 lat i więcej	1,61

3.6.2. Ocena szans na awans w pracy w zależności od wieku

Drugim pod względem postrzeganego nasilenia przejawem dyskryminacji ze względu na wiek są mniejsze szanse starszych pracowników na awans. Szanse na awans: pracowników do 45. roku życia są najczęściej oceniane jako duże lub bardzo duże (ogółem 52%), pracowników w wieku 46–55 lat jako średnie (47%) lub małe (ogółem 45%), pracowników po 55. roku życia zaś jako małe (ogółem 69%, w tym bardzo małe 42%). Różnica średnich na skali między pierwszą a drugą grupą wynosi 0,76 punktu, między pierwszą a trzecią grupą aż 1,50 punktu.

Tabela 3.11. Ocena szans na awans ze względu na wiek

Jak ocenia Pani szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Punkty na skali					
	1 Bardzo małe szanse na awans	2	3	4	5 Bardzo duże szanse na awans	Trudno powiedzieć
	w procentach					
45 lat i mniej	7	8	32	34	18	1
46–55 lat	13	22	47	13	4	1
56 lat i więcej	42	27	23	3	4	1

Tabela 3.12. Ocena szans na awans ze względu na wiek: średnie

Jak ocenia Pani szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Średnia na skali od 1 do 5
45 lat i mniej	3,49
46–55 lat	2,73
56 lat i więcej	1,99

3.6.3. Ocena zagrożenia utratą pracy w zależności od wieku

Dyskryminacja na rynku pracy starszych pracowników silnie ujawnia się także we wzrastającym wraz z wiekiem zagrożeniu utratą zatrudnienia. W ocenie badanych pracownicy do 45. roku życia są w małym (40%) lub średnim stopniu (34%) zagrożeni utratą pracy. W przypadku osób od 46. do 55. roku życia zagrożenie utratą pracy określano jako średnie (44%) lub duże (43%), w przypadku zaś pracowników powyżej 55. roku życia jako duże (64%, w tym 40% jako bardzo duże). Różnica średnich na skali mierzącej postrzegane zagrożenie utratą pracy między najmłodszą a średnią grupą wynosi 0,66 punktu, a między najmłodszą i najstarszą grupą wynosi 1,06 punktu.

Tabela 3.13. Ocena zagrożenia utratą pracy ze względu na wiek

Jak ocenia Pani stopień zagrożenia utraty pracy wśród osób z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Punkty na skali					
	1 Bardzo małe zagrożenie utraty pracy	2	3	4	5 Bardzo duże zagrożenie utraty pracy	Trudno powiedzieć
	w procentach					
45 lat i mniej	15	25	34	15	10	1
46–55 lat	4	8	44	26	17	1
56 lat i więcej	6	8	21	24	40	1

Tabela 3.14. Ocena zagrożenia utratą pracy ze względu na wiek: średnie

Jak ocenia Pani stopień zagrożenia utraty pracy wśród osób z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Średnia na skali od 1 do 5
45 lat i mniej	2,79
46–55 lat	3,45
56 lat i więcej	3,85

3.6.4. Ocena wysokości wynagrodzenia w zależności od wieku

Zdecydowanie w najmniejszym stopniu dyskryminacja osób po 45. roku życia na rynku pracy ujawnia się w różnicach w zarobkach. Wysokość zarobków pracowników poniżej 45. roku życia i osób w wieku od 46 do 55 lat jest odbierana jako dość podobna. Jako znacząco niższe postrzegane są wynagrodzenia pracowników po 56. roku życia.

Tabela 3.15. Ocena wysokości wynagrodzenia ze względu na wiek

Jak ocenia Pani wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Punkty na skali					
	1 Bardzo niskie zarobki	2	3	4	5 Bardzo wysokie zarobki	Trudno powiedzieć
	w procentach					
45 lat i mniej	8	14	52	17	8	1
46–55 lat	9	14	55	17	3	2
56 lat i więcej	18	17	44	13	7	1

Tabela 3.16. Ocena wysokości wynagrodzenia ze względu na wiek: średnie

Jak ocenia Pani wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?	Średnia na skali od 1 do 5
45 lat i mniej	3,05
46–55 lat	2,90
56 lat i więcej	2,74

Opinie zebrane wśród pracodawców w znacznej mierze potwierdzają trafność powyższej diagnozy dotyczącej sytuacji na rynku pracy osób po 45. roku życia (zob. rozdział 7). Pracodawcy bardzo podobnie identyfikują problemy, z jakimi na rynku pracy borykają się starsi pracownicy. Także ich zdaniem pracownicy po 45. roku życia, a szczególnie osoby będące w wieku przedemerytalnym lub zbliżające się do tego progu, mają zdecydowanie mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia niż młodszy pracownicy. Co więcej, pracodawcy jeszcze bardziej wyraźnie niż badane kobiety podkreślają dysproporcję szans na znalezienie pracy przez młodych i starszych pracowników.

Kolejną pod względem istotności – również w odczuciu pracodawców – różnicą między młodszymi i starszymi pracownikami są mniejsze szanse na awans w pracy osób powyżej 45. roku życia. Pracodawcy dostrzegają także wzrastające wraz z wiekiem zagrożenie utratą pracy, choć w ich opinii położenie starszych pracowników pod tym względem nie jest tak złe, jak twierdzą to same ankietowane.

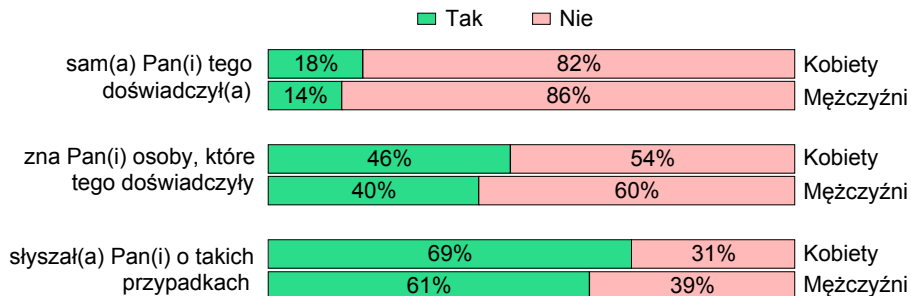
W ocenie pracodawców nie można natomiast w ogóle mówić o dyskryminacji starszych pracowników pod względem wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

3.7. Styczeń z przejawami dyskryminacji ze względu na wiek

Z przejawami gorszego traktowania pracowników po 45. roku życia osobiście zetknęła się blisko co piąta badana kobieta (18%). Blisko połowa (46%) deklaruje, że zna osoby, które doświadczyły dyskryminacji na rynku pracy. Ponad dwie trzecie (69%) słyszało o przypadkach dyskryminacji starszych pracowników. Z przejawami dyskryminacji osób po 45. roku życia kobiety stykały się nieco częściej niż mężczyźni.

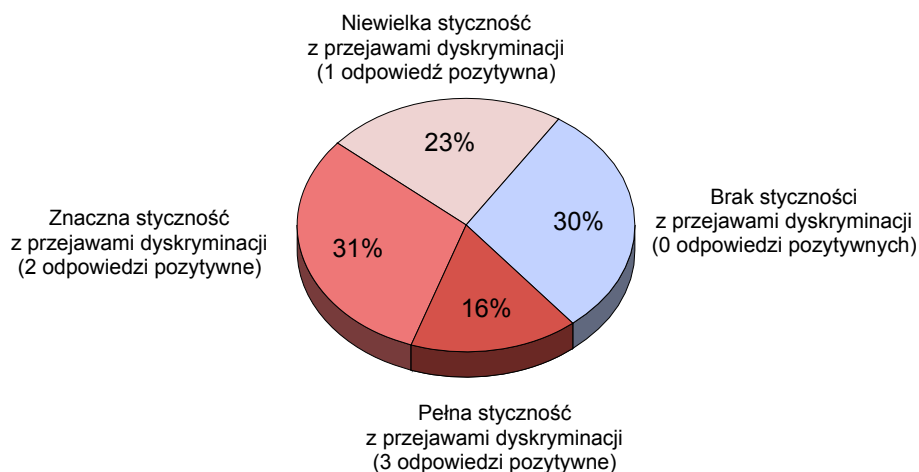
Rysunek 3.10. Styczność z przejawami dyskryminacji ze względu na wiek

Czy Pan(i) zetknął(ęła) się z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy tylko ze względu na wiek? Czy:



Jeśli zliczyć kobiety, które spotkały się w jakikolwiek sposób z przejawami nierównego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy, to okazuje się, że 16% badanych zarówno słyszało o przypadkach dyskryminacji, zna osoby, które jej doświadczyły, jak i było ofiarą praktyk dyskryminacyjnych. Na przeciwnym biegunie sytuują się osoby, które w żaden sposób nie zetknęły się z przejawami dyskryminacji: stanowią one 30% ogółu badanych kobiet. Pozostałe respondentki (54%) odpowiedziały twierdząco na jedno lub dwa pytania dotyczące styczności z przejawami dyskryminacji.

Rysunek 3.11. Styczność kobiet z przejawami dyskryminacji ze względu na wiek: indeks



Z nierównym traktowaniem osób po 45. roku życia na rynku pracy częściej zetknęły się mieszkanki miast niż mieszkanki wsi. Przejawów dyskryminacji ze

względu na wiek osobiście doświadczyła więcej niż co piąta kobieta mieszkająca w mieście (21%) i 14% żyjących na wsi. W żaden sposób nie zetknęło się z problemem gorszego traktowania pracowników po 45. roku życia, nawet nie słyszało o przypadkach dyskryminacji ze względu na wiek, 36% mieszanek wsi i zaledwie 17% mieszkank Lublina.

Przejawów nierównego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy rzadziej doświadczały badane z wyższym wykształceniem (13%) niż osoby słabiej wykształcone. Nie oznacza to, że najlepiej wykształconym kobietom problem dyskryminacji jest obcy – odsetek osób, które w ogóle się z nim nie zetknęły, jest wśród nich nie niższy niż wśród kobiet z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Kwestia dyskryminacji ze względu na wiek jest najbliższa kobietom z wykształceniem średnim – w żaden sposób z przejawami gorszego traktowania osób powyżej 45. roku nie zetknęło się 26% z nich.

Doświadczenia dyskryminacyjne najsilniej wiążą się z położeniem na rynku pracy. Osoby niepracujące, ale poszukujące pracy zdecydowanie częściej niż pracujące lub bierne zawodowo deklarują, że same padły ofiarami dyskryminacji (61%). Tylko 9% z nich nie spotkało się w jakikolwiek sposób z przejawami nierównego traktowania ze względu na wiek, a aż 54% zarówno słyszało o takich przypadkach lub zetknęło się z nimi wśród z znajomych, jak i samo ich doświadczyło.

W grupach społeczno-zawodowych przejawów dyskryminacji ze względu na wiek doświadczały najczęściej kobiety określające się jako bezrobotne (46%), wśród pracujących zaś pracownice usług (29%) oraz robotnice niewykwalifikowane (25%). Zdecydowanie najrzadziej ofiarą dyskryminacji padały kobiety należące do kadry kierowniczej i specjalistki (6%).

Tabela 3.17. Styczność z przejawami dyskryminacji ze względu na wiek a położenie na rynku pracy

Położenie na rynku pracy	Styczność z przejawami dyskryminacji ze względu na wiek			
	Brak styczności	Niewielka styczność	Znaczna styczność	Pełna styczność
	w procentach			
Pracujące	32	22	33	13
Niepracujące i poszukujące pracy	9	13	24	54
Niepracujące i nieposzukujące pracy	31	27	29	13
Inna sytuacja	24	29	35	12

3.8. Problemy ze znalezieniem pracy ze względu na wiek

3.8.1. Praktyki dyskryminacyjne na tle innych barier utrudniających znalezienie zatrudnienia

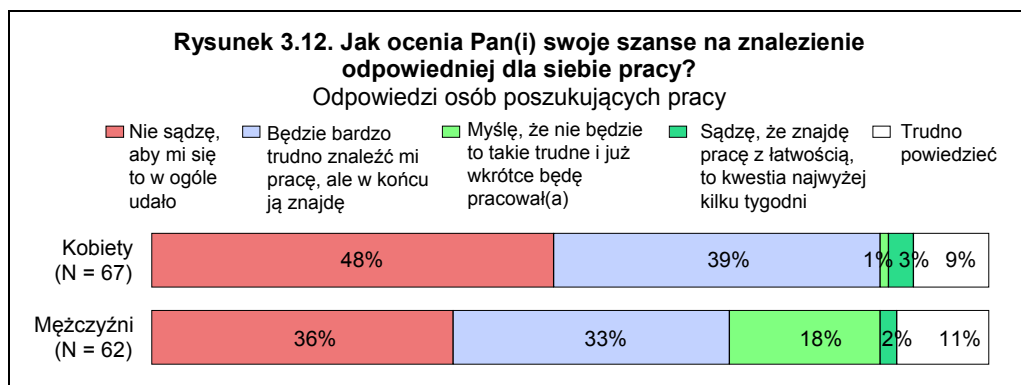
Jak pokazują wcześniej omawiane dane, największym problemem osób po 45. roku życia jest zmniejszenie szans na znalezienie odpowiedniej pracy.

Wśród badanych kobiet 7% stanowią osoby niepracujące i poszukujące zatrudnienia. Krócej niż pół roku szuka zatrudnienia 16% respondentek, od pół roku do roku – 15% z nich. Większość (69%) poszukuje pracy od ponad roku, w tym niemal połowa (47%) od ponad pięciu lat. Odsetek osób długotrwale poszukujących pracy jest wśród kobiet znacząco wyższy niż wśród mężczyzn.

Tabela 3.18. Długość okresu poszukiwania pracy. Odpowiedzi osób poszukujących pracy

Jak długo poszukuje Pan(i) pracy?	Kobiety (N = 67)	Mężczyźni (N = 62)
	w procentach	
Krócej niż miesiąc	3	2
Od miesiąca do trzech miesięcy (włącznie)	8	20
Od trzech miesięcy do pół roku (włącznie)	5	9
Od pół roku do roku (włącznie)	15	9
Od roku do trzech lat (włącznie)	9	25
Od trzech do pięciu lat (włącznie)	12	2
Ponad pięć lat	48	33

Kobiety poszukujące zatrudnienia nie wierzą w możliwość szybkiego znalezienia odpowiedniej pracy. Niemal połowa z nich (48%) sądzi, że w ogóle nie uda im się znaleźć pracy. Dwie piąte (39%) przewiduje, że będzie im trudno znaleźć pracę, ale wierzy, że w końcu się to uda. Tylko 4% poszukujących zatrudnienia ma nadzieję, że wkrótce zaczną pracować. Kobiety poszukujące pracy znacznie mniej optymistycznie niż mężczyźni oceniają swoje szanse na podjęcie w przyszłości pracy zawodowej.



Aż 83% kobiet poszukujących zatrudnienia deklaruje, że wiek jest dla nich istotną przeszkodą w znalezieniu odpowiedniej pracy. Problem ten dotyczy także mężczyzn, choć w mniejszym zakresie – z niechęcią zatrudnienia ich przez pracodawców ze względu na wiek zetknęło się 67% z nich.

Z doświadczeń kobiet poszukujących pracy wynika, że wiek jest czynnikiem w większym stopniu niż płeć określającym możliwości znalezienia pracy. Problemy ze znalezieniem zatrudnienia ze względu na płeć (24%) ma co czwarta badana kobieta poszukująca pracy.

Wiekowi jako bariery utrudniającej znalezienie pracy osobom po 45. roku życia nie można rozpatrywać w izolacji od innych czynników określających ich sytuację na rynku pracy. Te czynniki to m.in. dopasowanie posiadanych kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy, doświadczenie zawodowe, mobilność przestrzenna, oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, formy i wymiaru zatrudnienia oraz stan zdrowia.

Większość kobiet poszukujących pracy wymienia wśród barier utrudniających jej znalezienie nieodpowiednie lub zbyt niskie kwalifikacje. Jeśli porównać wykształcenie kobiet pracujących i poszukujących pracy, to okazuje się, że te pierwsze są znacznie lepiej wykształcone. Wśród pracujących wyższe wykształcenie ma 24%, wśród poszukujących zatrudnienia, podobnie jak wśród biernych zawodowo, zaledwie 5%. Z wcześniejszych analiz wynikało, że wyższe wykształcenie jest czynnikiem w znacznej mierze ograniczającym ryzyko dyskryminacji kobiet ze względu na wiek.

Istotną trudnością w znalezieniu pracy jest brak wystarczającego doświadczenia zawodowego – na kwestię tę wskazywało aż 55% badanych kobiet. Brak dostatecznej praktyki zawodowej wiąże się z zaangażowaniem kobiet w pełnienie ról społecznych w rodzinie.

Znaczącą barierą w podjęciu pracy jest brak ofert zatrudnienia odpowiadających oczekiwaniom. Nie do przyjęcia jest najczęściej proponowana forma zatrudnienia. Rzadziej wskazywano na problem oferowanego zbyt niskiego wynagrodzenia, najrzadziej na nieodpowiedni wymiar czasu pracy.

Na tle innych czynników stosunkowo mniejsze znaczenie ma kwestia dojazdów do pracy. Na problem z dojazdem do ewentualnej pracy wskazało 36% badanych kobiet.

Istotną barierą ograniczającą możliwość znalezienia pracy bywa stan zdrowia. Na trudności z tym związane powołuje się co trzecia kobieta poszukująca pracy (34%).

Jeśli porównać doświadczenia kobiet i mężczyzn poszukujących pracy, to okazuje się, że niemal wszystkie wymienione bariery utrudniające znalezienie pracy w zdecydowanie większym stopniu dotyczą kobiet. Kobiety dwukrotnie częściej niż mężczyźni wskazują na brak wystarczającego doświadczenia zawodowego, częściej także mówią o niedopasowaniu posiadanych kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy. Kobiety wydają się także mniej zdeterminowane do podjęcia pracy – częściej mają określone oczekiwania dotyczące formy i wymiaru czasu pracy, częściej skłonne są rezygnować z pracy ze względu na niedogodny dojazd. Kobiety częściej

niż mężczyźni powołują się na zły stan zdrowia jako barierę utrudniającą podjęcie pracy (mimo że samoocena stanu zdrowia w obu grupach jest podobna).

Pod jednym względem oczekiwania mężczyzn przewyższają oczekiwania kobiet: pod względem wynagrodzenia za pracę. Na pytanie, przy jakim minimalnym wynagrodzeniu netto gotowi byłiby podjąć pracę, mężczyźni podawali średnio 1490 zł, kobiety o ponad 200 zł mniej – 1285 zł.

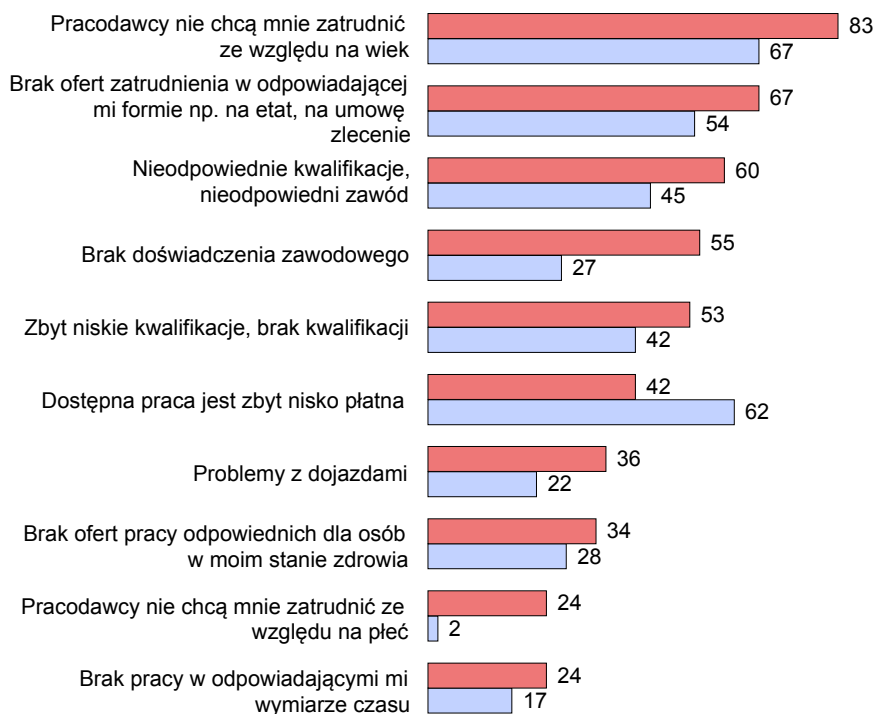
Podsumowując, można powiedzieć, że wiek jest jedną z barier utrudniających znalezienie pracy i na ogół współwystępuje z innymi czynnikami ograniczającymi szanse na znalezienie pracy. W przypadku kobiet na dyskryminację ze względu na wiek nakłada się upośledzenie na rynku pracy ze względu na pełnienie przez kobiety pozazawodowych ról społecznych. Macierzyństwo i kulturowo określone role społeczne kobiet i mężczyzn powodują, że kobiety mają mniejsze doświadczenie zawodowe (co jest podstawowym atutem starszych pracowników), czują także mniejszą presję na podejmowanie pracy zarobkowej.

Rysunek 3.13. Czy szukając pracy, napotyka Pan(i) któreś z wymienionych niżej trudności?

Odsetki odpowiedzi twierdzących wśród

■ kobiet poszukujących pracy
(N = 67)

■ mężczyzn poszukujących pracy
(N = 62)



Warto przyjrzeć się także osobom biernym zawodowo, a więc deklarującym, że nie pracują i nie szukają zatrudnienia. Także wśród nich są osoby, które chciałyby pracować, ale z jakiś powodów zrezygnowały z poszukiwania pracy.

Zdecydowana większość kobiet biernych zawodowo w przeszłości pracowała zarobkowo (93%). Obecnie większość z nich to rencistki (43%) lub emerytki (32%). Co dziesiąta osoba określa się jako bezrobotna (10%). Pozostałe to najczęściej gospodynie domowe (7%) lub niepracujące z innych powodów (4%).

Jako przyczynę niepodjęcia starań o znalezienie pracy najczęściej podawano zajmowanie się domem (51%), chorobę, niesprawność (47%), emeryturę (31%) oraz obawę przed utratą świadczeń społecznych (32%). Więcej niż co czwarta osoba (28%) przyznaje, że po prostu nie chce pracować. Znaczna grupa nieszukających pracy deklaruje, że zajmuje się dziećmi lub wnukami (25%) lub starszymi, chorymi członkami rodziny (15%).

Rysunek 3.14. Dlaczego nie szuka Pani pracy?

Odpowiedzi twierdzące kobiet niepracujących i nieposzukujących pracy
(N = 321)



Część spośród biernych zawodowo nie poszukuje pracy, bo jest przekonana, że nie znajdzie odpowiedniego dla siebie zajęcia (21%), lub deklaruje, że wyczerpała już

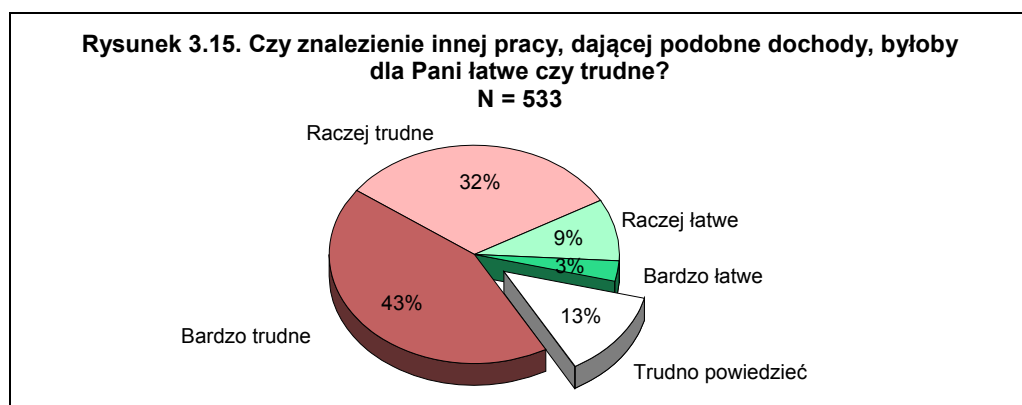
wszystkie możliwości znalezienia pracy (12%). O tych osobach można powiedzieć, że chciałyby pracować, ale zrezygnowały już z poszukiwania zatrudnienia. Charakterystyczne, że wśród osób, które nie szukają już pracy, bo nie wierzą w jej znalezienie lub deklarują, że wyczerpały wszystkie możliwości jej znalezienia, nie ma w ogóle kobiet z wyższym wykształceniem. Najczęściej do poszukiwania pracy zniechęciły się kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym: 29% spośród nich nie wierzy w znalezienie pracy, 18% deklaruje, że wyczerpało wszystkie możliwości jej znalezienia.

3.8.2. Problemy ze znalezieniem pracy na tle mobilności zawodowej

Jedną z przyczyn trudności ze znalezieniem i podjęciem pracy może być niewystarczające doświadczenie na rynku pracy, wynikające nie tyle z krótkiego stażu pracy, lecz z niskiej mobilności zawodowej. Stosunkowo najmniejsze doświadczenie zawodowe, biorąc pod uwagę liczbę dotychczasowych miejsc pracy, mają osoby biernie zawodowo (średnio 2,18 miejsc pracy), największe – poszukujące pracy (2,81). Pracujące, uwzględniając obecne miejsce zatrudnienia, pracowały średnio w 2–3 miejscach (2,52). Nigdy nie zmieniało pracy 41% biernych zawodowo, 32% aktualnie pracujących i tylko 18% poszukujących pracy.

Niewielka liczba osób poszukujących pracy utrudnia szczegółowe analizy dotyczące oceny szans na znalezienie pracy w zależności od mobilności zawodowej. Możliwe jest natomiast określenie, na ile doświadczenie zawodowe związane z dotychczasową liczbą miejsc pracy wpływa na opinie o możliwości zmiany pracy na równie dobrą co obecnie wykonywana.

Generalnie, pracujące kobiety w ogromnej większości (92%) nie są zainteresowane zmianą pracy. O zmianie pracy myśli zaledwie 5% z nich. Niechęć do zmiany pracy może wynikać z dość powszechnego przekonania, że znalezienie nowego zatrudnienia, przynoszącego podobne dochody do obecnie wykonywanej pracy, będzie nastrożać dużo trudności (75%). Zaledwie 12% pracujących kobiet nie przewiduje problemów ze znalezieniem równie opłacalnego zajęcia co obecne.



Mobilność zawodowa rozumiana jako doświadczenie pracy w różnych firmach ma pewien wpływ na ocenę szans na znalezienie odpowiedniej pracy. Im większa liczba miejsc pracy, tym częstsze przekonanie, że znalezienie nowej pracy nie będzie trudne. W możliwość zmiany pracy na równie dobrą co obecnie wykonywana wierzy 8% kobiet, które nigdy nie zmieniały pracy, i 17% spośród tych, które pracowały w co najmniej czterech miejscach (wliczając w to obecne). Stosunkowo najlepiej oceniają swoje szanse na znalezienie innej pracy pracujące kobiety z wyższym wykształceniem (w znalezienie równie dobrej pracy co obecna wierzy 17% z nich), które zarazem są bardziej mobilne niż osoby słabiej wykształcone.

Tabela 3.19. Ocena szans na znalezienie pracy a mobilność zawodowa. Odpowiedzi pracujących kobiet (N = 533)

W ilu miejscach pracowała Pani, wliczając obecną pracę?	Czy znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby dla Pani łatwe czy trudne?		
	Łatwe	Trudne	Trudno powiedzieć
	w procentach		
1	8	74	18
2	10	82	8
3	14	74	12
4 i więcej	17	66	16

Większe znaczenie dla oceny szansy na znalezienie innej pracy niż wykształcenie i mobilność zawodowa mają czynniki obiektywne, wynikające z sytuacji na lokalnym rynku pracy. Perspektywa zmiany pracy wydaje się mniej niepokojąca dla mieszkanki Lublina niż dla kobiet mieszkających w mniejszych miastach lub na wsi.

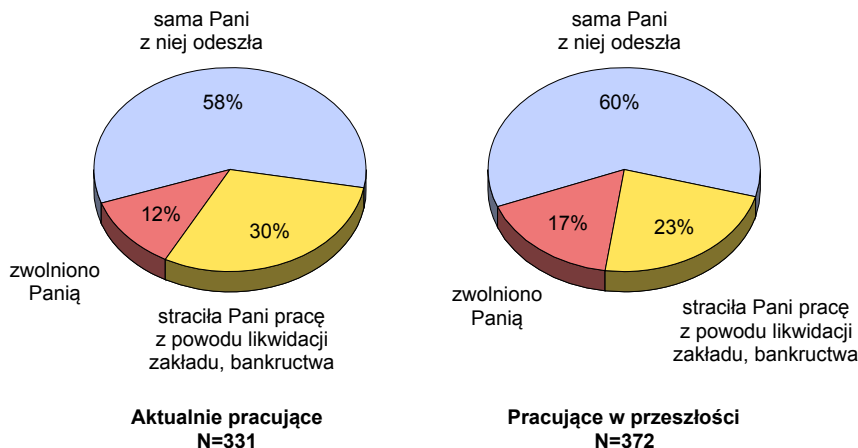
Tabela 3.20. Ocena szans na znalezienie pracy a miejsce zamieszkania. Odpowiedzi pracujących kobiet (N = 533)

Miejsce zamieszkania	Czy znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby dla Pani łatwe czy trudne?		
	Łatwe	Trudne	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Wieś	6	79	15
Miasto poniżej 100 tys. mieszkańców	11	77	12
Lublin	24	61	15

3.9. Utrata pracy ze względu na wiek – doświadczenia i poczucie zagrożenia

O doświadczenia związane z utratą pracy zapytaliśmy osoby aktualnie pracujące i te, które kiedykolwiek pracowały zarobkowo. Większość kobiet pracujących aktualnie lub w przeszłości deklaruje, że sama odeszła z poprzedniej lub – w przypadku niepracujących – ostatniej pracy. Drugim w kolejności powodem utraty pracy były likwidacja, bankructwo zakładu pracy. Zwolnienie przez pracodawcę jako przyczynę utraty pracy wskazuje 12% aktualnie pracujących i 17% pracujących w przeszłości.

Rysunek 3.16. Jeśli chodzi o poprzednią/ostatnią pracę, czy:



Żadna z pracujących obecnie kobiet nie wymienia wieku jako przyczyny zwolnienia z poprzedniej pracy. W przypadku niepracujących deklaracje takie pojawiały się, choć były bardzo nieliczne. Najczęściej podawanym powodem zwolnienia z pracy jest redukcja etatów lub rzadziej – zwolnienia grupowe. Znaczący odsetek badanych jako przyczynę utraty zatrudnienia wymienia nieprzedłużenie umowy o pracę. Pracujące kobiety wskazują także na pojawienie się dzieci i nieprzyjęcie do pracy po urlopie macierzyńskim. Z kolei niepracujące wśród powodów zwolnienia wymieniają niekiedy pojawienie się niepełnosprawności.

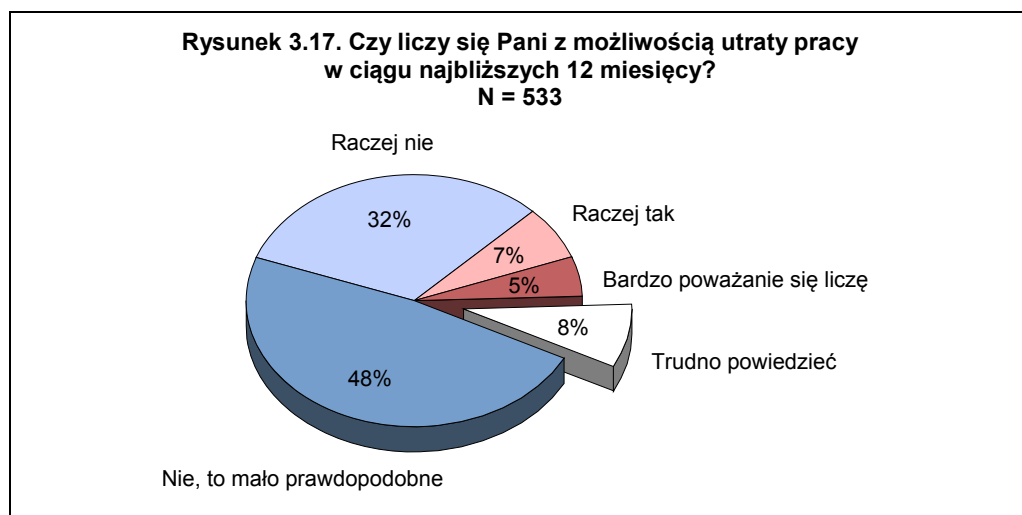
Tabela 3.21. Przyczyny zwolnienia z poprzedniej/ostatniej pracy

Co było powodem zwolnienia z poprzedniej/ ostatniej pracy?	Aktualnie pracujące, deklarujące, że zostały zwolnione z poprzedniej pracy N = 86	Pracujące w przeszłości, deklarujące, że zostały zwolnione z ostatniej pracy N = 55
	w procentach	
Redukcja etatów	45	49
Nie przedłużono umowy o pracę	19	16
Zwolnienia grupowe	10	14
Nie przyjęto mnie po urlopie macierzyńskim	9	1
Pojawienie się dzieci	7	1
Likwidacja zakładu pracy, firmy	4	3
Pojawienie się niepełnosprawności	0	5
Myślę, że zostałam zwolniona, bo jestem kobietą	0	3
Byłam za stara	0	1
Przyczyny dyscyplinarne	0	0
Niskie/nieodpowiednie kwalifikacje	0	0
Byłam za młoda	0	0
Inne	6	6

Z deklaracji kobiet, które doświadczyły zwolnienia z pracy, wynika, że zjawisko utraty pracy ze względu na wiek występuje w bardzo ograniczonym zakresie. Należy mieć jednak na względzie, że dyskryminacja starszych pracowników może mieć charakter ukryty. Dzieje się tak, gdy oficjalnym powodem zwolnienia jest np. redukcja etatów, podczas gdy w rzeczywistości pracę tracą pracownicy wyselekcjonowani według kryterium wiekowego. Na podstawie danych trudno przesądzić o skali tego zjawiska.

Zdecydowana większość pracujących kobiet (80%) nie obawia się utraty obecnej pracy. Obawy takie zgłasza 12% pracujących. Stopień poczucia zagrożenia utratą pracy jest niemal taki sam wśród kobiet, co wśród mężczyzn (zob. rozdział 7).

Utraty pracy obawiają się częściej, co zrozumiale, mieszkanki miast (17%) niż kobiety żyjące na wsi (7%), z których część pracuje we własnym gospodarstwie rolnym. Niepokój o zachowanie swojego miejsca pracy nieco częściej niż przeciętnie wyrażają kobiety z wykształceniem podstawowym (16%) i zasadniczym zawodowym (15%), stosunkowo najrzadziej badane z wykształceniem średnim (9%). W grupach społeczno-zawodowych obawy przed utratą pracy najczęściej wyrażają pracownice usług (36%) i robotnice wykwalifikowane (27%), a także pracujące emerytki (31%). Co ciekawe, obawy przed utratą pracy nie wiążą się z wiekiem badanych kobiet: osoby w wieku od 45 do 54 lat i od 55 do 60 lat wyrażają je równie często (po 12% w obu kategoriach wiekowych).



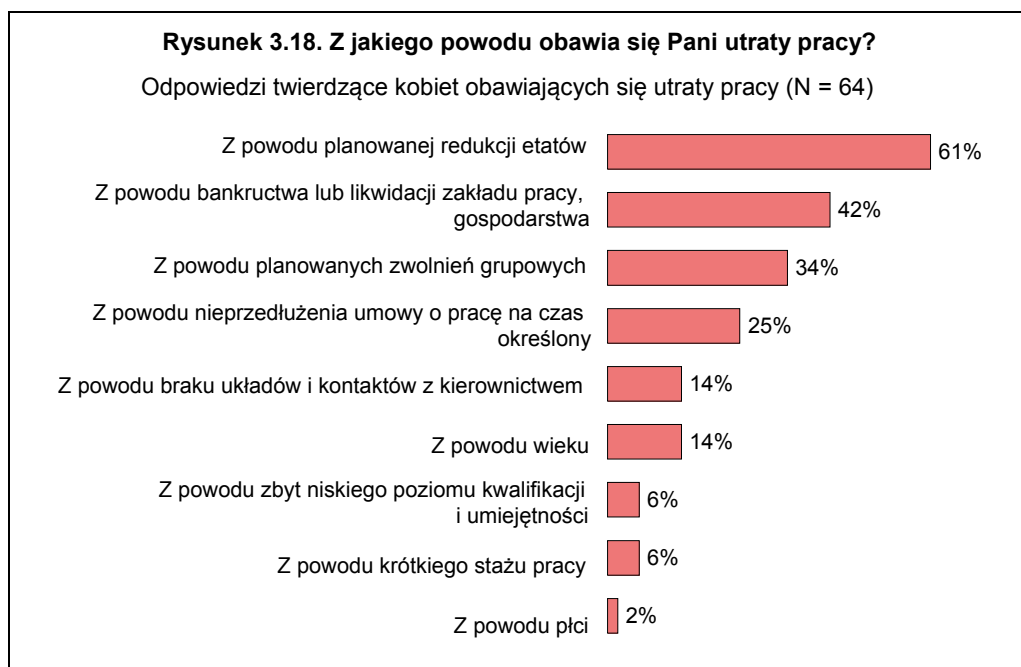
Obawy przed utratą zatrudnienia łączą się natomiast ze stażem pracy w obecnym miejscu pracy. Niepokój o utrzymanie zatrudnienia zdecydowanie najczęściej wyrażają osoby mające krótki staż pracy w obecnym miejscu pracy, nieprzekraczający dwóch lat.

Tabela 3.22. Obawy dotyczące utraty zatrudnienia a staż pracy

Jak długo pracuje Pani w obecnym miejscu pracy?	Czy liczy się Pani z możliwością utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Do 2 lat (włącznie)	37	53	10
Od 2 do 5 lat (włącznie)	16	73	11
Od 5 do 10 lat (włącznie)	7	81	12
Powyżej 10 lat	10	84	6

Tylko 14% kobiet obawiających się utraty pracy deklaruje, że może stracić zatrudnienie z powodu wieku. Odnosząc tę liczbę do całej populacji pracujących, oznacza to, że mniej więcej 2% spośród ogółu pracujących kobiet po 45. roku życia obawia się utraty pracy z powodu wieku.

Kobiety niepokojące się o utrzymanie swojego miejsca pracy tłumaczą swoje obawy najczęściej sytuacją w zakładzie pracy: planowaną redukcją etatów, likwidacją firmy lub spodziewanymi zwolnieniami grupowymi. Co czwarta osoba obawia się nieprzedłużenia umowy o pracę na czas określony.

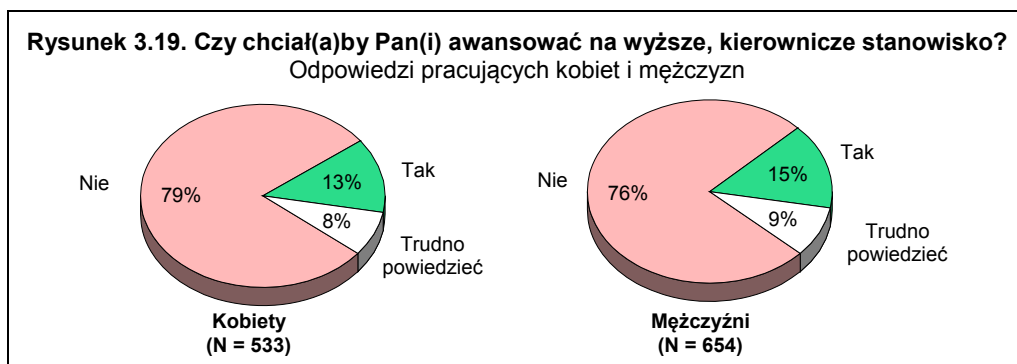


3.10. Rozwój kariery zawodowej: awans i dostęp do szkoleń starszych pracowników

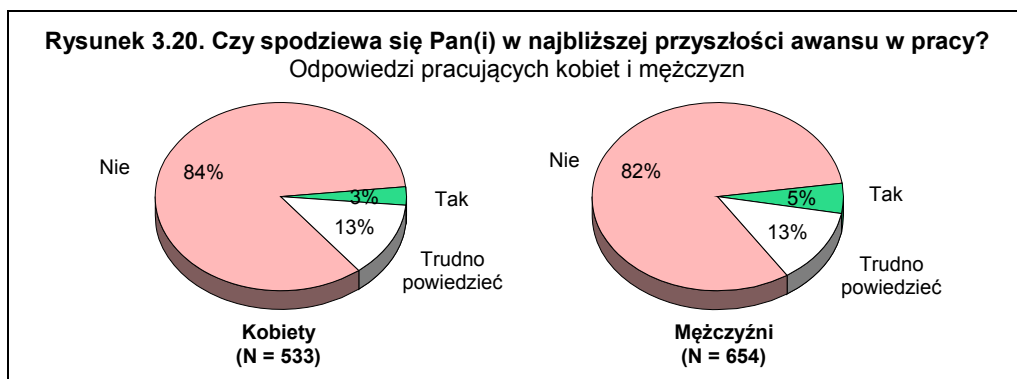
Największa część pracujących kobiet (43%) pracuje w mikrofirmach i gospodarstwach, w których łącznie jest zatrudnionych poniżej 10 osób. W małych zakładach liczących od 10 do 49 pracowników jest zatrudnionych 27% badanych kobiet. W firmach średniej wielkości pracuje 17% respondentek. W dużych firmach, mających powyżej 250 pracowników, jest zatrudnionych 13% pracujących. Wielkość firmy jest podstawowym czynnikiem określającym możliwości awansu w jej strukturze, a także możliwość udziału w kursach i szkoleniach.

3.10.1. Awans zawodowy: plany i możliwości

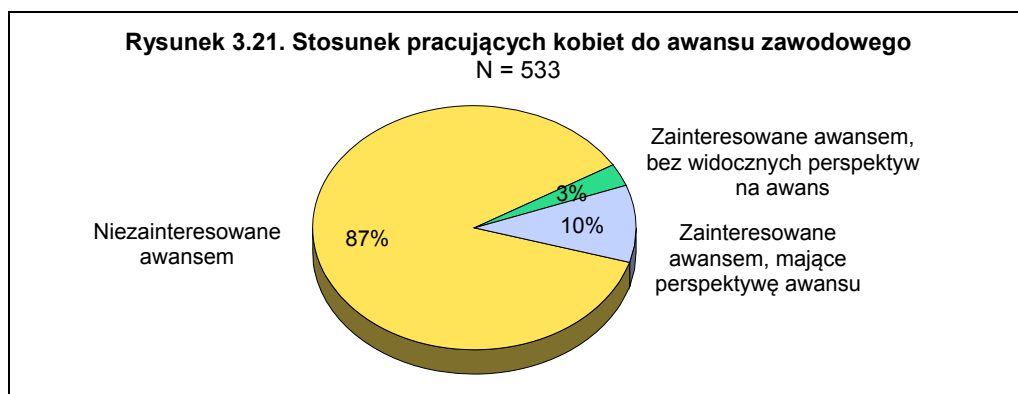
Ogółem 13% pracujących kobiet jest zainteresowanych objęciem wyższej pozycji w firmie. Dla porównania – o awans chciałoby się ubiegać 15% pracujących mężczyzn.



Awansu zawodowego w najbliższej przyszłości spodziewa się 3% spośród pracujących zawodowo kobiet. Wśród mężczyzn na objęcie wyższego stanowiska oczekuje 5% pracujących.



Jeśli zsyntetyzować deklaracje badanych dotyczące zainteresowania i perspektyw awansu, można podzielić badaną populację kobiet na trzy grupy: osoby zainteresowane objęciem wyższego stanowiska i widzące na to szanse, osoby zainteresowane awansem, niemające jednak we własnej ocenie na to szans i – najliczniejszą kategorię – osoby niezainteresowane awansem. Nie wyróżniono jako osobnej kategorii osób niezainteresowanych awansem, ale się go spodziewających, jest to bowiem bardzo nieliczna grupa. Osoby oczekujące awansu w ogromnej większości są nim zainteresowane.



Stosunek do awansu zawodowego zależy w znacznej mierze od wielkości firmy, a więc możliwości objęcia wyższego stanowiska. Najbardziej zainteresowane awansem, a zarazem najlepiej oceniające swoje szanse na awans są kobiety zatrudnione w dużych firmach, najrzadziej – pracujące w małych firmach lub gospodarstwach rolnych.

Tabela 3.23. Stosunek do awansu zawodowego a wielkość firmy

Ilość osób – łącznie z Panią – pracujących w Pani zakładzie pracy?	Stosunek pracujących kobiet do awansu zawodowego		
	Zainteresowane awansem, mające perspektywę awansu	Zainteresowane awansem, bez widocznych perspektyw na awans	Niezainteresowane awansem
	w procentach		
1–9 osób	1	5	94
10–49 osób	3	13	84
50–249 osób	3	11	86
250 osób i więcej	6	18	76

Wielkość firmy wiąże się z wielkością miejscowości, w której mieszka respondentka (choć oczywiście nie zawsze miejsce pracy jest tożsame z miejscem zamieszkania). Zrozumiałe zatem, że najbardziej zainteresowane awansem są mieszkanki Lublina. One również najczęściej mają szansę na realizację swoich ambicji zawodowych.

Tabela 3.24. Stosunek do awansu zawodowego a miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Stosunek pracujących kobiet do awansu zawodowego		
	Zainteresowane awansem, mające perspektywę awansu	Zainteresowane awansem, bez widocznych perspektyw na awans	Niezainteresowane awansem
	w procentach		
Wieś	1	5	94
Miasto poniżej 100 tys. mieszkańców	2	11	87
Lublin	7	19	74

Zainteresowaniu awansem i – przede wszystkim – szansom na realizację planów z nim związanych sprzyja wyższe wykształcenie.

Tabela 3.25. Stosunek do awansu zawodowego a wykształcenie

Poziom wykształcenia	Stosunek pracujących kobiet do awansu zawodowego		
	Zainteresowane awansem, mające perspektywę awansu	Zainteresowane awansem, bez widocznych perspektyw na awans	Niezainteresowane awansem
	w procentach		
Podstawowe	0	4	96
Zasadnicze zawodowe	1	10	89
Średnie	3	12	85
Wyższe	7	11	82

Ciekawie przedstawia się zróżnicowanie stosunku do awansu zawodowego w wyróżnionych kategoriach wiekowych. Pracownice w wieku 45–54 lata częściej niż kobiety mające 55 lat i więcej są zainteresowane uzyskaniem awansu. Jednocześnie jednak nie różnią się od nich istotnie w ocenie swoich szans na objęcie wyższego stanowiska. Być może osoby powyżej 54. roku życia urealniły swoje oczekiwania i często nie są zainteresowane awansem, jeśli uznają, że jest on trudno osiągalny.

Tabela 3.26. Stosunek do awansu zawodowego a wiek

Wiek	Stosunek pracujących kobiet do awansu zawodowego		
	Zainteresowane awansem, mające perspektywę awansu	Zainteresowane awansem, bez widocznych perspektyw na awans	Niezainteresowane awansem
	w procentach		
45–54 lata	3	11	86
55 lat i więcej	2	3	95

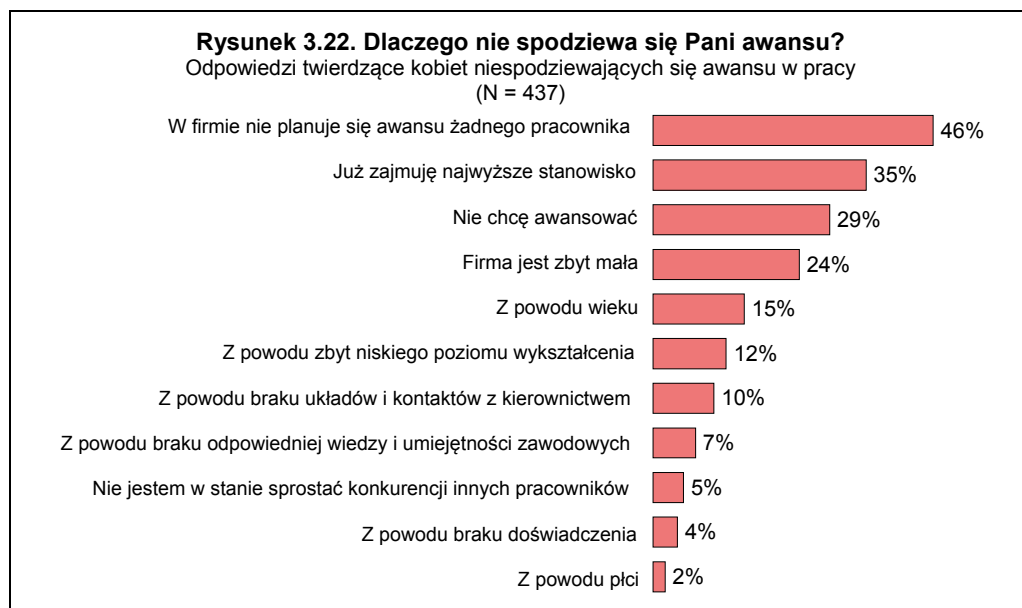
Większe znaczenie niż wiek ma staż pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia. Osoby z krótkim stażem pracy w firmie – do 2 lat – są względnie często zainteresowane awansem, jednak – we własnej ocenie – praktycznie nie mają na niego szans.

Zainteresowanie awansem i szansę na niego rosną wraz ze stażem pracy, ale tylko do pewnego momentu. Największe ambicje zawodowe i jednocześnie największe możliwości ich realizacji mają osoby mające staż pracy w danej firmie od 5 do 10 lat. Później maleje zarówno zainteresowanie awansem, jak i postrzegane możliwości objęcia wyższego stanowiska.

Tabela 3.27. Stosunek do awansu zawodowego a staż pracy

Jak długo pracuje Pani w obecnym miejscu pracy?	Stosunek pracujących kobiet do awansu zawodowego		
	Zainteresowane awansem, mające perspektywę awansu	Zainteresowane awansem, bez widocznych perspektyw na awans	Niezainteresowane awansem
	w procentach		
Do 2 lat (włącznie)	0	16	84
Od 2 do 5 lat (włącznie)	4	13	83
Od 5 do 10 lat (włącznie)	7	20	73
Powyżej 10 lat	2	7	91

Osoby niespodziewające się w najbliższej przyszłości otrzymania wyższego stanowiska tłumaczą brak perspektyw awansu przede wszystkim brakiem możliwości objęcia wyższej funkcji w firmie. Najczęściej deklarują zatem, że w miejscu pracy nie planuje się awansu żadnego pracownika, już zajmują najwyższe możliwe stanowisko oraz tym, że firma jest zbyt mała. Na brak perspektyw awansu ze względu na wiek wskazuje 15% pracujących kobiet niespodziewających się objęcia wyższego stanowiska.



Poczucie, że ze względu na wiek nie mogą liczyć na awans zawodowy, częściej mają osoby powyżej 54. roku życia (23%) niż młodsze (14%). Do wieku jako przyczyny braku perspektyw awansu stosunkowo najczęściej odwołują się osoby ze względnie krótkim stażem pracy: od dwóch do pięciu lat (34%), rzadziej pracujący w obecnym miejscu zatrudnienia więcej niż pięć lat (13%).

Przeświadczenie, że ze względu na wiek nie mogą spodziewać się otrzymania wyższego stanowiska stosunkowo najczęściej mają kobiety z wykształceniem średnim (21%), najrzadziej badane z wykształceniem wyższym (8%).

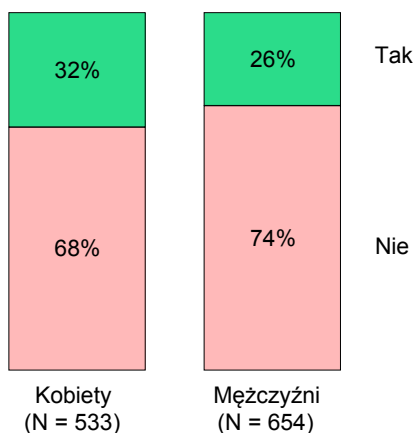
3.10.2. Doszkalanie – zainteresowanie i dostępność dla starszych pracowników

Ogółem co trzecia pracująca kobieta (33%) deklaruje gotowość podwyższenia poziomu swojego wykształcenia, uzupełnienia posiadanych kwalifikacji. Kobiety są bardziej zainteresowane dokończaniem niż mężczyźni (27%).



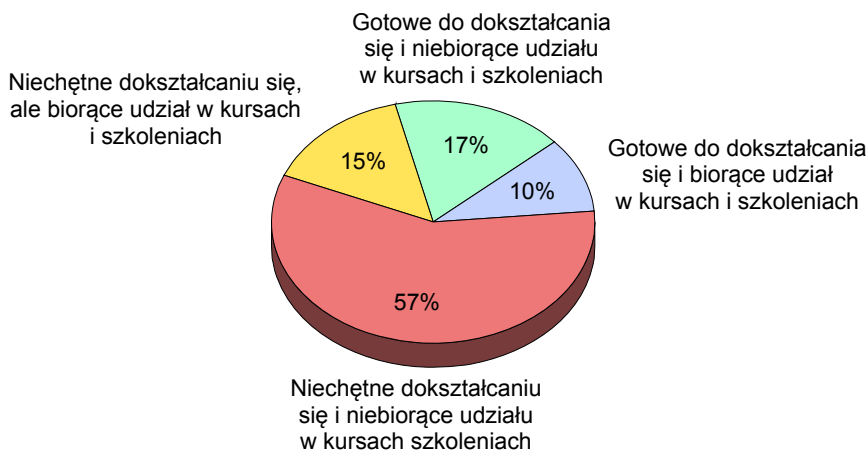
W kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe w ciągu ostatnich dwóch lata brała udział niemal co trzecia pracująca (32%). Odsetek doszkalających się kobiet był wyższy niż odsetek mężczyzn korzystających w analogicznym okresie z kursów i szkoleń.

Rysunek 3.24. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat brał(a) Pan(i) udział w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe?



Biorąc pod uwagę zarówno deklarowaną gotowość do doksztalcania się, jak i udział w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich dwóch lat, można podzielić badaną populację kobiet na cztery grupy. Największa część pracujących kobiet (57%) jest niechętna doszkalaniu się i nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach w ostatnich dwóch latach. Co dziesiąta chce podnosić swoje kwalifikacje i robiła to w badanym okresie. Więcej niż co szósta osoba (17%) jest gotowa podnosić swoje kwalifikacje, ale nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach w ostatnich dwóch latach: w przypadku ogromnej większości z tych osób można mówić o niezaspokojeniu potrzeb związanych z doksztalcaniem się (tylko bardzo nieliczne osoby z tej grupy uczą się lub studiują – 4%). Więcej niż co siódma pracująca nie jest zainteresowana doksztalcaniem się, ale w ostatnim czasie brała udział w szkoleniach.

Rysunek 3.25. Stosunek pracujących kobiet do doszkalania się
N = 533



Stosunek do doszkalania się określony przez gotowość do doksztalcania się i udział w różnego rodzaju kursach silnie różnicuje wykształcenie. Najbardziej zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji są osoby z wyższym wykształceniem. Jednocześnie w przypadku tej grupy można mówić o zdecydowanie największym zaspokojeniu potrzeb związanych z doszkalaniem się. Co więcej, znaczna część kobiet z wyższym wykształceniem bierze udział w kursach mimo niechętnego stosunku do podnoszenia kwalifikacji. Względnie duże zainteresowanie doksztalcaniem się wyrażają również kobiety z wykształceniem średnim. Poziom uczestnictwa z szkoleniach jest jednak wśród nich znacznie niższy niż wśród kobiet z wyższym wykształceniem. Z kolei osoby z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym na ogół są niechętne doksztalcaniu się i niemal nie biorą udziału w szkoleniach. Nawet te spośród nich, które chciałyby doksztalcać się, nie bardzo mają taką możliwość.

Tabela 3.28. Stosunek do doszkalania się a wykształcenie

Poziom wykształcenia	Stosunek pracujących kobiet do doszkalania się			
	Gotowe do doksztalcania się i biorące udział w kursach i szkoleniach	Gotowe do doksztalcania się, ale niebiorące udziału w kursach i szkoleniach	Niechętne doksztalcaniu się, ale biorące udział w kursach i szkoleniach	Niechętne doksztalcaniu się i niebiorące udziału w kursach i szkoleniach
	w procentach			
Podstawowe	1	11	0	88
Zasadnicze zawodowe	0	13	2	85
Średnie	18	21	17	44
Wyższe	46	11	30	14

Zdecydowanie mniejsze znaczenie niż wykształcenie ma wiek. Jak wynika z analiz, osoby w wieku od 45 do 54 lat są bardziej zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji niż badane mające 55 lat i więcej. Mimo to w obu kategoriach wiekowych odsetek biorących udział w kursach i szkoleniach jest niemal taki sam.

Tabela 3.29. Stosunek do doszkalania się a wiek

Wiek	Stosunek pracujących kobiet do doszkalania się			
	Gotowe do doksztalcania się i biorące udział w kursach i szkoleniach	Gotowe do doksztalcania się, ale niebiorące udziału w kursach i szkoleniach	Niechętne doksztalcaniu się, ale biorące udział w kursach i szkoleniach	Niechętne doksztalcaniu się i niebiorące udziału w kursach i szkoleniach
	w procentach			
45–54 lata	19	16	13	52
55 lat i więcej	12	14	18	57

Jeśli wziąć pod uwagę staż pracy, to okazuje się, że najbardziej zainteresowane doksztalcaniem są osoby pracujące w obecnym miejscu zatrudnienia od pięciu do dziesięciu lat, najmniej pracujący najkrócej i najdłużej. Odsetek biorących udział

w szkoleniach jest taki sam wśród wszystkich kategorii wiekowych, z wyjątkiem pracujących do dwóch lat. Kobiety z najkrótszym stażem pracy najrzadziej korzystały z kursów i szkoleń w ostatnich dwóch latach.

Tabela 3.30. Stosunek do doszkalania się a staż pracy

Jak długo pracuje Pani w obecnym miejscu pracy?	Stosunek pracujących kobiet do doszkalania się			
	Gotowe do doształcania się i biorące udział w kursach i szkoleniach	Gotowe do doształcania się, ale niebiorące udziału w kursach i szkoleniach	Niechętne doształcaniu się, ale biorące udział w kursach i szkoleniach	Niechętne doształcaniu się i niebiorące udziału w kursach i szkoleniach
	w procentach			
Do 2 lat (włącznie)	8	15	13	64
Od 2 do 5 lat (włącznie)	18	21	14	48
Od 5 do 10 lat (włącznie)	27	27	5	41
Powyżej 10 lat	17	12	16	55

Zainteresowanie doszkalaniem się i dostęp do szkoleń zależy od wielkości firmy. Kobiety pracujące w małych przedsiębiorstwach i gospodarstwach rolnych rzadko chcą podnosić swoje kwalifikacje i stosunkowo najrzadziej korzystają ze szkoleń i kursów. Największe zainteresowanie doształcaniem się i największe możliwości doształcania się są w dużych i średnich firmach.

Tabela 3.31. Stosunek do doszkalania się a wielkość firmy

Ile osób – łącznie z Panią – pracuje w Pani zakładzie pracy?	Stosunek pracujących kobiet do doszkalania się			
	Gotowe do doształcania się i biorące udział w kursach i szkoleniach	Gotowe do doształcania się, ale niebiorące udziału w kursach i szkoleniach	Niechętne doształcaniu się, ale biorące udział w kursach i szkoleniach	Niechętne doształcaniu się i niebiorące udziału w kursach i szkoleniach
	w procentach			
1–9 osób	7	12	9	72
10–49 osób	22	17	17	44
50–249 osób	31	18	18	34
250 osób i więcej	25	21	21	33

Zróznicowanie stosunku do doszkalania się ze względu na wielkość firmy wiąże się ze zróznicowaniem ze względu na wielkość miejsca zamieszkania. Zdecydowanie bardziej zainteresowane ponoszeniem kwalifikacji są mieszkanki miast niż kobiety żyjące na wsi. One także mają wyraźnie większe możliwości korzystania z kursów i szkoleń. Stosunkowo najczęściej potrzeb związanych z doszkalaniem się nie zaspokajają mieszkanki Lublina.

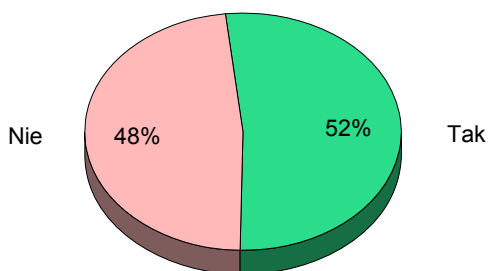
Tabela 3.32. Stosunek do doszkalania się a miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Stosunek pracujących kobiet do doszkalania się			
	Gotowe do doksztalcania się i biorące udział w kursach i szkoleniach	Gotowe do doksztalcania się, ale niebiorące udziału w kursach i szkoleniach	Niechętne doksztalcaniu się, ale biorące udział w kursach i szkoleniach	Niechętne doksztalcaniu się i niebiorące udziału w kursach i szkoleniach
	w procentach			
Wieś	7	11	8	73
Miasto poniżej 100 tys. mieszkańców	27	15	19	39
Lublin	28	26	21	26

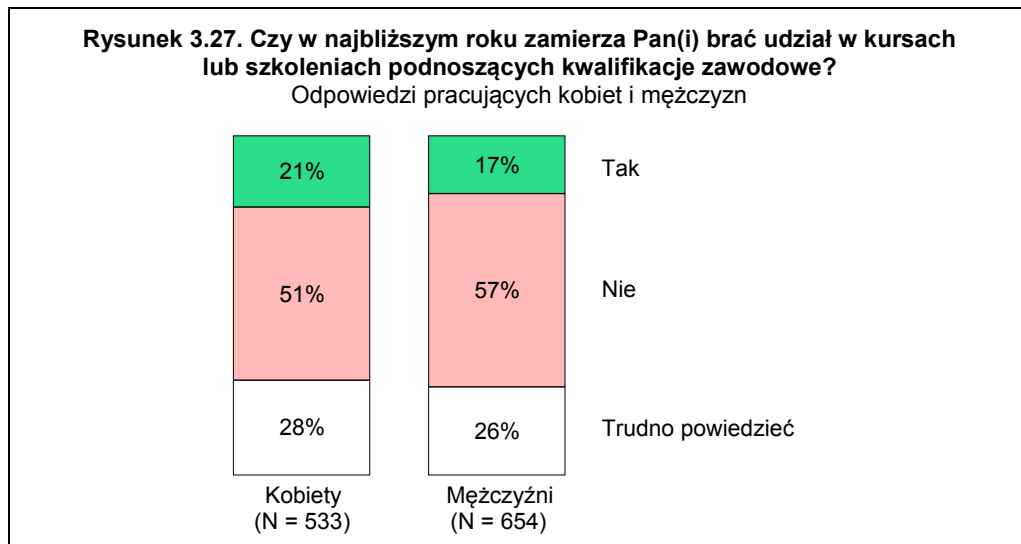
Ponad połowa kobiet biorących w ciągu ostatnich dwóch lat udział w kursach i szkoleniach (52%) deklaruje, że została na nie skierowana przez pracodawcę. Osoby skierowane na szkolenie przez pracodawcę rzadziej niż te, które same zdecydowały o udziale w szkoleniu, deklarują gotowość do podnoszenia kwalifikacji (odpowiednio 48% i 65%). Wśród tych, które skierował na szkolenie pracodawca, jest więcej osób w wieku od 55 do 60 lat (22%) niż wśród tych, którzy wzięli udział w kursach z własnej woli (tylko 9%). Potwierdza to wniosek sformułowany na podstawie wcześniejszych analiz, że wraz z wiekiem spada zainteresowanie doszkalaniem się. Natomiast uzyskane dane nie wskazują na niechęć pracodawców do kierowania starszych pracowników na szkolenia. Na ograniczanie starszym pracownikom dostępu do szkoleń nie wskazują także zebrane przez nas opinie samych pracodawców (zob. rozdział 7).

**Rysunek 3.26. Jakie były powody wzięcia udziału w tych kursach/szkoleniach?
Skierowanie przez pracodawcę**

Odpowiedzi pracujących kobiet, które w ciągu ostatnich dwóch lat brały udział w kursach i szkoleniach (N = 170)



Zamiar udziału w najbliższym roku w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe deklaruje więcej niż co piąta pracująca kobieta (21%). Plany dotyczące doszkalania się nieco częściej mają kobiety niż mężczyźni.



Z kursów i szkoleń w najbliższym roku zamierzają skorzystać przede wszystkim te osoby, które doszkały się w latach ubiegłych. Aż 83% kobiet, które deklarują, że w najbliższym roku zamierzają uczestniczyć w kursach lub szkoleniach, korzystało z możliwości doszkalania się w ciągu ostatnich dwóch lat.

Osoby nieplanujące udziału w szkoleniach najczęściej tłumaczą niechętny stosunek do doksztalcania się brakiem takiej potrzeby oraz brakiem perspektyw poprawy sytuacji zawodowej: otrzymania podwyżki, awansu, znalezienia lepszej pracy. Aż 58% pracujących kobiet deklaruje, że nie zamierza się doszkać, bo jest na to za stara. Na zaawansowany wiek częściej powołują się osoby w wieku 55 lat i więcej (70%), nieco rzadziej badane w wieku od 45 do 54 lat (54%).

Rysunek 3.28. Dlaczego nie zamierza Pani brać udziału w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe?

Odpowiedzi twierdzące pracujących kobiet nieplanujących udziału w szkoleniach (N = 272)



Samopoczucie związane z wiekiem jest silnie związane z wykształceniem. Za stare na podjęcie szkoleń czują się przede wszystkim kobiety z wykształceniem podstawowym, najrzadziej poczucie takie towarzyszy kobietom z wyższym wykształceniem.

Tabela 3.33. Poczucie „bycia za starym” na udział w kursach lub szkoleniach a wykształcenie

Poziom wykształcenia	Dlaczego nie zamierza Pani brać udziału w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe?	
	Jestem na to za stara	
	Tak	Nie
	w procentach	
Podstawowe	79	21
Zasadnicze zawodowe	56	44
Średnie	51	49
Wyższe	29	71

Poczucie, że się jest za starym na podjęcie szkoleń, w sposób istotny statystycznie wiąże się z poczuciem obciążenia obowiązkami zawodowymi, złą oceną stanu zdrowia, ale także przekonaniem o braku perspektyw na poprawę sytuacji zawodowej, brakiem nadziei na poprawę zarobków, awans, zmianę pracy. Osoby nieplanujące szkoleń i czujące się za stare uważają zatem, że w ich życiu zawodowym nic się już nie wydarzy.

3.11. Podsumowanie

Nierówne traktowanie na rynku pracy ze względu na wiek w większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn. Wskazuje na to zarówno postrzeganie zjawiska dyskryminacji, jak i doświadczenia dyskryminacyjne kobiet i mężczyzn. Nie zmienia to faktu, że to przede wszystkim wiek, a nie płeć, bywa przyczyną dyskryminacji kobiet w wieku 45–60 lat na rynku pracy.

Nierówne traktowanie ze względu na wiek najsilniej ujawnia się na etapie rekrutacji. Pracownicy w wieku niemobilnym (szczególnie kobiety) mają wyraźnie mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia niż ludzie młodzi. Jak wynika z doświadczeń, to właśnie wiek jest najważniejszych czynnikiem ograniczającym możliwość znalezienia pracy. Trudności z zatrudnieniem powodują wycofywanie się kobiet z rynku pracy: znaczna część mieszkanek Lubelszczyzny w wieku od 45 do 60 lat to rencistki lub emerytki. Podjęciu decyzji o rezygnacji z pracy zawodowej sprzyja z pewnością fakt zaangażowania kobiet w pełnienie pozazawodowych ról społecznych, związanych z prowadzeniem domu i opieką nad innymi członkami rodziny. Przejście na emeryturę jawi się jako długo oczekiwany odpoczynek dający możliwość realizowania w życiu innych cenionych wartości.

O ile dyskryminacja osób w wieku niemobilnym przy przyjmowaniu do pracy jest bezsprzeczna, o tyle trudniej mówić o większym zagrożeniu utratą pracy przez osoby w wieku 45+ lub o niechęci pracodawców do inwestowania w starszych pracowników. Jak się wydaje, postrzegana dyskryminacja starszych pracowników w tych wymiarach jest większa, niżby to wynikało z ich własnych doświadczeń. Wyraźnie widoczna jest nierównowaga między możliwościami zdobycia pracy a możliwościami utrzymania zatrudnienia: osobom po 45. roku życia trudno zyskać pracę, jednak rzadko zdarza się, aby wiek był przyczyną zwolnienia. Niezagrożone utratą pracy czują się przede wszystkim osoby, które mają już kilkuletni dorobek pracy w danej firmie.

Przed dyskryminacją na rynku pracy najlepiej chroni wykształcenie. Kobiety z wyższym wykształceniem częściej pracują zawodowo, mają wyraźnie większe dochody, lepiej oceniają swój stan zdrowia. Praca zawodowa rzadziej kojarzy im się z przykrym obowiązkiem, rzadziej postrzegają ją także jako przestrzeń dyskryminacji, częściej dostrzegają atuty zawodowe starszych pracowników. Kobiety z wyższym wykształceniem rzadziej osobiście stykają się z przejawami dyskryminacji. Należy jednak pamiętać, że praca zawodowa osób z wyższym wykształceniem, kadry kierowniczek i specjalistek ma zupełnie inny charakter niż praca osób słabiej wykształconych. Wymaga często wysokich kwalifikacji, które wzbogacone o doświadczenie nabyte w trakcie pracy zawodowej powodują, że wraz z wiekiem stają się one dla firmy cennymi i trudnymi do zastąpienia pracownikami. Ich wartość na rynku pracy w mniejszym stopniu niż w przypadku osób wykonujących prace fizyczne czy fizyczno-umysłowe jest uzależniona od ich stanu zdrowia.

Rozdział 4

Dyskryminacja osób po 45. roku życia na rynku pracy - opinie i doświadczenia mężczyzn

Według danych GUS województwo lubelskie – obok łódzkiego i opolskiego – należy do województw, w których w ostatnich pięciu latach najszybciej ubywało mieszkańców. Średnioroczne tempo ubytku ludności sięgało w tym czasie od -0,13% do -0,25%. Jednocześnie następuje proces starzenia się zasobów siły roboczej powodowany zwiększaniem się liczby osób w wieku niemobilnym, tj. powyżej 44. roku życia¹. Obecnie udział ludności w tym wieku wynosi ponad 24% i jest o ponad 3 punkty procentowe większy niż w 2000 roku.

W naszym badaniu poświęciliśmy uwagę problematyce starzenia się, dyskryminacji i ewentualnej aktywizacji zawodowej mężczyzn powyżej 45. roku życia – mieszkańców województwa lubelskiego. Badaniem objęliśmy w sumie grupę 1098 mężczyzn.

4.1. Mężczyźni powyżej 45. roku życia – charakterystyka społeczno-zawodowa

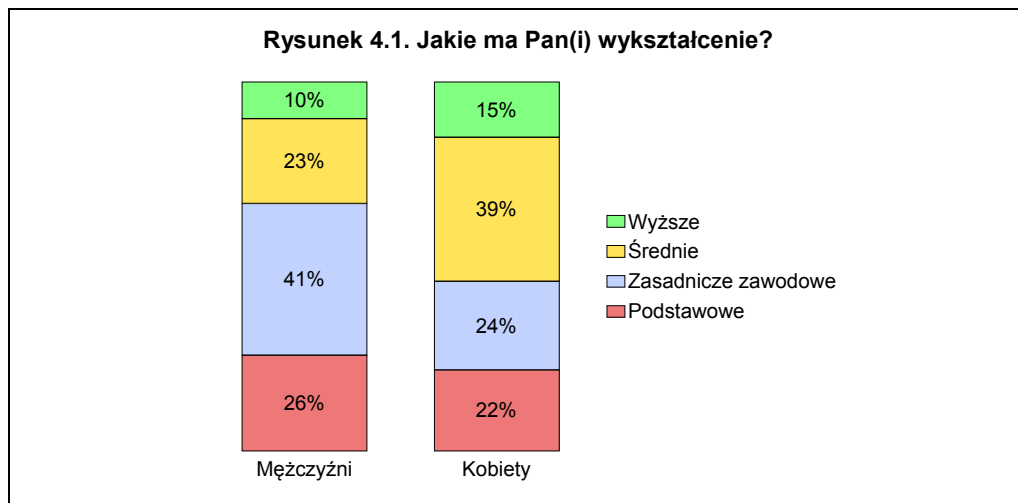
4.1.1. Cechy położenia społecznego

Ponad jedna czwarta mieszkających w województwie lubelskim mężczyzn w wieku powyżej 45 lat legitymuje się tylko wykształceniem podstawowym (26%). Więcej niż dwie piąte ankietowanych (41%) ma wykształcenie zasadnicze zawodowe i ten poziom wykształcenia jest wśród męskiej części mieszkańców województwa lubelskiego reprezentowany najczęściej. Niespełna jedna czwarta badanych zakończyła swoją edukację na poziomie średnim (23%). Tylko co dziesiąty mężczyzna mieszkający w województwie lubelskim może się pochwalić wyższym wykształceniem (10%).

Mężczyźni w wieku niemobilnym z województwa lubelskiego są gorzej wykształceni od kobiet. Wcześniej zakończyli edukację – na poziomie podstawowym lub zasadniczym zawodowym, podczas gdy kobiety częściej osiągnęły wykształcenie średnie i wyższe. W związku z tym mężczyźni wcześniej niż kobiety rozpoczynają pracę zawodową. W sumie w analizowanej grupie wiekowej ponad dwie trzecie

¹ Trzeba zastrzec, że w naszym badaniu badaliśmy ankietowanych w wieku 45 lat i więcej, natomiast przyjęte w literaturze określenie „wiek niemobilny” obejmuje także osoby o rok młodsze – w wieku 44 lat. Gdy zatem będziemy się posługiwać pojęciem „wiek niemobilny” w stosunku do naszych respondentów, trzeba pamiętać o tej niewielkiej różnicy.

mężczyzn zakończyło swoją edukację co najwyżej na poziomie szkoły zawodowej (67%), wśród kobiet zaś niskim wykształceniem legitymuje się mniej niż połowa (46%). W całym kraju (dane GUS z 2006 roku) ten poziom wykształcenia posiadało 50% mieszkańców. Jak zatem widać, poziom wykształcenia wśród męskiej części mieszkańców województwa lubelskiego w wieku powyżej 45 lat jest niski.



Ponad połowa badanej grupy to mężczyźni w wieku 45–54 lata (55%), nieco rzadziej wśród mieszkańców województwa lubelskiego w wieku niemobilnym reprezentowana jest starsza grupa badanych w wieku 55–64 lata (45%).

Tabela 4.1. Wiek

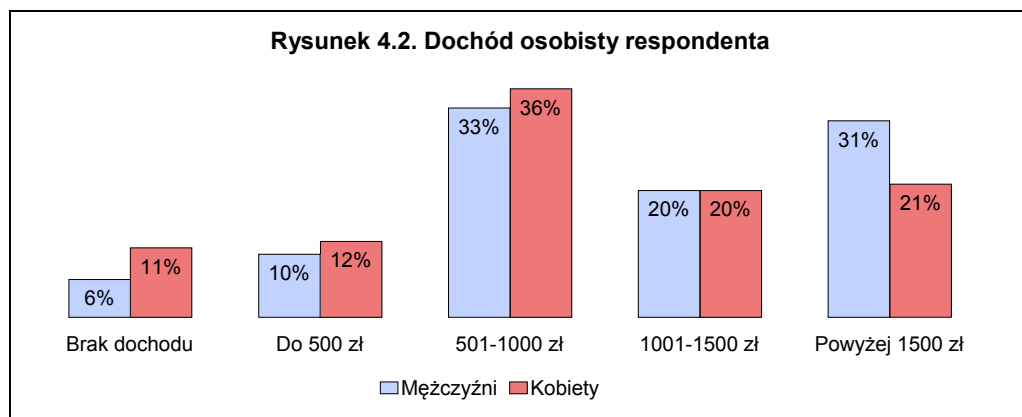
Wiek	Mężczyźni
	w procentach
45–54 lata	55
55 i więcej lat	45

Większość ankietowanych mieszka na wsi (53%), niespełna jedna trzecia zamieszkuje w różnych mniejszych miastach województwa lubelskiego (31%), zaś 16% to mieszkańcy Lublina.

Tabela 4.2. Miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Mężczyźni
	w procentach
Wieś	53
Miasto (inne niż Lublin)	31
Lublin	16

Dochody osobiste ankietowanych mężczyzn są wyższe niż kobiet. Średni deklarowany dochód osobisty w grupie mężczyzn wynosi 1478 zł, podczas gdy w grupie kobiet jest to 1074 zł. Biorąc pod uwagę tradycyjny model rodziny, jest zrozumiałe, że także więcej kobiet niż mężczyzn deklaruje całkowity brak dochodów osobistych. W ujęciu przedziałowym widać, że jedynie grupa o przeciętnych dochodach – zarabiająca od 1001 do 1500 zł – jest tak samo liczna w przypadku kobiet i mężczyzn. Natomiast dochody powyżej 1500 zł częściej osiągają mężczyźni (31%) niż kobiety (21%).



W wymiarze dochodów istotnym wskaźnikiem poziomu życia jest nie tylko sama wielkość osiąganych przychodów, ale dochód przypadający na jednego członka gospodarstwa domowego. Największa grupa ankietowanych mężczyzn mieszkających w województwie lubelskim deklaruje, że w ich rodzinie dochody przypadające na jedną osobę są niskie i nie przekraczają 750 zł (46%), przy czym ponad jedna czwarta określa dochody swojej rodziny *per capita* na 500 zł lub mniej. Dochody w przedziale od 751 do 1000 zł na osobę, które w przyjętej skali wyznaczają jej środek, osiąga 18% ankietowanych. Od grupy zarabiających poniżej średniej prawie o połowę mniej liczny jest odsetek deklarujących dochody z dwóch górnych przedziałów dochodowych. Dochód powyżej 1001 zł na osobę w rodzinie osiąga w sumie jedna czwarta ankietowanych mężczyzn (25%).

Tabela 4.3. Dochody

Deklarowane miesięczne dochody netto w rodzinie <i>per capita</i>	Mężczyźni
	w procentach
Do 500 zł	27
501–750 zł	19
751–1000 zł	18
1001–1500 zł	16
Powyżej 1500 zł	9
Trudno powiedzieć	11

Przewaga niskich zarobków deklarowanych przez ankietowanych nie znajduje jednak wyraźnego odbicia w subiektywnej ocenie własnych warunków finansowych. Odsetki badanych mężczyzn oceniających warunki materialne swojego życia jako dobre lub złe są prawie takie same, a nawet w minimalnej przewadze są ci, którzy uważają, że pod względem materialnym dobrze im się żyje. Najliczniejsza jest grupa badanych oceniających własne warunki materialne jako przeciętne (42%).

Tabela 4.4. Ocena własnych warunków materialnych

Ocena własnych warunków materialnych	Mężczyźni w procentach	
	Złe	13
Raczej złe	15	
Ani dobre, ani złe	42	42
Raczej dobre	22	30
Dobre	8	

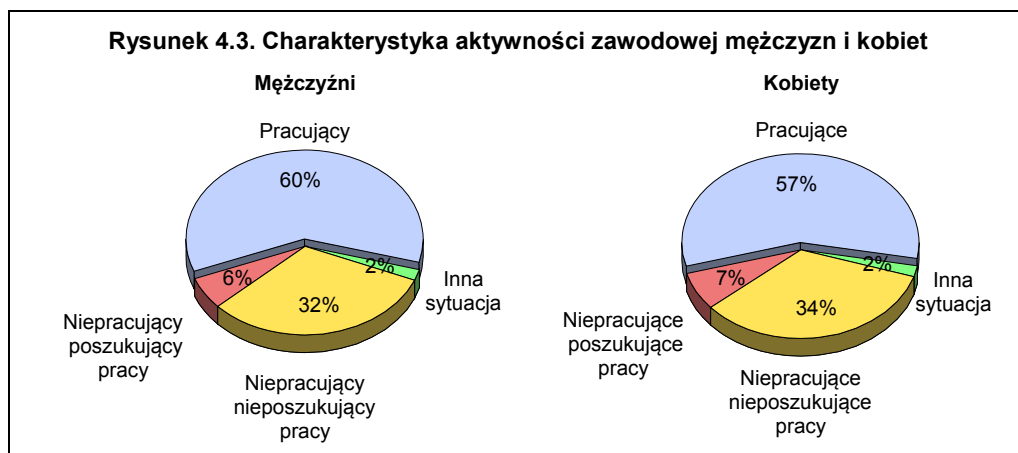
4.1.2. Charakterystyka aktywności zawodowej

Wśród męskiej części mieszkańców województwa lubelskiego w wieku powyżej 45. roku życia najliczniej reprezentowani są renciści – aż co piąty mężczyzna w tym wieku jest na rencie (21%). Co dziesiąty z tej grupy jest emerytem (10%), taki sam odsetek nie pracuje (8% określiło się jako bezrobotni, 2% nie pracuje z innych powodów). W grupie aktywnych zawodowo najliczniej reprezentowani są rolnicy (19%) oraz robotnicy wykwalifikowani (15%). Relatywnie nieco więcej jest wśród nich także przedstawiciele kadry kierowniczej i specjalistów z wyższym wykształceniem (7%). Niemal równie licznie są reprezentowani wśród nich mężczyźni pracujący na własny rachunek (5%), technicy i średni personel, pracownicy usług oraz robotnicy niewykwalifikowani (po 4%). Najmniej znalazło się wśród nich pracowników administracyjno-biurowych (2%).

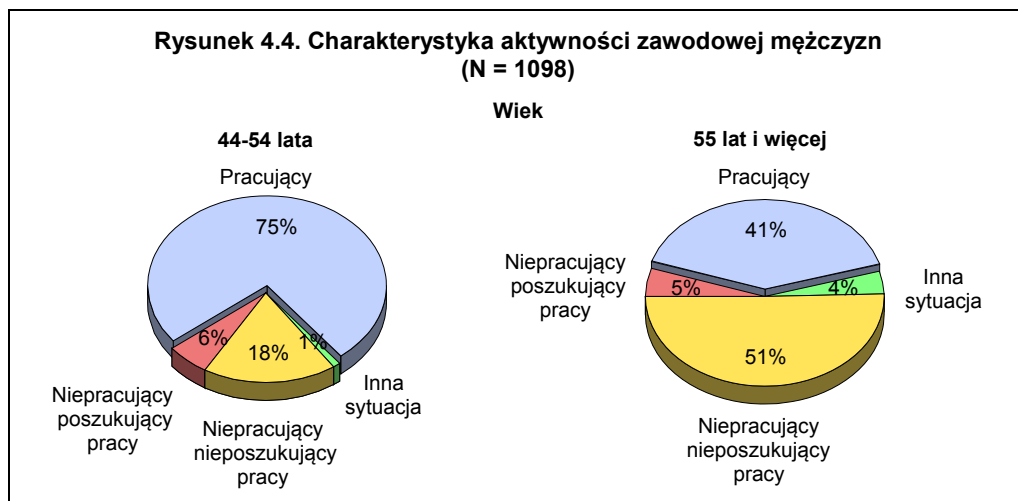
Tabela 4.5. Grupy społeczno-zawodowe

Grupy zawodowe	Mężczyźni w procentach	
	Kadra kierownicza i specjaliści z wyższym wykształceniem	7
Średni personel i technicy	4	
Pracownicy administracyjno-biurowi	2	
Pracownicy usług	4	
Robotnicy wykwalifikowani	15	
Robotnicy niewykwalifikowani	4	
Rolnicy	19	
Pracujący na własny rachunek	5	
Renciści	21	
Emeryci	10	
Bezrobotni	8	
Niepracujący	2	

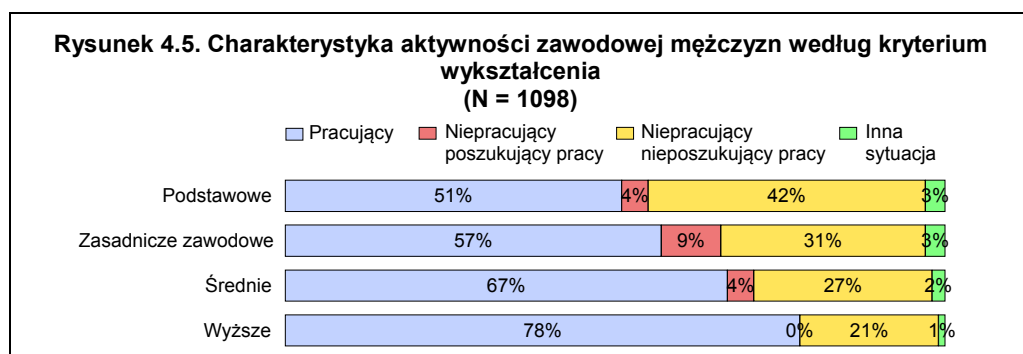
Wśród męskiej części mieszkańców województwa lubelskiego powyżej 45. roku życia ponad połowa pracuje zawodowo (60%), niespełna jedna trzecia to osoby niepracujące, ale jednocześnie z różnych względów nieposzukujące pracy (32%), zaś 6% to osoby bezrobotne szukające możliwości zatrudnienia. Grupa kobiet pod tym względem różni się od mężczyzn tylko nieznacznie – wśród mężczyzn minimalnie więcej jest pracujących, mniej zaś niepracujących nieposzukających pracy.



Wiek okazuje się jedną z kluczowych zmiennych opisujących możliwości zatrudnienia po 45. roku życia. Wśród ankietowanych w wieku 45–54 lata trzy czwarte (75%) pracuje zawodowo, a tylko niespełna jedna czwarta nie pracuje (24%), przy czym pozostający bez pracy w zdecydowanej większości już nie szukają zatrudnienia (18%). W starszej grupie badanych – po 55. roku życia – już ponad połowa nie pracuje i nie szuka pracy (51%), aktywność zawodową kontynuuje zaś tylko dwie piąte tej grupy respondentów (41%).



Im wyższy poziom wykształcenia, tym możliwości pracy zarobkowej po 45. roku życia są większe. Wśród mężczyzn z wykształceniem wyższym ponad trzy czwarte jest aktywna zawodowo i pracuje (78%), jedna piąta już nie pracuje i nie szuka pracy (21%). Także wśród respondentów z wykształceniem średnim odsetek pracujących jest relatywnie duży (67%), co czwarty zaś nie pracuje i nie szuka pracy (27%). W gorszej sytuacji są mężczyźni z wykształceniem niższym od średniego. W grupie respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym aktywna zawodowo jest już tylko nieco ponad połowa (57%), a wśród mających tylko wykształcenie podstawowe – połowa (51%) badanych. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym jedna trzecia nie pracuje i nie szuka pracy, ale jednocześnie relatywnie najliczniejsza jest grupa bezrobotnych wykazujących aktywność w jej poszukiwaniu (9%), natomiast wśród badanych z wykształceniem podstawowym ponad dwie piąte nie pracuje i nie szuka pracy (42%), a tylko nieliczni szukają możliwości stałego zatrudnienia (4%).



Patrząc na te same dane z innej strony, można powiedzieć, że wśród aktywnych zawodowo mężczyzn mieszkających w województwie lubelskim w stosunku do ogólnego rozkładu nadreprezentowane są osoby z wyższym i średnim wykształceniem. W grupie niepracujących, którzy z różnych względów już zrezygnowali i nie szukają zatrudnienia, więcej niż przeciętnie jest respondentów mających najniższe wykształcenie. Wśród obecnie niepracujących po 45. roku życia nadzieję na pracę relatywnie najczęściej mają poszukujący jej mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Tabela 4.6. Charakterystyka aktywności zawodowej mężczyzn według kryterium wykształcenia (N = 1098)

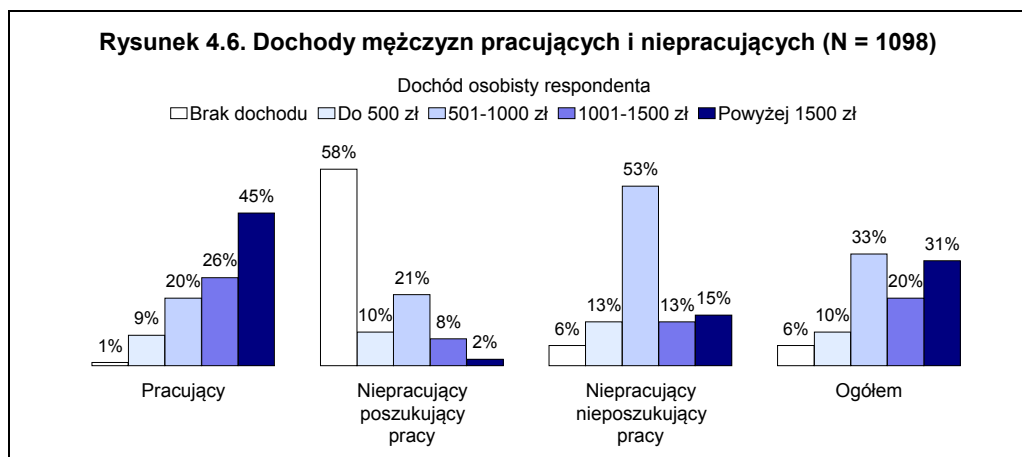
Wykształcenie	Charakterystyka aktywności zawodowej			
	Pracujący	Niepracujący poszukujący pracy	Niepracujący nieposzukujący pracy	Ogółem
	w procentach			
Podstawowe	22	16	34	26
Zasadnicze zawodowe	39	66	40	42
Średnie	26	18	20	23
Wyższe	13	0	6	9
	100	100	100	100

Także w województwie lubelskim i również w przypadku pracowników po 45. roku życia sprawdza się reguła, że najłatwiej jest o pracę w wielkich miastach. Prawie dwie trzecie mężczyzn mieszkających w Lublinie, którzy ukończyli 45 lat, pracuje zarobkowo. Odsetki mających pracę w pozostałych miastach tego województwa, a także na wsi są niższe (odpowiednio 60% i 58%). Co trzeci mężczyzna po 45. roku życia mieszkający na wsi nie pracuje i nie szuka pracy (34%). Osób w tej samej sytuacji jest niewiele mniej w pozostałych miastach województwa lubelskiego (32%). Tylko w Lublinie liczba niepracujących, którzy zrezygnowali z prób znalezienia pracy, jest niższa (26%).

Tabela 4.7. Charakterystyka aktywności zawodowej mężczyzn według kryterium miejsca zamieszkania (N = 1098)

Miejsce zamieszkania	Charakterystyka aktywności zawodowej			
	Pracujący	Niepracujący poszukujący pracy	Niepracujący nieposzukujący pracy	Inna sytuacja
Wieś	58	5	34	3
Miasto	60	7	32	2
Lublin	65	8	26	2

Deklaracje ankietowanych dotyczące osiąganych dochodów wskazują, że podstawową motywacją mężczyzn po 45. roku życia, którzy poszukują pracy, jest brak środków do życia. Ponad połowa tej grupy badanych deklaruje brak jakichkolwiek dochodów (58%), dalsze 10% osiąga tylko minimalny dochód – poniżej 500 zł. Tylko niespełna jedna trzecia tej grupy (31%) szuka pracy, nie czując tak bezpośredniego zagrożenia biedą (21% – dochody w granicach 501–1000 zł, a 10% – powyżej 1001 zł). W grupie niemających pracy i jej nieposzukujących tylko 6% nie ma żadnych przychodów, a 13% osiąga dochód mniejszy niż 500 zł. Ponad połowa nieszukających pracy osiąga dochody w przedziale 501–1000 zł, a ponad jedna czwarta (28%) zarabia 1001 zł i więcej.



Wśród pracujących największa grupa osiąga dochody osobiste powyżej 1500 zł (45%), jedna czwarta zarabia od 1001 do 1500 zł (26%), jedna piąta osiąga dochody w przedziale 501–1000 zł (20%). Co dziesiąty z pracujących – wedle własnych deklaracji – zarabia mniej niż 500 zł.

Po 45. roku życia częściej zatrudnienie utrzymują bądź znajdują osoby pełniące stanowiska kierownicze na średnim szczeblu niż szeregowi pracownicy czy kadra kierownicza wyższego szczebla. Być może właśnie na średnim szczeblu zarządzania znajdują oni optymalne warunki do wykorzystania posiadanego doświadczenia, a jednocześnie praca ta nie stawia przed nimi wymagań, którym z racji wieku mogliby już nie sprostać. Tego rodzaju wysokie wymagania stoją natomiast przed pracownikami niepełniącymi kierowniczych stanowisk, którym trudniej przychodzi utrzymać pracę. Także na najwyższym szczeblu zarządzania chętniej widziane są przez pracodawców osoby młodsze, a jednocześnie trudniej o stanowiska, które zaspokajałyby ambicje i utrzymywały status starszych pracowników – w tej grupie jedna trzecia już nie pracuje i nie poszukuje pracy. Częściej szukają jej pozostający bez pracy pracownicy szeregowi.

Tabela 4.8. Charakterystyka aktywności zawodowej mężczyzn według kryterium zajmowanego stanowiska

Pełnienie funkcji kierowniczych	Charakterystyka aktywności zawodowej			
	Pracujący	Niepracujący poszukujący pracy	Niepracujący nieposzukujący pracy	Inna sytuacja
Wyższy szczebel zarządzania (kierownik kierowników)	62	1	32	6
Średni szczebel zarządzania (kierownik szeregowych pracowników)	69	5	25	1
Nie pełnił funkcji kierowniczych	59	7	32	2

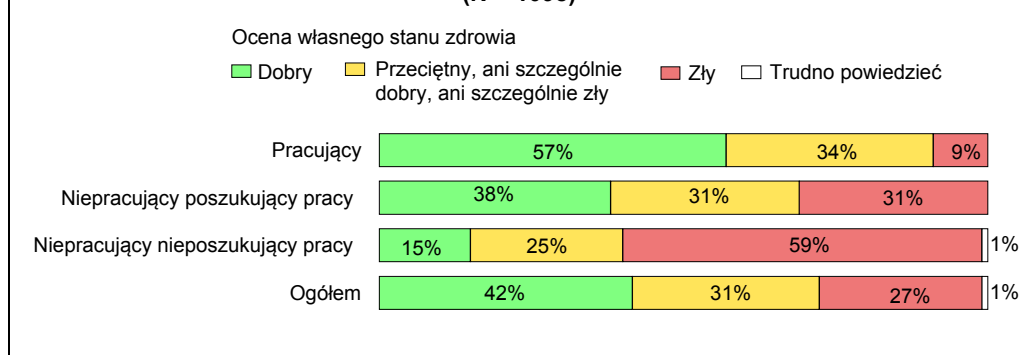
Pracujący mężczyźni w województwie lubelskim są w zdecydowanej większości zasiedziałoymi pracownikami o długim stażu pracy w miejscu, w którym obecnie pracują. W województwie lubelskim, jeśli już ma się pracę i się pracuje, to zwykle od dawna – ponad dwie trzecie ankietowanych mężczyzn pracuje w aktualnym miejscu pracy więcej niż 10 lat (68%). Także niepracujący i nieszukający pracy to zwykle osoby, które pracowały długo w jednym zakładzie pracy. Tylko niepracujących szukających pracy charakteryzuje większa mobilność zawodowa, choć warto zauważyć, że także w tym przypadku jedna trzecia to pracownicy z co najmniej dziesięcioletnim doświadczeniem zawodowym w ostatnim miejscu pracy.

Tabela 4.9. Charakterystyka aktywności zawodowej mężczyzn według kryterium stażu pracy

Staż pracy Jak długo pracuje/pracował Pan w tym miejscu pracy?	Charakterystyka aktywności zawodowej			
	Pracujący	Niepracujący poszukujący pracy	Niepracujący nieposzukujący pracy	Ogółem
	w procentach			
Do 2 lat	8	36	7	10
Od 2 do 5 lat (włącznie)	10	16	12	11
Od 5 do 10 lat (włącznie)	14	15	10	13
Powyżej 10 lat	68	33	71	66
	100	100	100	100

Wypowiedzi pracujących i niepracujących mężczyzn wskazują, że jednym z głównych czynników decydujących o wycofaniu z rynku pracy i zaniechaniu aktywności zawodowej jest stan zdrowia i samopoczucie. Ponad połowa niepracujących i nieszukających pracy mężczyzn określa swój stan zdrowia jako zły (59%), a tylko nieliczni w tej grupie czują się dobrze pod względem zdrowotnym (15%). Natomiast wśród pracujących ponad połowa nie narzeka na swój stan zdrowia (57%), dalsza jedna trzecia określa go – jak można się domyślać – jako stosowny do wieku, czyli ani szczególnie dobry, ani szczególnie zły (34%). Najbardziej zróżnicowana jest sytuacja w grupie ankietowanych szukających pracy. Mimo że większość nie widzi specjalnych powodów, aby narzekać na swój stan zdrowia (38% określa go jako dobry, dalsze 31% czuje się przeciętnie – ani szczególnie dobrze, ani szczególnie źle), to jednak prawie jedna trzecia tej grupy określa swój stan zdrowia jako zły. Można zatem przypuszczać, że – przynajmniej w tej grupie – tylko konieczność ekonomiczna zmusza ich do szukania zatrudnienia.

Rysunek 4.7. Charakterystyka aktywności zawodowej mężczyzn według kryterium stanu zdrowia (N = 1098)



4.2. Stosunek do pracy zawodowej

4.2.1. Praca wśród wartości życiowych

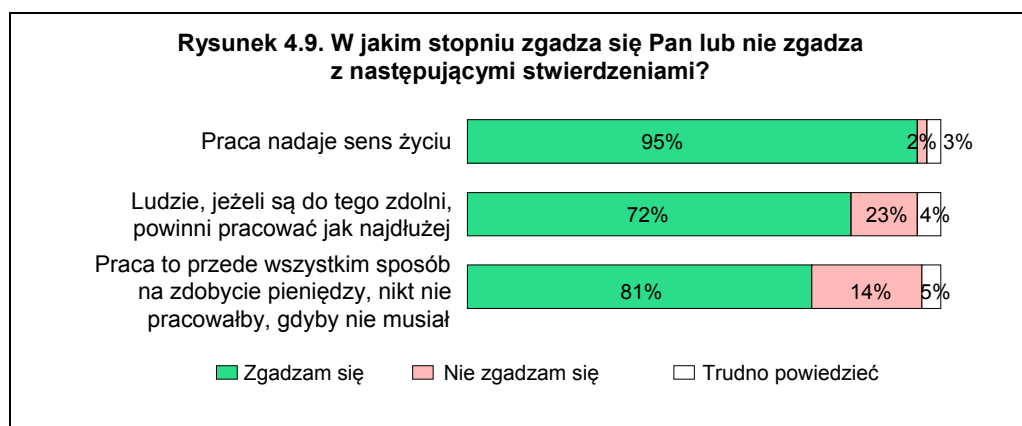
Wśród wartości, o które zapytaliśmy, praca zawodowa w grupie mężczyzn znalazła się (podobnie zresztą jak wśród kobiet) na piątym miejscu. Dla mężczyzn po 45. roku życia największymi wartościami życiowymi są na równi szczęście rodzinne oraz dobre zdrowie wskazywane przez ponad dwie trzecie ankietowanych (po 67%). W tym wieku bardzo liczy się także spokój (62%). Podobnie istotne są jeszcze uczciwe życie (55%) i właśnie praca zawodowa (54%). W porównaniu ze wskazaniami kobiet praca liczy się dla mężczyzn trochę bardziej, ale nie jest to duża różnica. Choć kolejność wyborów jest podobna, najbardziej uderzającą różnicą jest mniejsze znaczenie przypisywane przez mężczyzn życiu rodzinnemu, szacunkowi innych ludzi, a także wykształceniu, wierze religijnej i kontaktowi z kulturą. W przypadku wykształcenia wartość ta znalazła się na liście priorytetów życiowych mężczyzn o trzy miejsca niżej niż u kobiet. Natomiast mężczyźni nieco bardziej niż kobiety cenią sobie w życiu dobrobyt i bogactwo, wolność głoszenia własnych poglądów, pracę zawodową, pomyślność ojczyzny oraz spokój.

Rysunek 4.8. Ludzie kierują się różnymi wartościami w życiu. Proszę podać pięć wartości, które uważa Pan(i) za najważniejsze w swoim codziennym życiu



O tym, że praca nadaje życiu sens, są przekonani niemal wszyscy mężczyźni po 45. roku życia mieszkający na Lubelszczyźnie (95%). Jednocześnie taka opinia, zdaniem większości, nie kłóci się z przekonaniem, że praca zawodowa ma także utylitarny charakter, jest przede wszystkim źródłem zarobku i gdyby nie trzeba było zarabiać, nikt by nie pracował (81%). Wydaje się, że sprzeczność zawarta w obu tych stwierdzeniach jest w części pozorna i bierze się z różnego rozumienia słowa praca – w pierwszym z nich bardziej rozumiana jest po marksowsku, jako sposób samorealizacji i wyrażania własnej osobowości, w drugim – jako sposób zarabiania pieniędzy na życie, czyli konkretna praca na określonym stanowisku, z określonym zakresem obowiązków, która z samorealizacją niekoniecznie musi mieć wiele wspólnego.

Ponad cztery piąte ankietowanych mężczyzn jest zdania, że starzejący się pracownicy powinni pracować zawodowo tak długo, jak się da, dopóki siły i zdrowie na to pozwalają (81%). Opinie kobiet na ten temat nie różnią się od opinii mężczyzn (82%).



Można zatem powiedzieć, że mieszkańcy Lubelszczyzny w wieku niemobilnym, niezależnie od płci, wysoko stawiają wartość pracy wśród wartości życiowych. Są zdania, że praca, poza trudnymi do przecenienia wartościami utylitarnymi, porządkuje życie i nadaje mu sens jednostkowy i społeczny, dlatego starsi pracownicy powinni starać się pracować zawodowo najdłużej, jak się da.

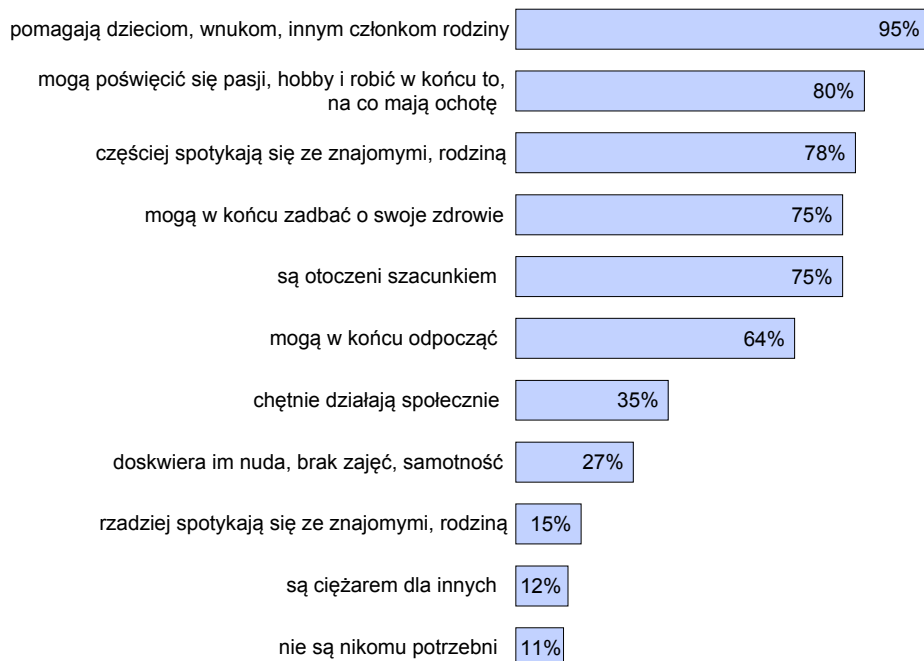
4.2.2. Wielki odpoczynek – wyobrażenia o życiu na emeryturze

Respondenci nie uważają jednak rezygnacji z pracy zawodowej i przejścia na emeryturę za rodzaj degradacji społecznej czy szczególnie ciężki stan.

Jedynie fakt, że na emeryturze zmniejszą się ich dochody, stawia status emeryta w mniej korzystnym świetle. Nieco większy odsetek uważa bowiem, że ich sytuacja materialna po przejściu na emeryturę się pogorszy (44%), niż że się nie zmieni (41%) lub poprawi (13%).

Jednakże poza wymiarem finansowym obraz życia na emeryturze przedstawia się w wyobrażeniu ankietowanych dość sielsko. Najwięcej pozytywnych opinii o życiu emeryta łączy się z przekonaniem, że na emeryturze – w odróżnieniu od okresu pracy zawodowej – ma się dużo więcej wolnego czasu. Niemal wszyscy są zdania, że na emeryturze można więcej czasu poświęcać innym członkom rodziny, wnukom, dzieciom (95%). Powszechna jest opinia, że po przejściu na emeryturę można wreszcie poświęcić się swojej pasji, hobby i robić to, na co ma się ochotę (80%). Ten walor życia emeryta w większym stopniu dostrzegają mężczyźni niż kobiety, pod innymi względami ich opinie praktycznie się nie różnią. Niemal równie często wymieniana jest opinia, że wolny czas pozwala na dużo bardziej intensywne życie towarzyskie – spotkania ze znajomymi, przyjaciółmi i rodziną (78%). Nawet pod względem zdrowotnym respondenci uważają emeryturę za okres korzystny, który pozwala w większym stopniu zatroszczyć się o swoje zdrowie (75%). Taki sam odsetek ankietowanych uważa, że w naszym społeczeństwie ludzie na emeryturze cieszą się szacunkiem społecznym. Prawie dwie trzecie sądzi także, że na emeryturze można wreszcie odpocząć (64%).

Rysunek 4.10. Czy sądzi Pan, że w naszym społeczeństwie ludzie na emeryturze:



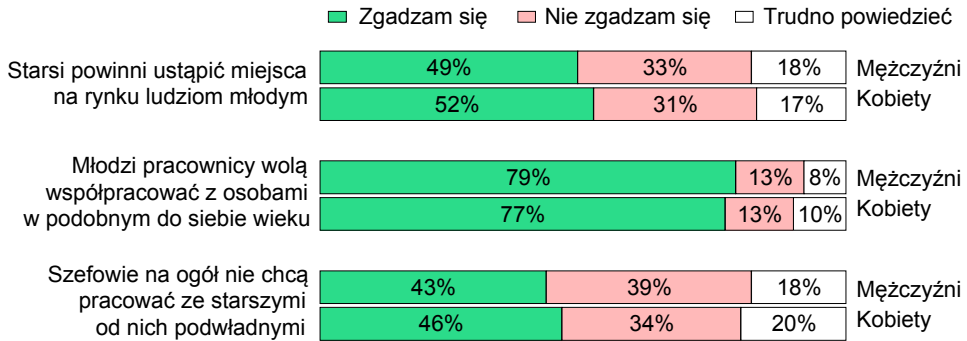
4.3. Młodzi i starzy pracownicy na rynku i w miejscu pracy

Prawie połowa ankietowanych mężczyzn jest zdania, że starsi pracownicy powinni godzić się z tym, że starzejąc się, tracą na wartości na rynku pracy jako pracownicy i – przy ograniczonej podaży miejsc pracy – powinni ustępować miejsca wchodzącym na rynek młodszym pracownikom (49%). Mówiąc inaczej – w większej części są zdania, że powinni dobrowolnie wychodzić z rynku pracy na rzecz młodych ludzi (teżę tę w minimalnie większym stopniu akceptują kobiety). Niespełna jedna trzecia mężczyzn ma przeciwne zdanie na ten temat (33%). W warunkach wysokiego bezrobocia wśród ludzi młodych odpowiedzi na to pytanie opisują coś więcej niż tylko relacje między młodymi a starymi pracownikami, ponieważ przyjęta tu perspektywa narzuca odpowiadającemu wejście w rolę rodzica troszczącego się o młode pokolenie. Ponadto tego rodzaju stwierdzenie sformułowane na poziomie prawa ogólnego nie mówi wiele o faktycznej gotowości do ewentualnego ustąpienia swojego stanowiska komuś młodemu.

Starzejącym się pracownikom ich sytuację zawodową komplikują kolejne pokolenia wchodzących na rynek pracy nie tylko dlatego, że stanowią dla nich oczywistą konkurencję, ale również ze względu na solidarność pokoleniową czy nawet tylko lepsze porozumienie w grupie rówieśniczej. Zdecydowana większość – prawie cztery piąte mężczyzn po 45. roku życia (79%) jest zdania, że młodzi pracownicy dużo chętniej współpracują z osobami w podobnym wieku niż ze starszymi od siebie pracownikami. Wynikać to może z lepszego rozumienia się przez rówieśników dzielących zwykle podobne wartości, posługujących tym samym językiem i poruszających się w tej samej przestrzeni symbolicznej. Z punktu widzenia pracodawcy oznacza to, że dla sprawności działania i spójności załogi (jeśli takowe cechy są pożądane) trzeba by dbać o pokoleniową jednolitość pracowników, a zatem raczej redukować tych najbardziej odstających od grupy, czyli z reguły najstarszych. Także tę opinię nieco częściej podzielają kobiety. Tylko nieliczni mają odmienne zdanie w tej kwestii (13%).

Sytuacja nie wygląda tak źle, jeśli chodzi o strukturę hierarchiczną w zakładzie pracy – zdania na temat tego, czy młodszy przełożony faworyzuje podobnych wiekiem pracowników, są w dużo większym stopniu podzielone. Choć nieco większa część badanych uznaje, że szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od siebie podwładnymi (43%), to niewiele mniejszy odsetek uznaje, że wcale tak nie jest (39%). Oceny kobiet w tym względzie są wyraźnie mniej optymistyczne. Można zatem sądzić, że w męskim świecie awans na kierownicze stanowisko młodego człowieka w większym stopniu zawiesza poczucie solidarności pokoleniowej i możliwe konflikty na tym tle, ponieważ jego pozycję w grupie wyznacza przede wszystkim stanowisko, a wiek i doświadczenie życiowe czy zawodowe mają znaczenie drugorzędne. Natomiast zdaniem kobiet wiek szefa w dużo większym stopniu determinuje ich pozycję jako pracownika – przy młodym przełożonym starsze kobiety w większym stopniu stoją na straconej pozycji.

Rysunek 4.11. W jakim stopniu Pan się zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?



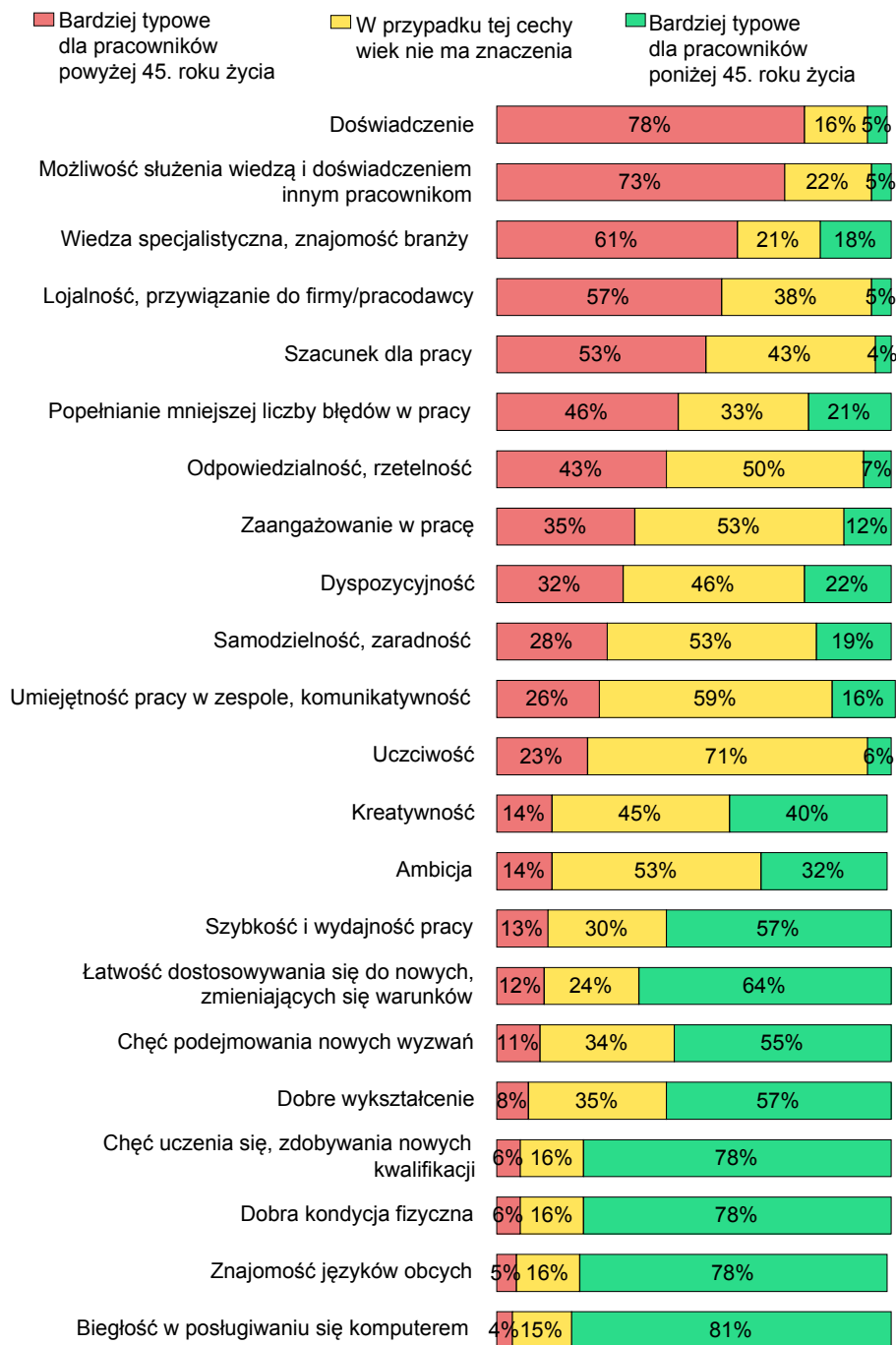
4.3.1. Wizerunek starszego i młodszego pracownika

W opinii badanych mężczyzn do mocnych stron starych pracowników należą przede wszystkim: życiowe i zawodowe doświadczenie, specjalistyczna wiedza i znajomość swojej branży, a także możliwość służenia pomocą i przekazywania swojego doświadczenia młodszemu pracownikom. Ponad połowa ankietowanych wskazała także na cechy związane z postawami wobec pracy – lojalność oraz przywiązanie do firmy, a także szacunek dla pracy jako takiej. Zdaniem ponad dwóch piątych respondentów starsi pracownicy popełniają także mniej błędów niż młodszy, są również bardziej odpowiedzialni i rzetelni w pracy (choć większy odsetek jest zdania, że wiek w tym przypadku nie ma znaczenia).

Natomiast młodszy pracownicy, poza oczywistą lepszą kondycją fizyczną, są przede wszystkim lepiej wykształceni – bardziej biegli w posługiwaniu się komputerem, lepiej znają języki obce. Są także bardziej chętni do uczenia się i podnoszenia kwalifikacji. Z racji wieku lepiej umieją się przystosować do nowych sytuacji, chętniej podejmują nowe wyzwania, są bardziej kreatywni. Także pracują szybciej i wydajniej. Zdaniem prawie jednej trzeciej badanych cechuje ich ponadto większa ambicja zawodowa, podczas gdy starszym pracownikom już tak bardzo nie chce się zabiegać o rozwój zawodowy i awans.

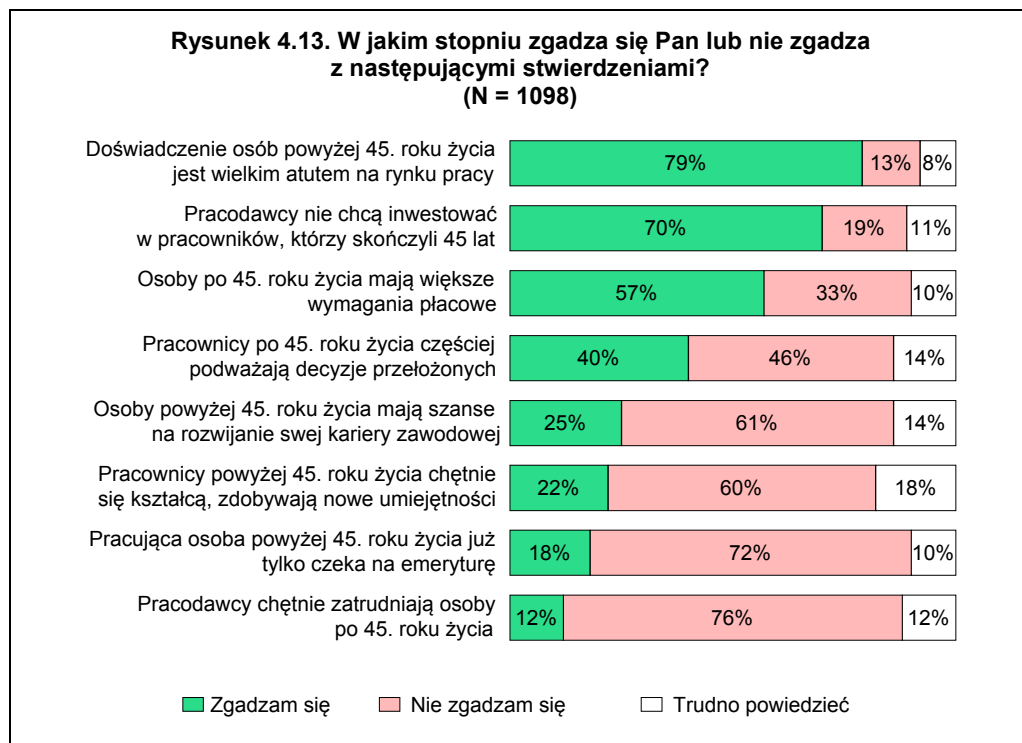
Raczej niezależne od wieku, zdaniem badanych, są takie cechy, jak: uczciwość, umiejętność pracy w zespole, komunikatywność czy zaangażowanie w pracę. Podzielone są opinie na temat tego, która grupa pracowników jest bardziej dyspozycyjna, choć lekką przewagę mają opinie przypisujące tę zaletę starszym pracownikom.

Rysunek 4.12. Które z poniższych cech są, Pana zdaniem, bardziej typowe dla pracowników poniżej 45. roku życia, a które dla pracowników powyżej 45. roku życia?*
(N = 1098)



* Pominięto odpowiedzi „Trudno powiedzieć”.

Doświadczenie jako najważniejsza zaleta pracowników po 45. roku życia zostało najpowszechniej wskazane wśród innych cech opisujących tę grupę wiekową – prawie cztery piąte badanych zgadza się z opinią, że doświadczenie osób powyżej 45. roku życia jest ich wielkim atutem na rynku pracy. Badani mężczyźni podzielają przekonanie o niechęci starszych pracowników do kształcenia się i zdobywania nowych kwalifikacji, uważają także, iż w tym wieku karierę zawodową ma się już raczej za sobą. Zdaniem badanych nie jest jednak tak, że pracownikom po 45. roku życia nie zależy na rozwoju zawodowym i myślą już tylko o zbliżającej się emeryturze.

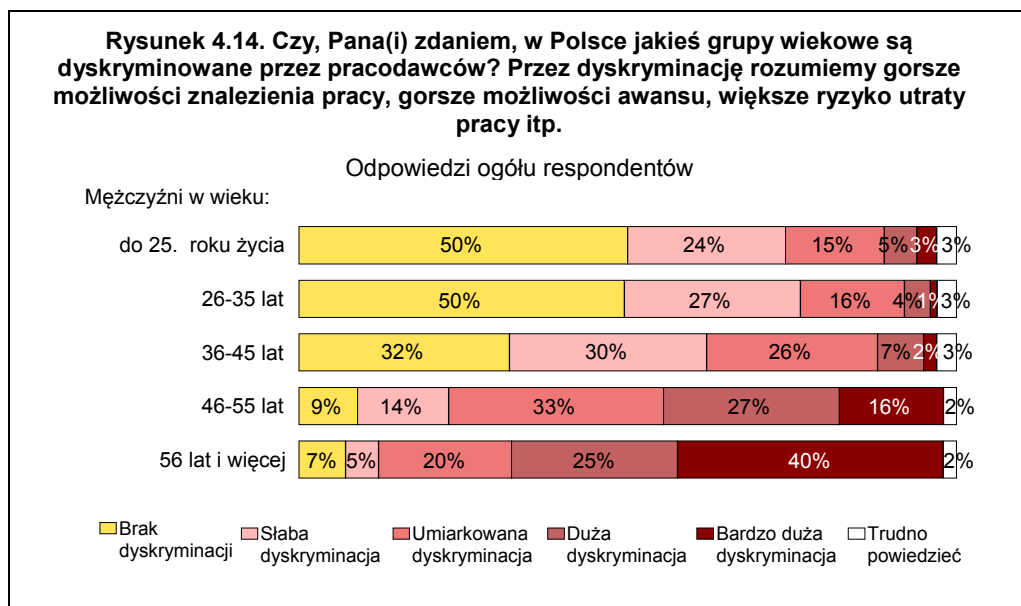


Czy pracownicy po ukończeniu 45. roku życia stają się dla pracodawców raczej balastem i ciężarem niż pełnowartościowymi pracownikami? W ocenie samych zainteresowanych tak właśnie postrzegają ich pracodawcy – nie chcą ani zatrudniać (76%), ani inwestować (70%) w pracowników w tym wieku. Co prawda starsi pracownicy mają tę wadę, że zwykle większe są ich oczekiwania płacowe niż pracowników młodych (57%), jednakże nie jest tak, że starsi pracownicy jakoś wyraźniej sprawiają trudności, jeśli chodzi o dyscyplinę pracy – ankietowani raczej nie zgadzają się (46%), niż zgadzają (40%), ze stwierdzeniem, że pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych.

4.4. Postrzeganie dyskryminacji ze względu na wiek

4.4.1. Ocena dyskryminacji ze względu na wiek

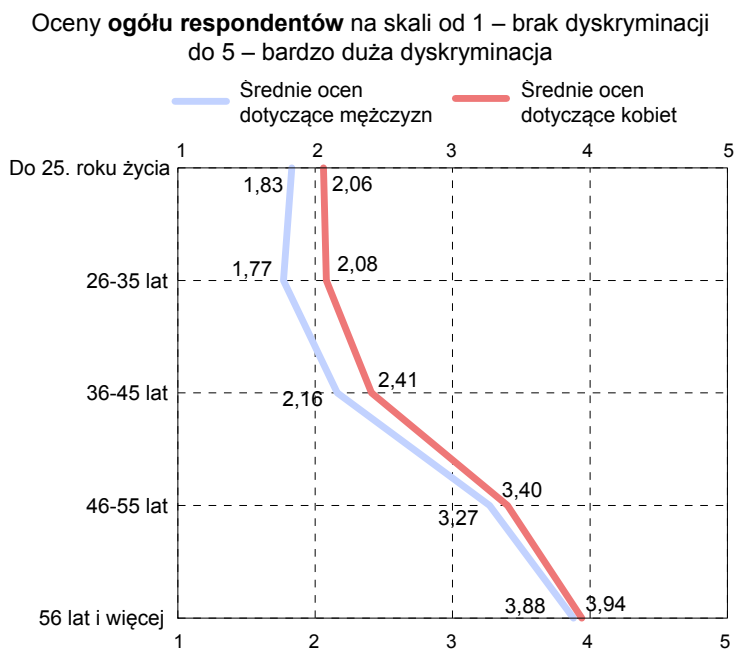
Z wypowiedzi ankietowanych mężczyzn można wnioskować, że najlepszy wiek dla mężczyzny na rynku pracy to okres między 26. a 35. rokiem życia. Można powiedzieć, że jest to wiek braku dyskryminacji. Młodszy pracownicy płci męskiej napotykają w swojej pracy zawodowej bariery właśnie ze względu na młody – zapewne zdaniem niektórych pracodawców – zbyt młody wiek. Z kolei w wieku powyżej 36 lat, według oceny ogółu respondentów, kolejne dekady życia niemal w postępie geometrycznym zmniejszają szanse zawodowe pracowników. W grupie wiekowej 36–45 lat przejawy tej dyskryminacji są jeszcze słabe lub umiarkowane (56%). Mężczyźni między 46. a 55. rokiem życia są, zdaniem ankietowanych, dyskryminowani w stopniu umiarkowanym lub dużym (60%). Natomiast pracownicy powyżej 56. roku życia, według ocen niemal dwóch trzecich ankietowanych (65%), spotykają się z bardzo dużą i dużą dyskryminacją.



Co interesujące, w ocenach szans zawodowych kobiet ze względu na wiek nie obserwujemy tego rodzaju wahnięcia średniej między najmłodszą (do 25. roku życia) a kolejną (26–35 lat) grupą wiekową. Według opinii ankietowanych w życiu zawodowym kobiet obowiązuje zasada, że im młodsza pracownica, tym jej szanse na rynku pracy są większe, a im starsza, tym częściej może doświadczać dyskryminacji. Generalnie wiek dla pracujących kobiet ma – zdaniem ogółu ankietowanych – większe znaczenie niż dla pracujących mężczyzn. Wyższe średnie ocen wskazują, że

kobiety częściej są z tego powodu dyskryminowane. Szczególne pogorszenie szans na awans czy znalezienie pracy, zdaniem respondentów, dotyczy kobiet po 45. roku życia, czyli w tzw. wieku niemobilnym.

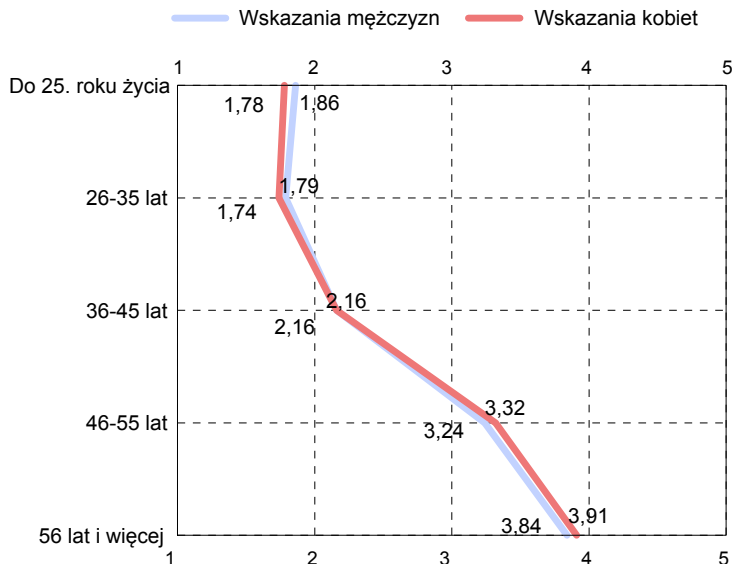
Rysunek 4.15. Czy, Pana(i) zdaniem, w Polsce jakieś grupy wiekowe są dyskryminowane przez pracodawców? Przez dyskryminację rozumiemy gorsze możliwości znalezienia pracy, gorsze możliwości awansu, większe ryzyko utraty pracy itp.



Dyskryminacja pracowników ze względu na wiek nie jest postrzegana przez kobiety i mężczyzn jednakowo, choć zarówno kobiety, jak i mężczyźni oceniają sytuację kobiet pod tym względem jako trudniejszą niż mężczyzn. Ogólnie rzecz biorąc, oceny kobiet są bardziej krytyczne – częściej dostrzegają dyskryminację zawodową starzejących się pracowników – zarówno swoją, czyli kobiet, jak i płci przeciwnej. Szczególnie wyraźnie różnią się od mężczyzn ich oceny sytuacji zawodowej kobiet powyżej 46. roku życia. Niemniej jednak lepiej od mężczyzn postrzegają sytuację młodszych pracowników (do 35. roku życia). Z kolei mężczyźni swoją sytuację definiują, z jednej strony, nieco łagodniej niż postrzegają ją kobiety – ich oceny są bardziej umiarkowane, jeśli chodzi o poczucie pogarszania szans na rynku pracy wraz z wiekiem. Z drugiej strony, dyskryminację kobiet oceniają jako bardziej znaczącą niż własną.

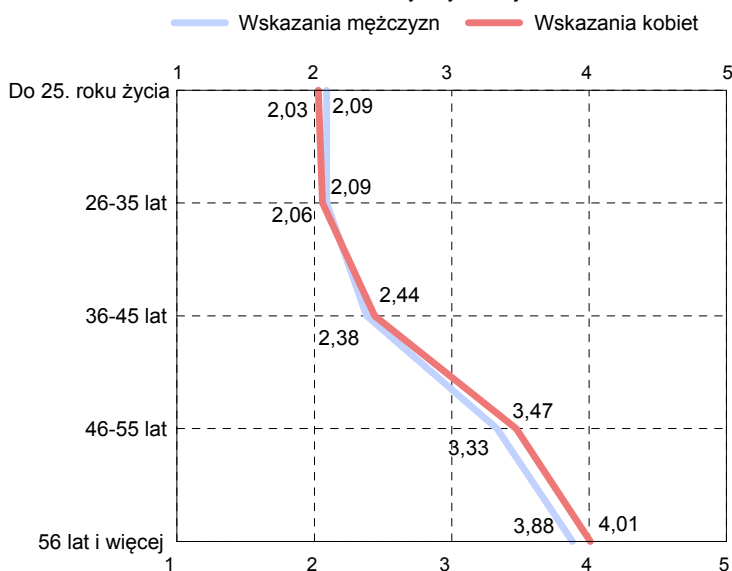
Rysunek 4.16. Czy, Pana(i) zdaniem, w Polsce jakieś grupy wiekowe są dyskryminowane przez pracodawców? Przez dyskryminację rozumiemy gorsze możliwości znalezienia pracy, gorsze możliwości awansu, większe ryzyko utraty pracy itp.

Średnie ocen **dotyczące mężczyzn** na skali od 1 – brak dyskryminacji do 5 – bardzo duża dyskryminacja



Rysunek 4.17. Czy, Pana(i) zdaniem, w Polsce jakieś grupy wiekowe są dyskryminowane przez pracodawców? Przez dyskryminację rozumiemy gorsze możliwości znalezienia pracy, gorsze możliwości awansu, większe ryzyko utraty pracy itp.

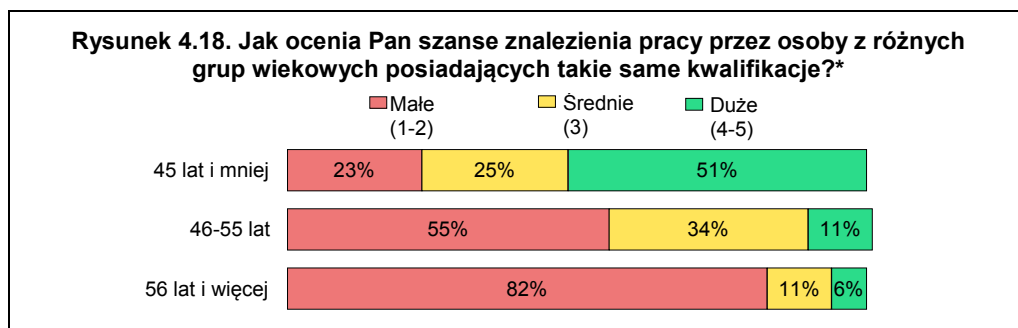
Średnie ocen **dotyczące kobiet** na skali od 1 – brak dyskryminacji do 5 – bardzo duża dyskryminacja



Ogólnie rzecz biorąc, dyskryminacja ze względu na wiek jest dużo wyraźniejsza i ma dla pracowników dużo większe znaczenie niż dyskryminacja ze względu na płeć. Sytuacja na rynku pracy starzejących się kobiet jest w ocenie badanych wyraźnie gorsza niż sytuacja starzejących się mężczyzn.

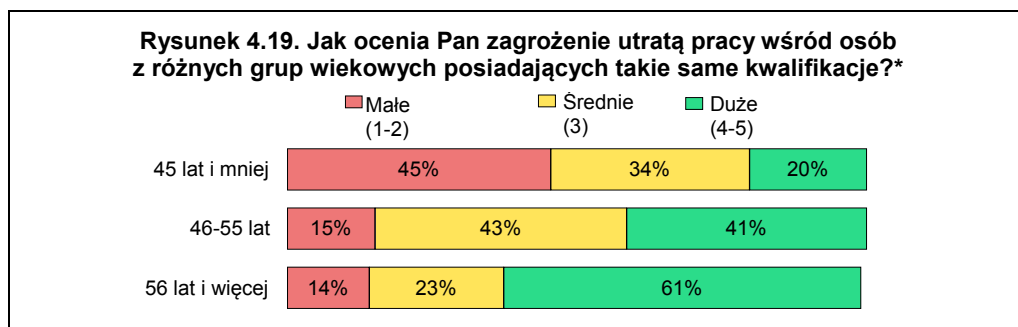
4.4.2. Formy dyskryminacji

Dyskryminację starszych pracowników ze względu na wiek w największym stopniu badani dostrzegają w ich położeniu na rynku pracy, w ograniczonych możliwościach znalezienia pracy. Ich zdaniem osoby w wieku powyżej 46. roku życia mają raczej niewielkie możliwości znalezienia pracy, a jeszcze starsi pracownicy powyżej 56. roku życia są pod tym względem praktycznie bez szans. Ponad połowa ankietowanych (55%) uważa, że osoby wieku niemobilnym mają małe szanse na znalezienie zatrudnienia, nawet jeśli legitymują się podobnymi kwalifikacjami co ich młodszy konkurenci. W generacji o dekadę starszej żadnych szans na zatrudnienie nie dostrzega aż 82% ankietowanych.



* Pominięto odpowiedzi „Trudno powiedzieć”.

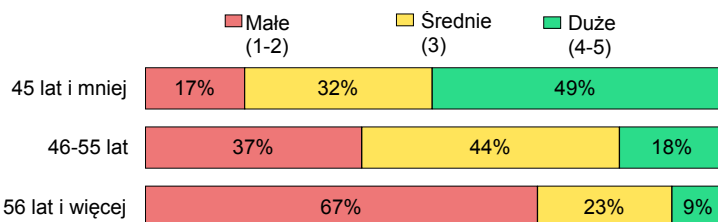
Równocześnie osoby w starszym wieku stają się z każdym rokiem coraz bardziej zagrożone utratą pracy. Ponad dwie piąte badanych (41%) jako duże określa zagrożenie zwolnieniem po ukończeniu 46. roku życia. Po przekroczeniu 55 lat zagrożenie redukcją jako bardzo realne definiuje już 61% ankietowanych mężczyzn.



* Pominięto odpowiedzi „Trudno powiedzieć”.

Także perspektywy zawodowe dla osób po 45. roku życia z każdym rokiem stają się coraz bardziej zawężone, coraz mniejsze stają się szanse na rozwój i awans zawodowy. Aż 67% badanych mężczyzn uważa, że po ukończeniu 56. roku życia praktycznie już się nie awansuje. Między 46. a 55. rokiem życia szanse zawodowe nie są aż tak złe – o braku możliwości awansowania w tym wieku jest przekonanych 37% badanych, a największa grupa określa szanse na awans jako średnie (44%). Rozwój zawodowy i możliwość zajmowania wyższych stanowisk jest w ocenie badanych realna tylko do 44. roku życia (49%).

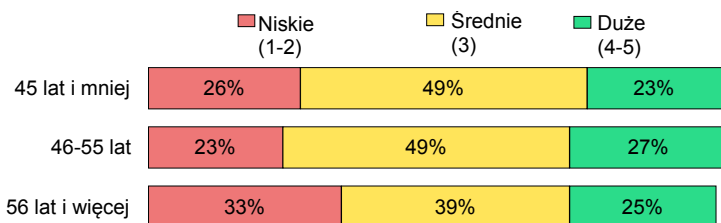
Rysunek 4.20. Jak ocenia Pan szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?*



* Pominięto odpowiedzi „Trudno powiedzieć”.

Zdaniem respondentów relatywnie w najmniejszym stopniu wiek determinuje możliwości zarobkowe pracujących. Choć i pod tym względem grupa najstarszych (po 55. roku życia) jest w najgorszej sytuacji i ma raczej szanse na niskie (33%) niż wysokie (25%) zarobki, to różnice wobec pozostałych grup wiekowych nie są duże. We wszystkich przypadkach badani najliczniej określali możliwości zarobkowe osób mających takie same kwalifikacje, ale w różnym wieku jako średnie.

Rysunek 4.21. Jak ocenia Pan wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?*

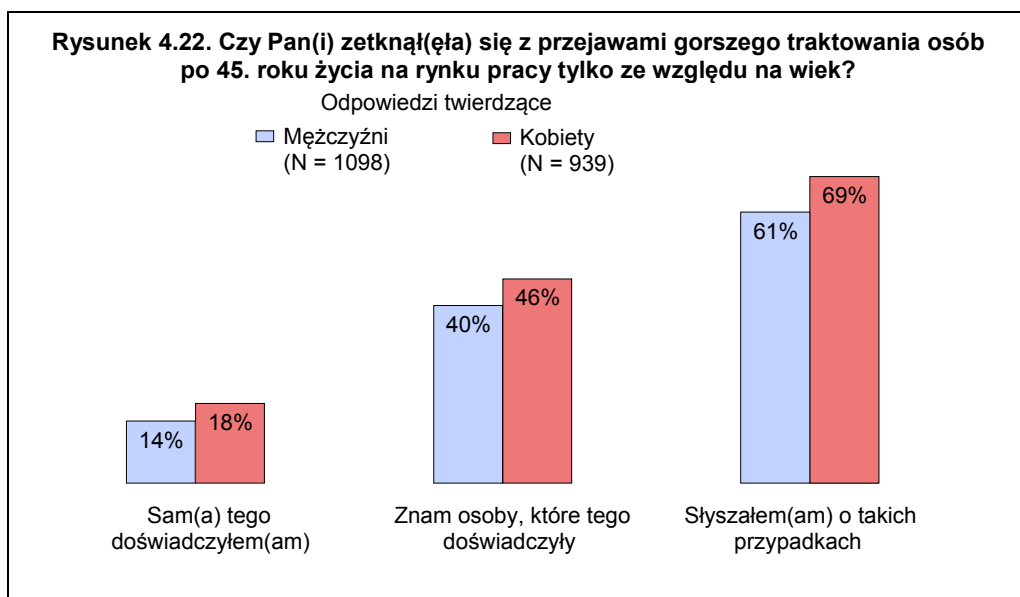


* Pominięto odpowiedzi „Trudno powiedzieć”.

W ocenie ankietowanych podstawowymi formami dyskryminacji osób po 45. roku życia jest zmniejszenie szans na zatrudnienie – z jednej strony, a z drugiej strony – rosnące z każdym rokiem zagrożenie zwolnieniem z pracy. Narastający w związku z tym z każdym rokiem lęk przed zwolnieniem z pewnością pod względem psychologicznym nie wpływa pozytywnie na ich funkcjonowanie jako pracowników.

4.5. Doświadczanie dyskryminacji

Kobiety nieco częściej niż mężczyźni zarówno same doświadczały dyskryminacji ze względu na wiek, znają osoby, które doświadczały podobnego traktowania, jak i słyszały o przypadkach gorszego traktowania pracowników po 45. roku życia. Fakt ten można interpretować jako kolejny dowód na większą wrażliwość kobiet na przypadki dyskryminacji w swoim otoczeniu. Być może także dla pracodawców ocena pracowników będących kobietami jest w większym stopniu uzależniona od ich wieku niż w przypadku pracowników będących mężczyznami. Ponad połowa mężczyzn słyszała o przypadkach dyskryminacji ze względu na wiek (61%), dwie piąte zna takie przypadki z autopsji, a 14% osobiście doświadczyło gorszego traktowania po przekroczeniu 45. roku życia. W przypadku kobiet odsetki te wynoszą odpowiednio 69%, 46% i 18%.



O przypadkach gorszego traktowania pracowników z powodu ich wieku częściej słyszały osoby lepiej wykształcone – z wykształceniem średnim i wyższym, a także wyżej usytuowane w strukturze organizacyjnej firmy. Częściej niż przeciętnie o tego rodzaju sytuacjach słyszeli pracownicy mieszkający w Lublinie. W grupach społeczno-zawodowych o takich przypadkach najczęściej słyszeli przedstawiciele kadry kierowniczej i specjaliści z wyższym wykształceniem oraz osoby bezrobotne. Częściej niż przeciętnie tego rodzaju problemy są znane osobom pracującym na własny rachunek, pracownikom administracyjno-biurowym, pracownikom usług oraz średniemu personelowi technicznemu. O sytuacji dyskryminowania starszych pracowników słyszało trzy czwarte osób po 45. roku życia, które aktualnie nie pracują i szukają pracy.

Tabela 4.10. Wiedza o dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek

Czy zetknął się Pan z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy tylko ze względu na wiek – czy słyszał Pan o takich przypadkach?	Tak	Nie
	w procentach	
Ogółem	61	39
Wykształcenie		
Podstawowe	59	41
Zasadnicze zawodowe	58	42
Średnie	63	37
Wyższe	73	27
Miejsce zamieszkania		
Wieś	56	44
Miasto	60	40
Lublin	77	23
Grupy zawodowe		
Kadra kierownicza i specjaliści z wyższym wykształceniem	76	24
Średni personel i technicy	67	33
Pracownicy administracyjno-biurowi	69	31
Pracownicy usług	68	32
Robotnicy wykwalifikowani	59	41
Robotnicy niewykwalifikowani	63	37
Rolnicy	53	47
Pracujący na własny rachunek	69	31
Renciści	53	47
Emeryci	65	35
Bezrobotni	71	29
Niepracujący	54	46
Status zawodowy		
Wyższy szczebel zarządzania (kierownik kierowników)	67	33
Średni szczebel zarządzania (kierownik szeregowych pracowników)	66	34
Nie pełnił funkcji kierowniczych	59	41
Aktywność zawodowa		
Pracujący	61	39
Niepracujący i szukający pracy	75	25
Niepracujący i nieszukający pracy	56	44

O bezpośrednim zetknięciu się z przypadkami gorszego traktowania pracowników tylko dlatego, że przekroczyli wiek 45 lat, najczęściej mówią osoby bezrobotne, czyli niepracujące, ale szukające pracy. Częściej zdarzają się one w Lublinie niż w innych miejscowościach. W grupach społeczno-zawodowych tego rodzaju przypadki są znane pracownikom administracyjno-biurowym, średniemu personelowi i technikom, a także pracownikom usług. Częściej niż przeciętnie z takimi sytuacjami zetknęli się również kierownicy wyższego szczebla zarządzania.

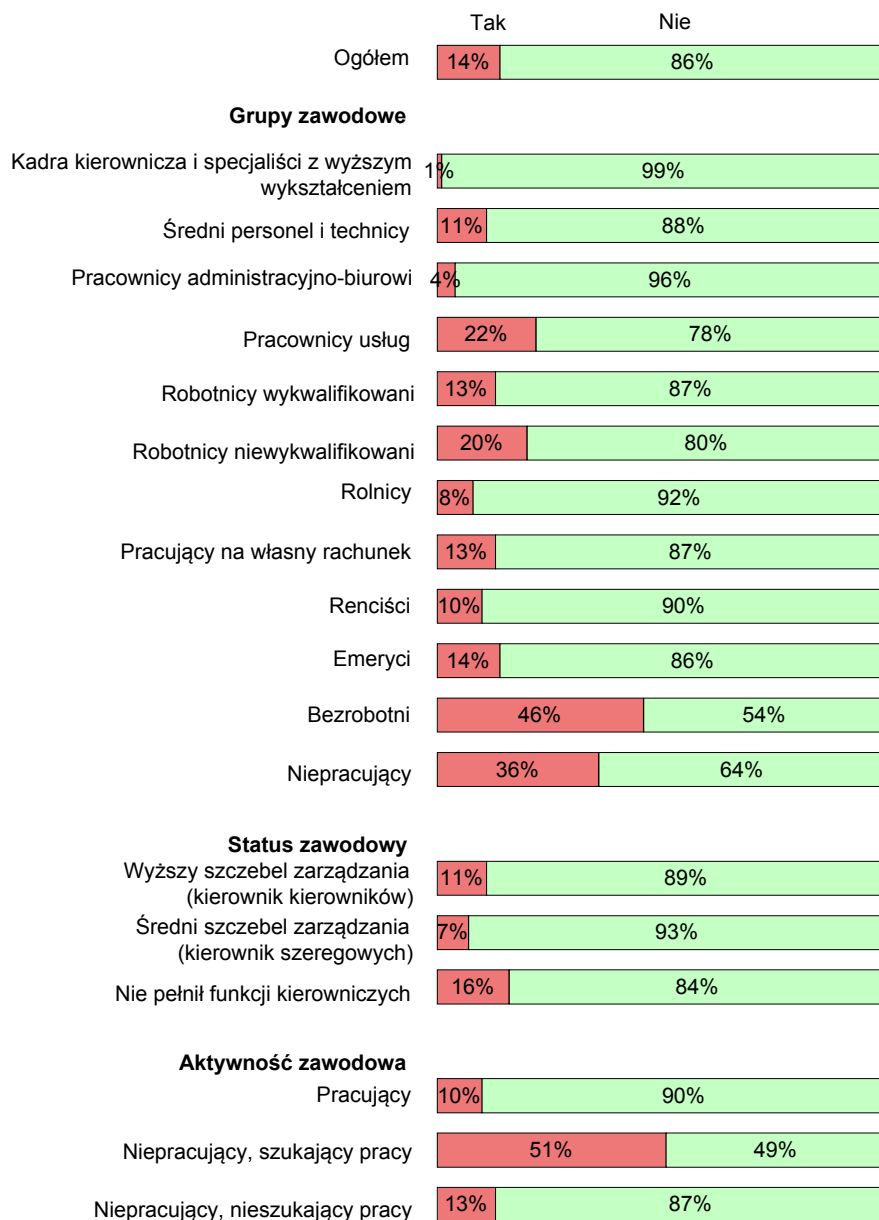
Tabela 4.11. Znajomość przypadków dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek

Czy Pan zetknął się z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy tylko ze względu na wiek – czy zna Pan osoby, które tego doświadczyły?	Tak	Nie
	w procentach	
Ogółem	41	59
Wykształcenie		
Podstawowe	41	59
Zasadnicze zawodowe	36	64
Średnie	46	54
Wyższe	42	58
Miejsce zamieszkania		
Wieś	35	65
Miasto	41	59
Lublin	55	45
Grupy zawodowe		
Kadra kierownicza i specjaliści z wyższym wykształceniem	46	54
Średni personel i technicy	55	45
Pracownicy administracyjno-biurowi	56	44
Pracownicy usług	52	48
Robotnicy wykwalifikowani	39	61
Robotnicy niewykwalifikowani	48	53
Rolnicy	30	70
Pracujący na własny rachunek	33	67
Renciści	34	66
Emeryci	45	55
Bezrobotni	59	41
Niepracujący	32	68
Status zawodowy		
Wyższy szczebel zarządzania (kierownik kierowników)	50	50
Średni szczebel zarządzania (kierownik szeregowych pracowników)	41	59
Nie pełnił funkcji kierowniczych	40	60
Aktywność zawodowa		
Pracujący	39	61
Niepracujący i szukający pracy	54	46
Niepracujący i nieszukający pracy	38	62

Ogólna orientacja co do istnienia tego rodzaju problemów, a nawet bezpośrednia znajomość przypadków dyskryminacji pracowników ze względu na wiek dają tylko ogólną wiedzę o zasięgu występowania tego zjawiska na Lubelszczyźnie. Na podstawie deklaracji badanych można powiedzieć, że problematyka ta najlepiej jest znana samym zainteresowanym – czyli niepracującym szukającym pracy. Więcej wiedzą na ten temat osoby lepiej wykształcone, sprawujące funkcje kierownicze, a także hipotetyczni pracodawcy – osoby pracujące na własny rachunek. Jeśli chodzi o grupy społeczno-zawodowe, tego rodzaju przypadki są bardziej znane grupom mającym częściej do czynienia bezpośrednio z klientem – pracownikom usług bądź

administracyjno-biurowym, czyli w grupom, w których zaawansowany wiek może stanowić istotny problem przy zatrudnianiu. Sytuacje tego rodzaju częściej znane są mieszkańcom dużych miast – w naszym przypadku mieszkańcom Lublina.

Rysunek 4.23. Czy Pan zetknął się z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy tylko ze względu na wiek? Czy sam Pan tego doświadczył?
(N = 1098)



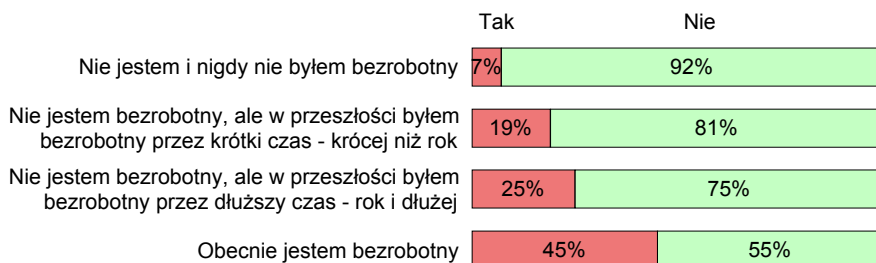
Jednakże o samej dyskryminacji mówią dopiero świadectwa osób, które tego rodzaju doświadczenia mają za sobą, czyli same bezpośrednio były obiektem dyskryminacji z powodu zbyt zaawansowanego – zdaniem aktualnego lub potencjalnego pracodawcy – wieku. Kto zatem, jakie grupy pracowników będących mężczyznami po 45. roku życia były przedmiotem dyskryminacji na Lubelszczyźnie?

Ponad połowa osób niepracujących, które poszukują zatrudnienia (51%), miała do czynienia z sytuacją, w której w mniej lub bardziej otwarty sposób rezygnowano z ich oferty pracy z powodu zbyt zaawansowanego wieku. To najwyższy odsetek tego rodzaju deklaracji wśród mężczyzn. Często z dyskryminacją ze względu na wiek spotykali się także mężczyźni mający status bezrobotnych. Z dyskryminacją ze względu na wiek miał do czynienia więcej niż co piąty pracownik po 45. roku życia pracujący w sektorze usług, a także co piąty robotnik niewykwalifikowany w tym wieku. Częstość doświadczenia dyskryminacji jest wśród mężczyzn tym wyższa, im większa jest miejscowość, w której mieszkają – najrzadziej mamy z nią do czynienia na wsi, najczęściej w Lublinie. Co ciekawe, dyskryminacja tego rodzaju nie jest związana z poziomem wykształcenia i dotyka wszystkich mniej więcej po równo.

Najrzadziej z dyskryminacją ze względu na wiek spotkali się natomiast specjaliści z wyższym wykształceniem i kadra kierownicza, pracownicy administracyjno-biurowi, rolnicy oraz renciści. Relatywnie rzadziej miały z tym problemem do czynienia osoby aktywne zawodowo i wciąż pracujące.

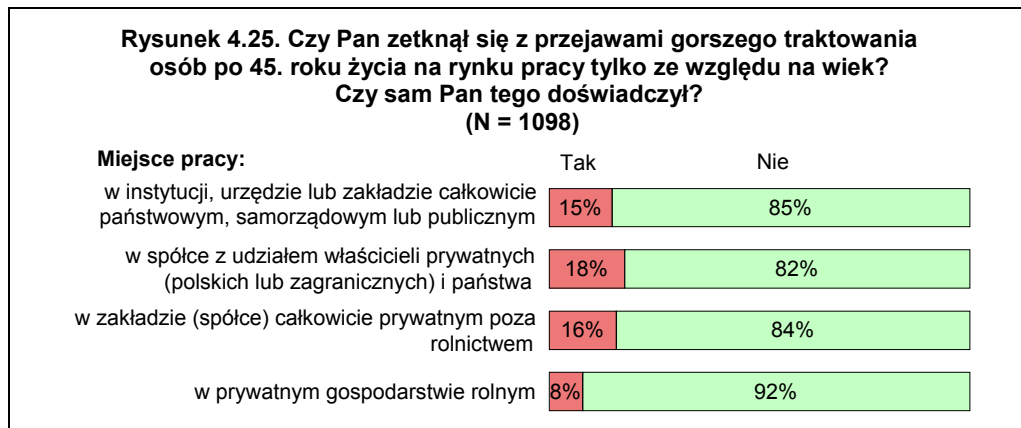
Dalsze analizy wskazują, że brak w życiorysie zawodowym doświadczenia bezrobocia w największym stopniu decyduje o tym, że pracownik nic nie wie o tego rodzaju zjawisku. Natomiast im dłuższe doświadczenie bezrobocia, nawet u osób obecnie mających pracę, tym częstszy kontakt z dyskryminacją zawodową ze względu na wiek. Najlepiej znają jej przejawy mężczyźni pozostający obecnie bez pracy.

Rysunek 4.24. Czy Pan zetknął się z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy tylko ze względu na wiek? Czy sam Pan tego doświadczył?
(N = 1098)

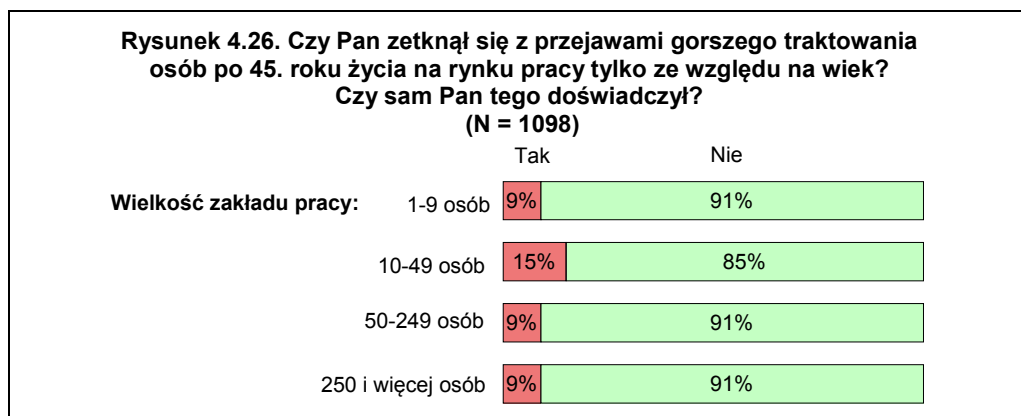


Z dyskryminacją ze względu na wiek relatywnie częściej mają do czynienia pracownicy firm o mieszanym typie własności – z udziałem właścicieli prywatnych oraz państwa. Podobnie często przejawy tego rodzaju dyskryminacji spotkali na

swojej drodze zawodowej pracownicy firm prywatnych i instytucji lub urzędów państwowych, samorządowych lub publicznych. Najrzadziej z dyskryminacją wiekową mają do czynienia pracujący w prywatnych gospodarstwach rolnych.

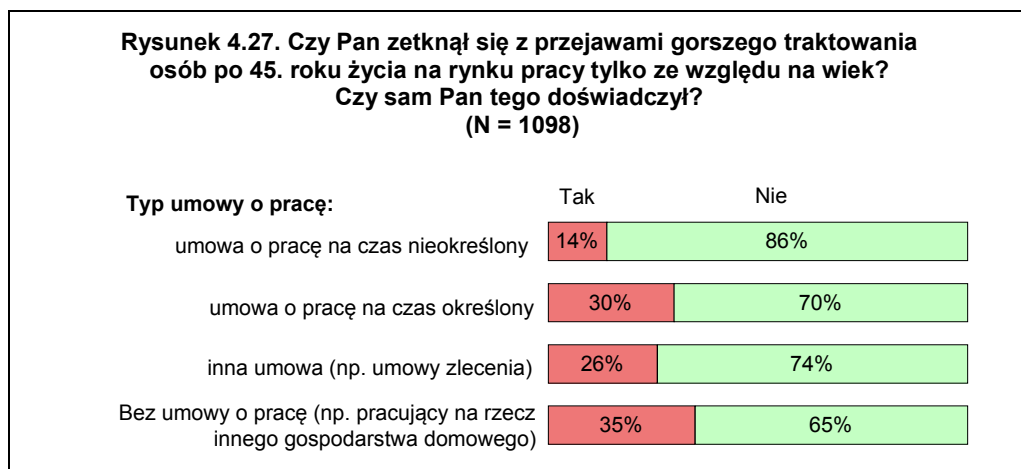


Dyskryminacja ze względu na wiek jest relatywnie najczęstszym zjawiskiem w małych, choć nie najmniejszych firmach. Pracownicy firm zatrudniających od 10 do 49 osób najczęściej osobiście spotkali się z symptomami tego rodzaju upośledzenia na rynku pracy.



Istotny okazuje się też typ umowy o pracę – najczęściej czują się dyskryminowane ze względu na wiek osoby pracujące bez żadnej umowy, a więc – jak się można domyślać – podejmujące się zajęć dorywczych lub jakichkolwiek, byle zdobyć środki do życia, zapewne mających za sobą doświadczenie bezrobocia. Tylko niewiele rzadziej dyskryminowane czują się osoby pracujące na umowę na czas określony, a więc lękające się o przedłużenie tej umowy. Poczucie dyskryminacji nie jest także obce mężczyznom zatrudnionym na umowę zlecenia. Właściwie jedynie pracownicy

mający z pracodawcą umowę bezterminową tylko sporadycznie doświadczali dyskryminacji ze względu na wiek.



4.6. Poczucie dyskryminacji wśród mężczyzn poszukujących pracy

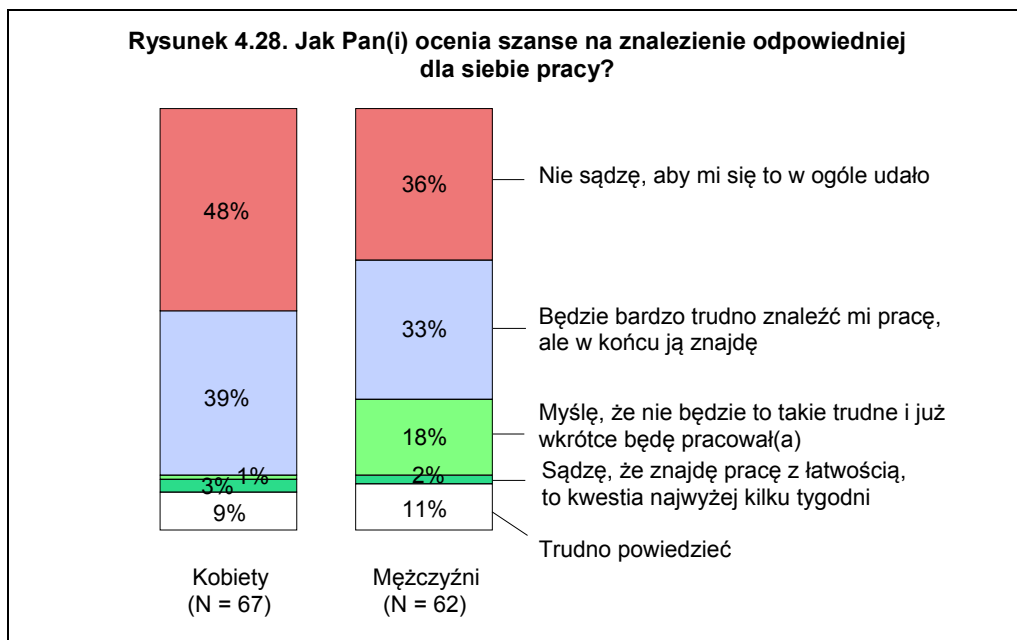
Największym problemem osób po 45. roku życia, które nie mają pracy, jest radykalne zmniejszanie się szans na jej znalezienie. Wśród badanych mężczyzn po 45. roku życia, którzy nie mają pracy, a chcieliby ją znaleźć, stosunkowo wielu jest bezrobotnych dopiero od niedawna. Ponad jedna piąta poszukuje pracy najwyżej od trzech miesięcy, prawie jedna trzecia szuka jej od pół roku, a dwie piąte – do roku. Ponad jedna czwarta szuka pracy dłużej niż rok, ale krócej niż pięć lat. Jedna trzecia to osoby długotrwale bezrobotne, które szukają zatrudnienia dłużej niż od pięciu lat. Wśród kobiet odsetek długotrwale bezrobotnych jest znacząco wyższy.

Tabela 4.12. Okres pozostawania bez pracy

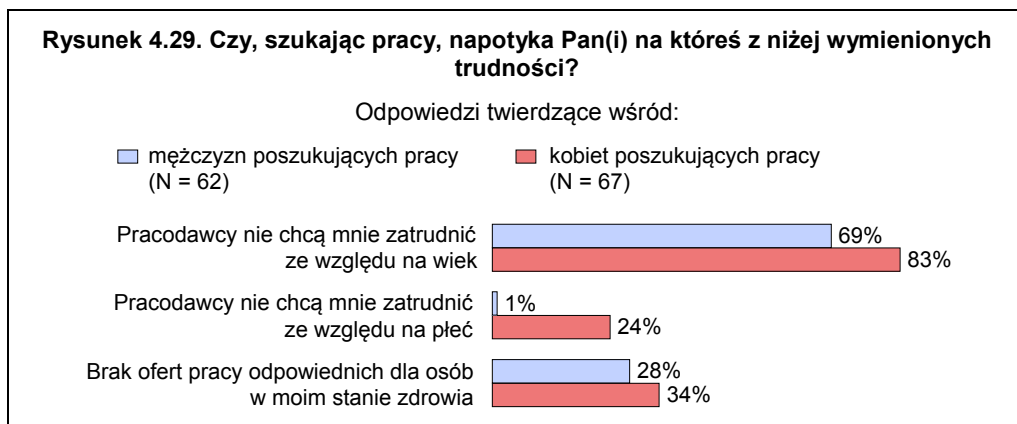
Jak długo szuka Pan(i) pracy?	Odsetki odpowiedzi twierdzących	
	Mężczyźni (N = 62)	Kobiety (N = 67)
Krócej niż miesiąc	2	3
Od 1 do 3 miesięcy (włącznie)	20	8
Od 3 do 6 miesięcy (włącznie)	9	5
Od 6 miesięcy do 1 roku (włącznie)	9	15
Od 1 roku do 3 lat (włącznie)	25	9
Od 3 do 5 lat (włącznie)	2	12
Powyżej 5 lat	33	48

Ponad dwie trzecie mężczyzn (69%) nie wierzy, aby udało im się w najbliższym czasie znaleźć pracę. Optymistyczne nastawienie w tym względzie deklaruje jedna

piąta ankietowanych mężczyzn szukających pracy. Oceny kobiet są jeszcze bardziej pesymistyczne.

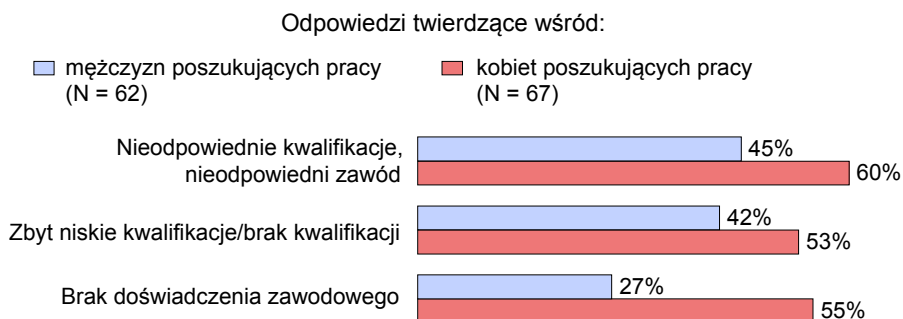


Na swój zbyt zaawansowany wiek jako podstawową przyczynę niemożności znalezienia pracy wskazuje ponad dwie trzecie mężczyzn po 45. roku życia poszukujących zatrudnienia (69%). Wśród kobiet odsetek tego rodzaju stwierdzeń jest jeszcze wyższy. To w kolejności druga najpowszechniej wskazywana przyczyna braku pracy. Najczęściej, zdaniem badanych, przyczyną pozostawania bez pracy jest brak inwestycji na ich terenie i ograniczona podaż miejsc pracy (86%). Nawet jeśli praca się znajdzie, to jest tak nisko płatna, że – zdaniem poszukujących – nie opłaca jej się podejmować (62%).



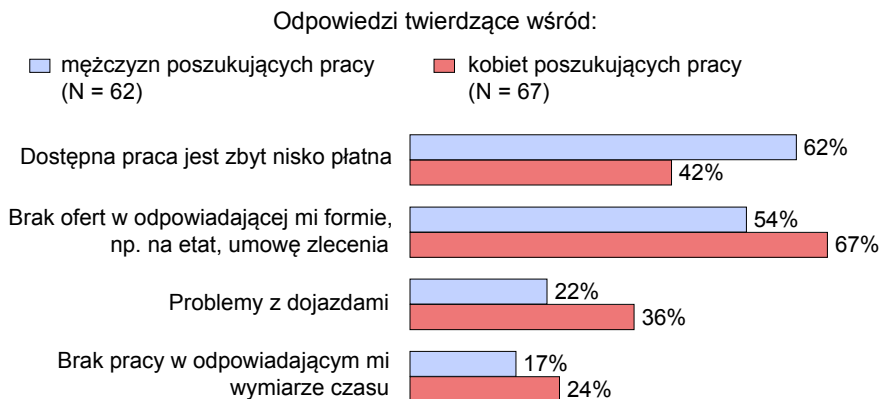
Inną przyczyną nieskuteczności w poszukiwaniu pracy jest, zdaniem ankietowanych mężczyzn, brak odpowiednich znajomości i kontaktów (62%). Po stronie podaży można także ulokować kolejny powód trudności w znalezieniu pracy, a mianowicie brak ofert zatrudnienia odpowiadających oczekiwaniom poszukujących, jeśli chodzi o proponowaną formę czy długość zatrudnienia (54%). Inne wskazywane przyczyny braku pracy to nieodpowiednie (45%) lub zbyt niskie (42%) własne kwalifikacje.

Rysunek 4.30. Czy, szukając pracy, napotyka Pan(i) na któreś z niżej wymienionych trudności?



Brak ofert odpowiednich do stanu zdrowia poszukującego pracy (28%) czy niedostatek doświadczenia zawodowego (27%) to przyczyny niemożności znalezienia pracy wskazane w dalszej kolejności. W przypadku mężczyzn poszukujących pracy płeć, ich zdaniem, praktycznie nie ma znaczenia, jeśli chodzi o możliwości na rynku pracy. Zupełnie inaczej jest w przypadku kobiet, wśród których jedna czwarta uznaje płeć za istotny czynnik utrudniający im znalezienie pracy.

Rysunek 4.31. Czy, szukając pracy, napotyka Pan(i) na któreś z niżej wymienionych trudności?



Mężczyźni w większym stopniu niż kobiety wskazują niskie zarobki jako przyczynę niemożności znalezienia pracy. Kobiety natomiast częściej niż mężczyźni za swoje niepowodzenie na rynku pracy winią swój wiek i swoją płeć. Częściej uważają, że mają nieodpowiedni zawód i zbyt niskie kwalifikacje, a przede wszystkim narzekają na brak doświadczenia zawodowego związany zapewne z pozostawaniem poza rynkiem pracy w związku z pełnionymi rolami społecznymi w rodzinie i w gospodarstwie domowym. W większym stopniu niż mężczyźni nie są także zadowolone z ofert pracy – zarówno pod względem formy zatrudnienia czy jego okresu, jak i ofert odpowiednich dla ich stanu zdrowia.

W przypadku mężczyzn zaawansowany wiek jest w ich ocenie jedną z najważniejszych przyczyn pozostawania bez pracy. Choć dostrzegane są także inne powody tego stanu, mają one raczej charakter ograniczeń zewnętrznych, natomiast bariera wieku wydaje się mieć najbardziej immanentny i nieredukowalny charakter.

A jak wyglądają w interpretacji badanych mężczyzn przyczyny wycofania się z rynku pracy osób, które już zrezygnowały i obecnie nie pracują i już nie poszukują pracy? Zdecydowana większość tej grupy badanych nie pracuje, ponieważ nie pozwala im na to ich stan zdrowia, pojawiła się bowiem w ich życiu choroba lub niepełnosprawność. Relatywnie spora część badanych mężczyzn nie pracuje, gdyż podjęcie zatrudnienia spowodowałoby utratę pobieranych świadczeń socjalnych. Jedna czwarta ankietowanych jest już na emeryturze, taki sam odsetek deklaruje, że nie chce już pracować zawodowo. Jedna piąta biernych zawodowo mężczyzn po 45. roku życia nie szuka pracy, bo nie wierzy, aby mogła ją znaleźć, dalsze 16% jest przekonanych, że wyczerpało wszystkie możliwości znalezienia pracy i już nie wiedzą, co jeszcze mogliby w tej sprawie zrobić. Można zatem powiedzieć, że w grupie mężczyzn po 45. roku życia, którzy nie pracują i nie szukają pracy, co najmniej ponad jedna trzecia (37%) byłaby jeszcze do odzyskania dla rynku pracy i odpowiednie programy aktywizacji zawodowej do nich właśnie skierowane miałyby sens.

Tabela 4.13. Przyczyny rezygnacji z poszukiwania pracy przez mężczyzn niepracujących i nieposzukujących pracy (N = 352)

Dlaczego nie szuka Pan pracy?	Odsetki odpowiedzi twierdzących
Z powodu choroby, niesprawności	65
Gdybym zaczął pracować, straciłbym prawo do świadczeń socjalnych	41
Jestem na emeryturze	26
Nie chcę pracować	25
Jestem przekonany, że nie znajdę odpowiedniej pracy	21
Zajmuję się domem	20
Wyczerpałem wszystkie znane mi możliwości znalezienia pracy, jestem zniechęcony	16
Z innych powodów osobistych lub rodzinnych	16
Zajmuję się dziećmi, wnukami	8
Zajmuję się starszymi członkami gospodarstwa domowego/rodziny	7
Nie wiem, jak się do tego zabrać	6
Uczę się, uzupełniam kwalifikacje	1

4.7. Sposoby rozstania z pracodawcą i obawy przed utratą pracy

Osoby, które mają w swojej karierze zmianę miejsca pracy, z reguły odchodziły od pracodawcy z własnej woli. Tylko nieliczni zmuszeni zostali do tego przez pracodawcę czy takie okoliczności, jak np. likwidacja zakładu.

Tabela 4.14. Sposoby rozstania z pracodawcą

Jeśli chodzi o Pana poprzednią pracę, to czy:	Mężczyźni	
	Aktualnie pracujący (N = 461)	Pracujący w przeszłości (N = 417)
	w procentach	
– sam Pan z niej odszedł	61	72
– zwolniono Pana	11	14
– stracił Pan pracę z powodu likwidacji zakładu pracy, bankructwa	28	14

Utrata pracy z powodu zbyt zaawansowanego wieku pojawia się w wypowiedziach ankietowanych, którzy kiedyś odchodzili z jakiegoś miejsca pracy, tylko marginalnie. Wśród pracujących w przeszłości, a obecnie już niepracujących 4% wskazało wiek jako przyczynę ich zwolnienia z pracy. Wśród obecnie pracujących nie było nikogo, kto odszedłby z poprzedniego miejsca pracy z powodu zbyt zaawansowanego wieku. Można zatem sądzić, że jeśli z powodu wieku odchodzi się pracy, to już nie znajduje się następnej, ale przechodzi w stan zawodowego spoczynku.

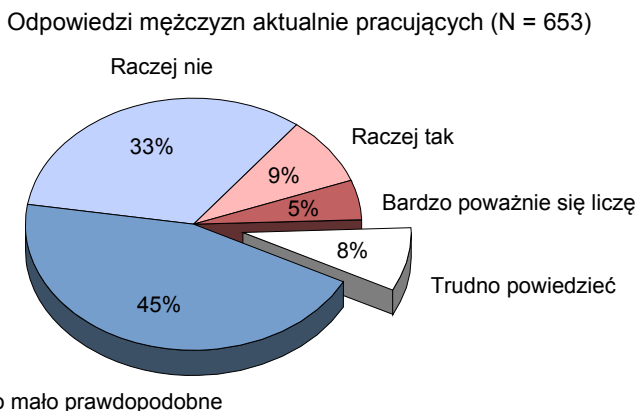
Tabela 4.15. Powody utraty pracy

Co było powodem zwolnienia z poprzedniej pracy?	Mężczyźni deklarujący, że zostali zwolnieni z poprzedniej pracy	
	Aktualnie pracujący (N = 86)	Pracujący w przeszłości (N = 51)
	w procentach	
Pojawienie się niepełnosprawności	0	10
Redukcja etatów	50	45
Zwolnienia grupowe	7	5
Likwidacja zakładu pracy, firmy	7	0
Nie przedłużono umowy o pracę	3	10
Myślę, że zostałem zwolniony, bo jestem mężczyzną	4	7
Przyczyny dyscyplinarne	4	2
Byłem za stary	0	4
Inne	26	18

Lęk przed utratą pracy okazuje się jedną z konstytutywnych cech zjawiska dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek. Starzejący się pracownicy, czując zmniejszające się możliwości uzyskania zatrudnienia, coraz bardziej boją się

wykonywać jakiegokolwiek ruchy zawodowe i np. zmieniać pracę. A im bardziej się usztywniają, tym bardziej kurczą się ich możliwości zdobywania nowych doświadczeń czy kwalifikacji. Wśród obecnie pracujących mężczyzn, którzy ukończyli 45 lat, 14% liczy się z możliwością utraty pracy. Zdecydowana większość się tego nie obawia (78%). W relatywnie większym stopniu o swoje stanowisko pracy i przyszłość zawodową obawiają się osoby ze średnim i podstawowym wykształceniem (po 17%), zarabiające powyżej średniej, jednak nieosiągające najwyższych dochodów (27%), częściej mieszkające w miastach województwa lubelskiego (19%) oraz w Lublinie (18%) niż na wsi (9%). Wśród grup społeczno-zawodowych tego rodzaju obawy podzielają najczęściej robotnicy – zarówno niewykwalifikowani (31%), jak i wykwalifikowani (25%), a także pracownicy administracyjno-biurowi (29%). Najrzadziej zaś doświadczają tego rodzaju lęków rolnicy (3%).

Rysunek 4.32. Czy liczy się Pan z możliwością utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



Obawy o utratę pracy są związane przede wszystkim z przewidywaną możliwością redukcji etatów (53%), planowanymi zwolnieniami grupowymi (37%) lub możliwym bankructwem czy też likwidacją zakładu pracy (42%). Na czwartym miejscu wśród źródeł lęku przed utratą pracy znalazł się wiek (26% wskazań). Wśród pozostałych powodów do obaw o pracę na wysokim miejscu znalazł się lęk o przedłużenie umowy o pracę zawartą na czas określony (21%), a także słaby kontakt i brak układów z kierownictwem zakładu pracy (18%). Inne niż wiek czynniki związane z samym pracownikiem, takie jak kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe i staż pracy, znalazły się na końcu listy, wymienione już tylko przez nielicznych respondentów.

Rysunek 4.33. Z jakiego powodu obawia się Pan utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Czy z powodu:

Odpowiedzi mężczyzn aktualnie pracujących, liczących się z możliwością utraty pracy (N = 90)



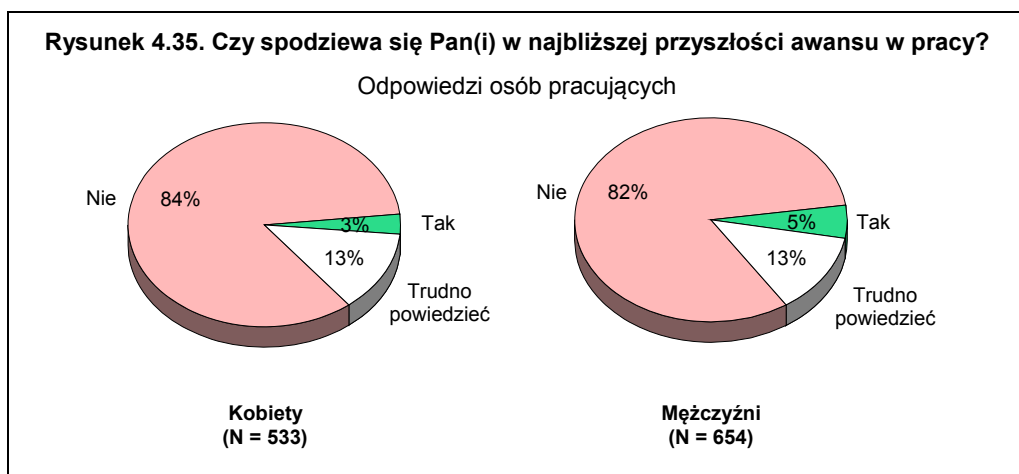
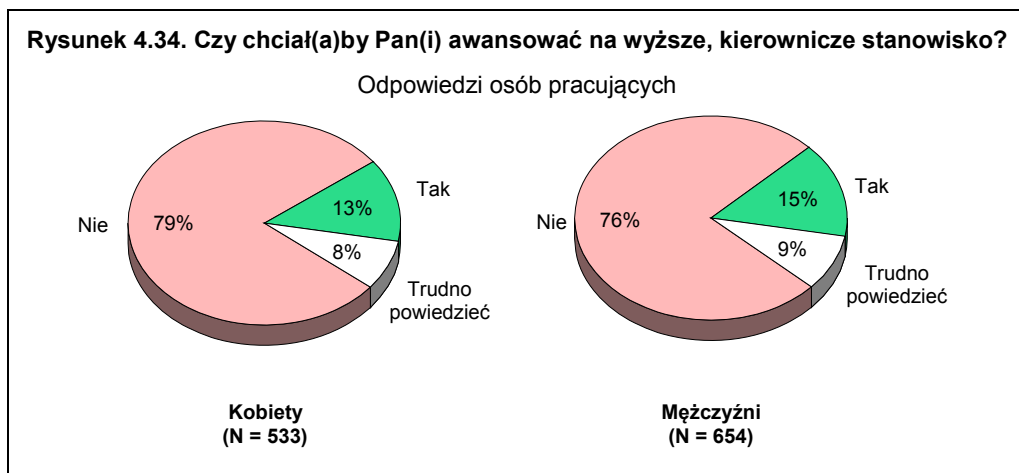
Wiek w przypadku mężczyzn okazuje się ważniejszym źródłem obaw o pracę niż w przypadku kobiet – ten czynnik wskazało tylko 14% badanych kobiet. Mężczyźni zatem – mimo większej wrażliwości kobiet na kwestie dyskryminacji wiekowej i większej wagi tej problematyki w ich życiu – okazują się bardziej przeżywać swoje starzenie się jako pracowników i w większym stopniu niż kobiety obawiają się zagrożeń z tym związanych.

4.8. Możliwości awansu i podnoszenia kwalifikacji po 45. roku życia

Możliwości awansu w firmie są przede wszystkim związane z jej wielkością i funkcjonującą w niej strukturą zależności hierarchicznych. Liczba pracowników może dać nam pewną orientację co do wielkości firmy i ewentualnych możliwości awansowania, aczkolwiek nie powie nam nic o specyfice organizacyjnej firmy, która także determinuje możliwości awansowania. Większość ankietowanych mężczyzn powyżej 45. roku życia jest zatrudniona w małych przedsiębiorstwach liczących do 50 pracowników, przy czym zdecydowana większość tej grupy jest zatrudniona w najmniejszych firmach liczących do 9 pracowników (45%). W firmach od 10 do 49 pracowników pracuje 19% badanych. W tej wielkości organizacjach możliwości pionowego awansu są zwykle bardzo ograniczone. W większych zakładach zatrudniających od 50 do 249 pracowników pracuje 24% ankietowanych, a w jeszcze większych firmach – o liczbie zatrudnionych większej niż 250 osób – 12% respon-

dentów. O realnych możliwościach awansu możemy zatem mówić tylko w przypadku ponad jednej trzeciej ankietowanych mężczyzn (36%).

Zdecydowana większość badanych – zarówno kobiet jak i mężczyzn – którzy ukończyli 45 lat, nie chciałaby, a w jeszcze większym stopniu nie wyobraża sobie, aby mogła awansować.



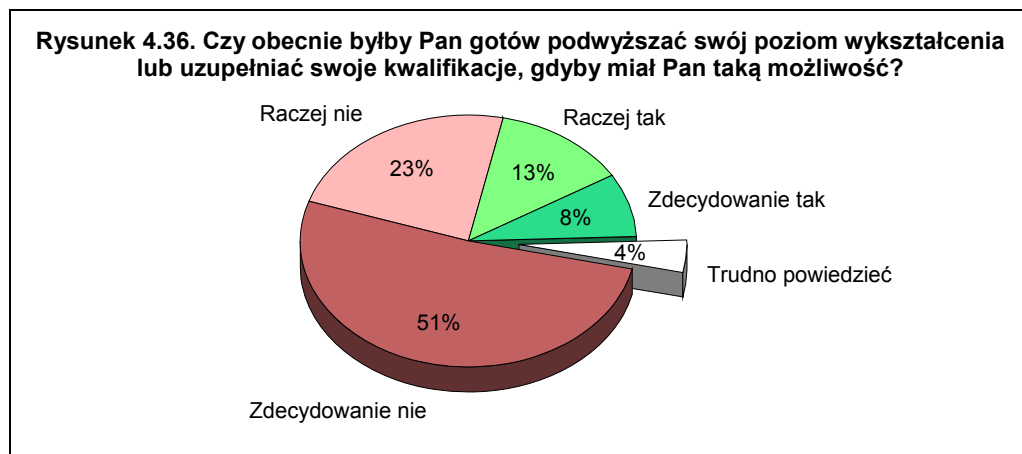
Największa grupa mężczyzn (42%) stwierdza, że nie spodziewa się awansu, ponieważ w strukturze organizacyjnej swojej firmy już teraz zajmuje najwyższe stanowisko (nieco częściej ta sytuacja dotyczy mężczyzn niż kobiet). Dalsze 38% deklaruje, że w ich firmie nie przewiduje się możliwości awansowania. Niespełna jedna trzecia twierdzi, że awans ich nie interesuje i sami nie chcą awansować (29%). Pozostali nie spodziewają się awansu, bo są w swojej ocenie zbyt słabo wykształceni albo też ich firma jest zbyt mała (po 18%). Z powodu zbyt zaawansowanego wieku żadnego awansu nie oczekuje 16% ankietowanych mężczyzn. Odpowiedzi kobiet pod tym względem praktycznie się nie różnią. W dalszej kolejności jako przyczyny braku

awansu wymienione zostały jeszcze: brak odpowiednich kontaktów i układów z kierownictwem (9%), brak odpowiedniej wiedzy i umiejętności (5%) oraz brak doświadczenia i nieumiejętność sprostania konkurencji ze strony innych pracowników (po 3%). Płeć jako powód braku awansu w przypadku mężczyzn zupełnie się nie liczy.

Tabela 4.16. Przyczyny braku awansu

Dlaczego nie spodziewa się Pan(i) awansu w pracy?	Odsetki odpowiedzi twierdzących	
	Mężczyźni (N = 651)	Kobiety (N = 530)
Już zajmuję najwyższe stanowisko	42	35
W firmie nie planuje się awansu żadnego pracownika	38	46
Nie chcę awansować	29	29
Z powodu zbyt niskiego poziomu wykształcenia	18	12
Firma jest zbyt mała	18	24
Z powodu wieku	16	15
Z powodu braku układów i kontaktów z kierownictwem	9	10
Z powodu braku odpowiedniej wiedzy i umiejętności zawodowych	5	7
Nie jestem w stanie sprostać konkurencji innych pracowników	3	5
Z powodu braku doświadczenia	3	4
Ze względu na płeć	0	2

Zdecydowana większość mężczyzn po 45. roku życia z niechęcią odnosi się do możliwości uzupełniania wykształcenia czy podnoszenia kwalifikacji – 74% ankietowanych deklaruje, że nie chciałoby podwyższać poziomu swojego wykształcenia, przy czym połowa czyni to w sposób zdecydowany. Gotowość do uczenia się wykazuje tylko 21% badanych mężczyzn. Kobiety są dużo bardziej skłonne do nauki niż mężczyźni.

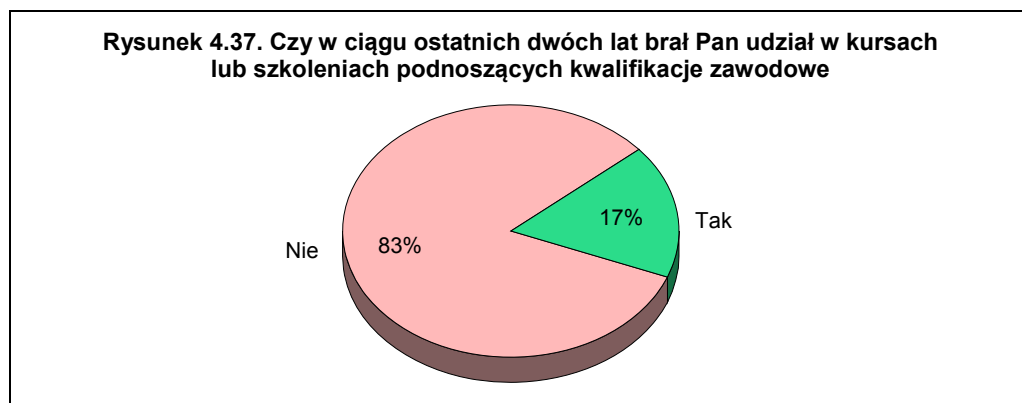


O ile samo podwyższenie kwalifikacji tylko dlatego, aby wykorzystać nadarzącą się okazję, nie jest dla mężczyzn z województwa lubelskiego zbyt pociągającą perspektywą, o tyle w większym stopniu może ich skłonić do tego typu działań wizja zdobycia pracy lub zamiany aktualnie posiadanej pracy na bardziej atrakcyjną. Przy tak postawionym pytaniu ponad dwie piąte ankietowanych mężczyzn (42%) zgłosiło gotowość przeszkolenia się w celu uzupełnienia swoich kwalifikacji. Jedna trzecia (33%) byłaby gotowa przekwalifikować się i nauczyć nowego zawodu, 15% deklaruje chęć podjęcia nawet długotrwałej nauki, aby zdobyć nowe kwalifikacje i pracę.

Tabela 4.17. Skłonność do podnoszenia kwalifikacji

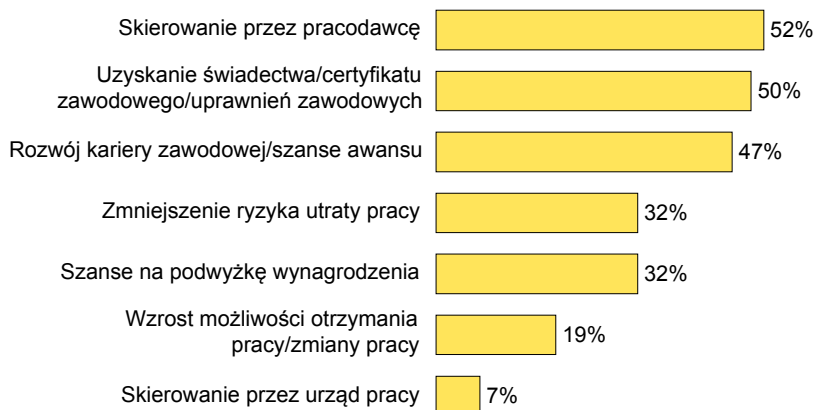
Niezależnie od tego, czy Pan pracuje, czy nie, proszę powiedzieć, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, byłby Pan skłonny:	Odsetki odpowiedzi twierdzących
– przeszkolić się w celu uzupełnienia, poszerzenia kwalifikacji	42
– przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	33
– podjąć dalszą naukę, nawet jeśli miałyby trwać dość długo (rok lub dłużej)	15

Według deklaracji 17% ankietowanych mężczyzn w ciągu ostatnich dwóch lat brało udział w kursach i szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje. Mężczyźni rzadziej deklarują uczestnictwo w tego typu szkoleniach niż kobiety, z których 21% brało udział w jakimś szkoleniu.



Powody wzięcia udziału w szkoleniu to przede wszystkim skierowanie na kurs przez pracodawcę, a także chęć uzyskania po jego ukończeniu certyfikatów zawodowych. W dalszej perspektywie uczestnicy mieli także na względzie rozwój kariery zawodowej i zwiększenie swoich szans na awans. Nieco mniej istotnymi motywami wzięcia udziału w szkoleniu było zmniejszenie ryzyka utraty pracy oraz zwiększenie szans na podwyżkę uposażenia. Znaczącym czynnikiem była także przewidywana poprawa swojej sytuacji na rynku pracy.

Rysunek 4.38. Jakie były powody wzięcia udziału w tych kursach/szkoleniach? (N = 184)



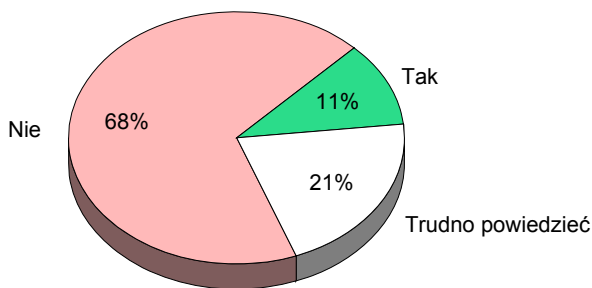
Ocena przydatności tego rodzaju kursów nie jest jednoznaczna. Podobny odsetek badanych uważa, że choć sam kurs był przydatny, to nie poprawił pozycji tych, którzy go ukończyli, na rynku pracy (44%), co jest zdania, że pozycja kursantów na rynku pracy jednak uległa poprawie (39%). Niektórzy uczestnicy (18%) uważają, że dzięki uczestnictwu w szkoleniu dostali podwyżkę, 13% dzięki uczestnictwu w kursie znalazło pracę.

Tabela 4.18. Ocena przydatności szkoleń

Jak Pan ocenia przydatność tych kursów/szkoleń? Czy:	Odsetki odpowiedzi twierdzących (N = 184)
– był(y) pożyteczny(e), ale nie pomógł (pomogły) Panu na rynku pracy	44
– poprawił(y) się Pana szanse na rynku pracy	39
– dzięki niemu (nim) dostał Pan podwyżkę, awans w pracy	18
– dzięki niemu (nim) dostał Pan pracę	13
– kurs/szkolenie wciąż trwa – trudno Panu ocenić przydatność	8

Mimo dobrych doświadczeń zdecydowana większość ankietowanych mężczyzn (68%) nie zamierza w najbliższym czasie brać udziału w jakichkolwiek kursach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe. Zamiar uczestniczenia w tego typu szkoleniach deklaruje tylko co dziesiąty z badanych (11%).

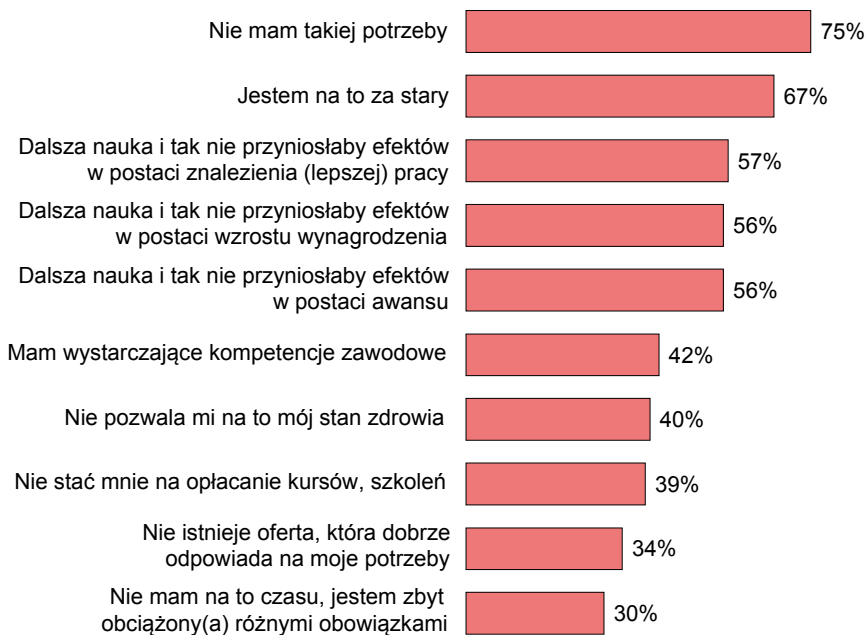
Rysunek 4.39. Czy w najbliższym roku zamierza Pan brać udział w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe?



Ankietowani nie chcą się dalej szkolić, ponieważ – z jednej strony – uważają, że nie mają takiej potrzeby, z drugiej strony zaś – są zdania, że są już za starzy na naukę. Ponad dwie trzecie badanych mężczyzn (67%) powołuje się na swój wiek jako na argument zwalniający ich z konieczności doskonalenia zawodowego. Ponad połowa uznaje ponadto, że dalsza nauka i tak nie przyniosłaby im żadnych korzyści – czy to w postaci zmiany pracy na lepszą (57%), czy wzrostu wynagrodzenia, czy awansu (po 56%).

Rysunek 4.40. Dlaczego nie zamierza Pan brać udziału w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe?

(N = 711)



4.9. Podsumowanie

Mężczyźni po 45. roku życia mieszkający w województwie lubelskim w większości są relatywnie słabo wykształceni i nie cenią wykształcenia jako wartości życiowej. Ze względu na trudne warunki finansowe pokolenia objęte badaniem wcześniej musiały się usamodzielnic, wcześniej zakończyły edukację i rozpoczęły pracę zawodową. W związku z tym mężczyźni w tym wieku mają za sobą więcej doświadczeń związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy niż kobiety. Mają także dłuższy staż pracy i więcej miejsc zatrudnienia w swoim życiorysie zawodowym, co jest także związane z tym, że kobiety z racji obowiązków rodzicielskich mają znaczące przerwy w pracy zawodowej. Przeciętnie pracujący mężczyzna w całej swej dotychczasowej karierze zawodowej pracował w więcej niż trzech miejscach pracy (średnia 3,34), kobieta – średnio w więcej niż 2 miejscach (2,52), wliczając w to obecne miejsce pracy.

Aż jedna piąta grupy badanych mężczyzn to renciści, dalsze 10% jest na emeryturze, aktywnych zawodowo jest 60%, przy czym wyraźnie więcej jest ich w młodszej grupie wiekowej (45–54 lata). Niepracujący szukający pracy szukają jej przede wszystkim z powodów finansowych – ponad połowa deklaruje, że nie dysponuje żadnymi środkami do życia, w związku z czym ich sytuacja jest bardzo trudna.

Jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na wiek, to mężczyźni są w trochę lepszej sytuacji niż kobiety. Dla nich wiek ma nieco mniejsze znaczenie, w mniejszym stopniu wyznacza ich pozycję zawodową, niż ma to miejsce w przypadku kobiet, i w mniejszym stopniu przesądza o ich samopoczuciu jako pracowników.

W ocenie ankietowanych podstawowymi formami dyskryminacji osób po 45. roku życia są zmniejszenie szans na zatrudnienie – z jednej strony, a z drugiej – rosnące z każdym rokiem zagrożenie zwolnieniem z pracy. Obydwa te czynniki działają komplementarnie, co w wymiarze psychologicznym może się przeradzać w swoistą spiralę lęku: „jeśli mnie zwolnią, to nie znajdę pracy”. W tego rodzaju – mówiąc obrazowo – zaciskających się z każdym upływającym rokiem psychologicznych kleszczach funkcjonują starzejący się pracownicy. Rosnący z każdym rokiem lęk przed zwolnieniem pod względem psychologicznym nie wpływa pozytywnie na ich funkcjonowanie jako pracowników. Jednocześnie starzejący się pracownicy, czując zmniejszające się możliwości uzyskania zatrudnienia, coraz bardziej boją się wykonywać jakiegokolwiek ruchy zawodowe i np. przekwalifikowywać się czy zmienić pracę. Im bardziej zaś się usztywniają zawodowo, tym bardziej kurczą się ich możliwości zdobywania nowych doświadczeń i kwalifikacji, a tym samym spadają ich szanse na rynku pracy.

Opinie dotyczące dyskryminacji sformułowane przez ankietowanych mężczyzn wskazują, że proces marginalizacji zawodowej starszych pracowników ma po trosze charakter samospełniającego się proroctwa. Ankietowani przy najbardziej jaskrawie sformułowanych ocenach bronią się przed negatywnymi stereotypami i odrzucają negatywne cechy przypisywane starszym pracownikom. Jednocześnie jednak wiele tych potocznych opinii na swój temat tak naprawdę akceptują. Utrwalone przekonania

pracodawców znajdują potwierdzenie w ich własnym myśleniu. Starsi pracownicy są dyskryminowani, bo powinni być dyskryminowani – są bowiem gorsi od młodszych, mniej sprawni, mniej umieją, a jednocześnie mają większe wymagania. Powinni odchodzić z rynku pracy i robić miejsce dla młodszych. Kwintesencją tego podejścia jest rzucająca się w oczy niechęć mężczyzn z Lubelszczyzny w wieku powyżej 45 lat do kształcenia się, rozwoju zawodowego czy zdobywania nowych umiejętności, nawet gdy w perspektywie pojawia się możliwość lepszej pracy. Niechęć do samokształcenia jest uzasadniana właśnie głównie zaawansowanym wiekiem i w tym wymiarze przybiera niemal charakter samowykluczenia.

Rozdział 5

Dyskryminacja zawodowa osób powyżej 45. roku życia w miastach województwa lubelskiego

5.1. Wstęp

W ustawodawstwie Unii Europejskiej wiek jest traktowany jako jedno z kryteriów dyskryminacji. Stanowi o tym dyrektywa UE nr 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki równego traktowania ludzi w sferze stosunków pracy. Wśród zabronionych kryteriów zróżnicowanego traktowania wymienia ona właśnie wiek, a obok niego także niepełnosprawność, która niekiedy może być powiązana z wiekiem osoby. Zasada równego traktowania – m.in. ze względu na wiek – jest też jedną z ogólnych zasad polskiego prawa pracy. Według art. 11³ Kodeksu pracy „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnianiu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”. Kodeks pracy zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na wiek również w art. 18^{3a} § 1, zgodnie z którym „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na [...] wiek”.

Kodeks pracy wprowadza cztery zasadnicze pojęcia odnoszące się do dyskryminacji. Są to: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, zachęcanie do dyskryminacji oraz szykanowanie. Przedmiotem naszych badań jest przede wszystkim – możliwa do zdiagnozowania w tego typu sondażu – dyskryminacja bezpośrednia, definiowana jako sytuacja, w której określona osoba ze względu na swój wiek jest traktowana mniej przychylnie niż jest (lub byłaby) traktowana osoba w innym wieku w porównywalnej sytuacji. Należy jednak podkreślić, że prawo zezwala na odmienne traktowanie ze względu na wiek, jeżeli zostanie ono obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celami polityki zatrudnienia, rynku pracy czy kształcenia zawodowego. Niniejsze badanie nie daje możliwości tak wnikliwej analizy ewentualnych przypadków noszących znamiona dyskryminacji bezpośredniej – wyznacznikiem zaistnienia sytuacji dyskryminacyjnej będzie dla nas

przede wszystkim osobiste odczucie pracownika. Wiąże się z tym również kwestia ageizmu, będącego jedną z istotnych przyczyn dyskryminacji ze względu na wiek. Ageizm, podobnie jak seksizm czy rasizm, oznacza postawy i przekonania oparte na stereotypach i uprzedzeniach – w tym przypadku odwołujących się do biologicznego zróżnicowania ludzi związanego z procesem starzenia się, które dotyczy kompetencji i potrzeb osób w zależności od ich wieku. Najczęściej ageizm jest postawą, która kieruje się przeciwko ludziom starszym, którym łatwo przypisuje się wiele cech pejoratywnych, jak np. niesamodzielność, naiwność czy łatwowierność, powolność¹. W kontekście zjawiska ageizmu szczególnie interesujące wydaje się sprawdzenie, czy – i w jakim stopniu – osobiste podzielenie stereotypowych poglądów przekłada się na postrzeganie i odczuwanie dyskryminacji ze względu na wiek.

Zaprezentowane w niniejszym rozdziale wyniki badań odnoszą się do mieszkańców miast województwa lubelskiego. Aby lepiej zobrazować niektóre zjawiska, dane te zestawiane będą z danymi dla mieszkańców wsi bądź będą prezentowane na tle danych uzyskanych w badaniu pracodawców działających w województwie lubelskim.

Dane dla miast województwa lubelskiego stanowiące podstawę niniejszego raportu oparte zostały na badaniu o liczebności $N = 1021$ wywiadów, stanowiącym część miejską badania osób w wieku produkcyjnym 45+ w województwie lubelskim.

5.2. Praca zawodowa na tle innych wartości. Pożądanee cechy pracy

Praca zawodowa zajmuje wysokie miejsce w hierarchii wartości istotnych w codziennym życiu osób w wieku średnim i starszym. Wskazania mieszkańców miast województwa lubelskiego sytuują ją na trzecim miejscu, po szczęściu rodzinnym i zachowaniu dobrego zdrowia, niemal *ex aequo* ze spokojem, uczciwym życiem i szacunkiem innych ludzi. Osoby mieszkające w miastach cenią pracę zawodową wyżej niż mieszkańcy wsi, wśród których odsetki wskazań sytuują ją w rankingu wartości dopiero na piątym miejscu. Warto też wspomnieć, że w przypadku co szóstego mieszkańca miasta praca zawodowa ma wśród wartości uwzględnionych w pytaniu status *top of mind*, czyli została wskazana jako pierwsza (najważniejsza).

¹ *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacja działań*, red. prof. dr hab. B. Szatur-Jaworska, Warszawa 2008.

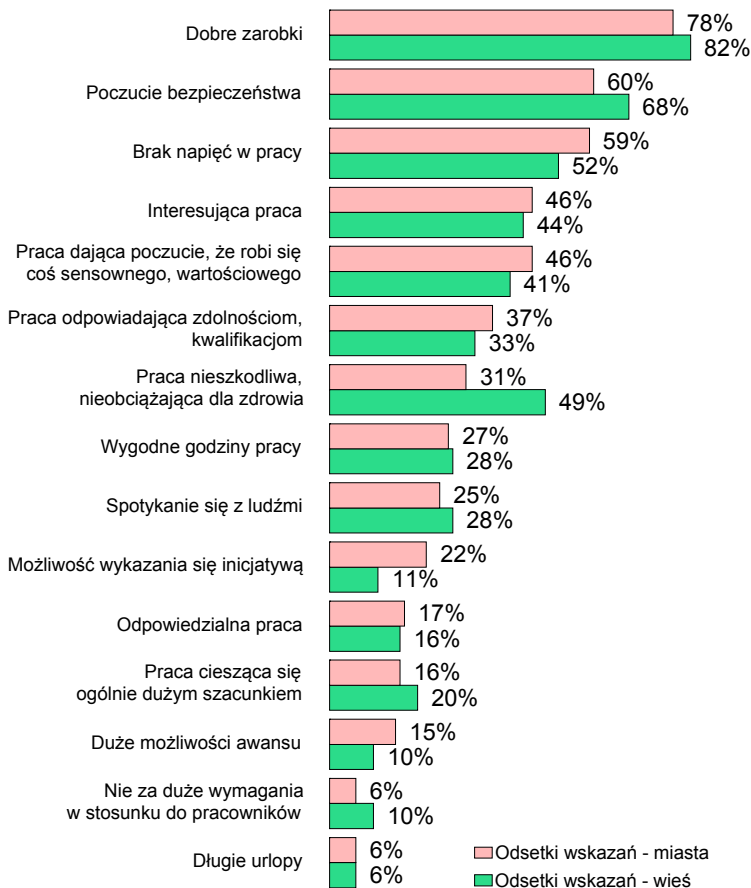
Rysunek 5.1. Ludzie kierują się różnymi wartościami w życiu. Z podanej listy proszę wskazać na pięć wartości, które uważa Pan(i) za najważniejsze w swoim codziennym życiu



Tak duża rola pracy zawodowej w codziennym życiu badanych ma istotne znaczenie w kontekście zjawiska dyskryminacji na rynku pracy. Dyskryminacja zawodowa – o ile ma miejsce – uderza bowiem w przypadku dużej grupy osób w jedną z najistotniejszych dla nich wartości, a tym samym może być silnie odczuwana, powodując frustrację i dyskomfort.

Zdecydowanie najbardziej pożądaną cechą pracy są dobre zarobki. Do ważnych elementów należą też poczucie bezpieczeństwa i brak napięć; dla dużej grupy osób istotne jest, aby praca zawodowa była interesująca i dawała poczucie sensu podejmowanych działań.

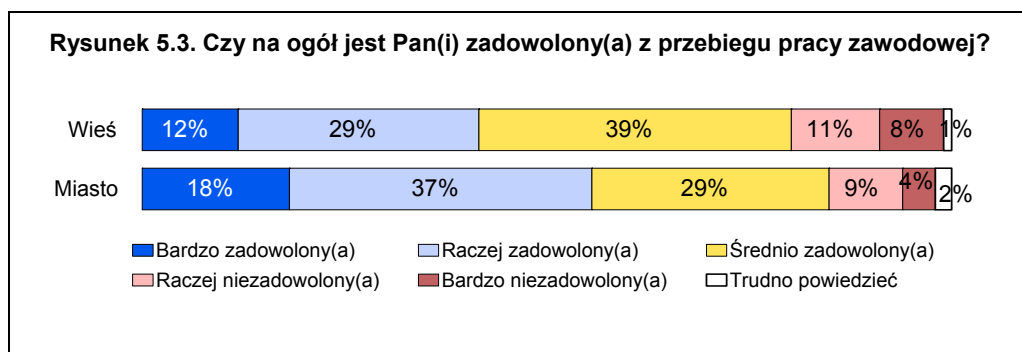
Rysunek 5.2. Poniżej wymienione są różne cechy pracy, które ludzie uważają za ważne. Z podanej listy proszę wskazać pięć cech, które uważa Pan(i) za najważniejsze w pracy



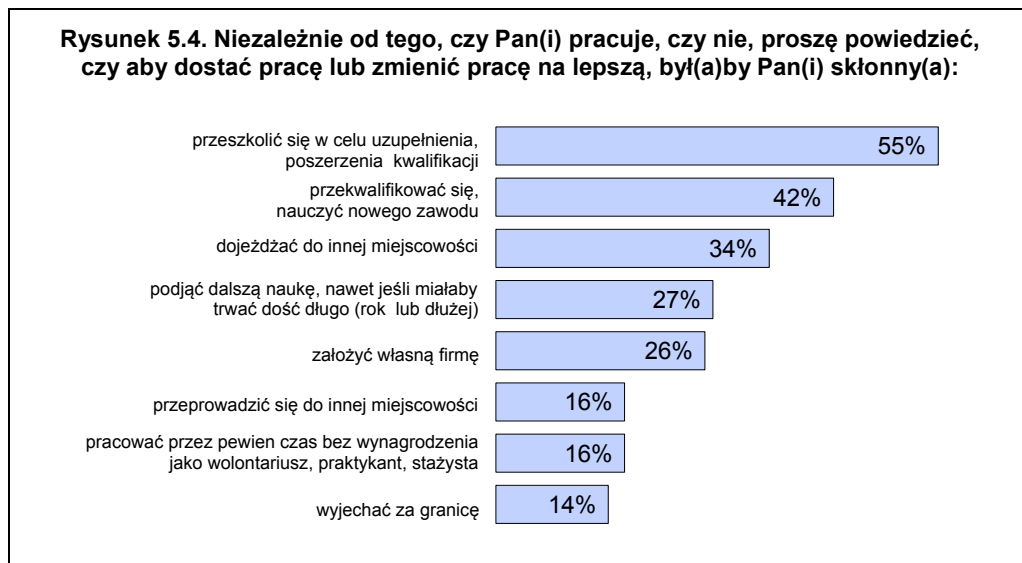
Preferencje dotyczące pożądanых cech pracy różnią się nieco wśród mieszkańców miast i wsi województwa lubelskiego. W porównaniu z mieszkańcami miast osoby mieszkające na wsi zwracają większą uwagę na aspekt finansowy, bezpieczeństwo zatrudnienia, nieszkodliwość dla zdrowia oraz społeczny szacunek, natomiast mniej istotne są dla nich kwestie związane z poczuciem sensu pracy, jej zgodności z zainteresowaniami czy kwalifikacjami oraz możliwości wykazania się inicjatywą czy szanse awansu.

5.3. Aktywność na rynku pracy

Wśród mieszkańców miast województwa lubelskiego przeważa zadowolenie z przebiegu pracy zawodowej – deklaruje je ponad połowa pracujących. Poziomu zadowolenia nie różnicuje wiek ani płeć badanych mieszkańców miast – zarówno w grupach wyodrębnionych ze względu na płeć, jak i w przedziałach wiekowych odsetki deklarujących zadowolenie z pracy zawodowej są zbliżone.



W porównaniu z mieszkańcami miast, na wsi satysfakcja z przebiegu pracy zawodowej ma bardziej ograniczony zasięg – deklaruje ją dwie piąte badanych.



Szczególną rangę pracy zawodowej w hierarchii wartości badanych potwierdzają ich deklaracje dotyczące działań, jakie byliby skłonni podjąć, aby pracę dostać lub zmienić na lepszą. Pomimo relatywnie zaawansowanego wieku, ponad połowa respondentów deklaruje gotowość do przeszkolenia się w celu podniesienia

kwalfikacji, ponad dwie piąte to osoby skłonne nawet do przekwalifikowania się i nauki nowego zawodu, co trzeci mieszkaniec miasta deklaruje gotowość do podjęcia pracy w innej miejscowości, nieco więcej niż co czwarty mógłby założyć własną firmę lub podjąć dalszą naukę, nawet długotrwałą.

Deklaracje badanych w omawianym kontekście różnicuje przede wszystkim wiek. Skłonne do podjęcia każdego rodzaju działań – jeśli prowadziłyby to do znalezienia pracy bądź zmiany jej na lepszą – są przede wszystkim osoby w wieku 45–50 lat. W starszych grupach wiekowych częstość deklaracji zdecydowanie maleje.

Czynnikiem różnicującym jest też płeć – gotowość do działań mających na celu poszerzenie czy podniesienie kwalifikacji częściej deklarują kobiety. Deklaracje mężczyzn wskazują natomiast na ich większą mobilność.

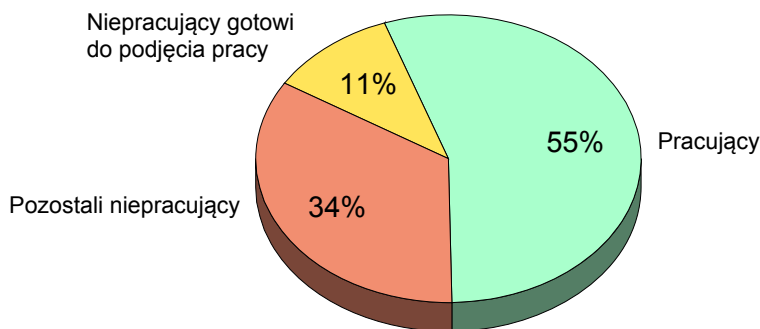
Mając obecnie możliwość podwyższenia wykształcenia lub uzupełnienia kwalifikacji, zdecydowałby się na to tylko co trzeci mieszkaniec miasta (na wsi mniej niż co piąty). Można zatem sądzić, że deklarowaną gotowość do podjęcia tego rodzaju działań wzmacnia przekonanie, że nagrodą będzie zdobycie pracy lub zmiana jej na lepszą.

5.4. Profil społeczno-demograficzny segmentów wyodrębnionych ze względu na aktualny status na rynku pracy

Do celów analizy badani mieszkańcy miast województwa lubelskiego zostali podzieleni na trzy grupy, w zależności od ich aktualnego statusu na rynku pracy:

- 1) **aktualnie pracujący** – osoby wykonujące w ciągu 7 dni poprzedzających badanie jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód bądź pomagające nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej oraz osoby przebywające w tym okresie na urlopie, zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim (itp., związane stosunkiem pracy);
- 2) **niepracujący gotowi do podjęcia pracy** – osoby niezwiązane stosunkiem pracy i niewykonujące w ciągu 7 dni poprzedzających badanie jakiegokolwiek pracy przynoszącej dochód, i niepomagające nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej, deklarujące poszukiwanie pracy, gotowość do natychmiastowego jej podjęcia lub oczekujące na rozpoczęcie już załatwionej pracy;
- 3) **niepracujący niezamierzający podejmować pracy** – osoby niezwiązane stosunkiem pracy i niewykonujące w ciągu 7 dni poprzedzających badanie jakiegokolwiek pracy przynoszącej dochód, i niepomagające nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej, i nieszukające pracy.

Rysunek 5.5. Aktualny status na rynku pracy



5.4.1. Profil społeczno-demograficzny obecnie pracujących

Wśród pracujących w miastach województwa lubelskiego mężczyźni stanowią 53%, a kobiety – 47%. Udział wśród pracujących osób w poszczególnych przedziałach wiekowych zmniejsza się wraz z wiekiem badanych: blisko połowa (47%) to osoby w przedziale wiekowym 45–50 lat, dalsze 34% stanowią osoby w wieku 51–55 lat, 17% to pracujący w wieku 56–60 lat, najstarsi zaś (powyżej 60 lat) stanowią jedynie 2% pracujących w miastach województwa lubelskiego.

Biorąc pod uwagę wielkość miasta, największy udział wśród pracujących mają mieszkańcy Lublina (36%), w drugiej kolejności – mieszkańcy miast liczących od 20 do 49 tys. mieszkańców (25%).

Przeważająca większość (87%) pracujących w miastach województwa lubelskiego deklaruje obecnie zatrudnienie w jednym miejscu w pełnym wymiarze godzin. W więcej niż jednym miejscu (w pełnym lub niepełnym wymiarze) zatrudnionych jest łącznie jedynie 7% pracujących.

Wśród form zatrudnienia zdecydowanie dominuje umowa o pracę na czas nieokreślony, deklarowana przez 86% badanych. Blisko co dziesiąty (9%) pracujący w mieście zatrudniony jest na umowę na czas określony; inne sposoby zatrudnienia (zlecenie, dzieło, nieformalne) deklarowane są sporadycznie.

Blisko co trzeci (32%) spośród obecnie pracujących w miastach województwa lubelskiego ma za sobą doświadczenie bezrobocia – 16% deklaruje krótkotrwałe bezrobocie w przeszłości, taki sam odsetek stanowią osoby, które doświadczyły długotrwałego bezrobocia (ponad rok).

Co dwudziesty spośród aktualnie pracujących (5%) nabył już prawo do pełnej emerytury.

5.4.2. Profil społeczno-demograficzny niepracujących gotowych do podjęcia pracy

Wśród niepracujących, ale gotowych do podjęcia pracy mieszkańców miast województwa lubelskiego w niewielkim stopniu przeważają kobiety (53% wobec 47% mężczyzn).

Biorąc pod uwagę przedziały wiekowe, najliczniej reprezentowane są w tej grupie osoby do 55. roku życia (51–55 lat – 39%; 45–50 lat – 30%). Większy niż wśród pracujących jest udział starszych grup wiekowych: więcej niż co piąta osoba wśród niepracujących gotowych do podjęcia pracy reprezentuje przedział wiekowy 56–60 lat, 8% stanowią jeszcze starsi (powyżej 60 lat).

Udział wśród niepracujących gotowych do podjęcia pracy mieszkańców miast różnej wielkości jest wprost proporcjonalny do liczby mieszkańców tych miast: najliczniej reprezentowani są w tej grupie mieszkańcy Lublina (30%) i osoby mieszkające w miastach liczących od 50 do 99 tys. mieszkańców (29%).

W omawianym segmencie dominują osoby mające obecnie status bezrobotnego (74%); prawo do pełnej emerytury ma 9% osób.

Wśród niepracujących i gotowych do podjęcia pracy mieszkańców miast blisko dwie trzecie (63%) szuka pracy dłużej niż rok (więcej niż co trzeci – ponad 5 lat). Poszukiwanie zatrudnienia ma najczęściej charakter standardowy: przez urząd pracy (73%), kontakty prywatne (76%), przeglądanie ogłoszeń (81%).

5.4.3. Profil społeczno-demograficzny niepracujących i niezamierzających podejmować pracy

Mieszkająca w mieście województwa lubelskiego osoba niepracująca i niezamierzająca podejmować pracy to częściej kobieta (52%) niż mężczyzna (48%). Blisko połowę tej grupy (46%) stanowią osoby z przedziału wiekowego 56–60 lat, najmniejszy jest natomiast udział osób najmłodszych w próbie (45–50 lat – 12%). Podobnie jak w przypadku omówionych wyżej segmentów, najliczniej reprezentowani są w tej grupie mieszkańcy Lublina (29%) oraz mieszkańcy miast średniej wielkości (20–49 tys. mieszkańców – 22%; 50–99 tys. mieszkańców – 21%).

Charakterystyczne jest, że w segmencie tym dominują osoby, które nie są i nigdy nie były bezrobotne (66%); tylko nieco więcej niż co piąta osoba (22%) doświadczyła wcześniej osobiście bezrobocia.

Przyczyny braku zainteresowania podjęciem pracy są różne i złożone. Nieco ponad dwie piąte (41%) osób w tej grupie to emeryci (prawo do pełnej emerytury deklaruje 36%); zbliżony jest poziom deklaracji zajmowania się domem (38%). Niechęć do podjęcia pracy ze względu na zły stan zdrowia bądź niepełnosprawność dotyczy prawie połowy badanych w tej grupie (47%), a niemal co trzeci (31%) nie

chce podejmować pracy w obawie przed utratą prawa do świadczeń socjalnych (renty, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego itp.). Relatywnie dużą grupę stanowią sfrustrowani brakiem efektów w poszukiwaniu zatrudnienia (13%) bądź nieodpowiednią w ich przekonaniu ofertą rynku pracy (21%). Więcej niż co czwarta osoba spośród niepracujących i nieszukających zatrudnienia (29%) deklaruje wprost swoją niechęć do pracy.

5.5. Przejawy dyskryminacji osób 45+ na miejskim rynku pracy województwa lubelskiego

Przejawy dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek możemy rozpatrywać na trzech etapach życia zawodowego pracownika.

Etap pierwszy to poszukiwania kandydata do pracy przez formułowanie ogłoszeń prasowych, prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych itp. oraz podejmowanie ostatecznej decyzji o zatrudnieniu. Dyskryminację mającą miejsce na tym etapie nazywać będziemy w dalszej części opracowania dyskryminacją rekrutacyjną.

Etap drugi to czas trwania stosunku pracy, kiedy ma miejsce kształtowanie warunków pracy i płacy czy kierowanie na szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracownika.

Etap trzeci dotyczy rozwiązywania stosunku pracy, czyli podejmowania decyzji o powodach zwolnienia konkretnego pracownika, ale także w trakcie zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, np. zmiany struktury organizacyjnej firmy, likwidacji działów z przyczyn ekonomicznych itp.².

Poniżej zostaną przeanalizowane kolejno przejawy dyskryminacji zawodowej na każdym z tych trzech etapów życia zawodowego, mające miejsce na miejskim rynku pracy województwa lubelskiego.

5.5.1. Dyskryminacja rekrutacyjna

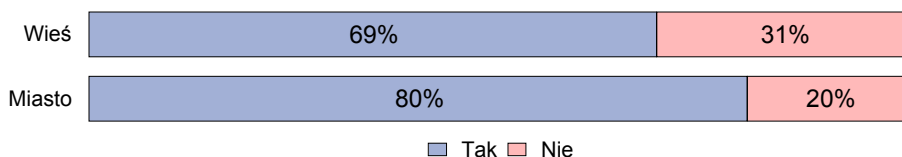
Zgodnie z art. 19 ust. 6 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, agencja zatrudnienia nie może dyskryminować – m.in. ze względu na wiek – osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ponadto zgodnie z art. 36 ust. 5 tej ustawy pracodawcy są obowiązani na bieżąco informować powiatowe urzędy pracy właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy o wolnych miejscach zatrudnienia. Przekazując te informacje, pracodawcy nie mogą formułować wymagań dyskryminujących kandydatów, m.in. ze względu na wiek. Niemniej jednak odmienne traktowanie pracowników ze względu na

² Podaję za: I. Jaroszevska-Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, w: *Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek?*, publikacja dostępna na stronie internetowej www.zysk50plus.pl.

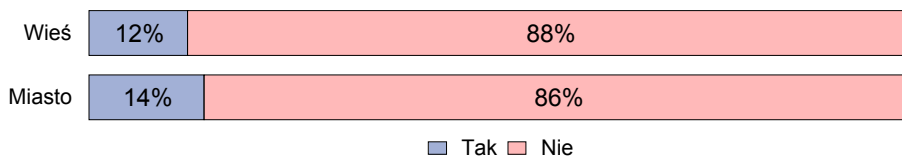
wiek na poziomie rekrutacji jest jednym z najczęstszych przejawów dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy. Zazwyczaj przyjmuje postać podawania w ogłoszeniach o pracę maksymalnego wieku poszukiwanego pracownika bądź enigmatycznego sformułowania o poszukiwaniu „osoby młodej”, ale pracodawcy często kierują się kryterium wieku jako – jeśli nie główną, to pomocniczą – przesłanką wyboru pracownika spośród starających się o zatrudnienie nawet w przypadku niepodawania wieku jako istotnego warunku. Przesłanka ta niekiedy jest wyraźnie artykułowana dopiero w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej³.

Wśród niepracujących i gotowych do podjęcia pracy mieszkańców miast województwa lubelskiego cztery piąte (80%) doświadczyło dyskryminacji rekrutacyjnej w postaci odmowy zatrudnienia bądź niechęci do zatrudnienia ze względu na wiek. Zjawisko dyskryminacji rekrutacyjnej ma niewspółmiernie mniejszą skalę w odniesieniu do płci. Dla porównania – na problemy z zatrudnieniem ze względu na płeć natknęło się jedynie 14% ogółu badanych szukających pracy w miastach. Kwestia dyskryminacji ze względu na płeć dotyczy przy tym niemal wyłącznie kobiet – blisko co czwarta spośród szukających pracy mieszkanek miast natknęła się na bariery mające związek z płcią, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosi jedynie 2%.

Rysunek 5.6. Czy, szukając pracy, napotyka Pan(i) któreś z wymienionych niżej trudności? Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na wiek



Rysunek 5.7. Czy, szukając pracy, napotyka Pan(i) któreś z wymienionych niżej trudności? Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na płeć



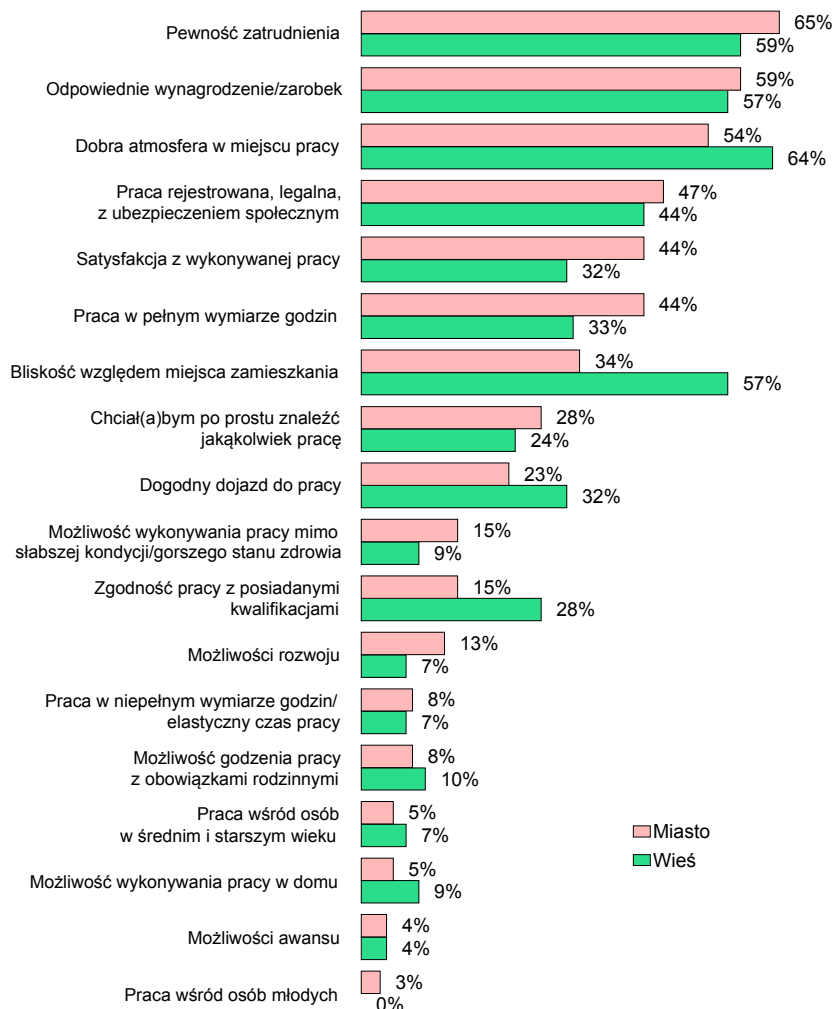
³ Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacja działań, red. prof. dr hab. B. Szatur-Jaworska, Warszawa 2008.

Dyskryminacja rekrutacyjna ze względu na wiek jest powiązana z płcią – o ile wśród poszukujących pracy mężczyzn zjawisko noszące znamiona dyskryminacji rekrutacyjnej dotknęło (według własnych deklaracji) 72% osób, o tyle wśród kobiet odsetek ten wynosi aż 86%. Przyczyną różnego traktowania kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na poziomie rekrutacji jest, jak można przypuszczać, zróżnicowanie wieku emerytalnego w zależności od płci.

Istnienie problemu dyskryminacji rekrutacyjnej na lubelskim miejskim rynku pracy pośrednio potwierdzają sami pracodawcy. Blisko trzy piąte (59%) spośród nich deklaruje, że w sytuacji zwiększania zatrudnienia w firmie najmniej chętnie przyjęliby do pracy osoby w wieku powyżej 45 lat. Wśród najczęściej wskazywanych przez pracodawców przyczyn niechęci do zatrudniania osób starszych dominują: przekonanie o ich braku elastyczności w dostosowaniu się do wymogów firmy (46%), niższej wydajności (37%), braku umiejętności związanych z nowymi technologiami (40%), gorszej kondycji fizycznej (38%). Tylko co piąty pracodawca (22%) obawiałby się problemów wynikających z przywilejów związanych z przedemerytalnym okresem ochronnym (problemy w przypadku konieczności zwolnienia pracownika), a odsetki wskazań na motywy odnoszące się do niższych kwalifikacji czy mniejszego zaangażowania w pracę starszych pracowników są znikome. Można zatem zaryzykować stwierdzenie, że obawy pracodawców wobec zatrudniania osób po 45. roku życia oparte są przede wszystkim na obiegowych opiniach i stereotypach, a tym samym – stanowią raczej symptom ageizmu tej grupy niż wyraz konkretnych zagrożeń związanych z faktem zatrudnienia w firmie starszych osób.

Mówiąc o dyskryminacji rekrutacyjnej na lubelskim rynku pracy, warto zastanowić się nad jej przyczynami leżącymi po stronie szukających pracy. Być może ich oczekiwania związane z warunkami zatrudnienia stanowią rzeczywiście barierę na tym etapie, a tym samym – niejako sprzyjają postawom dyskryminacyjnym po stronie pracodawców?

**Rysunek 5.8. Jakie są Pana(i) oczekiwania wobec poszukiwanej pracy?
Proszę wskazać nie więcej niż pięć najważniejszych odpowiedzi**



Gotowi do podjęcia pracy mieszkańcy miast województwa lubelskiego oczekują od przyszłego pracodawcy przede wszystkim pewności zatrudnienia (65%) i odpowiedniego wynagrodzenia (59%). Istotne znaczenie ma dla nich też legalność zatrudnienia (47%) i praca w pełnym wymiarze godzin (44%), a także dobra atmosfera w miejscu pracy (54%) i możliwość uzyskania satysfakcji z jej wykonywania (44%). Można zatem powiedzieć, że są to oczekiwania dość standardowe, które trudno określić mianem wygórowanych. Są one jednocześnie – poza oczekiwaniami dotyczącymi wynagrodzenia – niejako niemierzalne. Spróbujmy zatem prześledzić oczekiwania poszukujących pracy na przykładzie jedyne go warunku możliwego do zmierzenia, czyli oczekiwań płacowych.

Spśród uczestniczących w badaniu pracodawców niechętnych zatrudnianiu osób w wieku 45+ 14% stwierdza, że przyczyną ich niechęci są wygórowane oczekiwania płacowe osób starszych.

Poprosiliśmy obecnie niepracujących i gotowych do podjęcia pracy mieszkańców miast województwa lubelskiego o podanie wysokości minimalnego wynagrodzenia, przy którym zdecydowałiby się na podjęcie pracy. Poniższa tabela prezentuje średnie wartości kwot podawanych przez respondentów, w zależności od wielkości miejscowości. Dla porównania zaprezentowane zostały również średnie oczekiwania płacowe mieszkańców wsi województwa lubelskiego.

Tabela 5.1. Średnie deklarowane minimalne kwoty miesięcznego wynagrodzenia warunkującego podjęcie pracy

Miejscowość	Przy jakim minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym (netto – „na rękę”) był(a)by Pan(i) gotów (gotowa) podjąć pracę?
	Średnia (w zł)
Wieś	1418,78
Miasto poniżej 10 tys. mieszkańców	1142,86
Miasto 10–19 tys. mieszkańców	1181,58
Miasto 20–49 tys. mieszkańców	1405,56
Miasto 50–99 tys. mieszkańców	1414,81
Miasto 100 tys. i więcej mieszkańców	1457,50

Oczekiwania płacowe poszukujących pracy w mieście są wprost proporcjonalne do wielkości ośrodka – średnio najwyższe w Lublinie. Zależność ta nie obejmuje jednak wsi – średnie oczekiwania płacowe gotowych do podjęcia pracy mieszkańców wsi są zdecydowanie wyższe niż mieszkańców miast.

Oczekiwania płacowe różnią się też w zależności od płci i wykształcenia badanych. Kobiety w miastach skłonne są podjąć pracę już za – średnio – 1284 zł netto, natomiast mężczyźni oczekują co najmniej kwoty 1472 zł.

Co ciekawe, poszukujące pracy osoby z wykształceniem wyższym mają najniższe w porównaniu z innymi średnie oczekiwania płacowe – gotowe są do podjęcia pracy już za (średnio) 1000 zł netto miesięcznie, podczas gdy badani z wykształceniem podstawowym oczekują co najmniej (średnio) 1152 zł, natomiast wśród pozostałych poszukujących pracy (wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie, pomaturalne) średnia kwota minimalna oczekiwanego wynagrodzenia oscyluje między 1377 a 1420 zł.

Deklarując minimalną kwotę, za jaką skłonni byliby podjąć pracę, potencjalni pracownicy w niewielkim stopniu kierują się swoją wartością na rynku pracy, wyznaczaną przez doświadczenie czy realne umiejętności. Podstawowym kryterium są osobiste potrzeby: 75% poszukujących pracy i gotowych do jej podjęcia uzasadnia podawaną kwotę minimalną tym, że tyle właśnie potrzebuje, aby utrzymać się na zadowalającym poziomie. Jednocześnie niemal połowa (49%) mieszkających

w miastach osób gotowych do podjęcia pracy stwierdza, że oferowana im (dostępna) praca jest zbyt nisko płatna.

Oczekiwania płacowe w pewnym stopniu weryfikuje czas pozostawania bez zatrudnienia – wśród osób poszukujących pracy nie dłużej niż trzy miesiące średnia kwota oczekiwanego wynagrodzenia oscyluje między 1536 a 1770 zł netto. Powyżej trzech miesięcy następuje weryfikacja wymagań finansowych i przeciętna minimalna kwota warunkująca podjęcie pracy stabilizuje się na poziomie około 1300 zł.

Kwota minimalnego wynagrodzenia w 2010 roku wynosi 1317 zł brutto⁴. Badani odnosili się w swych wypowiedziach do kwoty netto („na rękę”), niemniej jednak ubruttowane średnie wartości oczekiwanego wynagrodzenia za pracę w relatywnie niewielkim stopniu przekraczałyby – ogólnie rzecz biorąc – wartość płacy minimalnej, zwłaszcza wśród mieszkańców mniejszych miast, kobiet i osób długotrwale poszukujących pracy. Z jednej strony, można zatem przyjąć, że zarzut wygórowanych oczekiwań płacowych osób poszukujących zatrudnienia jest nieprawdziwy. Z drugiej strony, należy jednak pamiętać, że oczekiwania finansowe wyrażane przez potencjalnych pracowników mają nikły związek z ich obiektywną wartością rynkową – ich wyznacznikiem są przede wszystkim poziom osobistych potrzeb materialnych. Być może zatem starsze osoby poszukujące pracy w miastach województwa lubelskiego rzeczywiście oczekują zarobków wyższych niż może im zaoferować rynek pracy. Warto jednak przypomnieć, że po stronie pracodawców to nie płace są czynnikiem decydującym o niechęci do zatrudniania osób starszych – można zatem sądzić, że obniżenie wymagań finansowych potencjalnych pracowników nie wpłynęłoby w zasadniczy sposób na poprawę ich sytuacji na rynku pracy, ponieważ – jak wspomniano wcześniej – o niechęci pracodawców do ich zatrudniania decydują przede wszystkim stereotypy dotyczące wieku.

5.5.2. Dyskryminacja na etapie trwania stosunku pracy

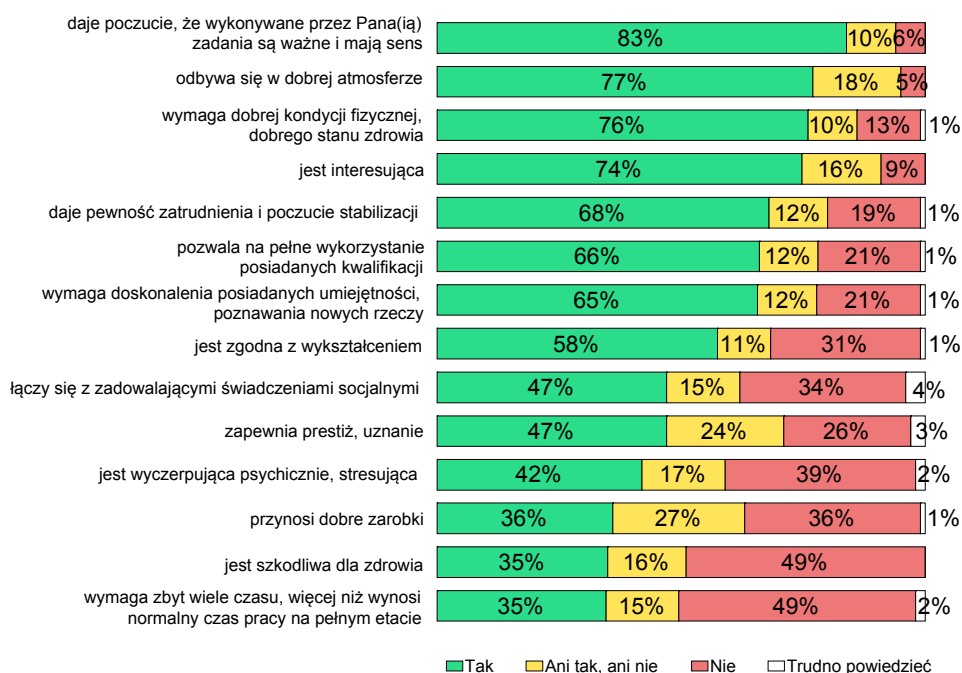
Gorsze traktowanie pracowników w czasie trwania stosunku pracy, m.in. ze względu na wiek, może się przejawiać w kształtowaniu warunków pracy i płacy, możliwościach awansu czy podnoszenia kwalifikacji przez kierowanie na szkolenia.

Spśród uczestniczących w badaniu aktualnie pracujących mieszkańców miast województwa lubelskiego blisko cztery piąte (77%) deklaruje zadowolenie ze swojej pracy. Dla porównania – wśród pracujących mieszkańców wsi odsetek ten jest znacząco niższy i kształtuje się na poziomie 69%. Pojawia się pytanie, czy zadowolenie z pracy wynika z dobrej oceny jej warunków, czy raczej z samego faktu posiadania zatrudnienia?

⁴ Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z 24 lipca 2009 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2010 roku (M.P. z 2010 roku Nr 48, poz. 709).

Jak wspomniano wcześniej, wartościami ogólnie najbardziej cenionymi w pracy zawodowej są dobre zarobki i bezpieczeństwo zatrudnienia. O tych samych cechach jako o najbardziej pożądanym, jeśli chodzi o zatrudnienie, mówią również poszukujący aktualnie pracy. Pomimo deklarowanego przez zdecydowaną większość pracujących zadowolenia z pracy, wysokość wynagrodzenia i bezpieczeństwo zatrudnienia nie należą jednak do tych cech, którymi charakteryzuje się w największym stopniu ich aktualna praca. Badani częściej wymieniają w tym kontekście poczucie wagi wykonywanych zadań, zgodność pracy z wykształceniem, fakt, że praca jest interesująca, możliwość wykorzystania kwalifikacji, dobrą atmosferę.

**Rysunek 5.9. Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę.
Czy Pana(i) obecna praca:**



Czy obecność tych czynników ze sfery niematerialnej rekompensuje zatem pracownikom niedobór dwóch najistotniejszych – satysfakcjonującego wynagrodzenia i poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, przekładając się na ogólne zadowolenie z pracy? Biorąc pod uwagę istniejące na lubelskim rynku pracy problemy z zatrudnieniem osób w wieku 45+, bardziej prawdopodobne wydaje się, że rzeczywista satysfakcja wypływa przede wszystkim z samego faktu posiadania zatrudnienia, natomiast wymieniane przez badanych pozytywne cechy pracy stanowią swego rodzaju bonus, wzmacniający poziom zadowolenia. Za taką tezę przemawia fakt, że aż 70% spośród aktualnie pracujących deklaruje jednocześnie, że znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby dla nich trudne (jako bardzo trudne ocenia to 34%, a jako łatwe – tylko 18%).

W kontekście cech swojego aktualnego miejsca pracy niemal co trzeci pracujący wskazuje element mogący potencjalnie stanowić źródło dyskryminacji osób po 45. roku życia. Jest to wymóg doskonalenia posiadanych umiejętności czy podnoszenia kwalifikacji.

W ciągu ostatnich dwóch lat w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe brało udział 26% ogółu mieszkańców miast (ponad dwukrotnie więcej niż na wsi, gdzie takie osoby stanowią 12%). Uczestnictwo w kursach w mieście częściej deklarują kobiety (31%) niż mężczyźni (21%). Deklarowane uczestnictwo w kursach silnie związane jest ze statusem respondenta na rynku pracy – doksztalcali się przede wszystkim aktualnie pracujący (39%), o połowę rzadziej niepracujący, ale deklarujący gotowość do podjęcia pracy (20%). Czynnikiem różnicującym jest w tym kontekście przede wszystkim wiek – uczestnictwo w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe jest odwrotnie proporcjonalne do wieku badanych.

Tabela 5.2. Deklarowane uczestnictwo w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

Wiek	Czy w ciągu ostatnich dwóch lat brał(a) Pan(i) udział w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe?	
	Tak	Nie
	w procentach	
45–50 lat	36	64
51–55 lat	29	71
56–60 lat	15	85
powyżej 60 lat	7	93

Najczęściej wymienianym przez badanych motywem uczestnictwa w kursie bądź szkoleniu jest skierowanie przez pracodawcę. Można zatem sądzić, że pracodawcy nie ograniczają skierowań na kursy do osób młodszych (choć związek między częstością deklaracji uczestnictwa w szkoleniu a wiekiem może sugerować adresowanie szkoleń w większym stopniu do młodszych pracowników). Potwierdzeniem tej tezy są deklaracje samych przedstawicieli firm – 89% spośród pracodawców zatrudniających pracowników w zróżnicowanym wieku (w tym także osoby 45+) stwierdza, że osoby te brały udział w organizowanych przez firmę w ciągu ostatnich 12 miesięcy szkoleniach dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Na uwagę zasługują relatywnie wysokie odsetki wskazań na motywy osobiste decydujące o udziale w szkoleniach, koncentrujące się wokół rozwoju kariery zawodowej, poszerzania kwalifikacji czy zwiększania szans na rynku pracy. Tego rodzaju deklaracje pozwalają sądzić, że w odczuciu dużej części badanych osiągnięty przez nich wiek nie stanowi bariery dla poszerzania możliwości zawodowych, a tym samym – zwiększania osobistej wartości na rynku pracy.

Rysunek 5.10. Jakie były powody wzięcia udziału w tych kursach/szkoleniach?



Deklaracje pracodawców zatrudniających pracowników w zróżnicowanym wieku pozwalają jednak sądzić, że w przypadkach gdy starsi pracownicy nie uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez firmę, nie wynikało to z ich braku chęci, lecz z tego, że szkolenia kierowane były raczej do młodszych pracowników. Wskazuje na to fakt, że wśród przyczyn braku udziału w szkoleniach pracowników powyżej 45. roku życia trzy piąte (61%) pracodawców wskazuje tematykę szkoleń znaną już starszym pracownikom, a 70% spośród nich mówi wprost, że tematyka była dostosowana do innych grup pracowników.

Ogólnie rzecz biorąc, pracodawcy dość umiarkowanie oceniają gotowość pracowników powyżej 45. roku życia do podnoszenia kwalifikacji. Wprawdzie blisko połowa pracodawców skłania się ku opinii, że wiek nie ma w tym kontekście znaczenia, jednak aż więcej niż co trzeci (35%) jest odmiennego zdania, oceniając, że pracownicy młodszy charakteryzują się większą gotowością do doszkalania w zakresie umiejętności zawodowych.

Inną dziedziną, w której upatrywać można przejawów dyskryminacji w czasie trwania stosunku pracy, są możliwości awansu.

Spośród uczestniczących w badaniu pracujących mieszkańców miast województwa lubelskiego chęć awansowania na wyższe stanowisko deklaruje jedynie co piąty (19%). Odsetek spodziewających się awansu w najbliższej przyszłości jest znikomy – wspomina o tym tylko 5% pracujących. Deklarowane oczekiwanie awansu związane jest z wiekiem i wykształceniem badanych. Podwyższenia swojej pozycji w pracy oczekują częściej w porównaniu z innymi respondenci najmłodszy w próbie (45–50 lat – 8%), wraz z wiekiem nadzieja na awans spada, osiągając wartość zerową w najstarszej grupie wiekowej. Taka konfiguracja deklaracji pracujących może być symptomem dyskryminacji wiekowej w zakresie możliwości awansowania w firmie, może też jednak świadczyć jedynie o postępującym z wiekiem spadku ambicji zawodowych pracowników.

Biorąc pod uwagę wykształcenie, o realnych możliwościach awansu mówią przede wszystkim osoby legitymujące się wykształceniem wyższym magisterskim (11%) oraz osoby z wykształceniem pomaturalnym bądź licencjatem (9%). W pozostałych grupach wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia deklaracje oczekiwania awansu nie przekraczają 4%.

U podstaw braku nadziei na awans leżą najczęściej przyczyny niezwiązane z cechami pracownika. Najczęściej wymieniane to brak możliwości awansowania w firmie (brak planów awansów – 44%, zbyt mała firma – 21%), fakt osiągnięcia przez pracownika najwyższego stanowiska w firmie (26%) i deklarowany brak chęci awansowania (32%). Jednak po wykluczeniu tych – niejako obiektywnych – elementów wiek, wymieniany przez co piątego pracującego bez nadziei na awans (21%), staje się najważniejszą barierą w awansie, dystansując między innymi takie elementy, jak zbyt niski poziom wykształcenia (17%) czy zbyt niskie kwalifikacje zawodowe (7%).

Rysunek 5.11. Dlaczego nie spodziewa się Pan(i) awansu? Czy z powodu:



Warto zwrócić uwagę, że wiek stanowi – przynajmniej w odczuciu badanych – zdecydowanie istotniejszą barierę awansu niż płeć, a odsetki wskazań w tym kontekście na wiek wśród kobiet i mężczyzn są zbliżone: 22% i 20%.

Dyskryminacja wiekowa w dostępie do awansu niemal dwukrotnie częściej ma miejsce w miastach niż na wsi (11%). Biorąc natomiast pod uwagę wielkość miasta, ze zjawiskiem tym mamy w województwie lubelskim do czynienia przede wszystkim w miastach małych: od 10 do 19 tys. mieszkańców (32%) i od 20 do 49 tys. mieszkańców (25%).

Wiek wydaje się stanowić szczególnie istotną barierę w awansowaniu w sytuacji, kiedy bezpośredni przełożony jest młodszy od pracownika. Wskazuje na to fakt, że wśród osób uznających wiek za przyczynę braku szans na awans blisko połowę (46%) stanowią mający młodszego od siebie bezpośredniego przełożonego.

5.5.3. Dyskryminacja na etapie rozwiązywania stosunku pracy

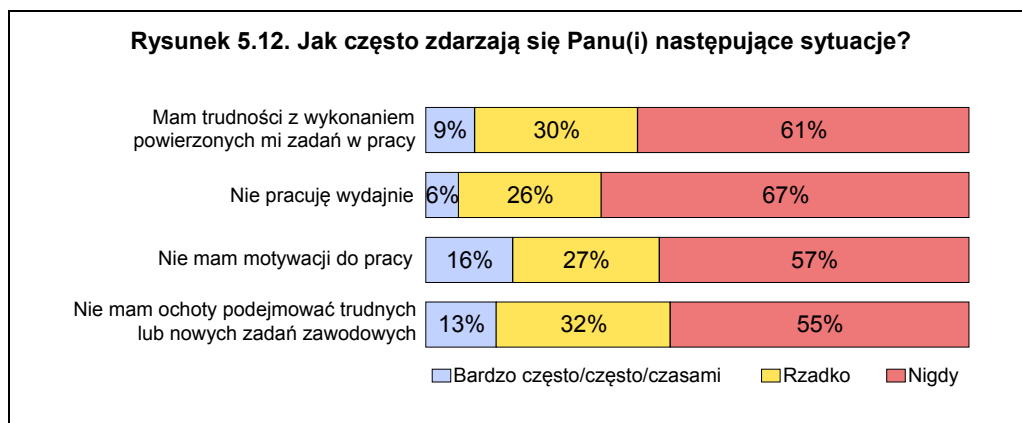
Dyskryminacja mająca miejsce na etapie rozwiązywania stosunku pracy może przyjmować formę bezpośrednią bądź pośrednią. Dyskryminacja bezpośrednia, czyli rozwiązanie stosunku pracy ze wskazaniem *explicite* na wiek jako przyczynę, stanowi zapewne zjawisko rzadkie, choćby dlatego, że działanie takie byłoby sprzeczne z postanowieniami Kodeksu pracy, a tym samym – łatwe do zakwestionowania przez pracownika na drodze sądowej. Można zatem przyjąć, że dyskryminacja wiekowa towarzysząca rozwiązywaniu stosunku pracy występuje najczęściej w postaci pośredniej, kiedy oficjalna przyczyna zwolnienia pracownika ma charakter „obiektywny” (np. restrukturyzacja firmy), *de facto* natomiast zwolnieniu podlegają pracownicy wyłonieni na podstawie kryterium wiekowego.

Nie można również wykluczyć dyskryminacji wiekowej jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy na wniosek pracownika. Chęć zwolnienia się z pracy może bowiem być pochodną istniejącego w miejscu pracy ogólnie niekorzystnego nastawienia wobec starszych pracowników, co według Kodeksu pracy również nosi znamiona dyskryminacji (zdefiniowane jako szykanowanie i zachęcanie do dyskryminacji).

Analizowane w dalszej części rozdziału opinie badanych dotyczące przyczyn rozwiązania stosunku pracy należy traktować w kategoriach odczuć – nie dysponujemy bowiem obiektywnymi danymi, aby dokonać weryfikacji każdej z tego rodzaju sytuacji. Jednakże osobiste odczucie dyskryminacji ze względu na wiek podczas rozwiązywania stosunku pracy wydaje się na tyle silną przesłanką, że można opierać się na niej, szacując zasięg zjawiska, zwłaszcza że – jak wspomniano – chodzi tu prawdopodobnie przede wszystkim o dyskryminację typu pośredniego.

Samocena pracujących mieszkańców miast województwa lubelskiego w wieku 45+ w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych jest wysoka. Ponad dwie trzecie osób w tej grupie nie stwierdza u siebie braku wydajności pracy czy trudności

z wykonywaniem powierzonych w pracy zadań. Nieco gorzej jest z zaangażowaniem w pracę – wprawdzie ponad połowa pracujących stwierdza, że nigdy nie doświadcza braku motywacji do pracy, a niemal tyle samo osób nigdy nie odczuwa braku chęci do podejmowania trudnych lub nowych zadań, jednak relatywnie duże odsetki (odpowiednio 16% i 13%) stanowią osoby doświadczające takich stanów co najmniej czasami.



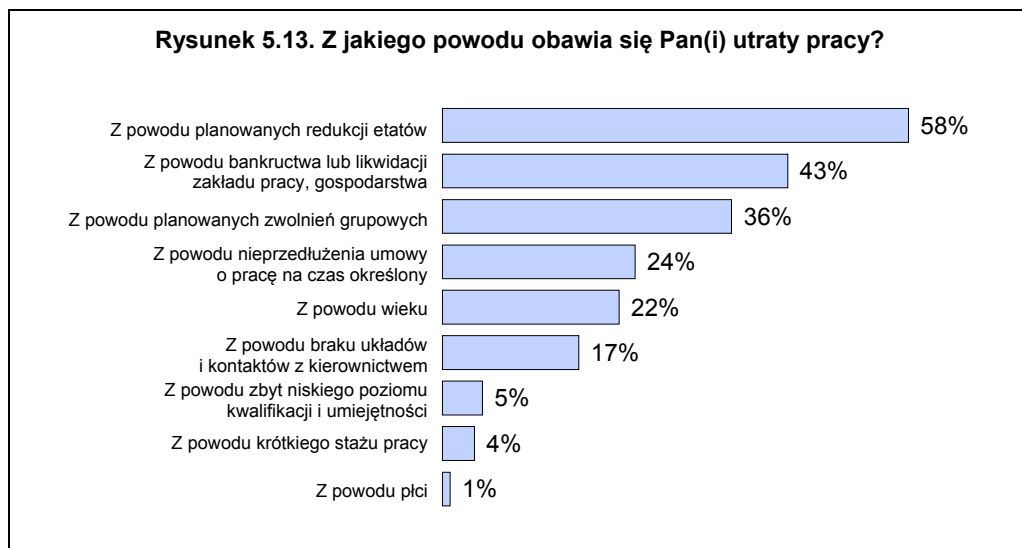
Pomimo relatywnie dobrej opinii o sobie jako pracownika tylko dwie piąte (41%) spośród ogółu pracujących deklaruje pewność zatrudnienia, natomiast blisko co piąty (18%) liczy się z możliwością utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy⁵. Czy zatem samoocena wykonywania obowiązków służbowych i zaangażowania w pracę ma związek z poczuciem zagrożenia dla bezpieczeństwa zatrudnienia? Innymi słowy – czy utraty pracy obawiają się pracownicy mający świadomość swoich niedociągnięć w obszarze pracy zawodowej?

Analiza danych wskazuje, że jedynym elementem spośród powyżej wymienionych, którego ocena przekłada się na subiektywnie odczuwany lęk przed utratą pracy, są trudności z wykonywaniem powierzonych w pracy zadań. Wśród pracujących, którzy deklarują częste doświadczanie tego typu problemów, odsetek spodziewających się utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy wynosi 52%, podczas gdy w grupach osób mających tego typu problemy czasami, rzadko bądź nigdy obawę o utratę pracy deklaruje maksymalnie 19% badanych. Zależność tego typu nie występuje w odniesieniu do samooceny wydajności i zaangażowania w pracę.

Poziom deklarowanych obaw przed utratą pracy nie jest związany z płcią i wiekiem; biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, w większym stopniu charakteryzuje mieszkańców miast (18%) niż wsi (8%); niskiemu poczuciu bezpieczeństwa zatrudnienia sprzyja ponadto niższy poziom wykształcenia.

⁵ Por. komunikat CBOS „Nastroje społeczne w październiku”, 21 października 2010 roku.

Zapytani wprost o powody obaw o utratę pracy, pracujący mieszkańcy miast województwa lubelskiego wskazują najczęściej przyczyny leżące po stronie zakładu pracy: planowaną redukcję etatów, upadłość firmy czy planowane zwolnienia grupowe.



Należy jednak wziąć pod uwagę, że tzw. przesłanki obiektywne leżące po stronie firmy kryją często pośrednią dyskryminację wiekową. Pracodawcy, zapytani, z jakich grup wiekowych zwolniliby pracowników w pierwszej kolejności, będąc w sytuacji konieczności ograniczenia zatrudnienia, w zdecydowanej większości (76%) zadeklarowali wprawdzie, że wiek nie odgrywałby wówczas żadnej roli, jednak pozostali wskazali przede wszystkim dwie grupy wiekowe: najmłodszą – do 25 lat (11%) i najstarszą – powyżej 55 lat (14%).

Wiek jako powód obaw o utratę pracy częściej wskazują mężczyźni (26%) niż kobiety (17%). Biorąc pod uwagę wielkość miejscowości, mieszkańcy miast nieco częściej niż mieszkańcy wsi obawiają się utraty pracy ze względu na wiek (odpowiednio 22% i 18%), natomiast wśród mieszkańców miast wyróżniają się pod tym względem osoby mieszkające w najmniejszych ośrodkach (poniżej 10 tys. mieszkańców), gdzie utraty pracy ze względu na wiek obawia się więcej niż co czwarty pracujący (26%).

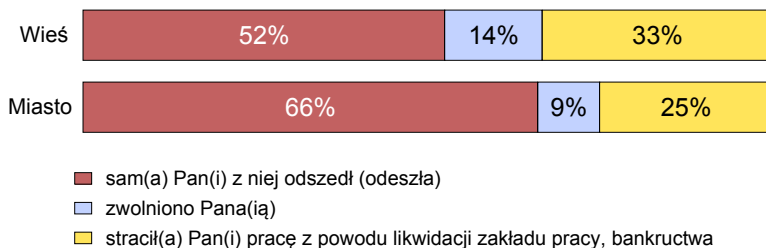
Analiza danych wskazuje, że obawy przed utratą pracy ze względu na wiek powiązane są z wiekiem bezpośredniego przełożonego – w grupie osób pracujących pod kierownictwem młodszego od siebie szefa lęk przed utratą pracy z powodu swojego wieku deklaruje 29% badanych, podczas gdy wśród mających przełożonego starszego lub w zbliżonym wieku odsetek ten nie przekracza 19%.

Mówiąc o obawach dotyczących możliwości utraty pracy ze względu na wiek, poruszyliśmy się w sferze przypuszczeń – teraz przejdziemy do faktów, czyli deklarowanych doświadczeń utraty pracy.

Przeciętny aktualnie pracujący mieszkaniec miasta w województwie lubelskim w wieku 45+ miał w swoim życiu zawodowym około czterech miejsc zatrudnienia. Więcej niż co piąta spośród tych osób (22%) pracowała w ciągu ostatnich pięciu lat w więcej niż jednym miejscu pracy.

Najczęściej deklarowaną przyczyną rozstania się z poprzednią pracą (poprzedzającą obecną) była – wśród mieszkańców miast – własna decyzja pracownika (66%), motywowana przede wszystkim zmianą zatrudnienia na lepsze (35%); co dziesiąta osoba w tej grupie odeszła z pracy, aby założyć własną firmę, również co dziesiąta mówi wprost o znalezieniu pracy oferującej wyższe wynagrodzenie. Warto podkreślić, że rezygnacja z pracy na własną prośbę częściej miała miejsce w miastach niż na wsi, pracujący mieszkańcy wsi częściej natomiast doświadczali zwolnienia przez pracodawcę bądź utraty pracy z powodu likwidacji czy bankructwa firmy. Deklarowanych w tym zakresie doświadczeń nie różnicuje płeć; zwolnienie przez zakład pracy częściej w porównaniu z innymi deklarują natomiast osoby z wykształceniem podstawowym.

Rysunek 5.14. Jeśli chodzi o Pana(i) poprzednią pracę, to czy:



Niemal co dziesiąta osoba spośród aktualnie pracujących i mających w przeszłości więcej niż jedno miejsce zatrudnienia mieszkańców miast deklaruje, że została zwolniona z poprzedniej pracy (poprzedzającej obecną). Wśród wskazywanych przez badanych w tej grupie bezpośrednich przyczyn zwolnienia nie pojawia się wiek, jednak największa część badanych mówi w tym kontekście o sytuacjach, które mogą łączyć się z dyskryminacją pośrednią – wiekową, ale też płciową bądź inną. Chodzi tu przede wszystkim o wskazaną przez blisko dwie piąte badanych (38%) redukcję etatów, a także zwolnienia grupowe (9%) i nieprzedłużenie umowy o pracę (15%).

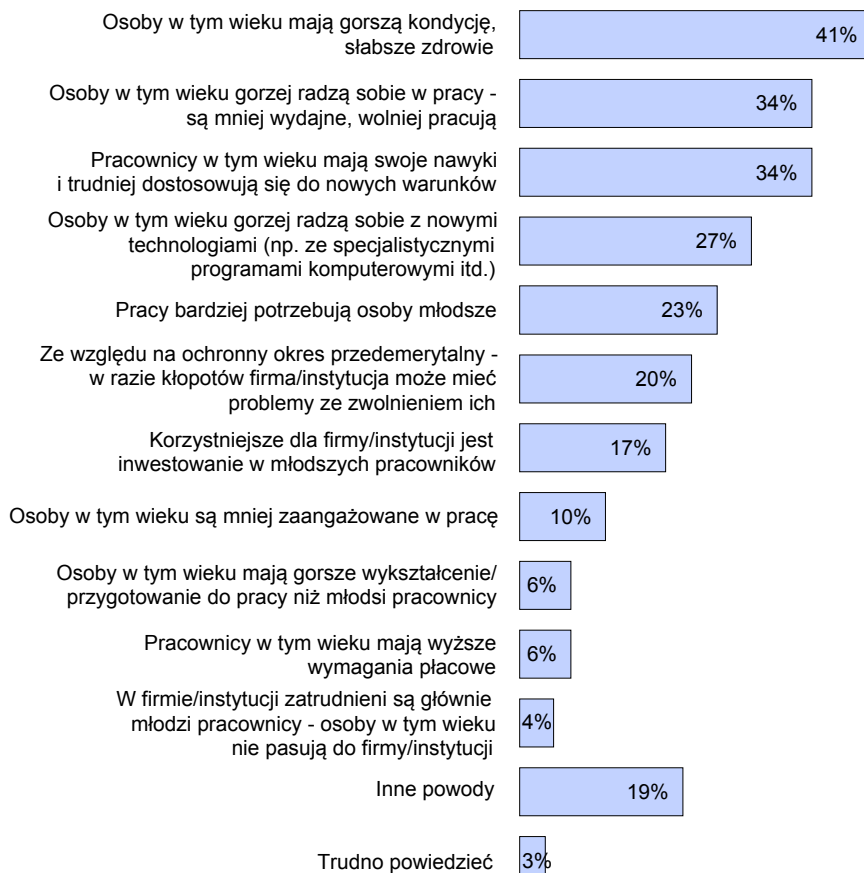
Tabela 5.3. Deklarowane powody zwolnienia z pracy

Miejscowość	Co było powodem zwolnienia z poprzedniej pracy?								
	Redukcja etatów	Zwolnienia grupowe	Likwidacja zakładu pracy, firmy	Nie przedłużono umowy o pracę	Myszę, że zostałem(am) zwolniony(a), bo jestem kobietą/mężczyzną	Pojawienie się dzieci	Nie przyjęto mnie po urlopie macierzyńskim/ wychowawczym	Przyczyny dyscyplinarne	Inne
	w procentach								
Wieś	56	7	3	5	0	4	3	2	20
Miasto	38	9	9	15	5	1	5	3	15

Deklaracje badanych dotyczące przyczyn zwolnienia kształtują się w podobny sposób w grupie aktualnie niepracujących mieszkańców miast, którzy w przeszłości pracowali. Większość z nich (60%) odeszła ze swojej ostatniej pracy na własną prośbę (w tym przypadku wśród motywów dominuje przejście na rentę – 46%, bądź emeryturę – 36%). Osoby zwolnione przez pracodawcę (17%) jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazują natomiast najczęściej (50%) redukcję etatów.

Istnienie na lubelskim rynku pracy symptomów dyskryminacji ukrytej (pośredniej) potwierdzają w pewnym stopniu sami pracodawcy. Jak wspomniano wcześniej, znaczna część pracodawców prowadzących działalność w województwie lubelskim, stając wobec konieczności ograniczenia zatrudnienia, w pierwszej kolejności zwolniłaby pracowników najmłodszych i najstarszych. Ci spośród pracodawców, którzy w takiej sytuacji zdecydowałiby się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami w wieku powyżej 45 lat, najczęściej uzasadniają swój wybór w sposób stereotypowy, wskazując na mniejszą wydajność pracy osób starszych, ich problemy z korzystaniem z nowych technologii, brak elastyczności czy kłopoty z kondycją zdrowotną.

**Rysunek 5.15. Dlaczego był(a)by Pan(i) skłonny(a) zwalniać osoby po 45. roku życia?
Proszę wskazać maksymalnie trzy najważniejsze powody (N = 70)**



Większość pracodawców nie ma zwyczaju przesuwania pracowników na inne stanowiska, jeśli zmieniają się ich możliwości, np. ze względu na zaawansowany wiek. Praktykę taką deklaruje tylko 35% uczestniczących w badaniu szefów firm. Jednocześnie niemal wszyscy (90%) pracodawcy stwierdzają, że w ich firmie starsi pracownicy przekazują umiejętności zawodowe osobom młodszym.

Reasumując, deklaracje badanych, wsparte opiniami pracodawców, wskazują, że na miejskim rynku pracy województwa lubelskiego istnieją pewne symptomy zjawiska dyskryminacji pośredniej na etapie rozwiązywania stosunku pracy. Uzyskane dane nie pozwalają jednak stwierdzić jednoznacznie, czy dyskryminacja ta ma charakter wiekowy, sugerują też dość ograniczony charakter zjawiska.

5.6. Emerytura – aktywność czy dezaktywizacja zawodowa?

Praca zawodowa stanowi źródło pozyskiwania środków na utrzymanie, ale zatrudnienia nie można postrzegać wyłącznie w kategoriach materialnych. Praca buduje prestiż, określa miejsce i rolę człowieka w społeczności i rodzinie, wpływa na postrzeganie własnej wartości i użyteczności. W przypadku osób starszych aktywność zawodowa bywa istotnym bodźcem do aktywności życiowej w innych sferach – stanowi źródło (niekiedy jedyne) kontaktów społecznych, motywuje do wychodzenia z domu, do dbania o siebie. Wycofanie się z rynku pracy może zatem oznaczać – w przypadku osób starszych – wycofanie się z życia społecznego.

5.6.1. Aktywność zawodowa po osiągnięciu wieku emerytalnego

Wśród aktualnie pracujących mieszkańców miast województwa lubelskiego dominują osoby (71%) zamierzające zakończyć aktywność zawodową w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego. Jednak więcej niż co piąty (22%) deklaruje chęć kontynuacji pracy zawodowej w wieku emerytalnym, a dalsze 3% badanych w tej grupie to wciąż pracujący emeryci. Tylko 4% wśród obecnie mających zatrudnienie zamierza przestać pracować przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Chęć kontynuacji pracy zawodowej na emeryturze deklarowana jest niemal dwukrotnie częściej przez mieszkańców miast niż wsi (12%), natomiast biorąc pod uwagę wielkość ośrodka miejskiego, szczególnie wysoką niechęcią do dezaktywizacji zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego wyróżniają się mieszkańcy Lublina, spośród których (obecnie pracujących) co trzeci chce kontynuować pracę na emeryturze. Deklarację zamiaru pracy na emeryturze nieco częściej składają kobiety (24%) niż mężczyźni (20%).

Deklarowane przez badanych motywy decyzji o kontynuacji zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego potwierdzają tezę o pozafinansowych wartościach pracy zawodowej. Wprawdzie względy finansowe otwierają ranking motywów, niemniej jednak powody o charakterze niematerialnym wskazywane są przez niewiele mniejsze odsetki badanych.

Tabela 5.4. Deklarowana aktywność zawodowa po osiągnięciu wieku emerytalnego

Które ze stwierdzeń najlepiej opisuje Pana(i) sytuację?	Miejscowość					
	Wieś	Miasto poniżej 10 tys. mieszkańców	Miasto 10–19 tys. mieszkańców	Miasto 20–49 tys. mieszkańców	Miasto 50–99 tys. mieszkańców	Miasto 100 tys. i więcej mieszkańców
	w procentach					
Zamierzam przestać pracować, zanim osiągnę wiek emerytalny	4	5	4	9	1	1
Zamierzam pracować do osiągnięcia wieku emerytalnego	83	75	68	79	73	62
Zamierzam pracować dalej po osiągnięciu wieku emerytalnego	12	14	22	10	22	33
Osiągnęłam (osiągnąłem) już wiek emerytalny i pracuję	2	4	5	2	5	4
Trudno powiedzieć	0	2	1	0	0	0

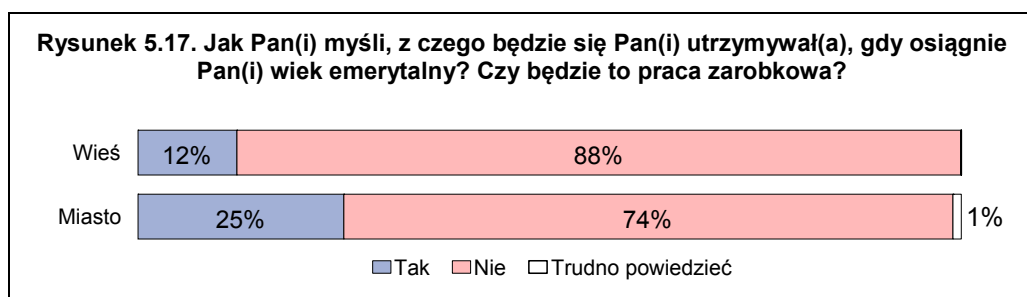
Rysunek 5.16. Dlaczego zamierza Pan(i) pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego?



Wśród przesłanek przemawiających za decyzją o zaprzestaniu aktywności zawodowej przed osiągnięciem wieku emerytalnego na pierwszy plan wysuwają się natomiast względy zdrowotne, wskazane przez ponad połowę (55%) osób w grupie aktualnie pracujących, ale zamierzających zakończyć pracę przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Grupa ta jest w naszej próbie bardzo nieliczna (4% aktualnie pracujących), tak więc ich deklaracje należy traktować z ostrożnością, warto jednak

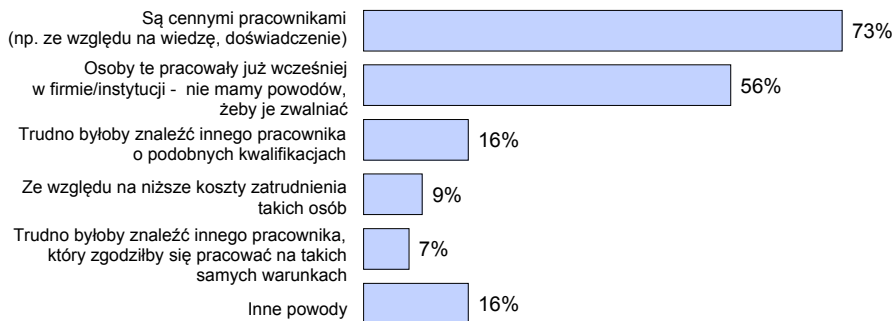
zwrócić uwagę na fakt, że na drugim miejscu – z 40% wskazań – uplasowało się stwierdzenie o konieczności ustąpienia miejsca na rynku pracy młodszym, którzy bardziej jej potrzebują. Może to być symptomem istniejącej wśród części osób w wieku 45+ zgody na dezaktywizację zawodową na emeryturze jako „naturalną kolej rzeczy”.

Z pracy zarobkowej zamierza utrzymywać się na emeryturze co czwarty (25%) spośród aktualnie pracujących mieszkańców miast województwa lubelskiego. Dla porównania – wśród aktualnie pracujących mieszkańców wsi województwa lubelskiego deklarowany zamiar utrzymywania się na emeryturze z pracy zarobkowej jest o połowę rzadziej wskazywany. Jednocześnie jednak tylko 3% pracujących mieszkańców miasta wskazało pracę zarobkową jako przewidywane główne źródło utrzymania na emeryturze – można zatem sądzić, że dla większości spośród zamierzających kontynuować aktywność zawodową na emeryturze praca na tym etapie będzie miała raczej charakter „dorabiania” do świadczeń emerytalnych.



Czy zamierzenia dotyczące kontynuacji zatrudnienia w wieku emerytalnym mają szansę realizacji? Deklaracje uczestniczących w badaniu pracodawców wskazują, że zatrudnianie osób otrzymujących świadczenia emerytalne nie jest powszechne – ma to miejsce tylko w co czwartej firmie lub instytucji województwa lubelskiego (25%). Jak wynika z wypowiedzi zatrudniających emerytów pracodawców, podstawowym motywem zatrudniania osób w wieku emerytalnym są ich atuty związane z doświadczeniem i umiejętnościami zawodowymi. W ponad połowie przypadków są to dłużej pracownicy firmy, nadal jej potrzebni. Tak więc – o ile wypowiedzi pracodawców w tym kontekście nie mają charakteru deklaratywnego – można sądzić, że realizacja w praktyce zamierzeń kontynuacji pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego zależeć będzie od przydatności pracownika dla firmy.

Rysunek 5.18. Dlaczego Pana(i) firma/instytucja zatrudnia osoby w wieku emerytalnym? Proszę podać dwa najważniejsze powody (N = 124)



5.6.2. Wiek emerytalny jako granica aktywności zawodowej

W antropologii kulturowej istnieje pojęcie *cultural age deadline*, oznaczające maksymalny wiek, w którym – zgodnie ze społecznie uznanym ideałem przebiegu życia – dokonać się powinny najważniejsze przejścia (np. zawarcie małżeństwa, wydanie na świat potomstwa, wycofanie się na emeryturę)⁶. Społeczna akceptacja wieku 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn przez samych zainteresowanych (osoby 45+) jako tego rodzaju „linii przejścia” do stanu dezaktywacji zawodowej definiuje sytuację, w której możemy mówić o braku dyskryminacji osób w wieku emerytalnym na rynku pracy – akceptacja jest bowiem czynnikiem wykluczającym poczucie gorszego traktowania.

Jednocześnie należy pamiętać, że 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn to wiek określony w polskim prawodawstwie jako minimalny uprawniający do świadczeń emerytalnych (poza specjalnymi grupami zawodowymi) – a określenie „minimalny” zakłada możliwość kontynuacji aktywności zawodowej. O dyskryminacji zawodowej w odniesieniu do osób, które osiągnęły wiek emerytalny, możemy zatem mówić, jeśli po osiągnięciu przez nie minimalnego wieku emerytalnego następuje zewnętrzne wykluczenie tych osób z rynku pracy, przejawiające się np. w sugestjach pracodawcy dotyczących konieczności rozwiązania stosunku pracy czy zmiany dotychczasowej formy umowy o pracę.

Ogólnie rzecz biorąc, pracujący aktualnie mieszkańcy miast województwa lubelskiego deklarują zamiar dezaktywacji zawodowej (zaprzestania pracy) średnio w wieku 61,5 roku. Deklaracje te różnicują płeć, wiek i miejsce zamieszkania badanych, nie ma natomiast różnic wynikających z poziomu wykształcenia.

⁶ P. Szukalski, *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, w: *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, red. prof. dr hab. B. Szatur-Jaworska, Warszawa 2008.

Tabela 5.5. Średni deklarowany wiek zakończenia aktywności zawodowej w zależności od płci i miejsca zamieszkania

Płeć (w miastach)	W jakim wieku planuje Pan(i) przestać pracować?
	Średnia
Mężczyzna	63,70
Kobieta	60,05
Miejsce zamieszkania	W jakim wieku planuje Pan(i) przestać pracować?
	Średnia
Wieś	61,09
Miasto	61,30
Lublin	63,11

Średni wiek, w jakim zamierzają przestać pracować aktualnie mający zatrudnienie mężczyźni mieszkający w miastach województwa lubelskiego, to około 64 lat, a w przypadku kobiet jest to 60 lat. Kobiety zamierzają zatem (średnio) pracować dokładnie do momentu osiągnięcia wieku uprawniającego do otrzymania świadczeń emerytalnych, mężczyźni chcieliby natomiast (średnio) zakończyć aktywność zawodową nieco wcześniej.

Charakterystyczne jest to, że średnia wartość planowanego wieku zakończenia aktywności zawodowej nie różni się wśród mieszkańców wsi i mniejszych miast, natomiast mieszkańcy największego miasta w województwie planują pracować zawodowo (średnio) o 2 lata dłużej.

Tabela 5.6. Średni deklarowany wiek zakończenia aktywności zawodowej według grup wiekowych w miastach

Przedziały wiekowe	W jakim wieku planuje Pan(i) przestać pracować?
	Średnia
45–50 lat	61,59
51–55 lat	60,93
56–60 lat	64,08
Powyżej 60 lat	65,09

Planowana granica zakończenia aktywności zawodowej przesuwa się wraz z wiekiem. O ile osoby z niższych przedziałów wiekowych (do 55 lat) deklarują (średnio) 62 i 61 lat jako wiek, w którym planują zaprzestanie pracy, o tyle w starszych grupach wiekowych ta cezurę przesuwa się do 64 lat wśród osób w wieku 56–60 lat i 65 lat wśród osób mających obecnie więcej niż 60 lat.

Biorąc pod uwagę, że średni wiek wychodzenia z rynku pracy w Polsce to około 57 lat⁷, mieszkańcy miast województwa lubelskiego wyróżniają się korzystnie, deklarując (średnio) zamiar kontynuacji aktywności zawodowej ponad tę granicę wiekową. Z jednej strony, fakt, że średni wiek planowanego wyjścia z rynku pracy w przypadku kobiet pokrywa się z minimalnym wiekiem emerytalnym, a w przypadku

⁷ Źródło danych: Eurostat.

mężczyzn jest od niego niższy, wskazuje na silnie zakorzenione w świadomości powiązanie osiągnięcia określonego wieku z wyjściem z rynku pracy. Z drugiej strony, deklaracje zakończenia aktywności zawodowej w wieku emerytalnym mogą mieć podłoże racjonalne i wynikać ze świadomości problemów doświadczanych na rynku pracy przez osoby w wieku emerytalnym.

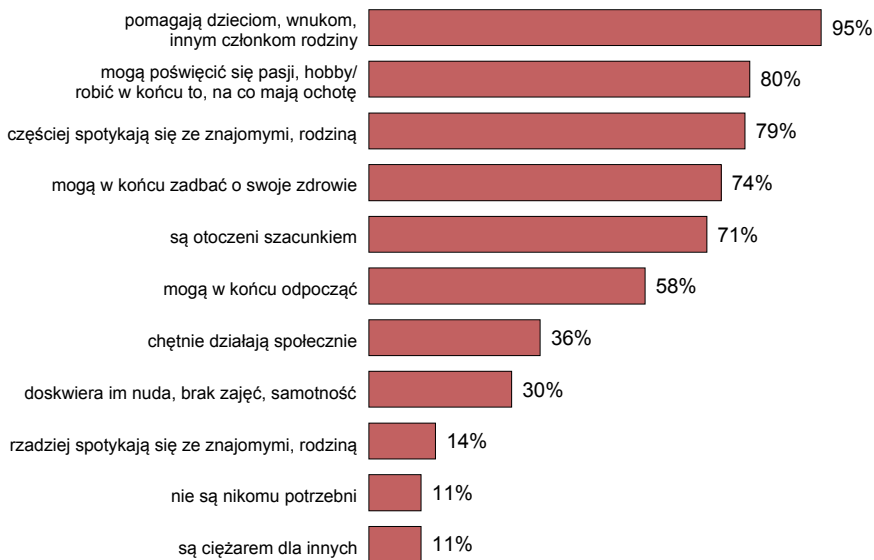
Na poziomie systemowym pracujący mieszkańcy województwa lubelskiego są zwolennikami obniżenia wieku emerytalnego. Wskazuje na to fakt, że zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i do mężczyzn postulowany wiek emerytalny jest (średnio) niższy o około 5 lat od zapisanego w Kodeksie pracy. Średni postulowany wiek, w jakim na emeryturę powinny – zdaniem badanych – przejść kobiety, to 56 lat, natomiast w przypadku mężczyzn – 60 lat. Opinii w tym względzie nie różnicuje płeć badanych.

Tabela 5.7. Średni postulowany minimalny wiek emerytalny

Płeć respondenta	W jakim wieku, Pana(i) zdaniem, powinny przejść na emeryturę kobiety (pomijając osoby pracujące w warunkach szczególnie trudnych lub szkodliwych dla zdrowia)?
	Średnia
Mężczyzna	55,83
Kobieta	55,38
Płeć respondenta	W jakim wieku, Pana(i) zdaniem, powinni przejść na emeryturę mężczyźni (pomijając osoby pracujące w warunkach szczególnie trudnych lub szkodliwych dla zdrowia)?
	Średnia
Mężczyzna	60,41
Kobieta	60,28

Tak silna akceptacja wyjścia z rynku pracy w minimalnym wieku uprawniającym do otrzymania świadczeń emerytalnych ma niewątpliwie związek ze społecznym wizerunkiem emeryta jako osoby, która niejako uwalnia się wreszcie od obowiązków zawodowych, aby – otoczona szacunkiem – poświęcić swój czas bliskim, zadbać o zdrowie, oddać się swoim pasjom, odpocząć; jednym słowem – zająć się tym, co ważne.

Rysunek 5.19. Czy sądzi Pan(i), że w naszym społeczeństwie ludzie na emeryturze:



Konkludując – wśród pracujących mieszkańców miast województwa lubelskiego mamy do czynienia z silnie zinternalizowaną kulturą linią przejścia do stanu dezaktywizacji zawodowej w wieku emerytalnym. Badani akceptują zakończenie aktywności zawodowej w minimalnym wieku uprawniającym do świadczeń emerytalnych zarówno w kontekście osobistym („chcę przestać pracować w wieku ...”), jak i na poziomie rozwiązań systemowych (postulowany wiek emerytalny), a emeryt to w ich odczuciu raczej osoba uwolniona od obowiązków zawodowych niż ich pozbawiona. Jak wspomniano, akceptacja wyklucza dyskryminację – a zatem średnio na poziomie województwa nie można raczej mówić o dyskryminacji osób w wieku emerytalnym, definiowanej jako „wypychanie” z rynku pracy.

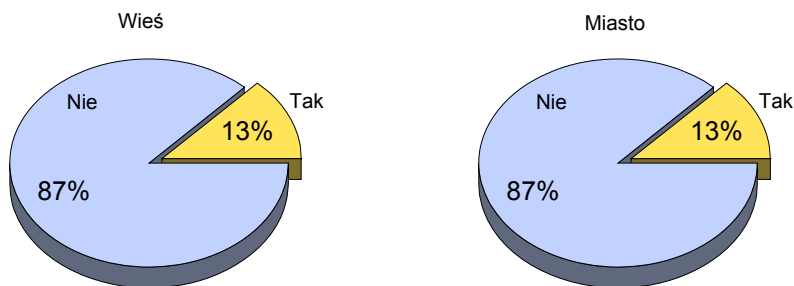
5.7. Dyskryminacja zawodowa – doświadczenia własne i percepcja zjawiska

Jak wspomniano, uzyskane w badaniu dane na temat doświadczenia dyskryminacji ze względu na wiek oparte są wyłącznie na osobistym poczuciu badanych, bez możliwości obiektywnej weryfikacji tych sytuacji. Osobiste odczucie jest jednak bardzo ważne, ponieważ może się odnosić do wszelkich przejawów gorszego traktowania z uwagi na wiek – zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego, szykan czy zachęcania do tego rodzaju zachowań. Oczywiście osobiste odczucie nie stanowi podstawy do szacowania zjawiska, obejmować może bowiem także sytuacje, które

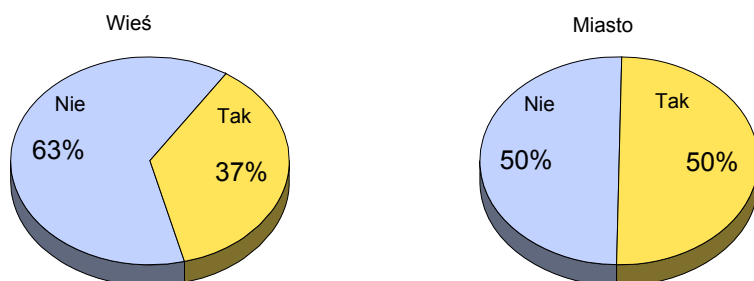
w sensie prawnym nie noszą znamion dyskryminacji; stanowi raczej swego rodzaju wyznacznik postrzeganej przez osoby w wieku 45+ ich własnej pozycji na rynku pracy.

Rysunek 5.20. A czy Pan(i) zetknął(ęła) się z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy tylko ze względu na wiek?

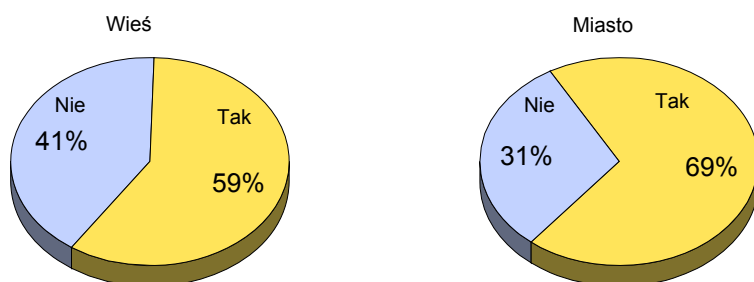
Czy sam(a) Pan(i) tego doświadczył(a)?



Czy zna Pan(i) osoby, które tego doświadczyły?



Czy słyszał(a) Pan(i) o takich przypadkach?

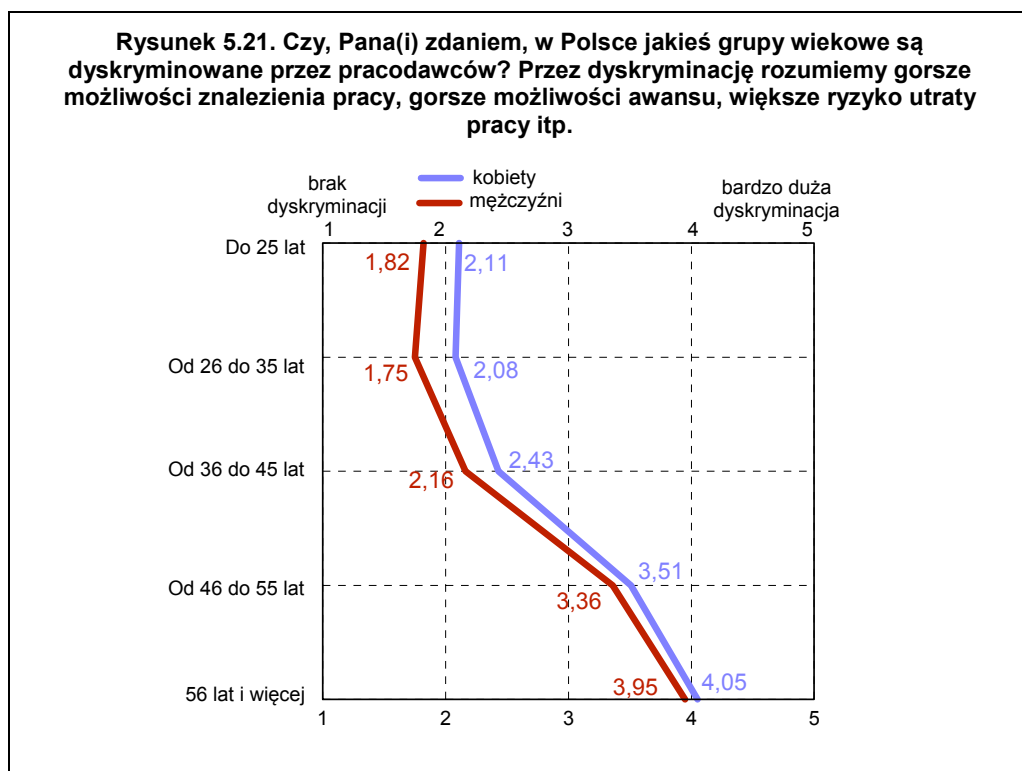


Wśród ogółu badanych mieszkańców miast województwa lubelskiego 13% deklaruje osobiste doświadczenie dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek. Odsetek deklaracji nie różni się wśród mieszkańców miast i wsi. Charakterystyczne jest to, że deklarowane odsetki dostrzegania zjawiska dyskryminacji wiekowej rosną

wraz ze zwiększaniem się odległości tego zjawiska – połowa mieszkańców miast zna osoby, które tego doświadczyły, a aż 69% słyszało o takich przypadkach. Być może zatem jest tak, że dyskryminacja wiekowa na rynku pracy funkcjonuje w pewnym stopniu w sferze domniemań, obaw i przypuszczeń, nieco rzadziej natomiast znajduje wyraz w rzeczywistych doświadczeniach.

Analiza deklaracji badanych dotyczących osobistego doświadczenia dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek wskazuje na powiązanie tego zjawiska przede wszystkim z płcią i wykształceniem. O osobistych doświadczeniach częściej w tym kontekście mówią kobiety (21%) niż mężczyźni (15%), a odsetek deklaracji jest odwrotnie proporcjonalny do poziomu wykształcenia – w grupie osób z wykształceniem podstawowym sięga 23%, natomiast wśród respondentów z wykształceniem wyższym magisterskim – jedynie 10%.

Biorąc pod uwagę wielkość ośrodka miejskiego, relatywnie najwyższym odsetkiem deklaracji osobistego doświadczenia dyskryminacji ze względu na wiek wyróżniają się mieszkańcy najmniejszych miast (23%), podczas gdy w pozostałych miastach odsetek zawiera się w przedziale 16–19%.

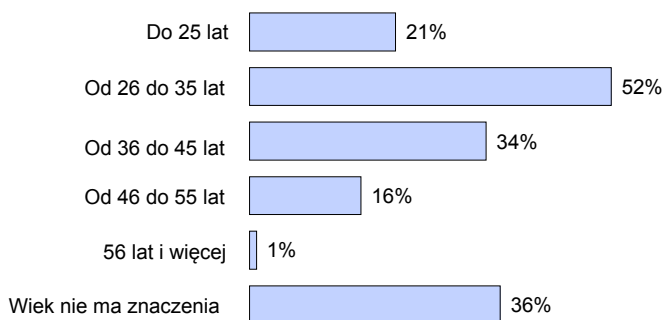


Analiza danych dotyczących percepcji dyskryminacji wiekowej pracowników wskazuje, że w społecznym odczuciu gorsze traktowanie na polu zawodowym rozpoczyna się w przedziale wiekowym 36–45 lat i narasta wraz z wiekiem pracow-

nika. Dyskryminacja wiekowa dostrzegana jest w większym stopniu w odniesieniu do kobiet niż mężczyzn, zwłaszcza na poziomie młodszych kategorii wiekowych – można zatem wnioskować, że w społecznym przekonaniu do wieku około 45 lat dyskryminacja zawodowa ma charakter wiekowo-płciowy, natomiast później płęć traci w tym kontekście na znaczeniu.

Społeczne odczucie dotyczące wzrostu poziomu dyskryminacji zawodowej wraz z wiekiem pracownika znajduje potwierdzenie w deklaracjach pracodawców, w przypadku których deklarowana chęć zatrudnienia (w sytuacji konieczności zwiększenia zatrudnienia) spada wraz ze wzrostem wieku potencjalnego pracownika.

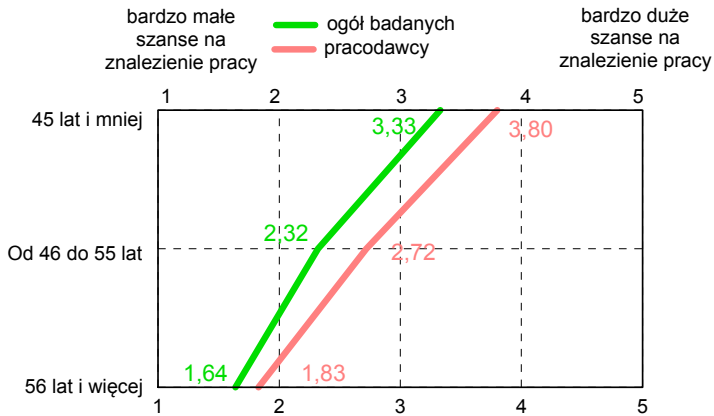
Rysunek 5.22. W sytuacji zwiększania zatrudnienia osoby z jakich grup wiekowych zatrudnił(a)by Pan(i) najchętniej?



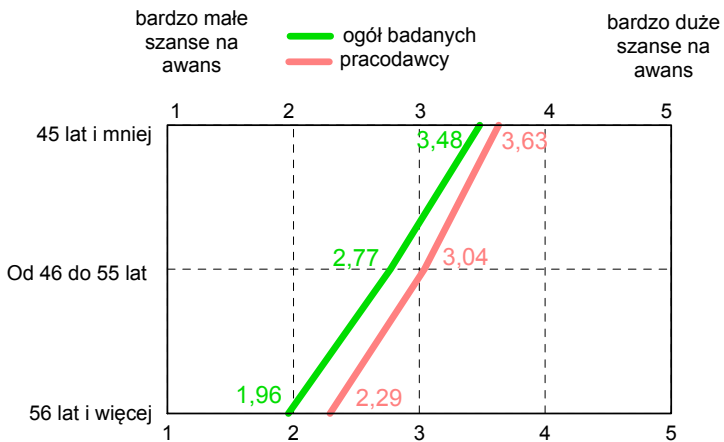
Na poziomie deklaratywnym opinie pracodawców na temat istnienia zjawiska dyskryminacji wiekowej na rynku pracy wobec osób w wieku powyżej 45 lat są natomiast podzielone: 45% spośród nich zgadza się, że zjawisko takie istnieje, a 55% temu zaprzecza.

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy dostrzegają istnienie na rynku pracy zjawiska dyskryminacji wiekowej, którego zakres jest wprost proporcjonalny do wieku pracownika (postępuje wraz z wiekiem). Dotyczy to przede wszystkim dyskryminacji na etapie rekrutacji, zagrożenia utratą pracy (etap rozwiązywania umowy o pracę) i szans na awans. Badani – zarówno pracownicy, jak i pracodawcy – zostali poproszeni o ocenę każdego z tych elementów na 5-stopniowej skali, w odniesieniu do trzech grup pracowników, wyodrębnionych ze względu na wiek. Poniższe wykresy prezentują zestawienie średnich ocen w grupie pracodawców i pracowników (ogół badanych). Warto zwrócić uwagę na fakt, że w każdym przypadku oceny pracodawców wskazują na nieco słabsze postrzeganie zjawiska dyskryminacji przez przedstawicieli tej grupy, w porównaniu z pracownikami.

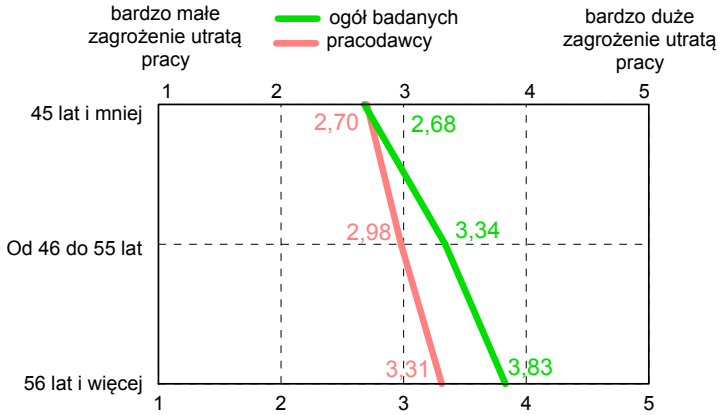
Rysunek 5.23. Jak ocenia Pan(i) szanse znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych, posiadające takie same kwalifikacje?



Rysunek 5.24. Jak ocenia Pan(i) szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?

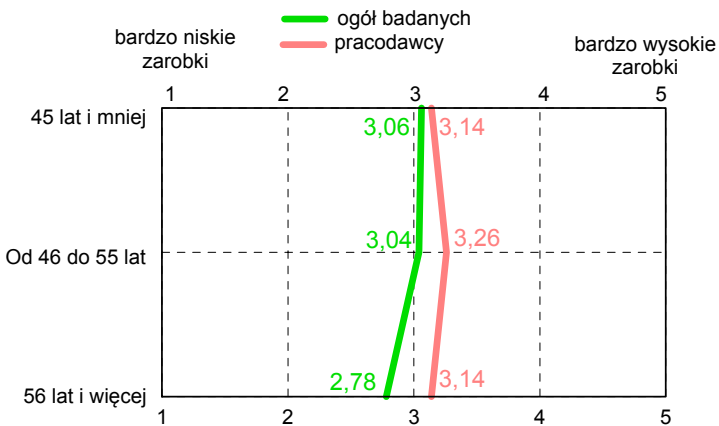


Rysunek 5.25. Jak ocenia Pan(i) stopień zagrożenia utratą pracy wśród osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?



Pracodawcy i pracobiorcy są natomiast zgodni, że zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek w zasadzie nie przejawia się na naszym rynku pracy w postaci zróżnicowania wynagrodzeń. Pracodawcy dodatkowo potwierdzają tę tezę, deklarując w zdecydowanej większości (81%), że w kierowanych przez nich firmach lub instytucjach wiek nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń.

Rysunek 5.26. Jak ocenia Pan(i) wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?



5.8. „Filozofia pracy” osób w wieku 45+

Ocenie badanych poddano 14 stwierdzeń odnoszących się do obecności i roli osób w wieku powyżej 45. roku życia na rynku pracy. Każde ze stwierdzeń oceniane było na 5-stopniowej skali od „zdecydowanie się zgadzam” do „zdecydowanie się nie zgadzam”. Analiza⁸ deklarowanego stosunku badanych do zaprezentowanych stwierdzeń pozwoliła na wyodrębnienie na ich podstawie czterech czynników, które traktować można jako dominujące typy postaw, swego rodzaju „filozofię pracy”, charakterystyczną dla osób w wieku 46–60/65 lat.

Tabela 5.8. Postawy (czynniki) wyodrębnione na podstawie stosunku do zaprezentowanych stwierdzeń

Stwierdzenia	Czynnik 1	Czynnik 2	Czynnik 3	Czynnik 4
Pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych	0,648	-0,257		0,340
Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	0,622		-0,141	
Młodzi pracownicy wolą pracować z osobami w podobnym do siebie wieku	0,546	-0,197	-0,222	
Szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od nich podwładnymi	0,534	-0,269	-0,317	-0,128
Pracująca osoba powyżej 45. roku życia już tylko czeka na emeryturę	0,498	0,189	0,349	-0,266
Starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym	0,462	-0,143	0,311	-0,138
Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia		0,732		
Pracodawcy nie chcą inwestować w pracowników, którzy skończyli 45 lat	0,201	-0,655	0,104	0,161
Osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swej kariery zawodowej	-0,122	0,652		0,323
Ludzie, jeśli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej	0,122		-0,740	
Praca nadaje sens życiu		-0,125	-0,706	0,120
Doświadczenie osób powyżej 45. roku życia jest wielkim atutem na rynku pracy			-0,170	0,633
Pracownicy powyżej 45. roku życia chętnie się kształcą, zdobywają nowe umiejętności	-0,265	0,332		0,543
Osoby po 45. roku życia mają większe wymagania płacowe	0,437		-0,105	0,502

Postawę pierwszą (czynnik 1) wyznacza przede wszystkim postrzeganie pracy zawodowej w kategoriach konieczności i brak sprzeciwu wobec procesu „zmiany warty”, polegającego na ustąpieniu miejsca na rynku pracy młodszymi. Czynnikiem

⁸ Analiza czynnikowa, metoda rotacji – oblimin z normalizacją Kaisera.

różnicującym jest tu przede wszystkim płeć – z tego typu postawą mamy do czynienia raczej wśród kobiet niż mężczyzn.

Postawa druga (czynnik 2) to negacja zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek, charakteryzująca przede wszystkim mężczyzn w wieku powyżej 60 lat.

Trzeci typ „filozofii pracy” (czynnik 3) traktuje pracę zawodową w kategoriach przymusu, a zakończenie aktywności zawodowej jest swego rodzaju wyzwoleniem; można powiedzieć, że osoby reprezentujące tego typu stanowisko – ponownie raczej kobiety niż mężczyźni – wyznają w odniesieniu do pracy zawodowej zasadę „życie jest gdzie indziej”.

Ostatnia, czwarta postawa (czynnik 4) kształtowana jest przez świadomość wysokiej wartości własnej na rynku pracy, a jednocześnie – przez postrzeganie samej pracy w kategoriach wartości. Wyrazicielami tego rodzaju postawy są raczej mężczyźni, zwłaszcza w wieku 56–60 lat.

Postawy wobec pracy zawodowej różnicuje obecny status na rynku pracy. Aktualnie pracujący, w porównaniu z innymi, w silniejszym stopniu postrzegają pracę jako konieczność, a zakończenie aktywności zawodowej w wieku emerytalnym – jako naturalną kolej rzeczy (postawa typu pierwszego). Filozofią niepracujących, ale gotowych do podjęcia pracy jest skłanianie się ku przekonaniu o braku dyskryminacji wiekowej na rynku pracy (postawa typu drugiego) przy jednoczesnym traktowaniu pracy w kategoriach wartości i dostrzeganiu własnej wartości zawodowej (postawa typu czwartego). Pozostałych niepracujących można określić jako wyznawców etosu pracy – postrzegają pracę zawodową jako wartość, idealizując rolę i miejsce starszych pracowników na rynku pracy (czynnik 1 z wartością ujemną i czynnik 4).

5.9. Ageizm jako źródło autodyskryminacji wiekowej

Termin „ageizm” w szerokim rozumieniu definiowany jest jako uprzedzenia i stereotypy – zarówno pozytywne, jak i negatywne – w odniesieniu do dowolnej grupy wieku, a więc także osób młodych. W praktyce jest to jednak pojęcie odnoszone głównie do osób starszych. Ageizm nie jest tożsamy z dyskryminacją wiekową. Pierwsze z tych pojęć kładzie akcent na postawy, natomiast drugie odwołuje się do koncepcji równości i praw przysługujących jednostce. Dyskryminacja oznacza bowiem naruszenie zasady równego traktowania, w tym wypadku – z powodu wieku.

Ageizm może manifestować się w dwojaki sposób. Z jednej strony, krzywdzące stereotypy i uprzedzenia wobec starości mogą kształtować nasze zachowania wobec innych, stanowiąc często usprawiedliwienie dla gorszego traktowania osób starszych, postrzeganych jako niesamodzielne, uciążliwe w kontakcie, mające problemy z uczeniem się, niepodatne na zmiany, bierne itp. Ageizm leży zatem u podstaw dyskryminacji ze względu na wiek. Z drugiej strony, stereotypowe postrzeganie starości może wpływać na obraz „własnego ja” osób starszych, powodując swego rodzaju autodyskryminację, przejawiającą się zaniżonym poczuciem własnej wartości,

rezygnacją z przysługujących praw i możliwości rozwoju⁹. Pogodzenie się z ageizmem, internalizacja tego typu postaw (uznanie ich za własne) minimalizuje jednocześnie możliwość odczuwania dyskryminacji ze względu na wiek i poczucie dyskomfortu z tego powodu.

Analiza uzyskanych w badaniu danych pozwoliła na utworzenie wskaźnika poziomu ageizmu dla badanej zbiorowości ogółem i dla podgrup wyodrębnionych ze względu na wybrane cechy społeczno-demograficzne.

Ocenie badanych poddano 20 poniżej wymienionych cech:

1. Łatwość dostosowywania się do nowych, zmieniających się warunków.
2. Popelnianie mniejszej liczby błędów w pracy.
3. Szybkość i wydajność pracy.
4. Chęć uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji.
5. Wiedza specjalistyczna, znajomość branży.
6. Odpowiedzialność, rzetelność.
7. Znajomość języków obcych.
8. Lojalność, przywiązanie do firmy/pracodawcy.
9. Kreatywność.
10. Możliwość służenia wiedzą i doświadczeniem innym pracownikom.
11. Dyspozycyjność.
12. Umiejętność pracy w zespole, komunikatywność.
13. Uczciwość.
14. Dobre wykształcenie.
15. Ambicja.
16. Zaangażowanie w pracę.
17. Biegłość w posługiwaniu się komputerem.
18. Samodzielność, zaradność.
19. Chęć podejmowania nowych wyzwań.
20. Szacunek dla pracy.

Zadaniem respondenta była ocena każdej z cech w kontekście jej typowości dla pracowników w określonym wieku:

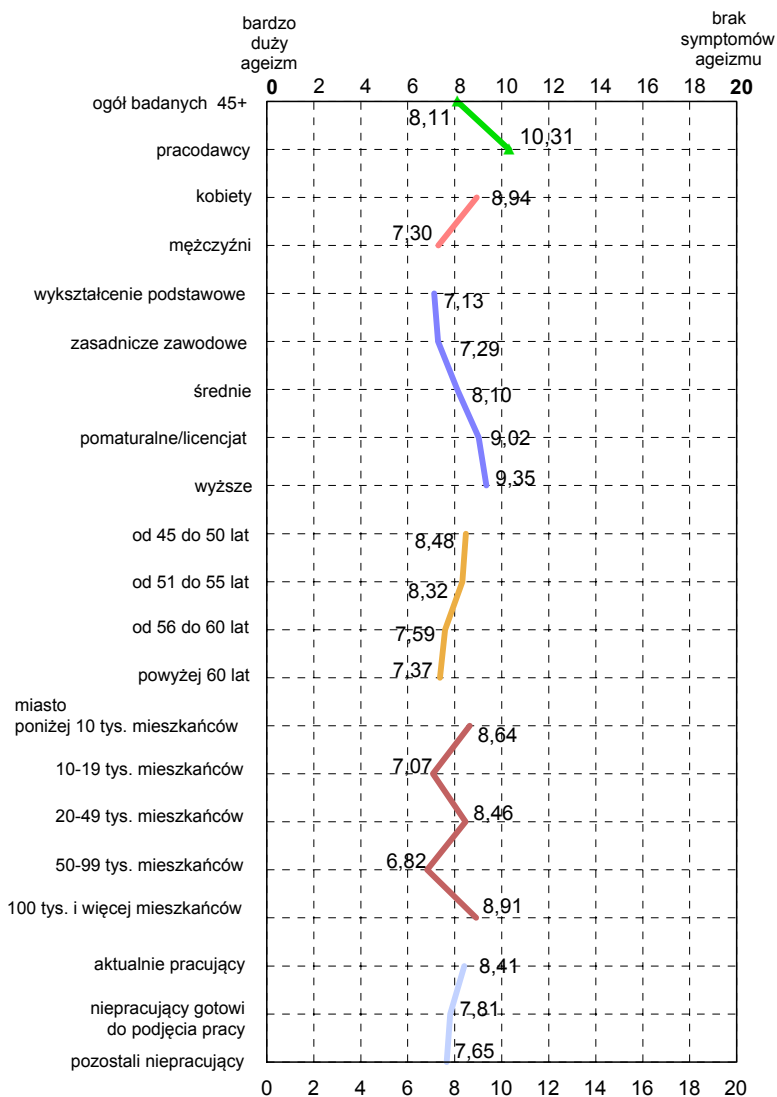
- „bardziej typowe dla pracowników poniżej 45. roku życia”;
- „bardziej typowe dla pracowników powyżej 45. roku życia”;
- „w przypadku tej cechy wiek nie ma znaczenia”.

Utworzony na podstawie ocen badanych indeks (wskaźnik ageizmu) przyjmuje wartości od 0 do 20, gdzie 0 oznacza istnienie symptomów bardzo dużego ageizmu, a 20 – brak symptomów ageizmu. Poniższy wykres prezentuje średnie wartości indeksu dla całej badanej zbiorowości mieszkańców miast województwa lubelskiego w wieku produkcyjnym 45+ oraz dla podgrup wyodrębnionych ze względu na płeć,

⁹ Podaję za: B. Tokarz, *Postawy wobec starości i ludzi starszych*, w: *Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek?*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, 2002.

przedział wiekowy, wykształcenie, wielkość ośrodka miejskiego będącego miejscem zamieszkania respondenta i jego aktualny status na rynku pracy. Dla porównania, w zestawieniu uwzględniono również średnią wartość indeksu dla pracodawców województwa lubelskiego.

Rysunek 5.27. Wskaźnik ageizmu – średnie wartości indeksu dla wybranych grup



Średnia wartość indeksu ageizmu dla badanej zbiorowości na poziomie 8,11 wskazuje na dość wysoki poziom internalizacji tego rodzaju postaw, czyli – inaczej mówiąc – podzielania stereotypowych przekonań na temat różnic w potencjale pracowników, wynikających z faktu zróżnicowania wiekowego. Stereotypowy obraz

starszego bądź młodszego pracownika częstszy jest wśród mężczyzn niż wśród kobiet; poziom podzielania tego typu poglądów jest odwrotnie proporcjonalny do wykształcenia badanych, a wprost proporcjonalny do wieku, nie ma natomiast tego rodzaju prawidłowości w odniesieniu do wielkości miejsca zamieszkania. O znaczeniu różnic wynikających ze zróżnicowania wiekowego w większym stopniu przekonani są niepracujący niż aktualnie zatrudnieni.

Warto zwrócić uwagę na wysoką wartość indeksu w grupie pracodawców, świadcząca o znacznie mniejszym rozpowszechnieniu wśród nich stereotypowych poglądów na temat cech związanych z wiekiem w kontekście pracy zawodowej. Zakładając, że opinie pracodawców stanowiące podstawę do tworzenia indeksu nie mają charakteru deklaratywnego, wydaje się, że ich spojrzenie na pracowników jest nacechowane znacznie mniejszymi uprzedzeniami i przesądami niż własne opinie pracobiorców o sobie.

Wskaźnik przedstawiony powyżej dotyczy postaw „ageistowskich” w szerszym rozumieniu tego terminu, czyli stereotypowego postrzegania pewnych cech przez pryzmat wieku, przy czym odnosić się to może zarówno do osób starszych, jak i młodszych. Uzupełnienie tego ogólnego indeksu stanowi wskaźnik ageizmu rozumianego wąsko, czyli stereotypowe postrzeganie osób starszych jako pracowników gorszych ze względu na wiek.

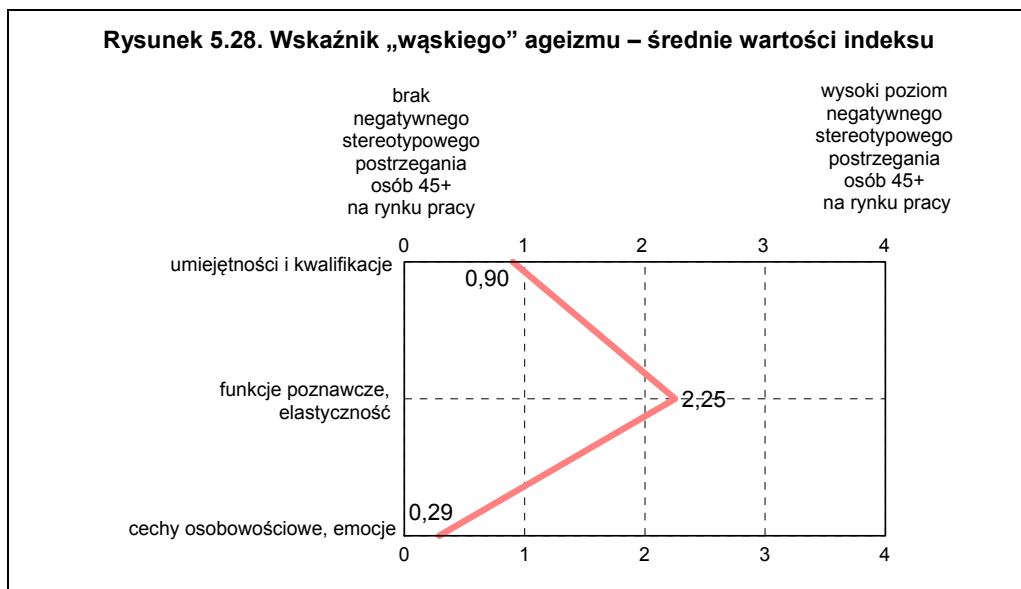
Spośród elementów uwzględnionych w pytaniu zostały wyodrębnione trzy wymiary – zestawy cech, odnoszących się do trzech różnych aspektów oceny pracownika (przydatności pracownika dla pracodawcy):

- 1) umiejętności i kwalifikacje:
 - a) wiedza specjalistyczna, znajomość branży,
 - b) popełnianie mniejszej liczby błędów w pracy,
 - c) dobre wykształcenie,
 - d) możliwość służenia wiedzą i doświadczeniem innym pracownikom;
- 2) funkcje poznawcze, elastyczność:
 - a) łatwość dostosowywania się do nowych, zmieniających się warunków,
 - b) chęć uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji,
 - c) kreatywność,
 - d) chęć podejmowania nowych wyzwań;
- 3) cechy osobowościowe, emocje:
 - a) odpowiedzialność, rzetelność,
 - b) lojalność, przywiązanie do firmy/pracodawcy,
 - c) zaangażowanie w pracę,
 - d) szacunek dla pracy.

Dla każdego z trzech powyższych wymiarów utworzony został osobny indeks „wąskiego” ageizmu, czyli postrzegania osób w wieku 45+ jako pracowników gorszych (na tle osób w młodszym wieku). Indeks „wąskiego” ageizmu przyjmuje w każdym przypadku wartości od 0 do 4, gdzie 0 oznacza brak ageizmu w wąskim znaczeniu, czyli brak negatywnego stereotypowego postrzegania osób 45+ na rynku

pracy w danym wymiarze, a 4 – wysoki poziom ageizmu w wąskim znaczeniu, czyli wysoki poziom negatywnego stereotypowego postrzegania osób 45+ na rynku pracy.

Poniższy wykres prezentuje średnie wartości indeksu „wąskiego” ageizmu dla badanej zbiorowości mieszkańców miast województwa lubelskiego w wieku produkcyjnym 45+ w trzech wymiarach oceny.



Jak wskazują średnie wartości indeksu ageizmu dla wybranych obszarów, negatywne stereotypy dotyczące starszych pracowników koncentrują się przede wszystkim na sferze funkcji poznawczych – braku chęci uczenia się, kreatywności, elastyczności, podejmowania nowych wyzwań. W niewielkim stopniu ageizm dotyka kwalifikacji zawodowych, a w zasadzie zupełnie nie odnosi się do cech osobowościowych i sfery emocji.

Pamiętając, że powyższe indeksy tworzone były na podstawie samooceny osób w wieku 45+, można zatem stwierdzić, że osoby te w dużym stopniu podzielają ageistowskie stereotypy dotyczące potencjału zawodowego i jakości pracy osób w swoim wieku. Swoich słabych stron upatrują przede wszystkim w sferze możliwości dostosowania się do zmieniających się warunków, metod i narzędzi pracy, natomiast za atut uważają pozytywne cechy osobowościowe przekładające się na szacunek dla pracy i lojalność wobec pracodawcy.

Reasumując – uzyskane wyniki wskazują na istnienie w badanej zbiorowości zjawiska postępującej z wiekiem autodyskryminacji wiekowej. Jej konsekwencją jest ograniczone postrzeganie symptomów dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy lub traktowanie ich w kategoriach zjawiska „naturalnego”.

5.10. Podsumowanie

Dyskryminacja wiekowa na rynku pracy województwa lubelskiego przejawia się przede wszystkim na etapie rekrutacji. W czasie trwania stosunku pracy można mówić o pewnych jej przejawach w odniesieniu do możliwości awansu – po odrzuceniu niejako obiektywnych przyczyn braku awansów wynikających z polityki firmy wiek postrzegany jest jako podstawowa bariera na drodze do podwyższenia pozycji zawodowej starszego pracownika.

Istnieją symptomy naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek na etapie rozwiązywania stosunku pracy – wskazuje na to powszechność wymienianych w tym kontekście przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (np. restrukturyzacja), które często kryją w sobie elementy pośredniej dyskryminacji wiekowej.

W świadomości badanych istnieje silne utożsamienie minimalnego wieku uprawniającego do otrzymania świadczeń emerytalnych z wyjściem z rynku pracy, zarówno na poziomie osobistym, jak i systemowym. Ograniczona oferta rynku pracy powoduje, że kontynuacja aktywności zawodowej na emeryturze, planowana raczej jako „dorabianie” niż jako dalsza pełna aktywność zawodowa, zależeć będzie – jak się wydaje – przede wszystkim od osobistej „wartości” pracownika i jego przydatności dla pracodawcy.

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy dostrzegają na lubelskim rynku pracy dyskryminację ze względu na wiek, której zakres postępuje wraz z wiekiem pracownika. Osobiste doświadczenia uczestniczących w badaniu mieszkańców miast województwa lubelskiego są jednak w tym względzie relatywnie niewielkie. Fakt ograniczonych doświadczeń własnych w dziedzinie dyskryminacji wiekowej może świadczyć o jej braku, ale może też mieć związek z silną internalizacją poglądów o charakterze ageistowskim wśród badanej zbiorowości, czyli dość powszechnym podzieleniem stereotypowych przekonań na temat związanych z wiekiem różnic w potencjale pracowników. Skutkiem rozpowszechnionego ageizmu jest zjawisko autodyskryminacji wiekowej, przekładającej się na ograniczone postrzeganie symptomów dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek lub traktowanie ich w kategoriach zjawiska naturalnego.

Rozdział 6

Dyskryminacja zawodowa osób powyżej 45. roku życia - percepcja i doświadczenia mieszkańców wsi

6.1. Wstęp

Jak już zwracano uwagę, zjawisko gorszego traktowania w sferze zawodowej osób niemobilnych, a więc w wieku produkcyjnym powyżej 45. roku życia, jest jednym z głównych problemów współczesnego rynku pracy. Problem ten, rzecz jasna, nie omija również Lubelszczyzny, wyróżniającej się na tle innych regionów Polski m.in. ze względu na stosunkowo dużą liczbę obszarów wiejskich, mniejszy niż typowy dla kraju wskaźnik aktywności zawodowej oraz ponadprzeciętny odsetek osób zatrudnionych w rolnictwie¹.

Według analiz Lubelszczyzna charakteryzuje się najwyższym wśród wszystkich województw udziałem sektora rolniczego w zatrudnieniu². Tymczasem rolnictwo jest sektorem o niskiej wartości dodanej. W 2002 roku w województwie lubelskim w strukturze tworzenia WDB (wartości dodanej brutto) udział rolnictwa wynosił jedynie 5%, natomiast w strukturze zatrudnienia stanowił najbardziej znaczący sektor, w którym pracowało 38% mieszkańców regionu³. Specyfika rynku pracy na Lubelszczyźnie w znaczący sposób wpływa zatem na wskaźniki ekonomiczne, które nie są w tym regionie imponujące (PKB na jednego mieszkańca w 2007 roku wynosił zaledwie 67,7% średniej krajowej⁴). Mając na uwadze charakterystyczne cechy regionu oraz rynku pracy w województwie lubelskim, istotne wydaje się wyodrębnienie i przedstawienie sytuacji zawodowej osób zamieszkujących obszary wiejskie, z których znaczna część to rolnicy.

Niniejszy rozdział jest zatem próbą odpowiedzi na pytanie o to, czy osoby niemobilne zawodowo mieszkające na lubelskich wsiach doświadczają dyskryminacji na rynku pracy ze względu na swój wiek, a jeśli tak, to jakie są przejawy tej

¹ Zob. M. Feliksiak, *Życie zawodowe*, w: K. Zagórski, *Jak się nam żyje?*, „Opinie i Diagnozy” nr 9, Warszawa 2008, s. 106–134; M. Feliksiak, *Bezrobocie*, w: K. Zagórski, *Jak się nam żyje...*, s. 106–134 oraz M. Gwiazda, B. Roguska, *Jak się żyje w województwie lubelskim?*, „Opinie i Diagnozy” nr 11(3), Warszawa 2008.

² P. Gajewski, T. Tokarski, *Prognoza popytu na pracę w Polsce w ujęciu regionalnym*, w: *System prognozowania popytu na pracę w Polsce. Część III. Prognozy popytu na pracę w Polsce*, Studia i Materiały Tom XIII, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę, Warszawa 2004.

³ Zarząd Województwa Lubelskiego, *Strategia rozwoju województwa lubelskiego na lata 2006–2020*, Lublin 2005, dostępne: <http://www.rpo.lubelskie.pl/front/page/get/281> [z dnia 28.12.2010 r.].

⁴ GUS, *Produkt krajowy brutto. Rachunki regionalne w 2007*, Katowice 2009, dostępne: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3594_PLK_HTML.htm [z dnia 28.12.2010 r.].

dyskryminacji oraz jakie cechy społeczno-demograficzne respondentów wiążą się z tego typu doświadczeniami. Dodatkowo porównamy, jak przejawiane doświadczenia dyskryminacji osób mieszkających na wsi mają się do wykazywanych w tym względzie doświadczeń ludności miejskiej.

Pierwsza część opracowania (rozdziały 6.2–6.5) to ogólne podejście do pracy, jej znaczenia oraz pożądanых cech, jak również charakterystyka profilu zawodowego mieszkańców wsi w wieku aktywności zawodowej mających 45 lat i więcej. W tej części spróbujemy ponadto wskazać na specyfikę kompetencji zawodowych mieszkańców wsi na tle osób mieszkających w miastach.

W drugiej części (rozdziały 6.6–6.10) skupimy się natomiast na percepcji zjawiska dyskryminacji, doświadczeniach związanych z tym zjawiskiem oraz na omówieniu postaw dyskryminacyjnych charakteryzujących mieszkańców wsi w wieku 45+. Zwrócimy tutaj również uwagę na te aspekty ewentualnej dyskryminacji lub jej braku, które odróżniają mieszkańców lubelskich wsi od osób zamieszkujących w miastach tego województwa.

Niniejsze opracowanie opiera się na 1019 wywiadach zrealizowanych wśród mieszkańców wsi województwa lubelskiego w wieku 45+. Nierzadko dla porównań uzyskane wyniki będą zestawiane z danymi dla mieszkańców miast w tym samym wieku (N = 1021) lub (rzadziej) prezentowane na tle danych uzyskanych w badaniu kadry zarządzającej małych i średnich przedsiębiorstw województwa lubelskiego (N = 501).

6.2. Co jest w życiu ważne? Praca zawodowa na tle innych wartości

Praca zawodowa należy wprawdzie do czołówki wartości najbardziej cenionych przez osoby powyżej 45. roku życia mieszkające na wsi (lokuje się na piątej pozycji – po szczęściu rodzinnym, zdrowiu, spokoju i uczciwym życiu) – ceni ją blisko połowa ankietowanych (48%), jednak w porównaniu z ludnością miejską ma ona dla mieszkańców wsi istotnie mniejsze znaczenie (różnica 8 punktów procentowych).

Wartość pracy podkreślają przede wszystkim ci, którzy pracują zawodowo (60%) – zwłaszcza zatrudnieni poza rolnictwem (67%). Znacznie mniejsze znaczenie przypisują jej natomiast rolnicy (50%) oraz osoby niepracujące – zarówno szukające pracy (43%), jak i – tym bardziej – niezainteresowane ewentualnym zatrudnieniem (35%).

Rysunek 6.1. Ludzie kierują się różnymi wartościami w życiu. Z podanej na karcie listy proszę wskazać na 5 wartości, które uważa Pan(i) za najważniejsze w swoim codziennym życiu



6.3. Pożądane cechy pracy

Cecha pracy najbardziej pożądana przez mieszkańców wsi w wieku powyżej 45 lat to odpowiednie zarobki – wskazuje na nią 82% ankietowanych. Ponad dwie trzecie (68%) wymienia w tym kontekście poczucie bezpieczeństwa, a mniej więcej połowa zwraca uwagę na odpowiednią atmosferę – brak napięć w pracy (52%), a także na brak negatywnego wpływu wykonywanej pracy na stan zdrowia (49%). Ponad dwie piąte badanych za istotne uznaje to, by praca była interesująca (44%) i dawała poczucie, że robi się coś sensownego (41%). Mniej istotne – zdaniem ankietowanych mieszkańców wsi – jest to, żeby praca była zgodna z posiadanymi kwalifikacjami (33%), satysfakcjonowała pod względem godzin jej wykonywania (28%), wiązała się z kontaktowaniem z innymi ludźmi (28%), cieszyła się powszechnym szacunkiem (20%), czy też żeby była odpowiedzialna (16%). Tylko nielicznym zależy na możliwości wykazania się inicjatywą w pracy (11%), realnych szansach na awans (10%), a także na niewielkich wymaganiach ze strony pracodawcy (10%), czy też długim urlopie (6%).

Rysunek 6.2. Poniżej wymienione są różne cechy pracy, które ludzie uważają za ważne. Z podanej na karcie listy proszę wskazać 5 cech, które uważa Pan(i) za najważniejsze w pracy



Jak się okazuje, mieszkańcy wsi w porównaniu z osobami mieszkającymi w miastach istotnie częściej podkreślają znaczenie braku negatywnych skutków pracy dla stanu zdrowia (różnica 18 punktów) oraz dla poczucia bezpieczeństwa w związku z wykonywanymi zadaniami (różnica 8 punktów). Nieco częściej też wskazują na materialny wymiar pracy oraz na szacunek dla wykonywanego zawodu (w obu przypadkach różnica wynosi 4 punkty). Rzadziej natomiast niż dla osób mieszkających w mieście liczy się dla nich fakt, że stanowisko pracy pozwala wykazać się inicjatywą (różnica 11 punktów) oraz że atmosfera w pracy nie jest napięta (różnica 7 punktów). Nieco mniejsze znaczenie ma też możliwość awansu oraz poczucie sensu wykonywanych zadań (różnice po 5 punktów).

Reasumując, należy stwierdzić, że choć hierarchia wartości ankietowanych mieszkańców wsi mało różni się od tej deklarowanej przez mieszkańców miast, to sama praca, jak się wydaje, ma na wsi istotnie mniejsze znaczenie niż w mieście. Jeżeli natomiast chodzi o najbardziej cenione cechy pracy, na wsi częściej niż w mieście zwraca się uwagę na małą jej szkodliwość i poczucie bezpieczeństwa, rzadziej natomiast na atmosferę w miejscu zatrudnienia i możliwość wykazania się inwencją.

6.4. Osoby 45+ na rynku pracy – ogólna charakterystyka

6.4.1. Zadowolenie z przebiegu pracy zawodowej

Mniejsze znaczenie przypisywane pracy przez mieszkańców wsi może po części wynikać z istotnie mniejszego ich zadowolenia z przebiegu „kariery” zawodowej. Satysfakcję w tym względzie deklaruje 41% osób powyżej 45. roku życia mieszkających na wsi, podczas gdy wśród mieszkańców miast odsetek ten wynosi 55%. Co piąty badany na wsi (19%) wyraża niezadowolenie z przebiegu swojej pracy zawodowej, a dwie piąte (39%) wymiar zawodowy swojej egzystencji określa jako średnio satysfakcjonujący.

Tabela 6.1. Zadowolenie z kariery zawodowej

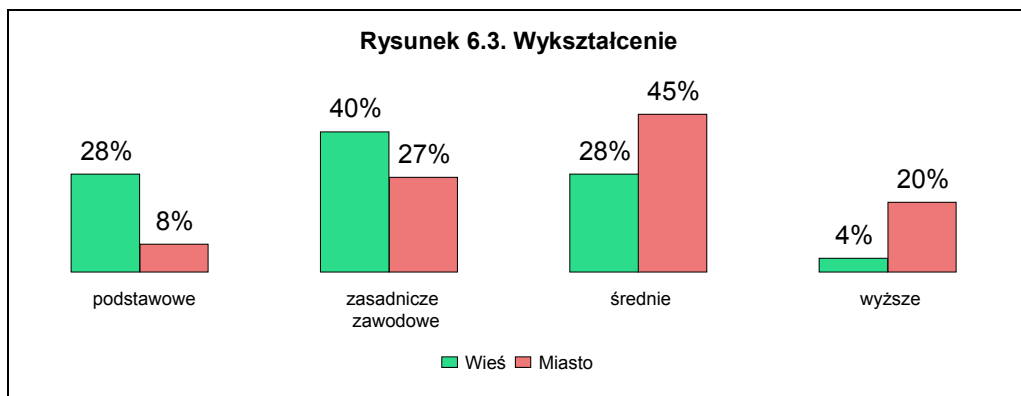
Czy na ogół jest Pan(i) zadowolony(a) z przebiegu pracy zawodowej?	Odsetki wskazań mieszkańców			
	wsi		miast	
Bardzo zadowolony(a)	12	41	18	55
Raczej zadowolony(a)	29		37	
Średnio zadowolony(a)	39		29	
Raczej niezadowolony(a)	11	19	9	13
Bardzo niezadowolony(a)	8		4	
Trudno powiedzieć	1		2	

Porównując analizowane wyniki badań z analogicznymi odnoszącymi się do ogółu Polaków w wieku od 18 lat, okazuje się, że mieszkańcy Lubelszczyzny powyżej 45. roku życia wyrażają znacznie mniejsze zadowolenie z pracy niż średnio ogół Polaków (różnica 11 punktów). W przypadku respondentów 45+ mieszkających na lubelskich wsiach różnica w porównaniu z ogółem badanych na wsiach w całym kraju wynosi 10 punktów⁵.

6.4.2. Kompetencje i kwalifikacje zawodowe

Jeżeli chodzi o poziom wykształcenia mieszkańców wsi w wieku powyżej 45 lat, ponad jedna czwarta z nich (28%) ukończyła co najwyżej szkołę podstawową, dwie piąte (40%) stanowią absolwenci szkół zasadniczych zawodowych, mniej więcej co czwarty (28%) ma wykształcenie średnie, a tylko nieliczni ukończyli studia (4%). Warto zaznaczyć, że pod względem poziomu wykształcenia mieszkańcy wsi w znacznym stopniu odbiegają od osób mieszkających w miastach, wśród których dominuje wykształcenie średnie, a wyższe deklarowane jest pięciokrotnie częściej.

⁵ Por. B. Wciórka, *Polacy o swoim zadowoleniu z życia, komunikat z badań CBOS*, Warszawa 2010, s. 5–14.

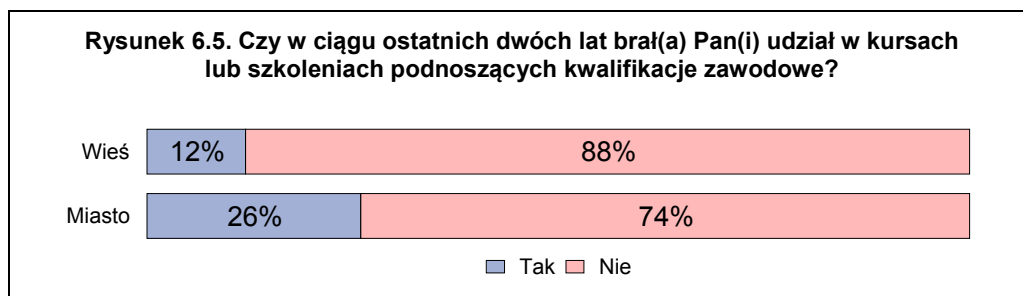
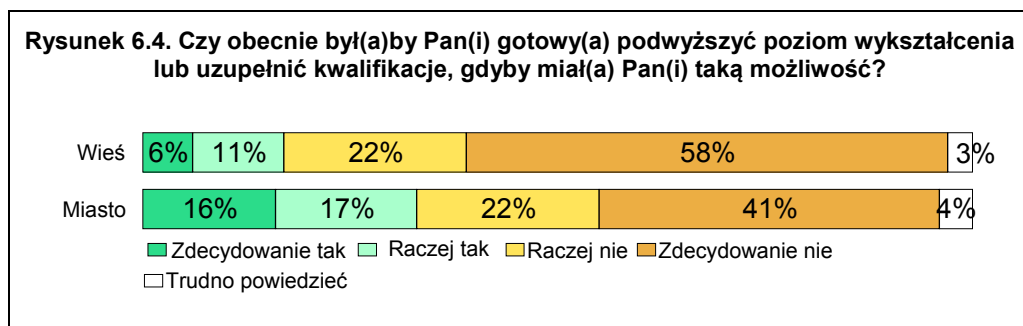


Struktura zawodowa mieszkańców lubelskich wsi również, rzecz jasna, odbiega od tej prezentowanej przez respondentów w miastach. Ankietowani mieszkańcy wsi to przede wszystkim rolnicy indywidualni lub osoby pomagające w gospodarstwie rolnym (30%), a w drugiej kolejności renciści (24%). Istotnie mniejsze liczebnie grupy stanowią robotnicy wykwalifikowani (8%), emeryci czy bezrobotni (po 7%).

Tabela 6.2. Status na rynku pracy

Status na rynku pracy	Odsetki wskazań mieszkańców	
	wsi	miast
Dyrektorzy, prezesi i kadra kierownicza przedsiębiorstw, instytucji oraz administracji państwowej i samorządowej	1	4
Zawody twórcze i specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, lekarze, prawnicy, nauczyciele	2	10
Technicy i inny średni personel, pielęgniarki, podoficerowie, policjanci	2	8
Pracownicy administracyjno-biurowi, sekretarki, pracownicy poczty, recepcjoniści itp.	4	6
Pracownicy sklepów, punktów usługowych, pracownicy usług osobistych, konduktorzy, opiekunki dziecięce, pracownicy ochrony, kierowcy	3	5
Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem	8	13
Pracownicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem, sprzątaczkę, dozorcę, robotnicy pomocniczy	3	5
Robotnicy najemni i brygadziści zatrudnieni w rolnictwie i leśnictwie, rybacy	3	1
Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin	30	1
Właściciele i współwłaściciele prywatnych firm, zakładów, sklepów, punktów sprzedaży oraz agencji i inne osoby prowadzące działalność gospodarczą poza rolnictwem	3	5
Renciści	24	14
Emeryci	7	15
Bezrobotni	7	10
Zajmujący się domem, gospodynie domowe	2	1
Niepracujący z innych powodów	1	2

Pomimo stosunkowo niskich kwalifikacji mieszkańcy wsi w wieku powyżej 45 lat w zdecydowanej większości (80%) nie są zainteresowani podwyższeniem swojego wykształcenia czy też uzupełnieniem posiadanych umiejętności. Rzadko też biorą udział w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (w ciągu ostatnich dwóch lat uczestniczyło w nich zaledwie 12% ankietowanych, a więc ponad dwukrotnie mniej niż w miastach).



Rzadsze uczestnictwo w szkoleniach na wsi wynika m.in. z tego, że w miastach to głównie pracodawcy kierują swoich pracowników na szkolenia, podczas gdy wśród mieszkańców wsi jest to przede wszystkim osobista inicjatywa mająca na celu podniesienie własnych kwalifikacji i rozwój kariery zawodowej.

Tabela 6.3. Powody wzięcia udziału w kursach/szkoleniach

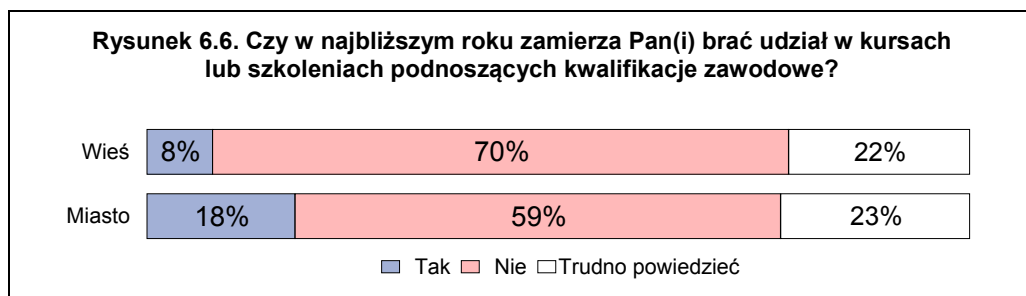
Jakie były powody wzięcia udziału w tych kursach/szkoleniach?	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsi (N = 123)	miast (N = 265)
– uzyskanie świadectwa/certyfikatu zawodowego/uprawnień zawodowych	49	51
– rozwój kariery zawodowej/szanse awansu	48	46
– skierowanie przez pracodawcę	36	56
– zmniejszenie ryzyka utraty pracy	31	30
– szanse na podwyżkę wynagrodzenia	27	32
– wzrost możliwości otrzymania pracy/zmiany pracy	19	21
– skierowanie przez urząd pracy	11	6

Zarówno w przypadku mieszkańców wsi, jak i wśród osób mieszkających w miastach ocena przydatności odbytych szkoleń nie wypada jednak imponująco. Mniej więcej połowa uczestników tego typu kursów, choć określa je jako pożyteczne, stwierdza, że nie były im pomocne na rynku pracy. Tylko niespełna co trzeci badany uważa, że dzięki szkoleniom jego szanse na rynku pracy wzrosły, natomiast jedynie nieliczni mogli zaobserwować wymierne skutki odbytych szkoleń, takie jak awans, podwyżka czy też podjęcie nowej pracy.

Tabela 6.4. Ocena przydatności kursów/szkoleń

Jak ocenia Pan(i) przydatność tych kursów/szkoleń?	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsi (N = 123)	miast (N = 265)
Był(y) pożyteczny(e), ale nie pomógł/pomogły Pan(i) na rynku pracy	50	47
Poprawił(y) się Pana(i) szanse na rynku pracy	29	32
Dzięki niemu/nim dostał(a) Pani podwyżkę, awans w pracy	15	19
Dzięki niemu/nim dostał(a) Pan(i) pracę	8	7
Kurs/szkolenie wciąż trwa – trudno Panu(i) ocenić przydatność	3	7

Jeżeli chodzi o najbliższe plany dotyczące ewentualnego udziału w kursach lub szkoleniach, to tylko co dwunasty badany na wsi (8%) jest nimi zainteresowany. Zdecydowana większość (70%) nie zamierza podnosić swoich kwalifikacji zawodowych.



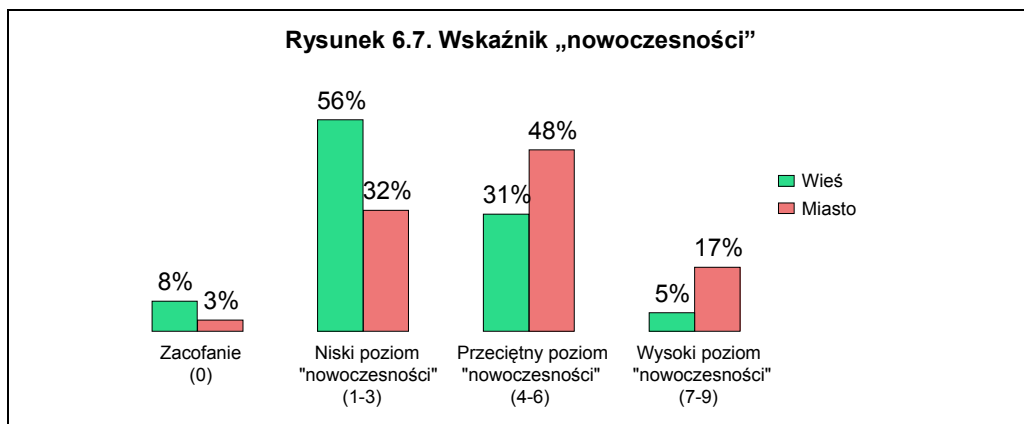
Główne powody podawane jako przyczyny braku zainteresowania doszkalaniami się to brak takiej potrzeby (74%) oraz wiek (71% badanych niezainteresowanych szkoleniami uważa, że są zbyt starzy, by brać w nich udział). Więcej niż co drugi zakłada natomiast, że dalsza nauka i tak nie przyniosłaby oczekiwanego efektu w postaci znalezienia lepszej pracy (59%), wzrostu wynagrodzenia czy też awansu (po 56%). Ponad dwie piąte nie szkoli się, ponieważ nie pozwala im na to stan zdrowia (44%) lub sytuacja materialna (43%). Mniej liczni wśród przyczyn wymieniają brak czasu (38%), brak konieczności doksztalcania (36%) oraz brak odpowiedniej oferty szkoleń (34%).

Tabela 6.5. Przyczyny braku zainteresowania udziałem w kursach/szkoleniach

Dlaczego nie zamierza Pan(i) brać udziału w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe? Czy dlatego, że:	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsi (N = 716)	miast (N = 597)
– nie mam takiej potrzeby	74	70
– jestem na to za stary(a)	71	59
– dalsza nauka i tak nie przyniosłaby efektów w postaci znalezienia (lepszey) pracy	59	52
– dalsza nauka i tak nie przyniosłaby efektów w postaci wzrostu wynagrodzenia	56	52
– dalsza nauka i tak nie przyniosłaby efektów w postaci awansu	56	52
– nie pozwala mi na to mój stan zdrowia	44	35
– nie stać mnie na opłacanie kursów, szkoleń	43	37
– nie mam na to czasu, jestem zbyt obciążony(a) różnymi obowiązkami	38	30
– mam wystarczające kompetencje zawodowe	36	41
– nie istnieje oferta, która dobrze odpowiada na moje potrzeby	34	26

Oprócz relatywnie niskich kwalifikacji zawodowych mieszkańcy wsi powyżej 45. roku życia charakteryzują się również stosunkowo niskimi kompetencjami, jeżeli chodzi o funkcjonowanie we współczesnym świecie. Zgodnie z deklaracjami 94% z nich nie korzysta z zagranicznych mediów, 92% w ciągu ostatnich dziesięciu lat nie pracowało za granicą, 83% na przestrzeni minionych pięciu lat w ogóle nie wyjeżdżało z Polski, 81% nie posługuje się bankową kartą płatniczą podczas robienia zakupów, 75% nie korzysta z internetu, 70% nie zna żadnego języka obcego na poziomie komunikatywnym, 45% nie posiada prawa jazdy kategorii B, 35% nie korzysta z telefonu komórkowego, a 27% nie ma konta osobistego w banku.

W porównaniu z respondentami w miastach, mieszkańcy wsi wykazują istotnie niższy wskaźnik tzw. nowoczesności. Ponad dwukrotnie więcej jest osób cechujących się swoistym zacofaniem, natomiast ponad trzykrotnie mniejszą grupę stanowią respondenci prezentujący wysoki poziom współczesnych kompetencji.

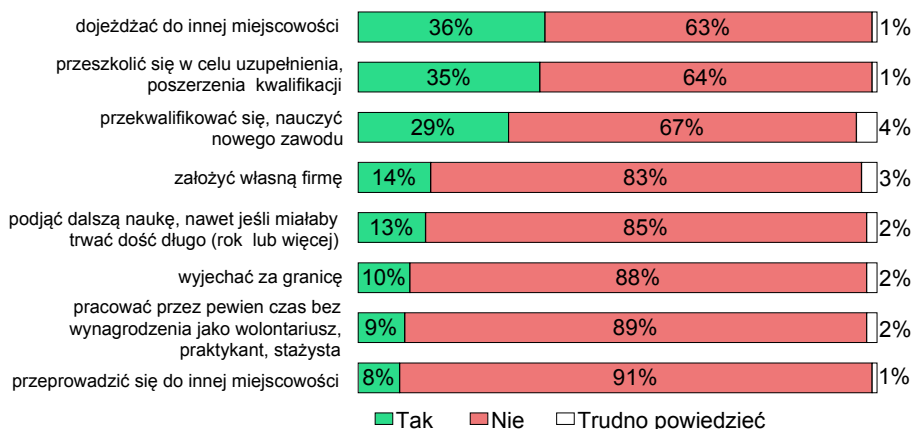


W nawiasach podano liczbę odpowiedzi twierdzących na pytania o różnego rodzaju kompetencje.

6.4.3. Gotowość do poświęceń w celu zdobycia zatrudnienia lub zmiany pracy na lepszą

Pomimo stosunkowo niskiego zadowolenia z przebiegu pracy zawodowej wśród mieszkańców wsi, w niewielkim stopniu są oni skłonni do poświęceń w celu zdobycia zatrudnienia lub zmiany pracy na lepszą. Tylko mniej więcej jedna trzecia byłaby gotowa pracować w innej miejscowości niż mieszka (36%). Podobny odsetek (35%) stanowią ci, którzy wzięliby udział w ewentualnym szkoleniu w celu uzupełnienia posiadanych kwalifikacji, nieco ponad jedna czwarta (29%) mogłaby się przekwalifikować, natomiast tylko nieliczni założyliby własną firmę (14%), podjęli dalszą naukę (13%), wyjechali za granicę (10%), czy też pracowali przez pewien czas bez wynagrodzenia – w charakterze wolontariusza, praktykanta czy stażysty (9%) – lub przeprowadzili się do innej miejscowości (8%).

Rysunek 6.8. Niezależnie od tego, czy Pan(i) pracuje, czy nie, proszę powiedzieć, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, był(a)by Pan(i) skłonny(a):



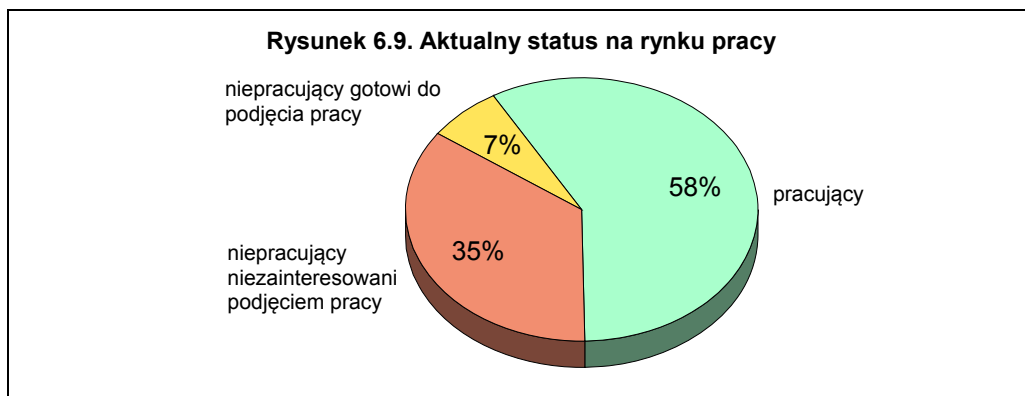
W porównaniu z mieszkańcami miast osoby żyjące na wsiach tylko minimalnie częściej skłonne są dojeżdżać do pracy do innych miejscowości (+2 punkty), zdecydowanie rzadziej natomiast gotowe są podjąć szkolenie (-20 punktów) lub dalszą naukę (-14 punktów). Mniej chętnie zapatrują się na propozycję przekwalifikowania (-13 punktów) lub założenia własnej firmy (-12 punktów), a ponadto mniej więcej dwukrotnie rzadziej deklarują gotowość przeprowadzki do innej miejscowości (-8 punktów) oraz pracy w roli wolontariusza czy praktykanta (-7 punktów).

Tabela 6.6. Skłonności do poświęceń w celu znalezienia/zmiany pracy

Niezależnie od tego, czy Pan(i) pracuje, czy nie, proszę powiedzieć, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, był(a)by Pan(i) skłonny(a):	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsi	miast
– dojeżdżać do innej miejscowości	36	34
– przeszkolić się w celu uzupełnienia, poszerzenia kwalifikacji	35	55
– przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	29	42
– założyć własną firmę	14	26
– podjąć dalszą naukę, nawet jeśli miałyby trwać dość długo (rok lub więcej)	13	27
– wyjechać za granicę	10	14
– pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia jako wolontariusz, praktykant, stażysta	9	16
– przeprowadzić się do innej miejscowości	8	16

6.5. Aktualny status osób 45+ na rynku pracy

Na wsi, podobnie jak w mieście, badani w wieku aktywności zawodowej mający powyżej 45 lat to w większości osoby pracujące (58%)⁶. Bez pracy pozostaje 42% respondentów, przy czym ponad jedna trzecia (35%) nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia⁷, natomiast 7% stanowią niepracujący gotowi do podjęcia pracy⁸.



⁶ Są to osoby wykonujące w ciągu 7 dni poprzedzających badanie jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód bądź pomagające nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej oraz osoby przebywające w tym okresie na urlopie, zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim itp., związane stosunkiem pracy.

⁷ Są to osoby niezwiązane stosunkiem pracy i niewykonyjące w ciągu 7 dni poprzedzających badanie jakiegokolwiek pracy przynoszącej dochód, niepomagające nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej i nieszukające pracy.

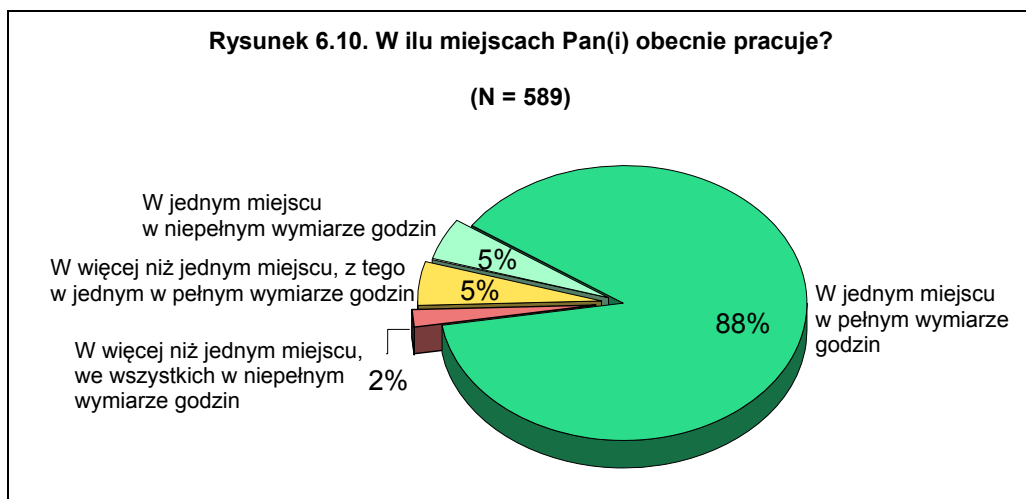
⁸ Są to osoby niezwiązane stosunkiem pracy i niewykonyjące w ciągu 7 dni poprzedzających badanie jakiegokolwiek pracy przynoszącej dochód i niepomagające nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej, deklaruje poszukiwanie pracy, gotowość do natychmiastowego jej podjęcia lub oczekujące na rozpoczęcie pracy już załatwionej.

Status zawodowy respondentów jest zróżnicowany głównie ze względu na takie czynniki, jak wiek, wykształcenie, stan zdrowia oraz poziom szeroko pojętej „nowoczesności”, a więc kompetencje charakterystyczne dla współczesnych czasów.

6.5.1. Charakterystyka osób aktualnie pracujących

Na kategorię aktualnie pracujących składają się przede wszystkim osoby młodsze – głównie w wieku 45–50 lat (77% z nich obecnie posiada zatrudnienie), lepiej wykształcone (pracę posiada 83% osób z wyższym wykształceniem i tylko 48% badanych z wykształceniem podstawowym), cechujące się wysokim stopniem tzw. nowoczesności (85% z tej grupy pracuje), dobrym stanem zdrowia (79%) oraz satysfakcjonującą sytuacją materialną (70%).

Jeżeli chodzi o aktualną sytuację osób pracujących, zdecydowana większość (88%) jest zatrudniona w jednym miejscu w pełnym wymiarze godzin, natomiast nieliczni pracują w jednym miejscu zatrudnieni na część etatu (5%) lub w co najmniej dwóch miejscach w pełnym lub niepełnym wymiarze (w sumie 7%).



Średni czas dojazdu do pracy wśród mieszkańców wsi to 28 minut (o 5 minut więcej niż w przypadku mieszkańców miast), a średni tygodniowy czas poświęcany na pracę (nie wliczając dojazdów) to 53 godziny, a więc przeciętnie o 11 godzin więcej niż w miastach.

Tabela 6.7. Czas dojazdu i czas pracy ze względu na miejsce zamieszkania

		Dominanta	Mediana	Średnia arytmetyczna	Odchylenie standardowe
Czas dojazdu do pracy (w minutach):	wieś	5	15	28	37
	miasto	30	20	23	17
Tygodniowy czas pracy (w godzinach):	wieś	40	50	53	16
	miasto	40	40	42	12

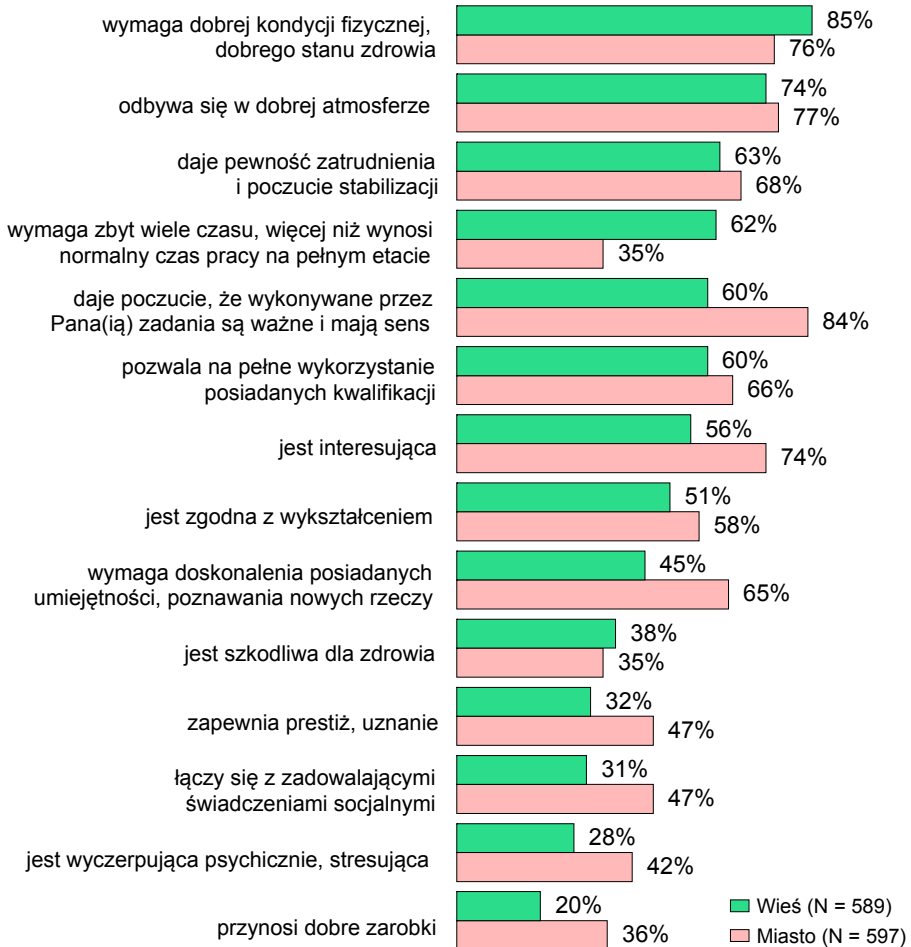
Wyższy niż w miastach czas dojazdu do pracy wynika oczywiście z sytuacji osób pracujących poza rolnictwem – zwykle zatrudnionych w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania, natomiast na wyższy niż w miastach średni tygodniowy czas pracy wpływa specyfika pracy rolników, którzy z reguły na realizację swoich obowiązków w gospodarstwie poświęcają zdecydowanie więcej czasu niż 40 godzin tygodniowo.

Tabela 6.8. Czas dojazdu i czas pracy ze względu na rodzaj zatrudnienia

		Dominanta	Mediana	Średnia arytmetyczna	Odchylenie standardowe
Czas dojazdu do pracy (w minutach):	wśród mieszkańców wsi pracujących w rolnictwie	5	5	10	16
	wśród mieszkańców wsi pracujących poza rolnictwem	15	20	35	40
Tygodniowy czas pracy (w godzinach):	wśród mieszkańców wsi pracujących w rolnictwie	60	60	61	14
	wśród mieszkańców wsi pracujących poza rolnictwem	40	40	45	13

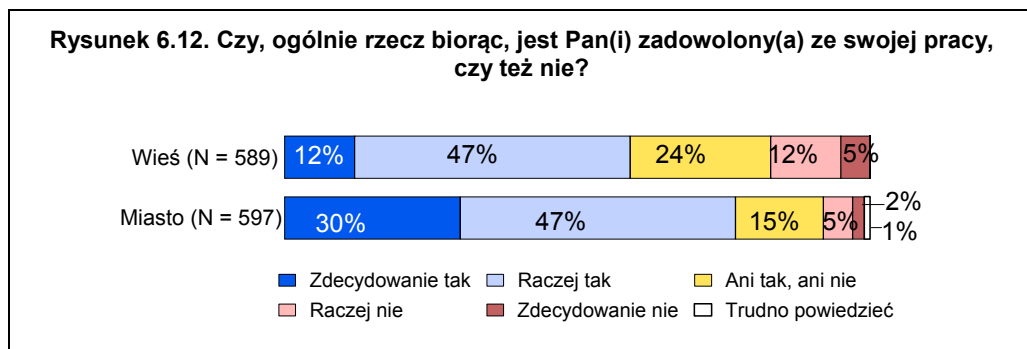
Jeżeli chodzi o charakterystykę wykonywanej pracy, zdecydowana większość ankietowanych mieszkańców wsi (85%) określa ją jako wymagającą dobrej kondycji fizycznej i dobrego stanu zdrowia, na drugim miejscu podkreślana jest dobra atmosfera pracy (74% wskazań), a w dalszej kolejności pewność zatrudnienia (63%), poczucie sensu wykonywanych zadań oraz możliwość wykorzystywania posiadanych kwalifikacji (po 60%). Jednocześnie blisko dwie trzecie pracujących mieszkańców wsi (62%) stwierdza, że wykonywana przez nich praca wymaga więcej czasu niż tradycyjny jeden etat, co zapewne również wynika ze specyfiki pracy w rolnictwie. Ponad połowa badanych określa swoją pracę jako interesującą (56%) i zgodną z wykształceniem (51%). Mniej liczni natomiast twierdzą, że ich praca wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności (45%), jest szkodliwa dla zdrowia (38%), zapewnia prestiż (32%), łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi (31%), jest stresująca (28%), czy – tym bardziej – że przynosi dobre zarobki (20%).

**Rysunek 6.11. Proszę ocenić teraz pod różnymi względami swoją obecną pracę.
Czy Pana(i) obecna praca:**



Pracujący mieszkańcy wsi zdecydowanie częściej niż aktywni zawodowo mieszkańcy miast oceniają swoją pracę jako bardzo absorbującą czasowo (różnica 27 punktów), a nieco częściej jako wymagającą dobrej kondycji fizycznej (różnica 9 punktów) oraz jako szkodliwą dla zdrowia (różnica 3 punktów). Istotnie rzadziej natomiast przypisują jej takie cechy, jak poczucie sensu wykonywanych zadań (różnica 24 punktów) oraz wymóg doskonalenia posiadanych umiejętności (różnica 20 punktów). Rzadziej też swoją pracę oceniają jako interesującą (różnica 18 punktów), dobrze płatną (różnica 16 punktów), łączącą się z korzystnymi świadczeniami socjalnymi (różnica 16 punktów) oraz zapewniającą prestiż i uznanie (różnica 15 punktów).

Choć generalnie wśród pracujących mieszkańców wsi przeważa umiarkowane zadowolenie z wykonywanej pracy, to w porównaniu z aktywnymi zawodowo mieszkańcami miast ich satysfakcja w tym względzie jest istotnie niższa. Osoby niezadowolone ze swojej pracy stanowią na wsi ponad dwukrotnie wyższy odsetek niż w mieście (17% wobec 7%).



6.5.2. Charakterystyka osób aktualnie niepracujących szukających zatrudnienia

Do kategorii osób niepracujących, ale gotowych do podjęcia zatrudnienia nieco częściej niż reszta należą osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (12% z nich szuka pracy), a ponadto prezentujące zerowy (12%) lub bardzo niski (10%) wskaźnik „nowoczesności” oraz niezadowolone z sytuacji materialnej swojego gospodarstwa domowego (12%). Co ciekawe, są to zwykle osoby długotrwale bezrobotne. Ponad połowa z nich (53%) szuka pracy od ponad pięciu lat, 16% – od roku do pięciu lat, a tylko niespełna jedna trzecia (31%) – krócej niż rok. W miastach wprawdzie również dominują w tej grupie osoby długotrwale bezrobotne, jednak średni czas poszukiwania przez nie zatrudnienia jest nieco krótszy niż na wsi.

Tabela 6.9. Czas poszukiwania pracy

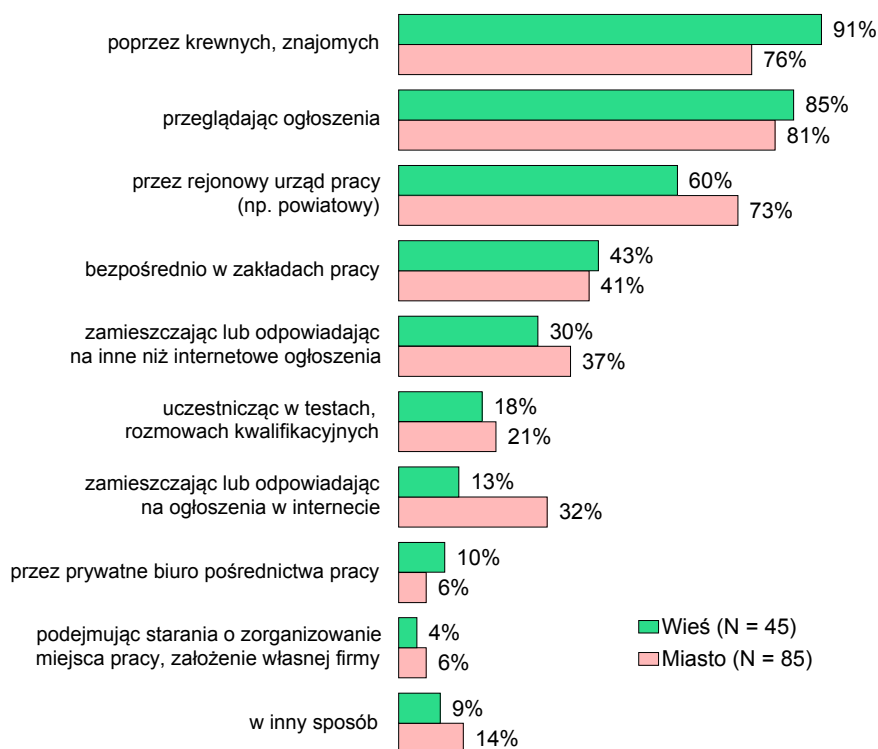
Jak długo poszukuje Pan(i) pracy*?	Odsetki wskaźników mieszkańców:	
	wsi N=45	miast N=85
Krócej niż miesiąc	3	2
Od miesiąca do trzech miesięcy (włącznie)	13	15
Od trzech miesięcy do pół roku (włącznie)	8	5
Od pół roku do jednego roku (włącznie)	7	15
Od roku do trzech lat (włącznie)	14	18
Od trzech do pięciu lat (włącznie)	2	10
Ponad pięć lat	53	34

*Ze względu na małe liczebności odpowiedzi należy traktować ostrożnie.

Zdecydowana większość mieszkańców wsi w wieku 45+ poszukujących zatrudnienia (87%) rozgląda się za pracą w pełnym wymiarze czasu. Tylko nieliczni (13%) chcieliby pracować na część etatu. Najczęstsze sposoby poszukiwania zatrudnienia polegają na wykorzystywaniu kontaktów rodzinnych i przyjacielskich (w ciągu ostatniego miesiąca przed badaniem sposób ten stosowało aż 91% poszukujących pracy) oraz na przeglądaniu ogłoszeń (85%). Blisko dwie trzecie (60%) w ciągu miesiąca przed badaniem korzystało z pośrednictwa rejonowego urzędu pracy, nieco ponad dwie piąte (43%) szukało zatrudnienia bezpośrednio u potencjalnych pracodawców, a niespełna jedna trzecia (30%) zamieszczała lub odpowiadała na ogłoszenia inne niż internetowe. Tylko niespełna jedna piąta (18%) uczestniczyła w testach lub rozmowach kwalifikacyjnych, 13% szukało pracy na stronach internetowych, 10% korzystało z prywatnych biur pośrednictwa pracy, a jedynie nieliczni (4%) podjęli starania o zorganizowanie własnego miejsca pracy.

Jak się okazuje, mieszkańcy wsi, poszukując pracy, istotnie częściej niż osoby mieszkające w miastach korzystają z pomocy krewnych i znajomych, zdecydowanie rzadziej natomiast wykorzystują w tym celu internet oraz pośrednictwo rejonowych urzędów pracy.

Rysunek 6.13. Jakie podjął(podjęła) Pan(i) starania, w ciągu ostatniego miesiąca, aby podjąć pracę?* Czy szukał(a) Pan(i) pracy:



*Ze względu na małe liczebności odpowiedzi należy traktować ostrożnie.

To, czego poszukujący pracy mieszkańcy wsi w wieku powyżej 45 lat najbardziej oczekują w związku z ewentualnym nowym zatrudnieniem, to przede wszystkim dobra atmosfera w miejscu pracy (64% wskazań), a ponadto pewność zatrudnienia (59%), bliskość względem miejsca zamieszkania (57%) oraz odpowiednie zarobki (57%). Nie ma dla nich większego znaczenia natomiast to, czy praca daje możliwość rozwoju, pozwala pracować w niepełnym wymiarze czasu, odbywa się wśród osób w średnim lub starszym wieku (po 7% wskazań), stwarza szanse na awans (4%), a przede wszystkim czy daje możliwość przebywania wśród ludzi młodych (brak wskazań).

Rysunek 6.14. Pożądane cechy pracy

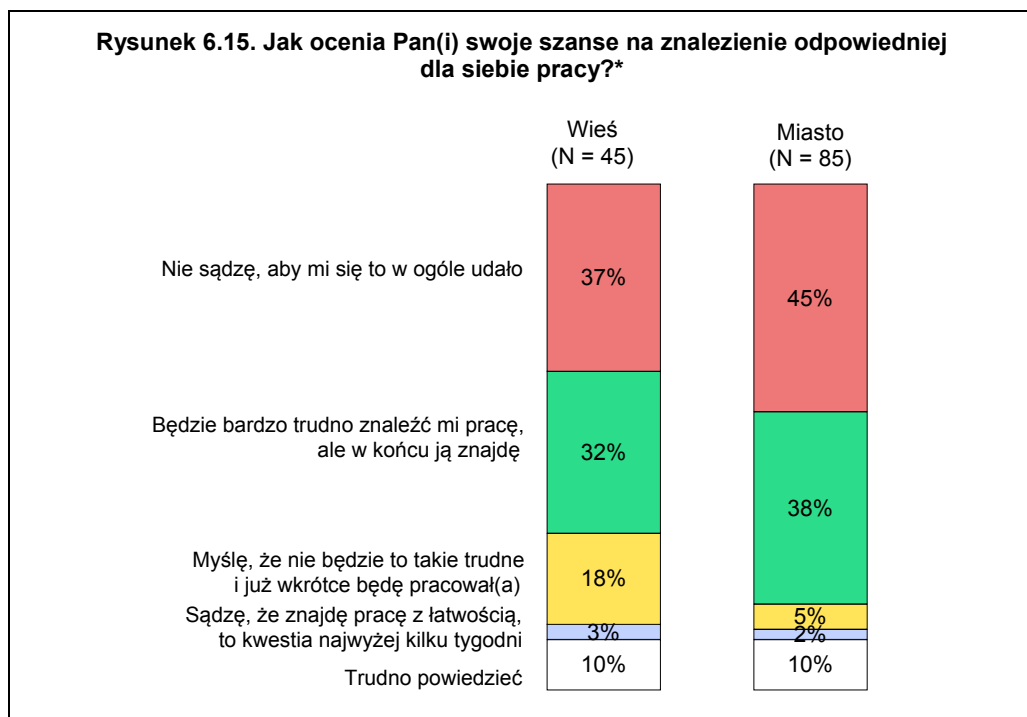
**Odpowiedzi mieszkańców wsi
(N = 45)***



*Ze względu na małe liczebności odpowiedzi należy traktować ostrożnie.

W porównaniu z mieszkańcami miast osoby mieszkające na wsi, szukając pracy, zdecydowanie częściej zwracają uwagę na odległość względem miejsca zamieszkania (różnica 23 punktów), a także na zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami (+13%) oraz na odpowiednią atmosferę w miejscu zatrudnienia (+10%). Rzadziej natomiast zależy im na tym, aby wykonywana praca dawała satysfakcję (-12%) oraz odbywała się w pełnym wymiarze godzin (-11%). Średni minimalny dochód netto, przy jakim poszukujący pracy mieszkańcy wsi byłiby gotowi podjąć zatrudnienie, to 1419 zł. Co ciekawe, oczekiwane minimalne wynagrodzenie na wsi jest średnio o 52 zł wyższe niż w mieście. Różnica ta może wynikać z większego poczucia własnej wartości w związku z posiadaniem doświadczeniem (na co wskazywałyby deklarowane motywacje) lub też z wyższych nakładów materialnych na pracę, jak chociażby dodatkowe koszty transportu.

Jeżeli chodzi o preferencje dotyczące pracodawcy ze względu na formę własności zakładu pracy, dla większości badanych (55%) nie ma znaczenia, czy byłaby to firma państwowa, czy prywatna. Co trzeci badany (34%) chciałby pracować w firmie będącej własnością państwa, a jedynie nieliczni (2%) preferują prywatny zakład pracy. Tylko sześciu na stu szukających pracy (6%) najchętniej rozpoczęłoby własną działalność gospodarczą.



*Ze względu na małe liczebności odpowiedzi należy traktować ostrożnie.

Jak się okazuje, poszukujący pracy mieszkańcy wsi są większymi optymistami w ocenie swoich szans na znalezienie zatrudnienia niż osoby mieszkające w miastach. Ponad jedna piąta (21%) sądzi, że znalezienie odpowiedniej pracy będzie dosyć łatwe, podczas gdy w miastach odsetek ten wynosi zaledwie 7%.

6.5.3. Charakterystyka osób aktualnie niepracujących nieszukających zatrudnienia

Osoby niepracujące i niezainteresowane podjęciem zatrudnienia to głównie badani w wieku 55 lat i starsi (55% z nich nie ma i nie szuka pracy), z podstawowym wykształceniem (pracą nie jest zainteresowanych 44% badanych z tej grupy) oraz cechujący się zerowym wskaźnikiem „nowoczesności” (66%) i złym stanem zdrowia (65%).

Główny powód wymieniany przez tę grupę badanych jako przyczyna bierności w poszukiwaniu pracy to choroba lub niepełnosprawność – wskazuje go aż 65% niepracujących i nieszukających zatrudnienia mieszkańców wsi powyżej 45 lat (dla porównania w miastach odsetek ten wynosi 47%). Dwie piąte (41%, o 9 punktów więcej niż w miastach) obawia się, że podjęcie pracy spowodowałoby utratę prawa do pobieranych świadczeń socjalnych, a jedna trzecia (32%) nie szuka pracy, gdyż zajmuje się domem. Mniej więcej co czwarty z tej grupy badanych (23%) po prostu nie chce pracować, a co piąty (21%) wyraża przekonanie, że nawet szukając pracy, i tak by jej nie znalazł. Zdecydowanie rzadziej niż w miastach wskazywaną przyczyną niechęci do szukania pracy przez respondentów mieszkających na wsi jest fakt pobierania emerytury (17% w miastach wobec 41% na wsi).

Rysunek 6.16. Dlaczego nie szuka Pan(i) pracy?



Okazuje się, że zdecydowana większość osób nieszukających pracy byłaby skłonna ją podjąć pod pewnymi warunkami. Blisko połowa (48%) – gdyby była możliwość wykonywania jej w ich stanie zdrowia, jedna trzecia (34%) – gdyby ewentualna praca była dobrze płatna, ponad jedna piąta (22%) – gdyby miała możliwość wykonywania pracy w domu, taki sam odsetek (22%) – gdyby istniała możliwość równoczesnego pobierania dotychczas otrzymywanych świadczeń społecznych, a co dziewiąty (11%) – gdyby mógł pracować w niepełnym wymiarze czasu. Tylko jedna trzecia niepracujących i nieszukających pracy mieszkańców wsi w wieku 45+ (35%, o 5 punktów mniej niż w miastach) w żadnym wypadku nie podjęłaby zatrudnienia.

Tabela 6.10. Warunki skłaniające do podjęcia zatrudnienia

Powiedział(a) Pan(i), że nie szuka pracy. Czy jednak pod pewnymi warunkami był(a)by Pan(i) skłonny(a) podjąć pracę? Pod jakimi warunkami podjąłby(podjęłaby) Pan(i) pracę zawodową?	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsie N=354	miast N=319
– gdybym mógł/mogła wykonywać ją w moim stanie zdrowia	48	41
– gdyby była dobrze płatna	34	28
– gdybym miał(a) możliwość wykonywania pracy w domu	22	17
– gdybym miał(a) możliwość zachowania prawa do otrzymywanych obecnie świadczeń społecznych	22	19
– gdybym miał(a) możliwość podjęcia pracy w niepełnym wymiarze	11	18
– gdybym miał(a) możliwość elastycznego/indywidualnego organizowania czasu pracy	9	13
– gdybym miał(a) możliwość skorzystania z odpowiedniej opieki dla osób starszych lub chorych	5	4
– gdybym miał(a) możliwość korzystania z dogodnych warunków pracy i dojazdu do pracy dla osób niepełnosprawnych	5	4
– gdybym miał(a) możliwość skorzystania z odpowiedniej opieki dla dzieci, wnuków	3	2
– gdybym miał(a) możliwość otrzymywania większej pomocy ze strony innych członków rodziny w wykonywaniu obowiązków rodzinnych	2	1
– inne odpowiedzi	14	13
– nie chcę pracować zawodowo	35	40

6.6. Stereotyp starszego i młodszego pracownika

Część opracowania poświęconą dyskryminacji pracowników ze względu na ich wiek rozpoczynamy od zdiagnozowania pewnych stereotypów dotyczących starszych i młodszych pracowników. Okazuje się, iż o tym, że wiek determinuje pewne postawy i umiejętności istotne w życiu zawodowym, przekonane są również osoby w wieku 45+. Ich zdaniem są liczne cechy bardziej typowe dla starszych pracowników, jest również wiele takich, którymi zdecydowanie częściej charakteryzują się osoby młodsze.

Zdaniem ankietowanych mieszkańców wsi zdecydowanymi atutami pracowników powyżej 45. roku życia są: doświadczenie (76% badanych ocenia je jako bardziej typowe dla pracowników w wieku 45+ niż młodszych) i co za tym idzie – możliwość służenia doświadczeniem i wiedzą młodszemu pracownikom (71%), a ponadto wiedza specjalistyczna i znajomość branży (58%), lojalność oraz przywiązanie do firmy (58%), szacunek dla pracy (52%), popęlanianie mniejszej liczby błędów (43%), odpowiedzialność (41%), zaangażowanie w pracę (34%), dyspozycyjność (31%), samodzielność (28%), komunikatywność (23%) i uczciwość (22%).

Cechy bardziej typowe dla pracowników poniżej 45. roku życia to, zdaniem ankietowanych, biegłość w posługiwaniu się komputerem (83% ocenia je jako bardziej typowe dla młodszych niż starszych pracowników), znajomość języków

obcych (81%), dobra kondycja fizyczna (79%), chęć uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji (76%), łatwość dostosowywania się do nowych warunków (64%), dobre wykształcenie (61%), szybkość i wydajność pracy (56%), chęć podejmowania nowych wyzwań (54%), a w mniejszym stopniu również kreatywność (42%) i ambicja (33%).

Mieszkańcy wsi nieco częściej niż osoby mieszkające na wsi przypisują młodszym pracownikom takie cechy, jak: dobre wykształcenie, kreatywność, sprawne posługiwanie się komputerem oraz rzadsze popełnianie błędów, natomiast starszych nieco częściej kojarzą z szacunkiem do pracy oraz z zaangażowaniem w wykonywane zadania.

Tabela 6.11. Typowe cechy starszych i młodszych pracowników

Proszę powiedzieć, które z cech są, Pana(i) zdaniem, bardziej typowe dla pracowników poniżej 45. roku życia, które dla pracowników powyżej 45. roku życia, a w przypadku których cech wiek nie ma znaczenia?	Bardziej typowe dla pracowników:		W przypadku tej cechy wiek nie ma znaczenia
	poniżej 45. roku życia	powyżej 45. roku życia	
	w procentach		
Doświadczenie	5	76	19
Łatwość dostosowywania się do nowych, zmieniających się warunków	64	12	24
Popełnianie mniejszej liczby błędów w pracy	23	43	34
Szybkość i wydajność pracy	56	13	31
Chęć uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji	76	7	17
Wiedza specjalistyczna, znajomość branży	17	58	25
Dobra kondycja fizyczna	79	6	15
Odpowiedzialność, rzetelność	6	41	53
Znajomość języków obcych	81	4	15
Lojalność, przywiązanie do firmy/pracodawcy	5	58	37
Kreatywność	42	14	44
Możliwość służenia wiedzą i doświadczeniem innym pracownikom	4	71	25
Dyspozycyjność	21	31	47
Umiejętność pracy w zespole, komunikatywność	15	23	62
Uczciwość	5	22	73
Dobre wykształcenie	61	6	33
Ambicja	33	12	55
Zaangażowanie w pracę	11	34	55
Biegłość w posługiwaniu się komputerem	83	4	13
Samodzielność, zaradność	17	28	55
Chęć podejmowania nowych wyzwań	54	12	34
Szacunek dla pracy	3	52	45

Pracodawcy, jak się okazuje, chyba trochę mniej stereotypowo patrzą na kompetencje pracowników przed 45. rokiem życia i po nim, co w dużym stopniu wynika z ich doświadczeń związanych z prowadzeniem firmy i zatrudniania różnych

osób. Ich zdaniem w przypadku większości cech wiek tak naprawdę nie ma znaczenia. Mimo wszystko jednak również oni przyznają, że to młodszy pracownicy zwykle cechują się lepszą kondycją fizyczną (74%), większą biegłością w posługiwaniu się komputerem (72%) oraz większą swobodą w porozumiewaniu się językami obcymi (70%). Według pracodawców to dla młodszych pracowników bardziej typowa niż dla starszych jest również łatwość dostosowywania się do nowych, zmieniających się warunków (61%) oraz chęć uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji. Starszym natomiast zdecydowanie częściej niż młodszym przypisują takie cechy, jak doświadczenie (67%) oraz możliwość służenia nim i wynikającą z niego wiedzą innym pracownikom (62%), a także wiedza specjalistyczna i znajomość branży (53%) oraz lojalność i przywiązanie do firmy/pracodawcy (49%) (zob. rozdział 7).

Na podstawie porównania aktualnie zatrudnianych osób w wieku poniżej i powyżej 45 lat większość pracodawców z Lubelszczyzny stwierdza, że w przypadku ich pracowników wiek nie ma znaczenia, jeżeli chodzi o umiejętności zawodowe (uważa tak 67% pracodawców), gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych (49%), jak również nie wpływa na system wynagrodzeń (88%). Jednocześnie jednak gotowość do podnoszenia umiejętności w zakresie obsługi komputera i internetu jest oceniana jako zdecydowanie większa w przypadku osób poniżej 45 lat niż starszych (46% wobec 4%).

Reasumując, na podstawie pytań o typowe cechy starszych i młodszych pracowników możemy stwierdzić, że osoby powyżej 45 lat same w wielu względach ulegają stereotypom dotyczącym wieku jako bariery na rynku pracy, które to stereotypy nierzadko nie znajdują potwierdzenia w doświadczeniach pracodawców. W tym względzie tzw. miękka dyskryminacja wynikająca z rozpowszechnienia poglądu, że starsi pracownicy z różnych powodów są mniej wartościowi niż młodszy, może mieć bardziej charakter endogenny niż egzogeny.

6.7. Osoby w wieku 45+ o pracy, pracownikach i pracodawcach w kontekście dyskryminacji

W jednym z pytań respondenci mieli za zadanie ustosunkować się do różnych kwestii związanych z postrzeganiem osób starszych jako pracowników oraz ich sytuacji na rynku pracy. Jak można wnioskować, w przekonaniu badanych sytuacja osób starszych na rynku pracy jest dość złożona. Ma swoje mocne i słabe strony. Respondenci nierzadko dość krytycznie zapatrują się na pracowników ze swojej kategorii wiekowej.

Niemal powszechne wśród mieszkańców wsi w wieku powyżej 45 lat (83% aprobaty) okazało się przekonanie, że ludzie, jeśli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej. Jednocześnie, w przekonaniu większości, młodzi pracownicy wolą współpracować z osobami w podobnym do siebie wieku (81%). Ponad trzy czwarte badanych (78%) stwierdza, że doświadczenie osób powyżej 45. roku życia

jest wielkim atutem na rynku pracy, przy czym tylko nieco mniejszy odsetek (71%) zauważa, że pracodawcy nie chcą inwestować w pracowników, którzy skończyli 45 lat. Ponad połowa respondentów na wsi (55%) jest zdania, że osoby po 45. roku życia mają większe wymagania płacowe i niemal identyczny odsetek (53%) stanowią ci, którzy uważają, że starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy młodym. Blisko połowa (46%) sądzi, że szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od nich podwładnymi, co w dużym stopniu może wynikać z tego, że pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych, o czym jest przekonanych blisko dwie piąte ankietowanych (38%). Tylko nieliczni (23%) twierdzą, że osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swojej kariery zawodowej, ale z drugiej strony tylko co piąty (21%) sądzi, że osoby w tym wieku chętnie się kształcą i zdobywają nowe umiejętności. Niespełna jedna piąta twierdzi, że pracująca osoba powyżej 45. roku życia już tylko czeka na emeryturę (19%), a tylko co dziesiąty uważa, że pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia.

W porównaniu z osobami mieszkającymi w miastach respondenci na wsi nieco częściej stoją na stanowisku, że młodzi pracownicy wolą współpracować z osobami w podobnym do siebie wieku oraz że starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym. Istotnie rzadziej natomiast twierdzą, że osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swej kariery zawodowej, że chętnie się kształcą i zdobywają nowe umiejętności oraz że mają większe wymagania płacowe.

Tabela 6.12. Opinie o pracy, pracownikach i pracodawcach

Opinie	Odsetki odpowiedzi twierdzących:		
	wieś	miasto	firmy
Ludzie, jeżeli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej	83	80	78
Młodzi pracownicy wolą współpracować z osobami w podobnym do siebie wieku	81	75	73
Doświadczenie osób powyżej 45. roku życia jest wielkim atutem na rynku pracy	78	78	83
Pracodawcy nie chcą inwestować w pracowników, którzy skończyli 45 lat	71	67	33
Osoby po 45. roku życia mają większe wymagania płacowe	55	60	38
Starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym	53	48	35
Szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od nich podwładnymi	46	43	21
Pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych	38	41	25
Osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swej kariery zawodowej	23	31	54
Pracownicy powyżej 45. roku życia chętnie się kształcą, zdobywają nowe umiejętności	21	26	42
Pracująca osoba powyżej 45. roku życia już tylko czeka na emeryturę	19	16	8
Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia	10	12	16

Dla porównania, jeżeli chodzi o opinie właścicieli firm w omawianych kwestiach, zdecydowanie rzadziej sądzą oni, że pracodawcy nie chcą inwestować w pracowników, którzy skończyli 45 lat, a także że szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od nich podwładnymi. Istotnie częściej natomiast stają na stanowisku, że osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swojej kariery zawodowej, jak również że chętnie kształcą się i zdobywają nowe umiejętności (por. rozdział 7).

Na podstawie analizy czynnikowej możemy wyróżnić cztery postawy dotyczące osób powyżej 45. roku życia jako pracowników oraz ich sytuacji na rynku pracy. Postawy te – jak można się domyślać – są uwarunkowane zarówno wiedzą i własnymi doświadczeniami respondentów, jak i funkcjonującymi stereotypami w tym zakresie.

Tabela 6.13. Postawy dotyczące osób powyżej 45. roku życia jako pracowników oraz ich sytuacji na rynku pracy – wyniki analizy czynnikowej wśród mieszkańców wsi

Opinie	Czynniki			
	Negatywnie o osobach 45+ i ich sytuacji na rynku pracy	Korzystnie o sytuacji osób 45+ na rynku pracy	Osoby 45+ jako wartościowi pracownicy	Osoby 45+ jako przeszkoda na rynku pracy
	wartości ładunków czynnikowych			
Pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych	0,800			
Osoby po 45. roku życia mają większe wymagania płacowe	0,753			
Szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od nich podwładnymi	0,614			
Młodzi pracownicy wolą współpracować z osobami w podobnym do siebie wieku	0,551			
Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia		0,786		
Osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swej kariery zawodowej		0,750		
Pracodawcy nie chcą inwestować w pracowników, którzy skończyli 45 lat		-0,679		
Doświadczenie osób powyżej 45. roku życia jest wielkim atutem na rynku pracy			0,752	
Pracownicy powyżej 45. roku życia chętnie się kształcą, zdobywają nowe umiejętności		0,421	0,563	
Ludzie, jeżeli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej			0,363	-0,356
Starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym				0,758
Pracująca osoba powyżej 45. roku życia już tylko czeka na emeryturę				0,695
% wariancji wyjaśnionej	18	16	10	10

KMO=0,683; Rotacja Varimax

Pierwsza postawa wiąże się z niechęcią do współpracy z osobami w wieku 45+. Składają się na nią przekonania, iż pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych, mają większe wymagania płacowe, są niewygodni dla młodszych przełożonych, a osoby zajmujące równorzędne stanowiska i będące w młodszym wieku niechętnie z nimi współpracują.

Druga postawa wskazuje na postrzeganie sytuacji zawodowej osób w wieku 45+ jako korzystnej. Wiąże się z nią przekonania, że pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia i inwestują w nie oraz – co z tego wynika – że osoby te mają możliwość rozwoju swojej kariery zawodowej.

Trzecia postawa zwraca uwagę na wyraźne atuty pracowników powyżej 45. roku życia. Składa się na nią przekonanie, że doświadczenie osób 45+ stanowi istotną wartość na rynku pracy, a ponadto że pracownicy powyżej 45. roku życia chętnie się kształcą i zdobywają nowe umiejętności. W tym kontekście pojawia się również opinia, że ludzie, jeżeli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej.

Czwarta postawa wiąże się z negatywnym wizerunkiem osób w wieku 45+ na rynku pracy. W tym miejscu zatem pojawiają się stwierdzenia, że starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym oraz że pracujące osoby powyżej 45. roku życia już tylko czekają na emeryturę. Jednocześnie zaprzeczeniu podlega przekonanie, że ludzie, jeżeli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej.

Tabela 6.14. Współczynniki korelacji r-Pearsona

Cechy społeczno-demograficzne	Opinie i postawy			
	Negatywnie o osobach 45+ i ich sytuacji na rynku pracy	Korzystnie o sytuacji osób 45+ na rynku pracy	Osoby 45+ jako wartościowi pracownicy	Osoby 45+ jako przeszkoda na rynku pracy
Płeć (kobieta-mężczyzna)	-0,073*	–	–	–
Wiek	–	–	–	–
Wykształcenie	–	0,114**	0,119**	-0,096*
Dochód osobisty	–	0,155**	0,136**	–
Dochód <i>per capita</i>	-0,068*	0,138**	–	–
Poziom „nowoczesności”	–	0,148**	0,154**	-0,078*
Stan zdrowia	-0,097**	0,125**	0,107**	-0,064*
Zadowolenie z sytuacji materialnej	–	0,129**	0,147**	–

*Istotność na poziomie 0,05; **Istotność na poziomie 0,01

Konkretne postawy w pewnej mierze uwarunkowane są sytuacją społeczno-demograficzną respondentów (patrz tabela 6.14). Osoby lepiej wykształcone, wykazujące większe kompetencje w zakresie posługiwania się współczesnymi technologiami itp., osiągające wyższe dochody, bardziej zadowolone z sytuacji materialnej swoich gospodarstw i prezentujące lepszy stan zdrowia częściej wyrażają przekonanie o korzystnej sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy i pozytywnie odnoszą się do osób starszych jako pracowników. Postawy dyskryminacyjne

natomiast nieco częściej prezentują osoby słabiej wykształcone, gorzej sytuowane materialnie i bardziej narzekające na swój stan zdrowia. Ponadto jeżeli chodzi o opinie na temat niechęci do współpracy z osobami powyżej 45 lat, minimalnie częściej wyrażają je kobiety niż mężczyźni.

6.8. Percepcja zjawiska dyskryminacji

6.8.1. Występowanie zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć i wiek

W przekonaniu badanych mieszkańców Lubelszczyzny – czy to mieszkających na wsi, czy w mieście – dyskryminacja wobec pracowników wzrasta wraz z ich wiekiem i to zwykle niezależnie od płci. Najbardziej dyskryminowaną na rynku pracy kategorią wiekową są, zdaniem respondentów, kobiety w wieku powyżej 55 lat (dyskryminacja tej grupy na pięciostopniowej skali określana jest na poziomie 3,84), natomiast najrzadziej przejawów dyskryminacji zdaniem badanych doświadczają mężczyźni w wieku od 26 do 35 lat (średni stopień dyskryminacji w tym przypadku wynosi 1,79).

Wprawdzie zarówno na wsi, jak i w miastach kobiety (bez względu na wiek) są postrzegane jako dyskryminowane w nieco większym stopniu niż mężczyźni, ale na wsi różnice gorszego traktowania ze względu na płeć są oceniane jako mniejsze niż w miastach. Mieszkańcy wsi postrzegają stopień dyskryminacji kobiet – bez względu na wiek (również w przypadku pracownic w wieku 56 lat i starszych) – jako nieco niższy niż mieszkańcy miast.

Jeżeli chodzi o dyskryminację zawodową osób w wieku powyżej 55 lat – w ocenie ankietowanych mieszkańców wsi – właściwie nie ma znaczenia płeć. Stopień dyskryminacji zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w tej kategorii wiekowej oceniany jest jako porównywalny.

Tabela 6.15. Ocena stopnia dyskryminacji pracowników przez pracodawców ze względu na wiek

Oceniane kategorie wiekowe pracowników	Ocena stopnia dyskryminacji pracowników przez pracodawców ze względu na wiek na 5-stopniowej skali, na której „1” oznacza brak dyskryminacji, a „5” bardzo dużą dyskryminację:		
	wieś	miasto	ogółem
Kobiety do 25 lat	2,01	2,11	2,06
Mężczyźni do 25 lat	1,83	1,82	1,83
Kobiety od 26 do 35 lat	2,07	2,08	2,08
Mężczyźni od 26 do 35 lat	1,79	1,75	1,77
Kobiety od 36 do 45 lat	2,38	2,43	2,41
Mężczyźni od 36 do 45 lat	2,16	2,16	2,16
Kobiety od 46 do 55 lat	3,29	3,51	3,40
Mężczyźni od 46 do 55 lat	3,19	3,36	3,27
Kobiety 56 lat i więcej	3,84	4,05	3,94
Mężczyźni 56 lat i więcej	3,80	3,95	3,88

Opinie mieszkańców wsi na temat dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek w znacznym stopniu są zbieżne z postawami pracodawców z Lubelszczyzny, którzy pomimo stosunkowo częstych deklaracji, że wiek nie ma znaczenia podczas naboru nowych pracowników do ich firm, najchętniej skłonni są zatrudniać osoby w wieku od 26 do 35 lat (52% wskazań), natomiast najmniej pożądanymi przez nich pracownikami są osoby w wieku powyżej 55 lat (46% wskazań).

Tabela 6.16. Lubelscy pracodawcy o zatrudnianiu pracowników ze względu na wiek

W sytuacji zwiększania zatrudnienia osoby z jakich grup wiekowych zatrudnił(a)by Pan(i) najchętniej?	Wiek	Osoby z jakich grup wiekowych zatrudnił(a)by Pan(i) najmniej chętnie?
21%	do 25 lat	13%
52%	26–35 lat	3%
34%	36–45 lat	1%
16%	46–55 lat	13%
1%	56 lat i więcej	46%
36%	wiek nie ma znaczenia	42%

6.8.2. Ocena szans grupy 45+ na rynku pracy

Sytuacja na lokalnych rynkach pracy w Polsce nie jest oceniana najlepiej. Z ogólnopolskich badań CBOS wynika, że aż ponad połowa Polaków (55%) sądzi, iż w ich okolicy praca jest trudno dostępna lub też że nie ma jej wcale. Tylko dwie piąte dorosłych (40%) ocenia, że na lokalnym rynku można znaleźć zatrudnienie, w tym zaledwie 3% sądzi, że dostępna praca jest zgodna z oczekiwaniami⁹. Opinie mieszkańców wsi województwa lubelskiego w wieku 45+ wpisują się w ogólnie panującą tendencję, w związku z czym szanse na znalezienie pracy oceniane są przez nich jako niezbyt imponujące, a dodatkowo istotnie maleją wraz z wiekiem potencjalnych pracowników. Podobnie jest w przypadku ocenianego prawdopodobieństwa awansu zawodowego: o ile w stosunku do pracowników mających nie więcej niż 45 lat połowa mieszkańców wsi ocenia je jako duże, o tyle już w odniesieniu do grupy pracowników w wieku od 46 do 55 lat tylko 7% badanych mówi o dużych szansach na awans. W przypadku osób powyżej 55 lat szanse te oceniane są jako jeszcze mniejsze.

Mniej zróżnicowana jest szacowana wysokość dochodów – we wszystkich kategoriach wiekowych oceniana jest ona najczęściej jako średnia. Mimo wszystko można jednak zauważyć, że w przypadku osób powyżej 55 lat wynagrodzenie za pracę nieco częściej niż w innych grupach określane jest jako niskie.

Jeżeli natomiast chodzi o ocenę zagrożenia utratą pracy, tu również uważa się, że narasta ono wraz z wiekiem pracowników. W przypadku osób w wieku 56 lat i więcej

⁹ Por. M. Feliksiak, *Nastroje społeczne w listopadzie, komunikat z badań CBOS*, Warszawa 2010, s. 10–11.

blisko dwie trzecie badanych (64%) zagrożenie utratą pracy ocenia jako duże, podczas gdy wśród pracowników mających nie więcej niż 45 lat o dużym zagrożeniu mówi tylko co piąty ankietowany (22%).

Tabela 6.17. Oceny sytuacji na rynku pracy ze względu na wiek pracowników (odpowiedzi mieszkańców wsi)

	Oceniane kategorie wiekowe:		
	45 lat i mniej	46–55 lat	56 lat i więcej
	w procentach		
Jak ocenia Pan(i) szanse znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych, posiadające takie same kwalifikacje?			
Małe szanse	24	56	83
Średnie szanse	26	37	12
Duże szanse	50	7	5
Jak ocenia Pan(i) szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
Małe szanse	15	36	66
Średnie szanse	35	50	26
Duże szanse	50	14	8
Jak ocenia Pan(i) wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
Niskie wynagrodzenie	24	24	33
Średnie wynagrodzenie	54	56	45
Wysokie wynagrodzenie	22	20	22
Jak ocenia Pan(i) stopień zagrożenia utratą pracy wśród osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
Małe zagrożenie	43	12	12
Średnie zagrożenie	35	44	24
Duże zagrożenie	22	44	64

Porównując średnie oceny szans grupy 45+ na rynku pracy w podziale na respondentów mieszkających na wsi, w mieście oraz na ogół pracodawców z Lubelszczyzny, okazuje się, że we wszystkich oceniających grupach występuje przekonanie, iż wraz ze wzrostem wieku maleją szanse na znalezienie pracy oraz na awans, wzrasta natomiast prawdopodobieństwo utraty zatrudnienia. Pracodawcy wprawdzie bardziej korzystnie zapatrują się na sytuację wszystkich grup wiekowych pracowników, jednak również oni zauważają, że osoby starsze znajdują się w gorszym położeniu niż ich młodszy koledzy.

Tabela 6.18. Oceny sytuacji na rynku pracy ze względu na wiek pracowników (porównanie średnich)

	Średnie ocen na rosnącej 5-punktowej skali wśród:		
	mieszkańców wsi	mieszkańców miast	pracodawców
Jak ocenia Pan(i) szanse znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych, posiadające takie same kwalifikacje?			
– 45 lat i mniej	3,32	3,33	3,80
– 46–55 lat	2,28	2,32	2,72
– 56 lat i więcej	1,66	1,64	1,83
Jak ocenia Pan(i) szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
– 45 lat i mniej	3,43	3,48	3,63
– 46–55 lat	2,68	2,77	3,04
– 56 lat i więcej	2,07	1,96	2,29
Jak ocenia Pan(i) wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
– 45 lat i mniej	2,94	3,06	3,14
– 46–55 lat	2,88	3,03	3,26
– 56 lat i więcej	2,80	2,78	3,14
Jak ocenia Pan(i) stopień zagrożenia utratą pracy wśród osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
– 45 lat i mniej	2,76	2,68	2,70
– 46–55 lat	3,47	3,34	2,98
– 56 lat i więcej	3,84	3,83	3,31

6.9. Doświadczenia związane z dyskryminacją

Jak wynika z deklaracji ankietowanych mieszkańców wsi, z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy ze względu na wiek w jakikolwiek sposób zetknęło się aż 60% z nich, z czego 13% stanowią ci, którzy zgodnie z deklaracjami na własnej skórze doświadczyli dyskryminacji w kontekście zawodowym, ponad jedna trzecia (37%) zna osoby, które były gorzej traktowane na rynku pracy z powodu swojego wieku, a blisko trzy piąte (59%) to ci, którzy słyszeli o konkretnych przypadkach tego typu dyskryminacji, choć niekoniecznie jej doświadczyli.

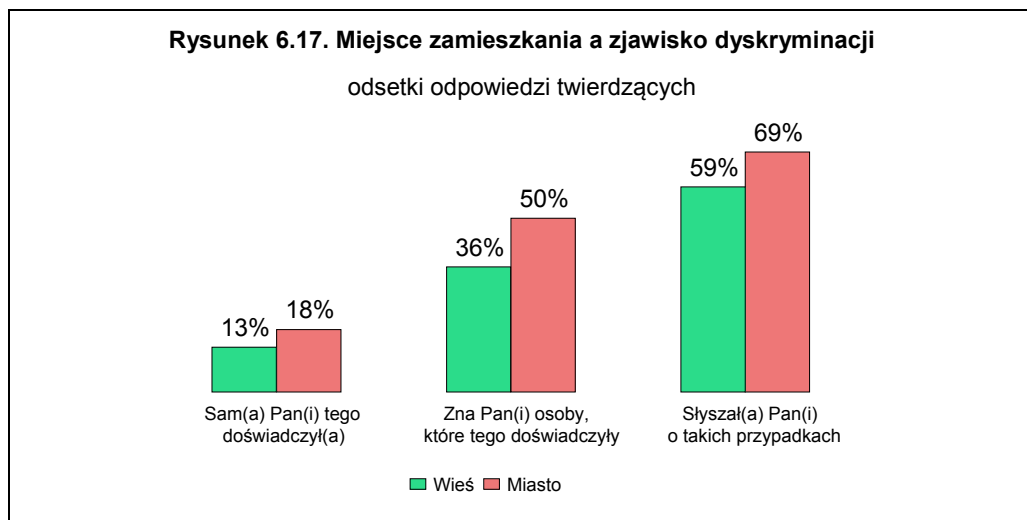
Ujmując te trzy formy zetknięcia się z przejawami dyskryminacji w sumaryczny wskaźnik przejawów tzw. ageizmu, możemy stwierdzić, że wśród respondentów mieszkających na wsi 40% w ogóle nie spotkało się z tym problemem, co czwarty (24%) zetknął się z nim na jeden sposób, taki sam odsetek (24%) na dwa sposoby, a mniej liczni (12%) to ci, którzy zarówno słyszeli o tym problemie, znają osoby, które spotkały się z tego typu dyskryminacją, jak i sami z uwagi na swój wiek doświadczyli przejawów gorszego traktowania na rynku pracy.

Wydaje się, że przejawy dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek mają na wsi znacznie mniejszy zakres niż w miastach, gdzie tylko nieco ponad jedna czwarta badanych (29%) deklaruje zupełny brak wiedzy na temat występowania tego typu zjawiska, a 16% stanowią ci, którzy nie dość, że słyszeli o osobach dyskryminowanych w pracy ze względu na swój wiek, znają takie osoby, to również sami w swojej działalności zawodowej byli gorzej traktowani przez swoich pracodawców niż ich młodsi koledzy.

Tabela 6.19. Wskaźnik obserwowanych przejawów dyskryminacji

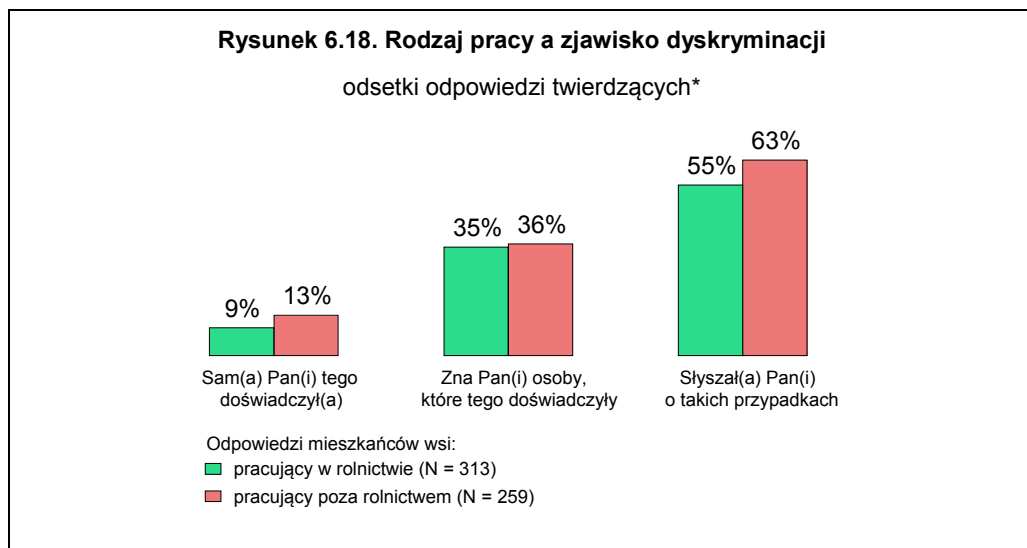
Wartość wskaźnika obserwowanych przejawów dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek:	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsi	miast
0	40	29
1	24	21
2	24	34
3	12	16
Średnia wartość wskaźnika na skali 0–3	1,09	1,37

Zgodnie z deklaracjami, mieszkańcy wsi rzadziej niż osoby mieszkające w miastach sami doświadczali dyskryminacji (różnica 5 punktów), zdecydowanie rzadziej deklarują znajomość osób, które ze względu na swój wiek były gorzej traktowane na rynku pracy (różnica 14 punktów), mniej powszechne jest wśród nich również posiadanie informacji o jakichkolwiek osobach, które tego typu dyskryminacji doświadczyły (różnica 10 punktów).



Deklaracje styczności z przejawami dyskryminacji na wsi są jednak związane w dość dużym stopniu z rodzajem zatrudnienia. Spośród tych, którzy zatrudnieni są w rolnictwie, gorzej traktowania ze względu na wiek doświadczył co jedenasty

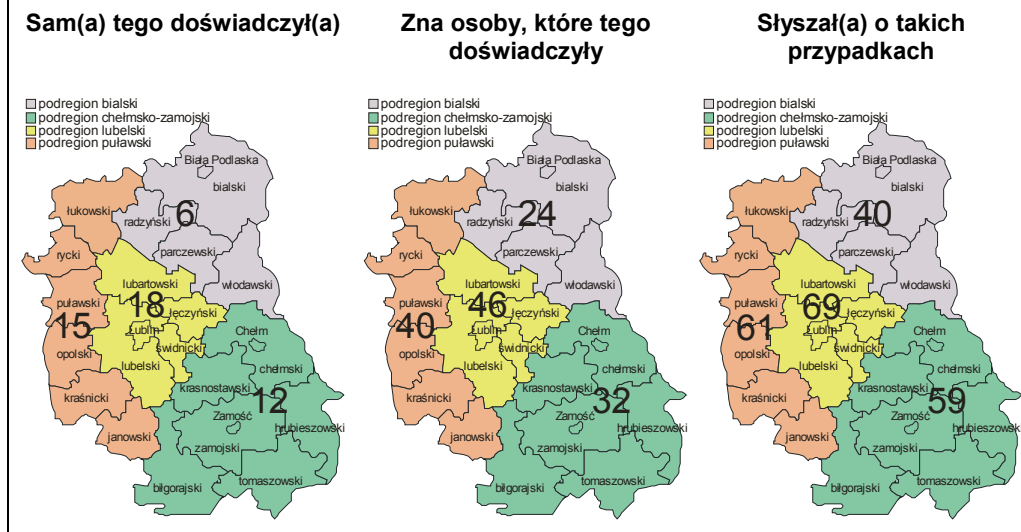
(9%), jedna trzecia (36%) zna osoby, które były dyskryminowane, a ponad połowa (55%) słyszała o takich przypadkach. Wśród pracujących poza rolnictwem stosunkowo większą grupę stanowią ci, którzy sami byli gorzej traktowani na rynku pracy ze względu na swój wiek (13%), oraz ci, którzy słyszeli o przypadkach tego typu dyskryminacji (63%).



*Dotyczy pracujących mieszkańców wsi.

Doświadczenie omawianego zjawiska dyskryminacji, jak się okazuje, jest dość wyraźnie zróżnicowane regionalnie. Według deklaracji najczęściej z problemem tym stykali się (w różny sposób) mieszkańcy wsi podregionu lubelskiego, następnie puławskiego, a nieco rzadziej chełmsko-zamojskiego. Najmniej powszechne doświadczenia w tym względzie mają respondenci z podregionu bialskiego. Tylko 6% z nich mówi o osobistych doświadczeniach związanych z gorszym traktowaniem na rynku pracy ze względu na wiek, a jedynie 40% w ogóle słyszało o jakichkolwiek przypadkach tego rodzaju dyskryminacji.

Rysunek 6.19. Zjawisko dyskryminacji



Jeżeli chodzi o charakterystykę społeczno-demograficzną mieszkańców wsi w wieku powyżej 45 lat, którzy osobiście doświadczyli gorszego traktowania na rynku pracy ze względu na swój wiek, to są to przede wszystkim osoby niepracujące, ale szukające zatrudnienia (41% z nich doświadczyło zjawiska dyskryminacji w kontekście zawodowym), oraz – szerzej – bezrobotni (38%), a ponadto gospodynie domowe (26%), osoby cechujące się zerowym wskaźnikiem „nowoczesności” (20%), respondenci niezadowoleni z sytuacji materialnej swoich gospodarstw domowych (20%) oraz osiągający najniższe dochody *per capita* (19%). Najrzadziej natomiast – jak wynika z deklaracji – przejawów dyskryminacji doświadczały osoby stanowiące kadrę kierowniczą i specjaliści wyższego szczebla (0%), osoby najlepiej wykształcone (5%) oraz badani o stosunkowo najwyższych dochodach w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym (5%).

Tabela 6.20. Charakterystyka osób, które według własnych deklaracji doświadczyły dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek

Cechy społeczno-demograficzne:	Odsetki odpowiedzi twierdzących na pytanie o osobiste doświadczenie dyskryminacji ze względu na wiek
Ogółem	13
Płeć	
Mężczyźni	13
Kobiety	14
Wiek	
45–54 lat	13
55 lat i więcej	14
Wykształcenie	
Podstawowe	12
Zasadnicze zawodowe	15
Średnie	13
Wyższe	5
Sytuacja zawodowa	
Pracujący	11
Niepracujący gotowi podjąć zatrudnienie	41
Pozostali niepracujący	11
Grupa społeczno-zawodowa (pracujący)	
Kadra kierownicza, specjaliści z wyższym wykształceniem	0
Średni personel, technicy	13
Pracownicy administracyjno-biurowi	16
Pracownicy usług	11
Robotnicy wykwalifikowani	13
Robotnicy niewykwalifikowani	13
Rolnicy	10
Pracujący na własny rachunek	16
Bierni zawodowo	
Renciści	11
Emeryci	8
Bezrobotni	38
Gospodynie domowe i inni	26
Dochody na jedną osobę w gospodarstwie domowym	
Do 500 zł	19
501–750 zł	9
751–1000 zł	12
Powyżej 1000 zł	5
Ocena warunków materialnych gospodarstwa domowego	
Złe	20
Średnie	10
Dobre	8
Ocena stanu zdrowia	
Dobry	11
Średni	13
Zły	15
Poziom „nowoczesności”	
Zerowy	20
Niski	14
Średni	10
Wysoki	13

Jak wykazały dodatkowe analizy, subiektywne opinie dotyczące doświadczenia dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek niemal pokrywają się z nieco bardziej obiektywnymi wskaźnikami tworzonymi na bazie odpowiedzi twierdzących dotyczących konkretnych przejawów gorszego traktowania w wymiarze zawodowym. Zależności społeczne i demograficzne w przypadku obu wskaźników (subiektywnego i obiektywnego) są w zasadzie identyczne. W związku z powyższym, w dalszej części opracowania, analizując doświadczenia dyskryminacji ze względu na wiek, będziemy posługiwać się tzw. wskaźnikiem subiektywnym.

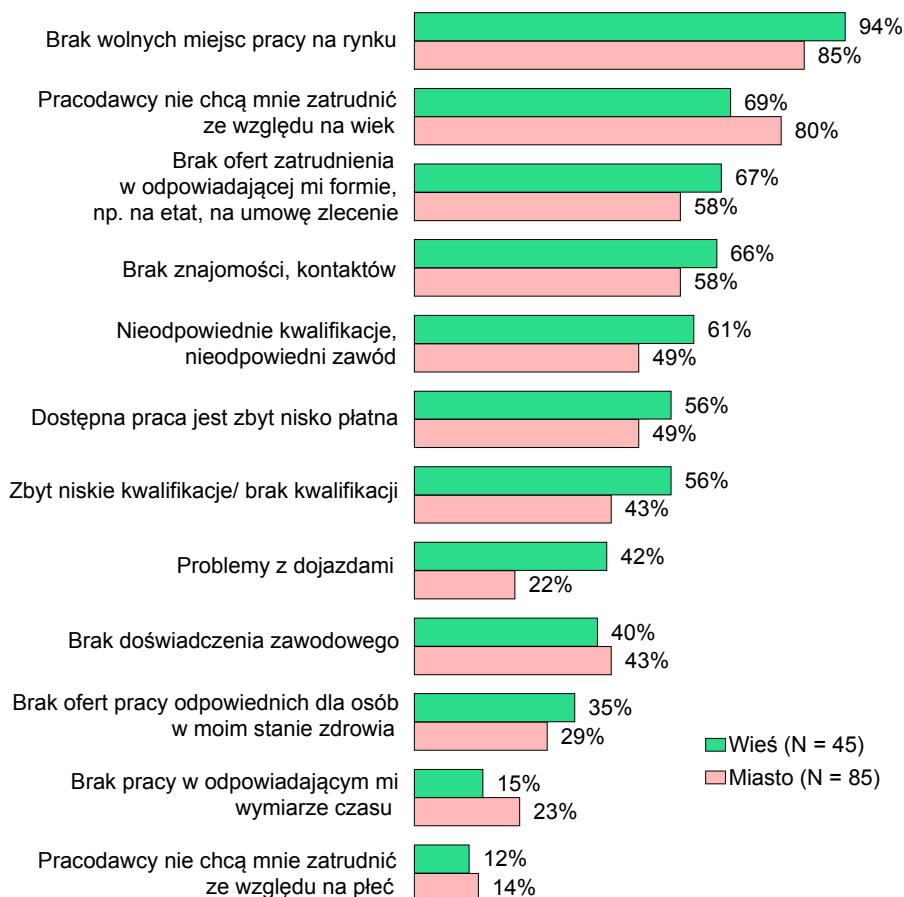
6.9.1. Dyskryminacja w procesie rekrutacyjnym

Okazuje się, że to właśnie dyskryminacja ze względu na wiek, zaraz po ogólnym problemie bezrobocia (94% wskazań), jest wymieniana jako podstawowa trudność, którą mieszkańcy wsi w wieku powyżej 45 lat napotykają, szukając pracy (69% wskazań). Inne problemy, na które zwracają uwagę osoby pozostające bez pracy pomimo podejmowanych wysiłków w celu jej znalezienia, to brak ofert zatrudnienia w odpowiadającej im formie, np. umowy o pracę (67%), brak odpowiednich kontaktów i znajomości (66%), jak również nieodpowiedni zawód czy kwalifikacje (61%). Ponad połowa szukających zatrudnienia stwierdza, że oferowana im praca jest zbyt nisko płatna, czy też że wymagania, które należy spełnić, przewyższają ich kwalifikacje (po 56%). Dwie piąte wskazuje na problemy z dojazdami do ewentualnej pracy (42%) oraz brak doświadczenia zawodowego (40%). Jedna trzecia (35%) nie może znaleźć pracy, którą mogłaby wykonywać w swoim stanie zdrowia, a mniej liczni za problem uznają brak ofert pracy w określonym wymiarze czasu (15%) lub dyskryminację ze względu na płeć (12%).

Co ważne, choć wiek zdaniem mieszkańców wsi szukających pracy jest istotną barierą w zdobyciu zatrudnienia, to jednak wyraźnie rzadziej wskazują na tego typu dyskryminację niż mieszkańcy miast. Rzadziej też problem dla nich stanowi brak ofert pracy w preferowanym wymiarze czasu. Zdecydowanie częściej natomiast podkreślają kwestię odległości pomiędzy miejscem pracy a miejscem zamieszkania oraz zwracają uwagę na swoje kwalifikacje zawodowe – jako nieodpowiednie lub zbyt niskie w stosunku do oczekiwań potencjalnych pracodawców.

Rysunek 6.20. Czy szukając pracy, napotyka Pan(i) któreś z wymienionych niżej trudności?*

Odpowiedzi twierdzące



*Ze względu na małe liczebności odpowiedzi należy traktować ostrożnie.

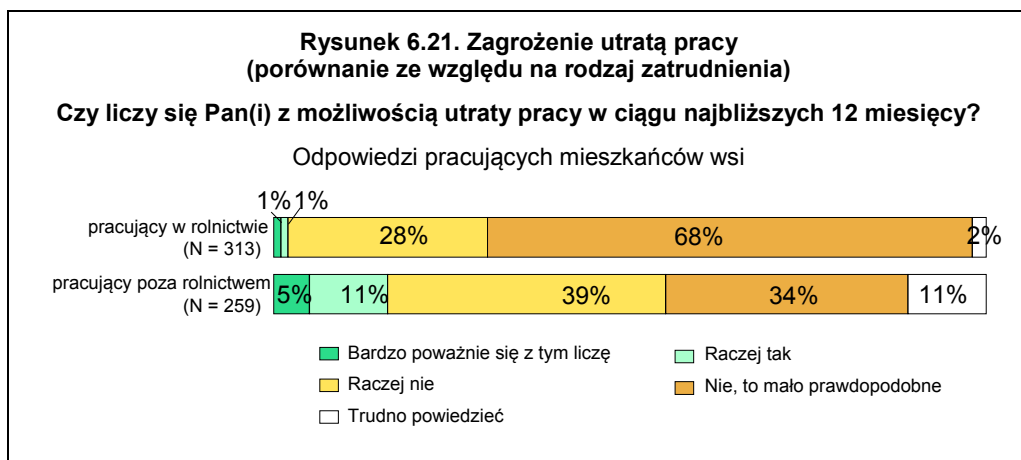
6.9.2. Poczucie zagrożenia utratą pracy w kontekście dyskryminacyjnym

Spśród pracujących mieszkańców wsi aktualnie co jedenasty (9%) liczy się z możliwością utraty zatrudnienia, w tym jednak tylko nieliczni (3%) swoje obawy w tym względzie określają jako bardzo poważne. W mieście zagrożenie bezrobociem dotyczy więcej niż co szóstego pracownika (18%), z czego 7% bardzo poważnie liczy się z możliwością utraty pracy.

Tabela 6.21. Zagrożenie utratą pracy (porównanie ze względu na miejsce zamieszkania)

Czy liczy się Pan(i) z możliwością utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	Odsetki wskazań mieszkańców:			
	wsi (N = 589)		miast (N = 597)	
Bardzo poważnie się z tym liczę	3	9	7	18
Raczej tak	6		11	
Raczej nie	33	85	31	72
Nie, to mało prawdopodobne	52		41	
Trudno powiedzieć	6		10	

Oczywiście niemal stuprocentowa pewność zatrudnienia na wsi dotyczy osób pracujących w rolnictwie, natomiast wśród zatrudnionych poza rolnictwem poczucie zagrożenia utratą pracy jest zdecydowanie wyższe – porównywalne do deklarowanego przez pracujących mieszkańców miast.



Jeżeli chodzi o przyczyny obaw utraty aktualnego zatrudnienia, ich hierarchia jest porównywalna na wsi i w mieście. Związane są one raczej ze złą kondycją zakładów pracy, niż wynikają z poczucia dyskryminacji czy niekompetencji wyrażających je pracowników. Wiążą się przede wszystkim z planowaną redukcją etatów, bankructwem lub likwidacją zakładu pracy oraz planowanymi zwolnieniami grupowymi. Obawa przed zwolnieniem ze względu na wiek jest wymieniana dopiero w piątej kolejności i dotyczy niespełna jednej piątej wskazań na wsi (18%) i nieco większego odsetka w mieście (22%). Odnosząc te obawy do ogółu pracujących mieszkańców Lubelszczyzny w wieku powyżej 45 lat, okazuje się, że dotyczą zaledwie 1% pracowników mieszkających na wsi i 4% pracujących mieszkańców miast. Wśród osób na wsi zatrudnionych poza rolnictwem obawa przed utratą pracy ze względu na wiek dotyczy mniej niż co trzydziestego (3%).

Tabela 6.22. Przyczyny obaw utraty pracy

Z jakiego powodu obawia się Pan(i) utraty pracy? Czy z powodu:	Odsetki odpowiedzi twierdzących mieszkańców	
	wsi (N = 46)	miast (N = 108)
– planowanych redukcji etatów	50	58
– bankructwa lub likwidacji zakładu pracy, gospodarstwa	40	43
– planowanych zwolnień grupowych	34	36
– nieprzedłużenia umowy o pracę na czas określony	20	24
– wieku	18	22
– braku układow i kontaktów z kierownictwem	14	17
– zbyt niskiego poziomu kwalifikacji i umiejętności	8	5
– krótkiego stażu pracy	7	4
– płci	0	1

6.9.3. Awans zawodowy w kontekście dyskryminacyjnym

Chęć awansu na wyższe – kierownicze – stanowisko zgłasza wśród pracujących mieszkańców wsi niespełna co dziesiąty (9%), a wśród pracowników mieszkających w miastach prawie co piąty (19%). Mniejsze aspiracje na wsi są oczywiście związane z pracą w rolnictwie, która zwykle nie daje możliwości awansowania. Wśród mieszkańców wsi, którzy pracują poza rolnictwem, deklarowana chęć zajmowania wyższego niż aktualnie posiadane stanowiska jest identyczna jak wśród pracowników mieszkających w miastach i kształtuje się na poziomie 19%.

Tabela 6.23. Chęć awansu zawodowego

Czy chciał(a)by Pan(i) awansować na wyższe, kierownicze stanowisko?	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsi* (N = 589)	miast (N = 597)
Tak	9 (19)	19
Nie	81 (73)	73
Nie wiem, trudno powiedzieć	10 (8)	8

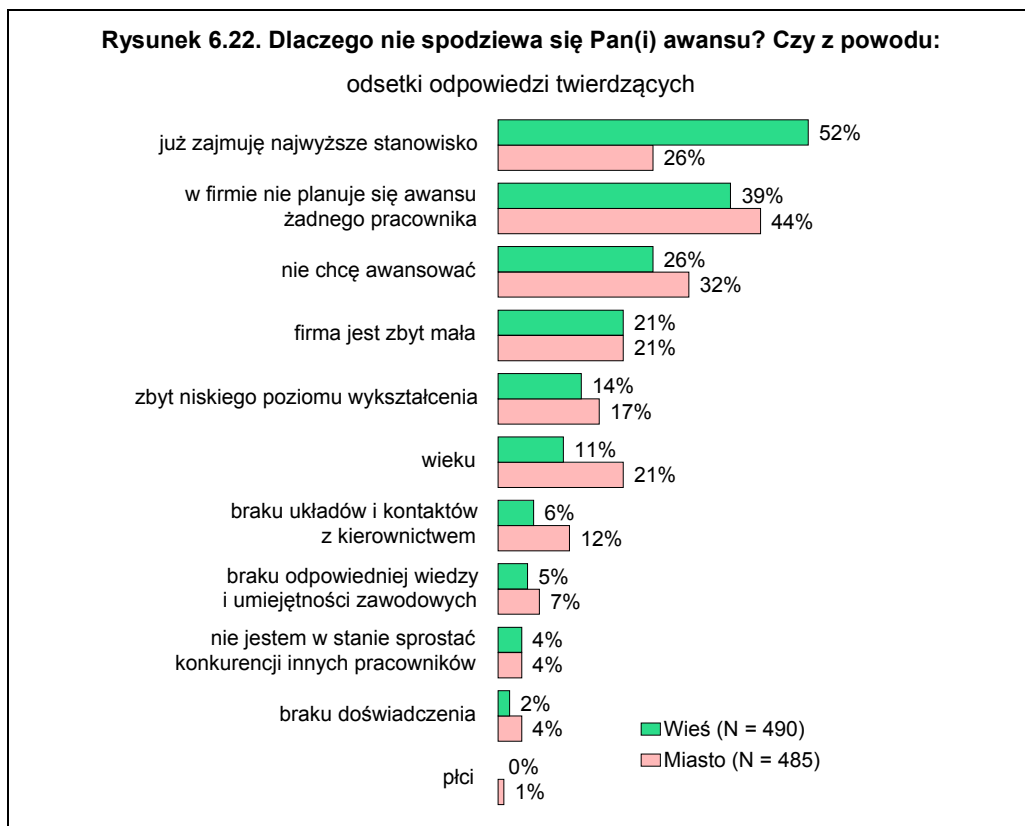
* W nawiasach podano odsetki dla mieszkańców wsi pracujących poza rolnictwem (N = 257).

Jeżeli natomiast chodzi o szanse na awans zawodowy w najbliższej przyszłości, jako realne określa je zaledwie 2% pracujących mieszkańców wsi (w tym co dwudziesty pracujący poza rolnictwem) oraz 6% pracowników mieszkających w mieście. Awansowania na wyższe stanowisko nie spodziewa się 84% pracujących mieszkańców wsi oraz 81% aktywnych zawodowo mieszkańców miast.

Tabela 6.24. Oczekiwania związane z awansem

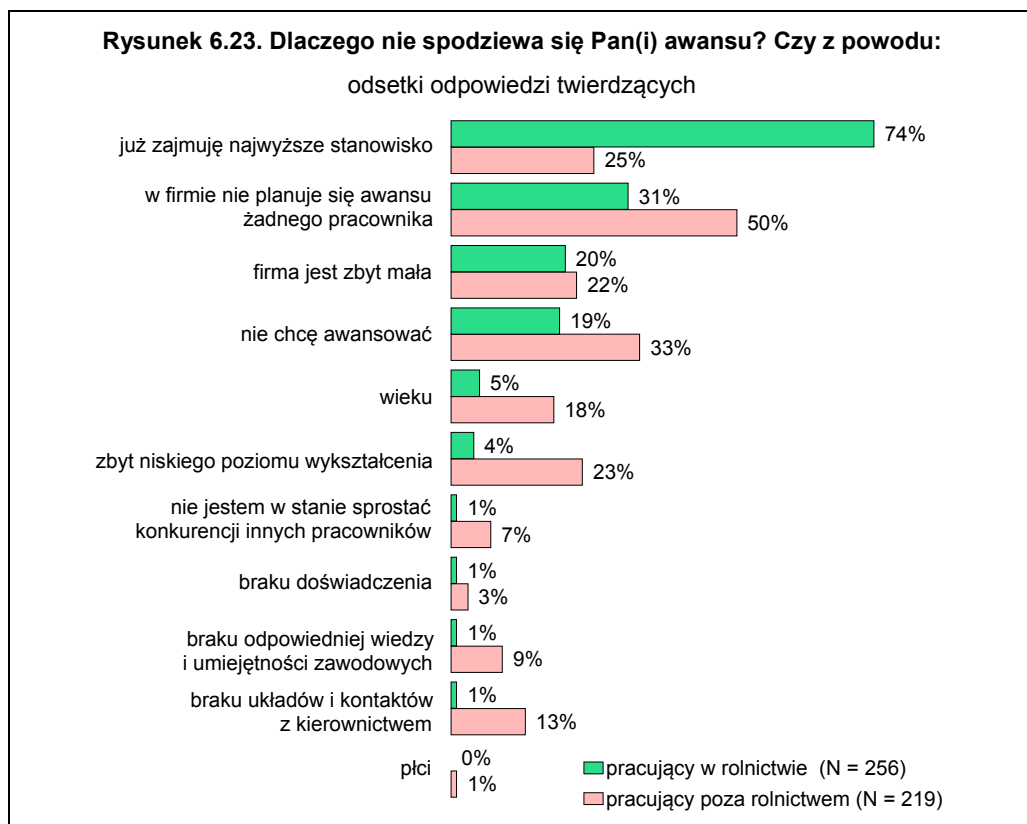
Czy spodziewa się Pan(i) w najbliższej przyszłości awansu w pracy?	Odsetki wskazań mieszkańców:	
	wsi* (N = 589)	miast (N = 597)
Tak	2 (5)	6
Nie	84 (85)	81
Trudno powiedzieć	14 (10)	13

* W nawiasach podano odsetki dla mieszkańców wsi pracujących poza rolnictwem (N = 257).



Podstawowe powody, w związku z którymi pracujący mieszkańcy wsi nie oczekują awansu, to fakt zajmowania już najwyższej możliwej pozycji (52% wskazań), brak planów awansu w firmie (39% wskazań), co również może być związane z tym, że firma jest zbyt mała (21% wskazań), a ponadto brak chęci awansu (26%), brak odpowiedniego poziomu wykształcenia (14%) oraz – dopiero w szóstej kolejności – nieodpowiedni wiek (11%). Pracownicy mieszkający w miastach dwukrotnie częściej wskazują na wiek jako prawdopodobną przyczynę ograniczonych szans na awans zawodowy (21%). Częściej też wymieniają w tym kontekście brak układów i kontaktów z kierownictwem, niechęć do zajmowania wyższej pozycji oraz nieplanowanie awansu w firmie. Zdecydowanie rzadziej natomiast mówią o fakcie zajmowania już najwyższego stanowiska w miejscu swojej pracy.

Ze względów oczywistych zajmowanie najwyższej pozycji w swoim miejscu pracy jako przyczyna braku szans na awans wymieniana jest na wsi przede wszystkim przez osoby pracujące w rolnictwie (74% wskazań). Osoby mieszkające na wsi i pracujące poza rolnictwem swoje ograniczone szanse na zajęcie kierowniczego stanowiska tłumaczą przede wszystkim brakiem planów awansu w firmie (50% wskazań), a dopiero w dalszej kolejności faktem zajmowania najwyższej możliwej pozycji (25%), czy też zbyt niskim wykształceniem (23%) oraz niewielkimi rozmiarami firmy (22%).



Co istotne, osoby, które chciałyby awansować i jednocześnie szanse na awans w najbliższej przyszłości określają jako zerowe, nieco częściej jako przyczynę takiego stanu rzeczy wymieniają swój wiek. W przypadku mieszkańców wsi odsetek takich wskazań wynosi 31%, a wśród osób mieszkających w miastach 36%.

Jak się wydaje, nie bez znaczenia na ocenę szans na awans ma również wiek aktualnego bezpośredniego przełożonego w pracy. W przypadku gdy jest on starszy, swoje szanse na awans jako zerowe ocenia 76% aktywnych zawodowo mieszkańców wsi, natomiast gdy przełożony jest młodszy, szanse te są oceniane jako wyraźnie mniejsze – aż 90% badanych w takiej sytuacji nie spodziewa się objęcia wyższego stanowiska ($V_{Cramera}=0,145$; $p=0,002$).

6.9.4. Przyczyny utraty pracy lub chęci zmiany zatrudnienia w kontekście dyskryminacyjnym

Respondenci pytani o swoją poprzednią pracę w większości deklarują, że sami z niej odeszli (dotyczy 73% aktualnie niepracujących oraz 52% tych, którzy obecnie posiadają nowe miejsce zatrudnienia). Wśród tych, którzy mają nową pracę, co siódmy (14%) z poprzedniej został zwolniony, a co trzeci (34%) musiał rozstać się z byłym pracodawcą ze względu na bankructwo lub likwidację firmy. Natomiast dla tych, którzy aktualnie nie posiadają zatrudnienia, likwidacja zakładu pracy była przyczyną rozwiązania poprzedniej umowy w co ósmym przypadku (13%), a zwolnienie w co siódmym (14%).

Tabela 6.25. Formy odejścia z poprzedniej pracy

Jeśli chodzi o Pana(i) poprzednią pracę, czy:	Odsetki odpowiedzi osób aktualnie:			
	pracujących		niepracujących	
	wieś N = 353	miasto N = 438	wieś N = 391	miasto N = 398
– sam(a) Pan(i) z niej odszedł(odeszła)	52	66	73	60
– zwolniono Pana(ią)	14	9	14	17
– stracił(a) Pan(i) pracę z powodu likwidacji zakładu pracy, bankructwa	34	25	13	24

Własnowolna decyzja rozwiązania umowy z poprzednim pracodawcą, jeżeli chodzi o osoby aktualnie posiadające nową pracę, najczęściej była podyktowana znalezieniem bardziej konkurencyjnej oferty zatrudnienia (34% wskazań), a w dalszej kolejności rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej (11%) oraz koniecznością opieki nad dziećmi (10%). Nieco rzadziej natomiast argumentowano ją zbyt niskimi zarobkami (7%), stanem zdrowia (7%), odległością pomiędzy pracą a miejscem zamieszkania (5%), czy też wygaśnięciem umowy (5%).

Zupełnie inne powody odejścia z pracy podają ci, którzy aktualnie nie pracują. Zdecydowana większość z nich (67%) zrezygnowała z zatrudnienia ze względów zdrowotnych, a co siódmy (14%) w związku z przejściem na emeryturę. Inne powody wymieniane są jedynie sporadycznie.

Tabela 6.26. Przyczyny odejścia z poprzedniej pracy

Co stanowiło główną przyczynę odejścia z poprzedniej pracy?	Odsetki odpowiedzi osób aktualnie:	
	pracujących (N = 184)	niepracujących (N = 287)
– znalezienie lepszej pracy	34	1
– rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	11	1
– konieczność opieki nad dziećmi	10	3
– zbyt niskie zarobki	7	3
– stan zdrowia, renta	7	67
– zbyt duża odległość od miejsca zamieszkania	5	1
– wygaśnięcie umowy	5	2
– konieczność opieki nad inną osobą niż dziecko	4	2
– zmiana miejsca zamieszkania	3	2
– niekorzystna atmosfera w pracy	3	0
– niekorzystne godziny pracy	1	1
– praca zbyt wyczerpująca fizycznie	1	1
– przejście na emeryturę	1	14
– konflikt z pracodawcą	0	0
– brak możliwości rozwoju, awansu	0	0
– zbyt długi czas pracy	0	0
– praca zbyt wyczerpująca psychicznie, zbyt odpowiedzialna, stresująca	0	1
– poprawiła się sytuacja finansowa mojego gospodarstwa domowego	0	0
– inne	7	4

Jeszcze inaczej przedstawiają się powody zwolnień z pracy. Zarówno ci, którzy zostali zwolnieni przez poprzedniego pracodawcę, a w tej chwili posiadają nowe zatrudnienie, jak i ci, którzy ciągle nie podjęli kolejnej pracy, najczęściej jako przyczynę rozwiązania poprzedniej umowy podają redukcję etatów, a w następnej kolejności (zdecydowanie rzadziej) zwolnienia grupowe czy – po prostu – wygaśnięcie kontraktu. Jeżeli natomiast chodzi o wiek jako przyczynę zwolnienia z pracy, w ogóle nie jest on wskazywany przez osoby aktualnie pracujące, natomiast tylko incydentalnie na problem ten zwracają uwagę ci, którzy obecnie pozostają bez pracy (4% wskazań).

Dyskryminacja ze względu na wiek jako przyczyna zwolnienia z pracy lub rezygnacji z zatrudnienia może jednak po części wynikać z ograniczonej zdolności do pracy ze względu na zły stan zdrowia (któremu wiek w jakiś sposób sprzyja). Wśród aktualnie niepracujących mieszkańców wsi w wieku powyżej 45 lat pojawienie się niepełnosprawności jako przyczynę zwolnienia z poprzedniej pracy wymienia co dziesiąty.

Pomimo jednak stosunkowo niskich wskazań na dyskryminację ze względu na wiek czy niepełnosprawność w kontekście zwolnień z pracy możemy zauważyć prawidłowość, zgodnie z którą osoby mieszkające w miastach nieco rzadziej niż

mieszkańcy wsi wskazują na te powody. Częściej natomiast mówią w kontekście zwolnień z pracy o przejawach dyskryminacji ze względu na płeć, która w odpowiedziach respondentów mieszkających na wsi prawie się nie pojawia.

Tabela 6.27. Przyczyny zwolnienia z poprzedniej pracy

Co było powodem zwolnienia z poprzedniej pracy?*	Odsetki odpowiedzi osób aktualnie:	
	pracujących (N = 48)	niepracujących (N = 45)
– redukcja etatów	56	42
– zwolnienia grupowe	7	12
– nie przedłużono umowy o pracę	5	17
– pojawienie się dzieci	4	1
– likwidacja zakładu pracy, firmy	3	0
– nie przyjęto mnie po urlopie macierzyńskim/wychowawczym	3	0
– przyczyny dyscyplinarne	2	2
– byłem(am) za młody(a)	0	0
– byłem(am) za stary(a)	0	4
– myślę, że zostałem(am) zwolniony(a), bo jestem kobietą/mężczyzną	0	3
– niskie/ nieodpowiednie kwalifikacje	0	0
– pojawienie się niepełnosprawności	0	10
– inne	20	8

*Ze względu na małe liczebności wyniki należy traktować ostrożnie.

Aktualnie zamiar zmiany pracy deklaruje zaledwie 3% mieszkańców wsi (w tym 5% spośród pracujących poza rolnictwem i tylko 2% rolników). Zarówno na wsi, jak i w mieście zdecydowana większość pracowników nie planuje zmieniać swojego miejsca pracy.

Tabela 6.28. Plany dotyczące zmiany zatrudnienia

Czy aktualnie zamierza Pan(i) zmienić swoją pracę?	Odsetki wskazań mieszkańców:			
	wsi* (N = 589)		miast (N = 597)	
Tak, najszybciej jak to będzie możliwe	2 (3)	3 (5)	3	6
Tak, ale nie w najbliższym czasie	1 (2)		3	
Raczej nie	12 (16)	95 (94)	15	90
Nie	83 (78)		75	
Trudno powiedzieć	2 (1)		4	

* W nawiasach podano odsetki dla mieszkańców wsi pracujących poza rolnictwem (N = 257).

Ci natomiast, którzy noszą się z zamiarem zmiany zatrudnienia, wśród powodów swojej decyzji wymieniają przede wszystkim zbyt niskie wynagrodzenie otrzymywane za wykonywaną obecnie pracę (70% wskazań) oraz brak satysfakcji z tego, co robią (54%). Ponad jedna trzecia (37%) przyznaje, że wykonywana aktualnie praca jest zbyt

wyczerpująca jak na ich kondycję zdrowotną, natomiast jedna czwarta (26%) nie odnajduje sensu w wykonywanych zadaniach.

Osoby mieszkające na wsi zdecydowanie częściej niż mieszkańcy miast w omawianym kontekście wskazują na takie przyczyny, jak niezgodność pracy z zainteresowaniami, wyczerpanie fizyczne, niskie zarobki, bezsensowność wykonywanych zadań, zbyt długie dojazdy oraz niechęć do koniecznego doskonalenia. Istotnie rzadziej natomiast mówią o braku możliwości doskonalenia zawodowego, zbyt dużym stresie i odpowiedzialności, jak również o negatywnej atmosferze w miejscu pracy.

Tabela 6.29. Przyczyny chęci zmiany pracy

Dlaczego zamierza Pan(i) zmienić pracę? Proszę wskazać maksymalnie trzy najważniejsze powody*:	Odsetki odpowiedzi twierdzących mieszkańców:	
	wsi (N = 17)	miast (N = 34)
– z powodu niskich wynagrodzeń	70	50
– nie robię tego, co bym chciał(a)	54	16
– praca jest zbyt ciężka dla osoby z moją kondycją, w moim stanie zdrowia	37	17
– ponieważ chcę robić coś z sensem, przydatnego dla innych	26	15
– ze względu na za długi dojazd do pracy	14	3
– z powodu złej atmosfery w miejscu pracy	12	20
– ponieważ utrzymanie tej pracy wymagałoby doskonalenia, a to nie dla mnie	9	0
– obawiam się zwolnienia	8	10
– praca jest zbyt stresująca, odpowiedzialna	8	16
– z powodu niedogodnych godzin pracy, praca zmianowa, dużo nadgodzin itp.	6	0
– ze względu na brak możliwości awansu	5	8
– praca nie jest szanowana przez moje otoczenie	5	3
– potrzebuję pracy legalnej, rejestrowanej z ubezpieczeniem społecznym	3	5
– ze względu na brak możliwości doskonalenia zawodowego (doskonalenia)	0	9
– mam zbyt wysokie kwalifikacje na stanowisko, na którym pracuję	0	3
– ponieważ nie chcę być zarządzany przez młodszych od siebie	0	0
– inne	16	34

* Ze względu na małe liczebności wyniki należy traktować ostrożnie.

Wprawdzie poziom niezadowolenia z pracy w pewnym stopniu wpływa na decyzje o zmianie zatrudnienia ($V_{Cramera} = 0,136$; $p = 0,006$), jak się jednak okazuje, zdecydowana większość osób niezadowolonych ze swojej pracy (88%) nie zamierza jej zmieniać. Wskazuje to przede wszystkim na mało komfortową sytuację tych osób na rynku pracy. Aż 83% z nich sądzi, że znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby trudne, z czego 60% twierdzi wręcz, że realizacja takiego planu

byłaby bardzo trudna. Nie wiadomo jednak, na ile przekonanie o ograniczonych szansach na nową pracę wynika z poczucia bariery wiekowej, a na ile ze względu na niewystarczające kwalifikacje oraz brak kompetencji.

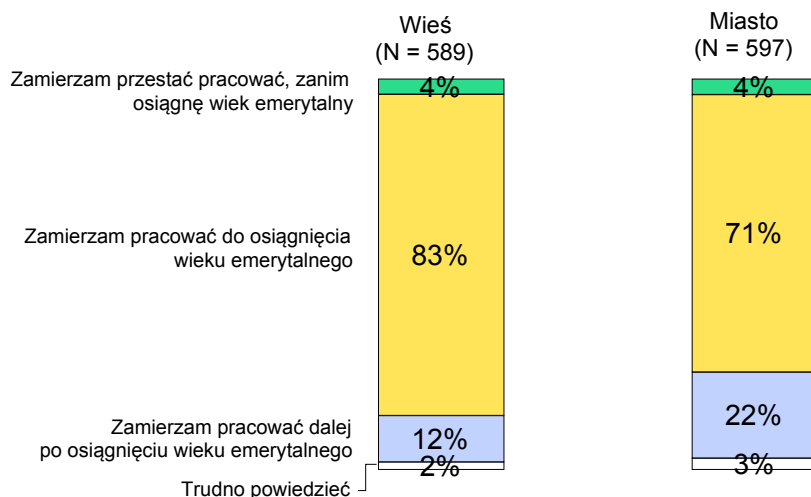
Tabela 6.30. Zadowolenie z pracy a chęć zmiany zatrudnienia

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Czy aktualnie zamierza Pan(i) zmienić swoją pracę?					Ogółem
	Tak, najszybciej jak to będzie możliwe	Tak, ale nie w najbliższym czasie	Raczej nie	Nie	Trudno powiedzieć	
	w procentach					
Tak	2	2	10	85	1	100
Ani tak, ani nie	1	0	12	86	1	100
Nie	5	2	19	69	5	100

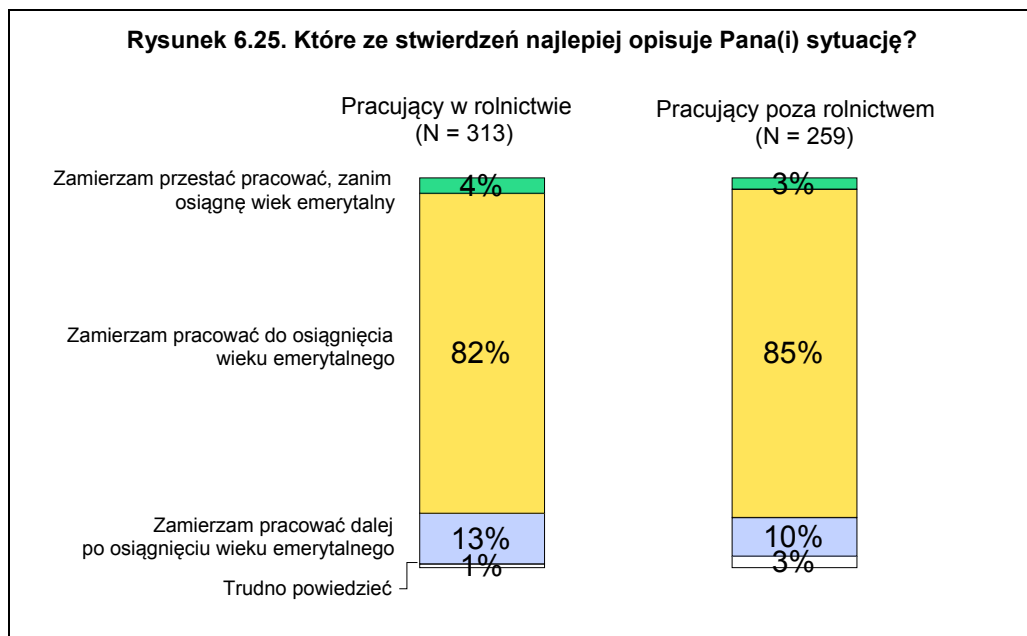
6.9.5. Plany emerytalne w kontekście dyskryminacyjnym

Z odpowiedzi aktualnie pracujących mieszkańców wsi w wieku niemobilnym wynika, że przeważająca większość z nich (87%) zamierza pracować nie dłużej niż do osiągnięcia wieku emerytalnego, w tym nieliczne kobiety planują zakończyć swoją aktywność zawodową przed ukończeniem 60. roku życia, a mężczyźni wcześniej niż w wieku 65 lat (w sumie 4%). Zamiar pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego deklaruje tylko 12% aktualnie pracujących mieszkańców wsi, a więc blisko dwukrotnie mniej, niż wynika to z deklaracji respondentów mieszkających w miastach.

Rysunek 6.24. Które ze stwierdzeń najlepiej opisuje Pana(i) sytuację?

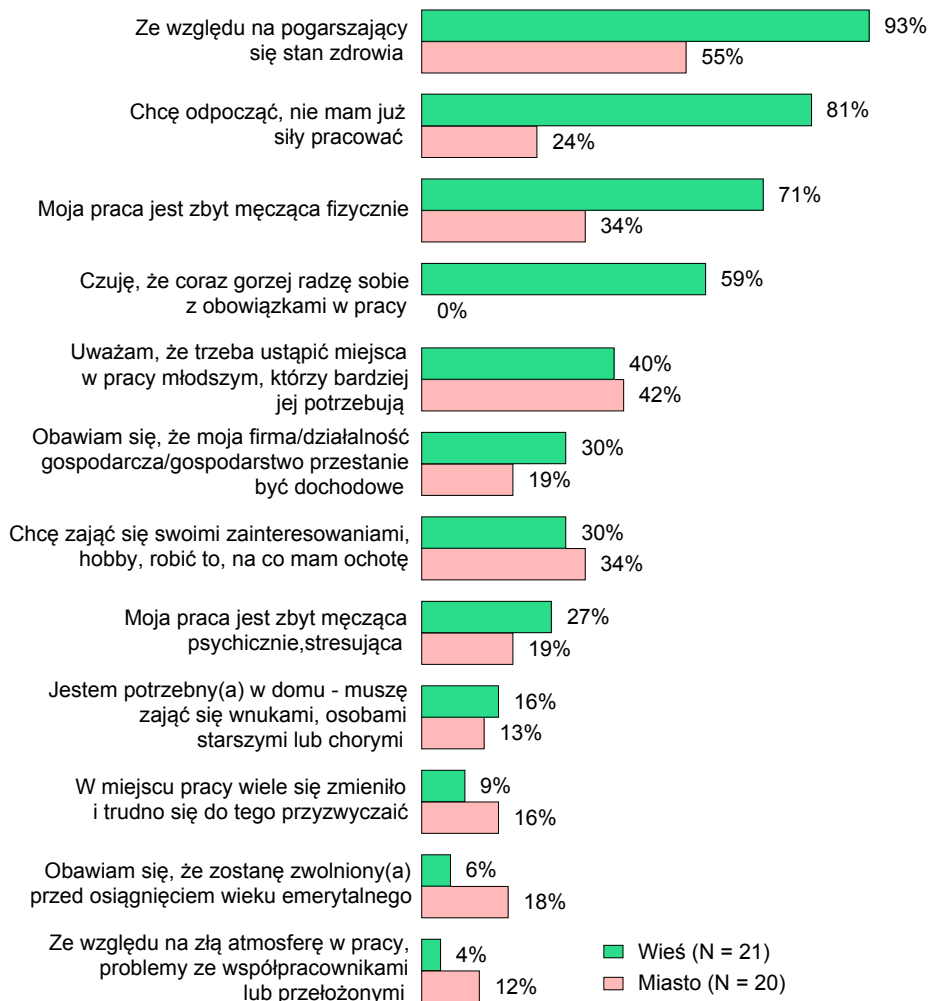


Co istotne, plany emerytalne na wsi właściwie nie różnią się ze względu na charakter zatrudnienia. Osoby pracujące w rolnictwie tylko minimalnie częściej niż zatrudnieni w pozostałych branżach gospodarki deklarują zamiar kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego (13% wobec 10%).



Plany zaprzestania aktywności zawodowej przed nabyciem praw do emerytury wynikają przede wszystkim ze zmęczenia pracą oraz jej negatywnego wpływu na stan zdrowia respondentów (przyczyny te wskazywane są na wsi zdecydowanie częściej niż w miastach). Dodatkowo, trzy piąte wymienia w tym kontekście poczucie gorszego radzenia sobie z wykonywanymi obowiązkami, a dwie piąte kieruje się przekonaniem, że należy dać szansę młodszym, którzy bardziej niż oni potrzebują pracy. Pomimo pewnego poczucia presji wyrażającej się w przeświadczeniu konieczności ustąpienia miejsca na rynku pracy możemy jednak stwierdzić, że przedwczesne przechodzenie na emeryturę wśród mieszkańców wsi jest bardziej świadomą i racjonalną decyzją niż wynikiem ograniczonego wyboru wskutek dyskryminacji i nierównego traktowania.

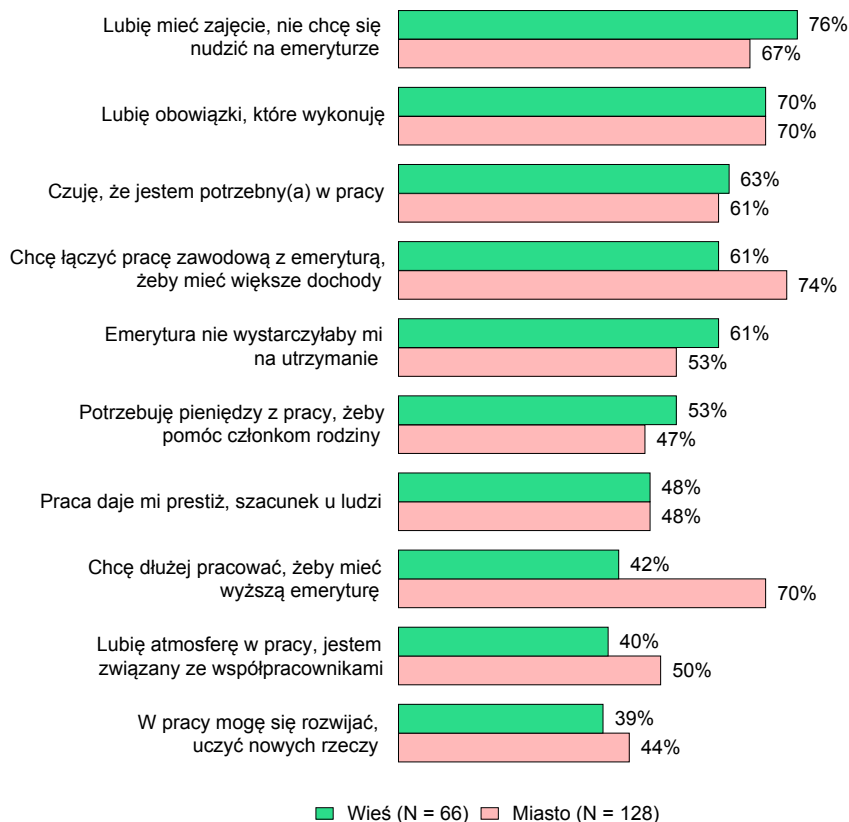
Rysunek 6.26. Dlaczego zamierza Pan(i) przestać pracować, zanim osiągnie Pan(i) wiek emerytalny?*



*Ze względu na małe liczebności wyniki należy traktować ostrożnie.

Motywację do kontynuacji pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego stanowi z kolei przede wszystkim chęć posiadania jakiegoś zajęcia – obawa przed biernością, następnie satysfakcja z wykonywanej pracy oraz poczucie własnej wartości jako pracownika. Względy ekonomiczne schodzą na dalszy plan, co wyróżnia mieszkańców wsi na tle osób mieszkających w miastach, dla których najważniejszym argumentem przemawiającym za pozostaniem na rynku pracy jest chęć uzyskiwania wyższych dochodów poprzez łączenie pracy zawodowej z emeryturą.

Rysunek 6.27. Dlaczego zamierza Pan(i) pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego?



Z drugiej jednak strony, względy ekonomiczne również na wsi stanowią istotny motywator do kontynuacji pracy. Tylko 21% tych, którzy nie zamierzają przestać pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego, stwierdza, że żadna kwota świadczenia nie skłoniłaby ich do dezaktywizacji zawodowej (dla porównania w miastach odsetek ten wynosi 25%). Średnia miesięczna kwota netto, która pomimo wcześniejszej gotowości do kontynuacji pracy podawana jest jako skłaniająca do rezygnacji z zatrudnienia, to 2300 zł na wsi i 3110 zł w mieście. Wśród ogółu pracujących mieszkańców Lubelszczyzny w wieku powyżej 45 lat średnia deklarowana wysokość emerytury skłaniająca do rezygnacji z pracy to 1780 zł na wsi i 2548 zł w miastach. Jeżeli natomiast chodzi o planowany wiek przejścia na emeryturę, to właściwie nie różni się ze względu na miejsce zamieszkania i wynosi średnio 61 lat na wsi i 62 lata w mieście.

Doświadczenia dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek mogą, jak się wydaje, w niewielkim stopniu wpływać na plany emerytalne osób pracujących. Ci, którzy nie spotkali się z gorszym traktowaniem w sferze zawodowej ze względu na swój wiek, nieco częściej deklarują chęć kontynuacji pracy po nabyciu prawa do świadczeń emerytalnych niż ci, którzy doświadczyli przejawów tego typu dyskryminacji ($V_{Cramera} = 0,119$; $p = 0,04$). Co jednak istotne, w przypadku pracującej ludności miejskiej zależność ta jest silniejsza niż na wsi ($V_{Cramera} = 0,171$; $p = 0,002$).

Tabela 6.31. Doświadczenie dyskryminacji a plany emerytalne

Czy Pan(i) zetknął (zetknęła) się z przejawami gorszego traktowania osób po 45. roku życia na rynku pracy tylko ze względu na wiek?	Które ze stwierdzeń najlepiej opisuje Pana(i) sytuację?				Ogółem
	Zamierzam przestać pracować, zanim osiągnę wiek emerytalny	Zamierzam pracować do osiągnięcia wieku emerytalnego	Zamierzam pracować dalej po osiągnięciu wieku emerytalnego	Osiągnąłem (osiągnęłam) już wiek emerytalny i pracuję	
	w procentach				
Tak	9	80	8	3	100
Nie	3	83	12	2	100

Dodatkowo, jak się okazuje, plany emerytalne w znacznie większym stopniu zależą od doświadczanych przejawów dyskryminacji niż chociażby od poziomu zadowolenia z aktualnie wykonywanej pracy czy też od poczucia własnej wartości na rynku pracy, której wskaźnikiem jest ocena stopnia trudności znalezienia innego zatrudnienia, dającego dochody porównywalne do aktualnie uzyskiwanych (w obu przypadkach zależność jest nieistotna statystycznie).

6.10. Wpływ doświadczenia dyskryminacji na sytuację osób w wieku 45+

Ostatnia część opracowania dotyczącego dyskryminacji osób w wieku 45+ zamieszkujących obszary wiejskie będzie próbą sprawdzenia, czy subiektywny wskaźnik omawianej dyskryminacji wpływa w jakikolwiek sposób na sytuację zawodową osób w swoim przekonaniu dyskryminowanych, na ich stosunek do pracy, do pracodawców oraz do siebie samych jako pracowników.

Bezpośrednie doświadczenie dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek, czy też pośrednie zetknięcie się z tym zjawiskiem, jak się okazuje, nie musi wpływać zniechęcająco na realizację swoich potrzeb zawodowych. Osoby, które twierdzą, że doświadczyły dyskryminacji, nawet nieco częściej niż ci, którzy nie zetknęli się z tym zjawiskiem, wyrażają gotowość do szkolenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji.

Tabela 6.32. Doświadczenie dyskryminacji a gotowość do udziału w kursach i szkoleniach

Czy doświadczył(a) Pan(i) gorszego traktowania na rynku pracy tylko ze względu na wiek?	Czy w najbliższym roku zamierza Pan(i) brać udział w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe?			Ogółem
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	
	w procentach			
Tak	12	62	26	100
Nie	8	72	20	100

Z drugiej jednak strony w przypadku osób, które nie pracują i nie szukają pracy, doświadczenie dyskryminacji ze względu na wiek mogło w jakimś stopniu wpłynąć na niechęć do podjęcia zatrudnienia. Ci, którzy w swoim przekonaniu spotkali się z przejawami dyskryminacji na rynku pracy, częściej niż pozostali wśród przyczyn nieszukania zatrudnienia wyrażają przekonanie, że i tak nie znajdą odpowiedniej pracy (41% wskazań w stosunku do 21% wśród ogółu niepracujących i nieszukających pracy) oraz że są zniechęceni dotychczasowymi poszukiwaniami (31% w stosunku do 14%).

Osoby, które w swoim przekonaniu doświadczyły dyskryminacji, jak już zwracaliśmy uwagę, nieco mniej chętnie zapatrują się na możliwość kontynuacji zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego ($V_{Cramer} = 0,119$; $p = 0,04$); a ponadto charakteryzuje je nieco większe niż przeciętnie poczucie zagrożenia utratą aktualnie posiadanej pracy ($V_{Cramer} = 0,107$; $p = 0,03$).

Tabela 6.33. Doświadczenie dyskryminacji a poczucie zagrożenia utratą pracy

Czy doświadczył(a) Pan(i) gorszego traktowania na rynku pracy tylko ze względu na wiek?	Czy liczy się Pan(i) z możliwością utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?			Ogółem
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	
	w procentach			
Tak	14	75	11	100
Nie	8	87	5	100

Inną sprawą jest fakt, że osoby w swoim przekonaniu dyskryminowane na rynku pracy ze względu na wiek mniej stereotypowo zapatrują się na starszych i młodszych pracowników, częściej niż pozostali twierdzą, że w przypadku szeregu różnych cech wiek właściwie nie ma znaczenia. Tym samym można przypuszczać, że osoby te są nieco bardziej wyczulone na przejawy ewentualnej dyskryminacji, w związku z czym mogą się jej dopatrywać w sytuacjach, które dla osób o bardziej stereotypowym podejściu do kwestii wieku pracowników mogą się wydawać naturalne.

6.11. Podsumowanie

Na podstawie uzyskanych wyników badań możemy stwierdzić, że mieszkańcy wsi województwa lubelskiego w wieku powyżej 45 lat istotnie wyróżniają się na tle będących w tym samym wieku mieszkańców miast. Są zdecydowanie gorzej wykształceni, cechują się niższymi kwalifikacjami zarówno zawodowymi, jak i dotyczącymi tzw. współczesnych kompetencji, zajmują niższe pozycje zawodowe i wyrażają zdecydowanie mniejsze zadowolenie ze swojej aktualnej pracy, jak również z całego życia zawodowego. Wydają się raczej pogodzeni z tym, że ich szanse na rynku pracy są mniejsze ze względu na prezentowane kwalifikacje, jednocześnie nie są skłonni do poświęceń, żeby swoją sytuację na rynku pracy poprawić – stać się bardziej konkurencyjnymi. Rzadziej niż mieszkańcy miast deklarują gotowość do uzupełniania i doskonalenia swoich kwalifikacji, są mniej zainteresowani ewentualnymi kursami i szkoleniami, jak również w zdecydowanie mniejszym stopniu skłaniają się do różnego rodzaju ustępstw w celu znalezienia lub zmiany pracy. Wiąże się to w znacznym stopniu z tzw. postawą przetrwania, która wyraża się w przeświadczeniu „byle doczekać do emerytury”. Rzadziej są skłonni pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego, i to bez względu na to, czy pracują w rolnictwie, czy też w innej branży.

Mieszkańcy wsi rzadziej niż osoby mieszkające w miastach wykazują, że doświadczyli dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek, istotnie częściej natomiast przejawy gorszego traktowania w ich przypadku wynikają ze względu na niewystarczające kwalifikacje, co zresztą – jak wynika z analiz – jest w pewnym stopniu powiązane z wiekiem. Jeśli jednak przyjmiemy za Piotrem Sztompką, że dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy nie uwzględnia się czyichś indywidualnych kwalifikacji i zasług, a traktuje się go w określony sposób jedynie wskutek przynależności grupowej¹⁰, to możemy stwierdzić, że na wsiach województwa lubelskiego znacznie rzadziej niż w miastach mamy do czynienia z rzeczywistymi przejawami dyskryminacji. Gorsza sytuacja zawodowa tych osób wynika głównie z ograniczonych kompetencji (których zresztą sami są świadomi), jak również z indywidualnej – często niezależnej – sytuacji, np. zdrowotnej. Jak się okazuje, pogorszenie stanu zdrowia lub pojawienie się niepełnosprawności stanowi istotną przyczynę dezaktywizacji zawodowej na wsi – zdecydowanie częściej niż w mieście.

Wprawdzie mieszkańcy wsi pracujący poza rolnictwem bardziej przypominają mieszkańców miast, zarówno jeżeli chodzi o kwalifikacje, jak i o doznawane przejawy dyskryminacji, jednak również oni nieco rzadziej niż osoby mieszkające w miastach wskazują na swoje doświadczenia w tym względzie.

¹⁰ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 306.

Jeżeli chodzi o najbardziej widoczne przejawy nierównego traktowania na rynku pracy ze względu na wiek, to – jak można wnioskować z deklaracji – dotyczą one przede wszystkim osób poszukujących pracy. Bariera wiekowa to, po ogólnym problemie braku miejsc pracy, najczęściej wskazywana trudność, jaką respondenci napotykać w procesie rekrutacyjnym. Jednak również te doświadczenia na wsi wymieniane są istotnie rzadziej niż w mieście.

Specyficzne dla wsi poczucie bierności i chęci dotrwania do emerytury może po części wynikać, jak się wydaje, z równie silnie co w miastach utrwalonego stereotypu o ograniczonej wartości osób starszych na rynku pracy, wykazywanego pomimo braku faktycznych doświadczeń dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek. W tym względzie tzw. postawy ageistowskie prezentowane przez mieszkańców wsi dalece odbiegają od opinii i doświadczeń prezentowanych przez pracodawców na Lubelszczyźnie.

Rozdział 7

Dyskryminacja zawodowa osób w wieku 45+ - opinie i doświadczenia pracodawców województwa lubelskiego

7.1. Wstęp

Uzupełnieniem badania mieszkańców województwa lubelskiego w wieku produkcyjnym powyżej 45. roku życia jest badanie pracodawców: właścicieli (współwłaścicieli), kierownictwa lub innych przedstawicieli firm. Miało ono na celu określenie stosunku pracodawców do starszych pracowników: czy są oni traktowani tak samo jak młodszy pracownicy, czy też podlegają dyskryminacji ze względu na wiek. W jakich wymiarach starsi pracownicy są traktowani inaczej niż młodszy i z czego to wynika? I wreszcie: co można byłoby zrobić, aby zmniejszyć obawy pracodawców związane z zatrudnieniem starszych pracowników.

Zmiany świadomości pracodawców i skierowane do nich konkretne działania są jednym z elementów mogących polepszyć sytuację na rynku pracy osób po 45. roku życia i przeciwdziałać ich dezaktywacji zawodowej. Temu celowi służy rządowy program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, adresowany m.in. do pracodawców, urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy, samorządów lokalnych oraz pracowników. Wyniki badania pracodawców pokazują, jak duża jest potrzeba podejmowania działań, które mogą zachęcić firmy do zatrudniania i inwestowania w starszych pracowników.

7.2. Charakterystyka badanych firm

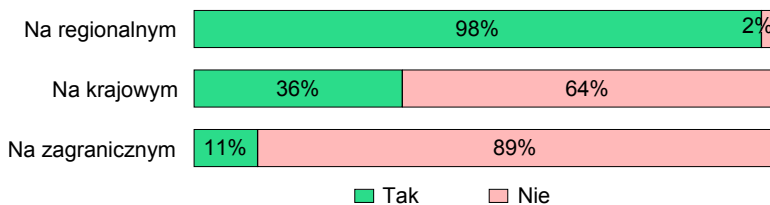
Badaniem zostało objętych 501 firm. Największą część z nich (27%) stanowiły instytucje edukacyjne. Licznie reprezentowane były także firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (18%) i handlem (16%).

Rysunek 7.1. Do jakiej z poniższych branż należy Pana(i) firma/instytucja?



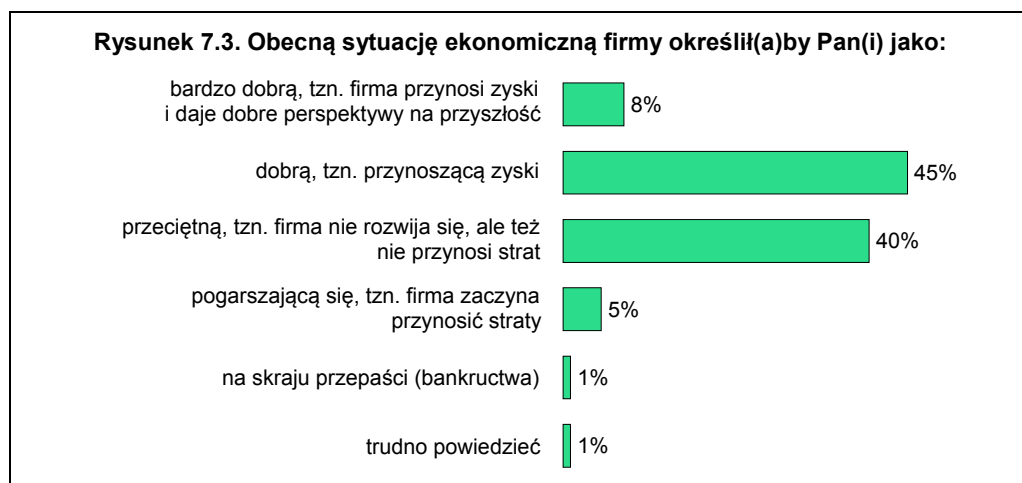
Badane firmy działają przede wszystkim na rynku lokalnym (98% z nich). Działalność na rynku krajowym prowadzi 36% z nich. Na rynku zagranicznym funkcjonuje co dziewiąta firma (11%).

Rysunek 7.2. Na jakich rynkach działa Pana(i) firma/instytucja?



Ponad połowa firm (łącznie 53%) – wedle oceny ich kierownictwa – znajduje się w dobrej sytuacji ekonomicznej, tzn. przynosi zyski. Dwie piąte nie rozwija się, ale też nie przynosi strat. Kondycja ekonomiczna co dwudziestej firmy pogarsza się, ale tylko nielicznym (1%) grozi w obecnej chwili bankructwo.

Wartość obrotów zdecydowanej większości firm (80%) w 2009 roku nie przekroczyła 2 mln euro. Obroty 15% firm mieściły się w przedziale od 2 do 10 mln euro. Tylko bardzo nieliczne przedsiębiorstwa uzyskały wyższe obroty (2%). Część spośród przedstawicieli badanych firm (3%) nie podała wartości obrotów w 2009 roku.



Ogromna większość firm, które wzięły udział w badaniu, to firmy małe, liczące mniej niż 50 pracowników (86%). Średnie zatrudnienie wyniosło 37 osób.

Tabela 7.1. Liczba zatrudnionych

Ile osób w chwili obecnej pracuje w Pana(i) firmie/institucji?	W procentach
Do 49	86
50 i więcej	14
Średnio	37 osób

W niemal wszystkich firmach (99%) są zatrudnione osoby do 45. roku życia. W prawie wszystkich pracują także osoby, które ukończyły 45. rok życia.

W przeciętnej firmie pracują średnio 22 osoby do 45. roku życia i 16 osób starszych.

Tabela 7.2. Zatrudnienie osób do 45. roku życia i starszych

Czy w firmie/institucji zatrudnione są osoby:	Odsetek odpowiedzi twierdzących
	w procentach
do 45. roku życia (włącznie)	99
po 45. roku życia	93

Na stanowiskach kierowniczych zatrudnione są ogółem średnio 3–4 osoby (3,5). Średnio 2 kierowników w firmie ma więcej niż 45 lat. Oznacza to, że większość osób sprawujących funkcje kierownicze jest powyżej 45. roku życia.

7.3. Postrzeganie zjawiska dyskryminacji

Opinie na temat występowania zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy są podzielone. Wprawdzie większość (55%) badanej kadry zarządzającej lub właścicieli firm uważa, że problem ten nie występuje, ale relatywnie niewiele mniejsza część dostrzega istnienie takiego zjawiska.

Tabela 7.3. Dostrzeganie zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek

Czy zgadza się Pan(i) z opinią, że osoby powyżej 45. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy? N = 501	W procentach
Zdecydowanie się zgadzam	11
Raczej się zgadzam	34
Raczej nie się zgadzam	44
Zdecydowanie się nie zgadzam	11

Dyskryminację na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia częściej zauważają ankietowani mężczyźni (60%) niż kobiety (51%). Problem ten w większym stopniu dostrzegają właściciele lub współwłaściciele firm (63%) niż kadra nimi zarządzająca (52%). Dyskryminację tę tym trudniej jest zdiagnozować, im większa jest miejscowość, w której funkcjonuje dana firma.

Najczęściej wskazywaną przyczyną dyskryminacji ze względu na wiek jest mała perspektywiczność starszych pracowników – z punktu widzenia pracodawcy lepiej jest inwestować (i np. szkolić) w młodszych pracowników, którzy teoretycznie mogą się związać z firmą na dłużej, niż w pracowników, którzy za parę lat i tak przejdą na emeryturę (45%). Przedsiębiorcy biorą także pod uwagę gorszą kondycję i słabsze zdrowie osób w bardziej zaawansowanym wieku niż ludzi młodych (36%). Boją się ponadto okresu ochronnego pracowników w okresie przedemerytalnym, w którym nie można lub trudno jest ich zwolnić, dlatego nie zatrudniają osób bliskich osiągnięcia tego wieku (31%). Jedna czwarta badanych uważa, że dyskryminacja wynika ze zbyt częstego posługiwania się przez pracodawców łatwymi stereotypami i niekorzystnymi potocznymi opiniami na temat osób w starszym wieku (25%). Podobny odsetek jest zdania, że pracodawcy starają się ujednoczyć pokoleniowo załogę, która – jeśli jest złożona z rówieśników – lepiej się porozumiewa i współpracuje, niż wtedy, gdy w jej skład wchodzi także starsze osoby (23%). Także większy popyt na młodszych wiekiem pracowników powoduje, że starsi są w gorszej sytuacji na rynku pracy (16%).

Tabela 7.4. Przyczyny dyskryminacji

Jakie są, Pana(i) zdaniem, najważniejsze przyczyny dyskryminacji osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy? Proszę wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi.	W procentach
Nie zatrudnia się ich ze względu na bliskość wieku emerytalnego – pracodawcy wolą inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/institucją	45
Osoby w tym wieku mają gorszą kondycję, słabsze zdrowie	36
Nie zatrudnia się ich ze względu na ochronny okres przedemerytalny – w razie kłopotów firma/institucja miałaby problemy ze zwolnieniem takich osób	31
Ze względu na uprzedzenia i stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami	25
W wielu firmach/institucjach zatrudnieni są młodzi pracownicy i osoby powyżej 45. roku życia nie pasują do zespołu	23
Ze względu na przekonanie, że pracy bardziej potrzebują osoby młodsze	16
Inne przyczyny	8

Zdaniem ankietowanych pracodawców osoby po 45. roku życia powinny starać się utrzymać na rynku pracy najdłużej, jak się da (78%). Nie jest tak, ich zdaniem, że pracownicy w tym wieku już tylko myślą o emeryturze i nie angażują się poważnie w pracę zawodową (82%). Podzielone są jednak opinie ankietowanych co do tego, czy starsze pokolenie powinno się dobrowolnie wycofywać z rynku pracy, by zrobić miejsce dla młodszych (35%), czy też nie powinno tego robić (40%).

Właściciele firm i kadra zarządzająca nie dostrzegają, by starsi pracownicy sprawiali pracodawcom jakieś szczególne trudności czy wymagali stworzenia specjalnych warunków do pracy. Większość uważa, że nieprawdą jest, jakoby pracownicy po 45. roku życia częściej niż inni kwestionowali decyzje przełożonych (62%). Ponad połowa respondentów (51%) nie zgadza się z tezą, że pracownicy po 45. roku życia mają większe wymagania płacowe niż młodszy pracownicy. Nie znajduje wśród nich akceptacji teza, że szefowie niechętnie pracują z osobami starszymi niż oni sami (69%). W ocenie pracodawców jest jednak prawdą, że młodzi pracownicy wolą współpracować ze swoimi rówieśnikami niż z przedstawicielami starszego pokolenia.

W opiniach o pracownikach po 45. roku życia przeważają oceny pozytywne. Ankietowani niemal powszechnie uznają, że największym walorem pracowników w tym wieku jest doświadczenie zawodowe i życiowe (83%). Są zdania, że ich kariera zawodowa wcale nie musi być już rozdziałem zamkniętym, ale że mają jeszcze szanse na jej rozwijanie (53%). Podzielone są natomiast opinie o tym, czy pracownicy w tym wieku są jeszcze skłonni się kształcić i zdobywać nowe umiejętności (42%), czy też nie mają już ochoty się uczyć (39%).

Tabela 7.5. Opinie o pracownikach po 45. roku życia

W jakim stopniu zgadza się Pan(i), czy też nie zgadza, z następującymi stwierdzeniami:	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Ludzie, jeżeli są do tego zdolni, powinni pracować jak najdłużej	35	43	12	4	5
Doświadczenie osób powyżej 45. roku życia jest wielkim atutem na rynku pracy	33	50	8	2	6
Młodzi pracownicy wolą współpracować z osobami w podobnym do siebie wieku	22	51	10	5	12
Osoby po 45. roku życia mają większe wymagania płacowe	12	26	38	13	11
Pracownicy powyżej 45. roku życia chętnie się kształcą, zdobywają nowe umiejętności	8	34	32	7	19
Osoby powyżej 45. roku życia mają szanse na rozwijanie swej kariery zawodowej	7	46	26	7	13
Starsi powinni ustąpić miejsca na rynku pracy ludziom młodym	7	28	23	17	25
Pracownicy po 45. roku życia częściej podważają decyzje przełożonych	5	20	39	23	13
Pracodawcy nie chcą inwestować w pracowników, którzy skończyli 45 lat	5	28	37	17	12
Szefowie na ogół nie chcą pracować ze starszymi od nich podwładnymi	3	18	39	30	11
Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia	2	14	43	15	25
Pracująca osoba powyżej 45. roku życia już tylko czeka na emeryturę	1	7	38	44	9

W sumie jednak – zdaniem ankietowanych właścicieli i menedżerów (58%) – rzeczywistość wygląda tak, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby po 45. roku życia. A jeśli pracownicy w tym wieku już są u nich zatrudnieni, to nie mają specjalnej ochoty, by w nich inwestować i np. kształcić czy szkolić (54%).

7.4. Szanse i zagrożenia na rynku pracy ze względu na wiek

Szanse na znalezienie pracy są oceniane przez pracodawców jako stosunkowo wysokie jedynie w odniesieniu do pracowników w wieku do 45 lat (69% wskazań). W przypadku osób starszych określone są one jako niezbyt imponujące, a dodatkowo jako malejące wraz z wiekiem potencjalnych pracowników. Podobnie jest w przypadku ocenianego prawdopodobieństwa awansu zawodowego. O ile w stosunku do pracowników mających nie więcej niż 45 lat połowa pracodawców ocenia je jako duże, o tyle już w przypadku grupy pracowników w wieku od 46 do 55 lat tylko

jedna czwarta badanych (24%) mówi o dużych szansach na awans, a w przypadku osób powyżej 55 lat szanse te oceniane są jako jeszcze mniejsze (jako duże ocenia je jedynie 7% badanych).

Mniej zróżnicowana jest szacowana wysokość dochodów – we wszystkich kategoriach wiekowych określana jest ona przez pracodawców najczęściej jako średnia. Można jednak zauważyć, że w przypadku osób w wieku od 46 do 55 lat wynagrodzenie za pracę oceniane jest jako nieco korzystniejsze niż w innych grupach.

Jeżeli natomiast chodzi o ocenę zagrożenia utratą pracy, to również oceniane jest ono jako narastające wraz z wiekiem pracowników. W przypadku osób w wieku 56 lat i więcej dwie piąte badanych (41%) ocenia zagrożenie utratą pracy jako duże, podczas gdy wśród pracowników mających nie więcej niż 45 lat o dużym zagrożeniu mówi tylko co siódmy ankietowany (15%).

Tabela 7.6. Oceny sytuacji na rynku pracy ze względu na wiek pracowników

	Oceniane kategorie wiekowe:		
	45 lat i mniej	46–55 lat	56 lat i więcej
	w procentach		
Jak ocenia Pan(i) szanse znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych, posiadające takie same kwalifikacje?			
Małe szanse	10	37	76
Średnie szanse	21	46	19
Duże szanse	69	17	5
Jak ocenia Pan(i) szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
Małe szanse	8	19	55
Średnie szanse	35	57	38
Duże szanse	57	24	7
Jak ocenia Pan(i) wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?			
Niskie wynagrodzenie	12	8	16
Średnie wynagrodzenie	63	60	57
Wysokie wynagrodzenie	25	32	27
Jak ocenia Pan(i) stopień zagrożenia utratą pracy wśród osób z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?			
Małe zagrożenie	38	21	18
Średnie zagrożenie	47	58	41
Duże zagrożenie	15	21	41

Porównując średnie oceny szans grupy osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy w podziale na pracodawców z województwa lubelskiego oraz ogół mieszkańców Lubelszczyzny w wieku powyżej 45 lat, okazuje się, że w jednej i drugiej grupie występuje przekonanie, iż wraz ze wzrostem wieku maleją szanse na znalezienie pracy oraz na awans, wzrasta natomiast prawdopodobieństwo utraty zatrudnienia. Pracodawcy jednak istotnie bardziej korzystnie zapatrują się na sytuację wszystkich grup wiekowych pracowników, w tym również najstarszych. Wymowne

jest jednak to, że również oni – mimo że sami często nie wykazują przejawów dyskryminacji swoich pracowników ze względu na wiek – zauważają, że osoby starsze znajdują się w znacznie gorszym położeniu niż ich młodszy koledzy.

Tabela 7.7. Oceny sytuacji na rynku pracy ze względu na wiek pracowników (porównanie średnich)

	Średnie ocen na rosnącej 5-punktowej skali wśród:	
	mieszkańców Lubelszczyzny w wieku powyżej 45 lat	ogółu pracodawców na Lubelszczyźnie
Jak ocenia Pan(i) szanse znalezienia pracy przez osoby z różnych grup wiekowych, posiadające takie same kwalifikacje?		
– 45 lat i mniej	3,32	3,80
– 46–55 lat	2,30	2,72
– 56 lat i więcej	1,65	1,83
Jak ocenia Pan(i) szanse na awans w pracy pracowników z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?		
– 45 lat i mniej	3,46	3,63
– 46–55 lat	2,73	3,04
– 56 lat i więcej	2,02	2,29
Jak ocenia Pan(i) wysokość wynagrodzenia za pracę osób z różnych grup wiekowych, posiadających takie same kwalifikacje?		
– 45 lat i mniej	3,00	3,14
– 46–55 lat	2,96	3,26
– 56 lat i więcej	2,79	3,14
Jak ocenia Pan(i) stopień zagrożenia utratą pracy wśród osób z różnych grup wiekowych posiadających takie same kwalifikacje?		
– 45 lat i mniej	2,72	2,70
– 46–55 lat	3,40	2,98
– 56 lat i więcej	3,84	3,31

7.5. Słabe i mocne strony pracowników 45+ w opinii pracodawców

Badanym, zarówno pracodawcom, jak i ogółowi badanych w wieku produkcyjnym mających powyżej 45 lat, przedstawiono 22 cechy związane z pracą zawodową i mogące mieć wpływ na jej wykonywanie. W odniesieniu do każdej z cech poproszono o ocenę, czy charakteryzuje ona w większym stopniu osoby po 45. roku życia, czy młodsze. Możliwa była też opinia, że wiek nie ma wpływu na „nasylenie” cechą.

Tabela 7.8. Przepisanie cech grupom wiekowym – porównanie oceny pracodawców i ogółu badanych

Samoocena (ogół badanych) Odsetek wskazujących cechę jako charakterystyczną dla osób:			Cechy	Pracodawcy Odsetek wskazujących cechę jako charakterystyczną dla osób:		
w wieku 45+	młodszych niż 45 lat	wiek nie ma znaczenia		w wieku 45+	młodszych niż 45 lat	wiek nie ma znaczenia
w procentach				w procentach		
78	5	17	Doświadczenie	67	5	28
73	4	23	Możliwość służenia wiedzą i doświadczeniem innym pracownikom	62	5	33
59	18	23	Wiedza specjalistyczna, znajomość branży	53	10	37
56	6	38	Lojalność, przywiązanie do firmy/pracodawcy	49	6	45
49	5	46	Szacunek dla pracy	35	5	60
45	20	35	Popelnianie mniejszej liczby błędów w pracy	34	15	51
41	7	52	Odpowiedzialność, rzetelność	28	5	67
33	21	46	Dyspozycyjność	28	11	61
31	11	58	Zaangażowanie w pracę	22	9	69
26	19	55	Samodzielność, zaradność	23	10	67
23	15	62	Umiejętność pracy w zespole, komunikatywność	11	10	79
22	5	73	Uczciwość	14	4	82
13	39	48	Kreatywność	10	37	53
12	32	56	Ambicja	8	30	62
12	65	23	Łatwość dostosowywania się do nowych, zmieniających się warunków	6	61	33
12	56	32	Szybkość i wydajność pracy	8	47	45
11	53	36	Chęć podejmowania nowych wyzwań	5	48	47
7	56	37	Dobre wykształcenie	5	39	56
6	75	19	Chęć uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji	5	60	35
5	78	17	Dobra kondycja fizyczna	4	74	22
4	80	16	Znajomość języków obcych	3	70	27
4	80	16	Biegłość w posługiwaniu się komputerem	2	72	26

Charakterystyka osób w wieku 45 lat i więcej dokonana przez nich samych i przez pracodawców jest w dużym stopniu zbieżna – w obu profilach dominują te same cechy. Różnice pomiędzy oceną pracodawców i ogółu badanych (pracobiorców) polegają przede wszystkim na postrzeganym stopniu „nasylenia” cechą: generalnie

pracownicy w większym stopniu wiążą cechy z wiekiem, podczas gdy pracodawcy skłaniają się bardziej ku opinii, że wyznaczniki charakterystyki zawodowej nie mają z nim związku.

Konfrontacja samooceny pracobiorców z ocenami pracodawców pokazuje, że – z jednej strony – osoby powyżej 45. roku życia mają nieco przesadną świadomość własnych słabości, z drugiej natomiast – skłonni są nieco wyolbrzymiać zalety o charakterze psychospołecznym swojej grupy wiekowej.

Zarówno w ocenie własnej, jak i w ocenie pracodawców przewaga starszych pracowników nad młodszymi polega przede wszystkim na doświadczeniu, znajomości branży, lojalności wobec firmy, odpowiedzialności oraz możliwości służenia wiedzą i doświadczeniem innym pracownikom. Młodszy natomiast lepiej wypadają w kwestiach dotyczących elastyczności, wydajności, otwartości na nowe wyzwania, kondycji fizycznej oraz znajomości języków obcych i pracy z komputerem.

Cechami w największym stopniu cenionymi przez pracodawców u pracowników są doświadczenie (61% wskazań), odpowiedzialność, rzetelność (52%), wiedza specjalistyczna (43%) i zaangażowanie w pracę (40%), czyli takie, które w odczuciu pracodawców charakteryzują w większym stopniu pracowników starszych bądź nie mają związku z wiekiem. Zatem – zakładając, że opinie pracodawców nie mają charakteru czysto deklaratywnego – atuty starszych pracowników pokrywają się w dużym stopniu z oczekiwaniami pracodawców, co – przynajmniej teoretycznie – powinno zwiększać szanse sukcesu na rynku pracy osób po 45. roku życia. Jak wynika z badań na próbie losowej ogółu mieszkańców Lubelszczyzny w wieku produkcyjnym mających ponad 45 lat, dyskryminacja wiekowa na rynku pracy jest jednak faktem doświadczanym w mniejszym lub większym stopniu przez starszych pracowników lub osoby poszukujące zatrudnienia. Jedną z najważniejszych przyczyn tego zjawiska jest ageizm, definiowany w tym kontekście jako postawy i przekonania oparte na krzywdzących stereotypach i uprzedzeniach dotyczących kompetencji osób w zależności od ich wieku.

Analiza danych dotyczących przypisania określonych cech do wieku pracownika¹ (tabela powyżej) pozwoliła na utworzenie wskaźnika poziomu ageizmu dla badanej zbiorowości – zarówno pracodawców, jak i ogółu badanych mieszkańców województwa lubelskiego w wieku produkcyjnym powyżej 45. roku życia. Utworzony na tej podstawie indeks (wskaźnik ageizmu) może przyjmować wartości od 0 do 20, gdzie 0 oznacza istnienie symptomów bardzo dużego ageizmu, a 20 – brak symptomów ageizmu.

Średnia wartość indeksu dla zbiorowości pracodawców wynosi 10,31, natomiast dla ogółu badanych w wieku produkcyjnym powyżej 45. roku życia – 7,92. Wśród pracobiorców mamy zatem do czynienia z dość wysokim poziomem internalizacji ageizmu, czyli – inaczej mówiąc – częstym podzieleniem stereotypowych przekonań na temat różnic w potencjale pracowników wynikających z faktu zróżnicowania

¹ Z analizy wyłączono „doświadczenie” i „dobrą kondycję fizyczną” – przyjęto, że ocena w tych dwóch wymiarach może mieć charakter obiektywny.

wiekowego. Zdecydowanie wyższa wartość indeksu w grupie pracodawców świadczy o znacznie mniejszym rozpowszechnieniu wśród nich stereotypowych poglądów na temat cech związanych z wiekiem w kontekście pracy zawodowej. Zakładając, że opinie pracodawców stanowiące podstawę do tworzenia indeksu nie mają charakteru deklaratywnego, wydaje się, że ich spojrzenie na pracowników jest nacechowane znacznie mniejszymi uprzedzeniami i przesądami niż własne opinie pracobiorców o sobie.

7.6. Ocena starszych pracowników

Generalnie umiejętności zawodowe pracowników po 45. roku życia oceniane są przez pracodawców tak samo jak kwalifikacje młodszych pracowników.

Tabela 7.9. Ocena umiejętności zawodowych młodszych i starszych pracowników

Jak ocenia Pan(i) umiejętności zawodowe osób poniżej 45. roku życia zatrudnionych w firmie, w której Pan(i) pracuje, w porównaniu z osobami powyżej 45. roku życia pracującymi na podobnych stanowiskach? Czy są one:	W procentach
– wyższe niż osób powyżej 45. roku życia	9
– takie same, wiek nie ma znaczenia	61
– niższe niż osób powyżej 45. roku życia	11
– trudno powiedzieć	10
– nie dotyczy – na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku	9

W opinii pracodawców starsi pracownicy ustępują jednak młodszym, jeśli chodzi o gotowość do podnoszenia kwalifikacji. Wprawdzie blisko połowa badanych pracodawców (45%) uważa, że pracownicy po 45. roku życia doszkalają się równie chętnie jak ich młodszy koledzy, jednak pozostali częściej sądzą, że podnoszeniem kwalifikacji zainteresowani są raczej młodszy niż starsi pracownicy.

Tabela 7.10. Ocena gotowości młodszych i starszych pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Jak ocenia Pan(i) gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób poniżej 45. roku życia zatrudnionych w firmie, w której Pan(i) pracuje, w porównaniu z osobami starszymi na podobnych stanowiskach? Czy ta gotowość jest:	W procentach
– większa niż u osób powyżej 45. roku życia	35
– taka sama	45
– niższa niż u osób powyżej 45. roku życia	4
– trudno powiedzieć	9
– nie dotyczy – na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku, praca nie wymaga podnoszenia kwalifikacji	7

Jeszcze gorzej wypada ocena gotowości osób po 45. roku życia do doszkalania się w zakresie obsługi komputera i korzystania z internetu. Przeważa opinia, że

rozwijaniem tego rodzaju umiejętności zainteresowani są przede wszystkim młodszy pracownicy (41%).

Tabela 7.11. Ocena gotowości młodszych i starszych pracowników do podnoszenia umiejętności w zakresie obsługi komputera

Jak ocenia Pan(i) gotowość do podnoszenia umiejętności w zakresie obsługi komputera i internetu osób poniżej 45. roku życia zatrudnionych w firmie, w której Pan(i) pracuje w porównaniu do osób starszych? Czy ta gotowość jest:	W procentach
– większa niż osób powyżej 45. roku życia	41
– taka sama	35
– niższa niż osób powyżej 45. roku życia	4
– trudno powiedzieć	8
– nie dotyczy – na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku, praca nie wymaga umiejętności obsługi komputera	12

Z deklaracji zdecydowanej większości pracodawców (82%) wynika, że wiek pracownika nie jest istotnym kryterium wpływającym na wysokość jego wynagrodzenia, a więc starsi i młodszy pracownicy na takich samych stanowiskach otrzymują pensje podobnej wysokości.

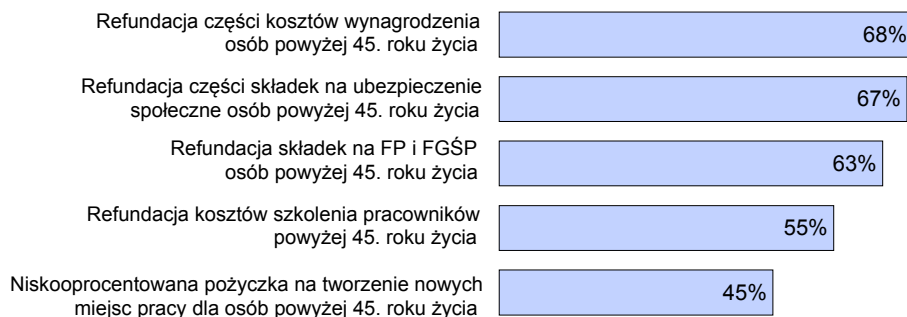
Tabela 7.12. Ocena wysokości wynagrodzeń starszych i młodszych pracowników

Czy w Pan(i) firmie/institucji pracownicy poniżej 45. roku życia są lepiej czy też gorzej wynagradzani niż starsi pracownicy zajmujący takie same stanowiska?	W procentach
Pracownicy poniżej 45. roku życia są lepiej wynagradzani niż starsi pracownicy	2
Pracownicy poniżej 45. roku życia są gorzej wynagradzani niż starsi pracownicy	10
Wiek nie ma znaczenia	82
Nie dotyczy – na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku	6

Realizowany od połowy 2009 roku rządowy program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” umożliwił pracodawcom zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50. roku życia. Pracodawcy są zwolnieni z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym. Wprowadzono także okresowe roczne zwolnienie z opłacania tych składek za zatrudnionych bezrobotnych od 50. roku życia. Ponadto zmniejszona została liczba dni choroby, za które pracodawcy wypłacają wynagrodzenie pracownikom po 50. roku życia (z 33 do 14 dni).

Jak pokazuje badanie, pracodawcy są zainteresowani różnego rodzaju rozwiązaniami obniżającymi koszty zatrudniania starszych pracowników. Z największą akceptacją spotkałyby się takie posunięcia, jak refundacja części kosztów wynagrodzenia oraz części składek na ubezpieczenie społeczne starszych pracowników oraz – możliwa już teraz w odniesieniu do osób w wieku przedemerytalnym – refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych starszych pracowników.

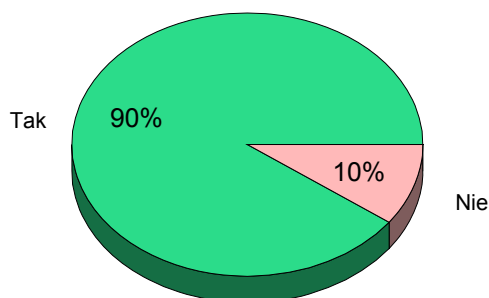
Rysunek 7.4. Jakie rozwiązania zachęciłyby Pana(i) firmę/institucję do zatrudniania osób powyżej 45. roku życia lub tworzenia dla nich nowych miejsc pracy?



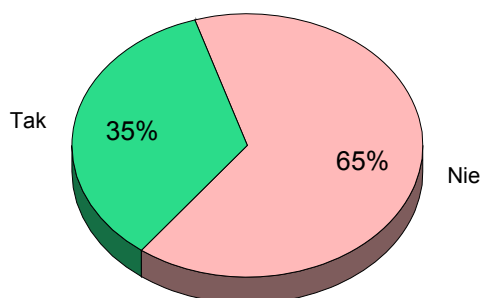
7.7. Polityka firmy wobec starszych pracowników

Polityka firm wobec starszych pracowników jest elastyczna. Z jednej strony firmy wykorzystują doświadczenie zawodowe starszych pracowników, z drugiej – jak deklarują badani pracodawcy – uwzględniają ich zmieniające się możliwości. Ogromna większość ankietowanych pracodawców (90%) deklaruje, że w ich firmie starsi pracownicy przekazują umiejętności zawodowe młodszym. Z kolei więcej niż co trzeci badany deklaruje, że w ich firmie stosowana jest praktyka przesuwania pracowników na inne stanowiska, jeśli zmieniają się ich możliwości np. ze względu na niepełnosprawność lub zaawansowany wiek. Przesuwanie starszych i mniej sprawnych pracowników na inne stanowiska jest potencjalnie sytuacją dyskryminacyjną. Na podstawie otrzymanych deklaracji trudno jednak powiedzieć, na ile praktyka ta nosi znamiona dyskryminacji (w sytuacji kiedy pracownik czuje się na siłach wykonywać dotychczasowe zadania), na ile zaś jest rozwiązaniem wychodzącym naprzeciw oczekiwaniom starszych i mniej sprawnych pracowników.

Rysunek 7.5. Czy w Pana(i) firmie/instytucji starsi pracownicy przekazują umiejętności zawodowe osobom młodszym?



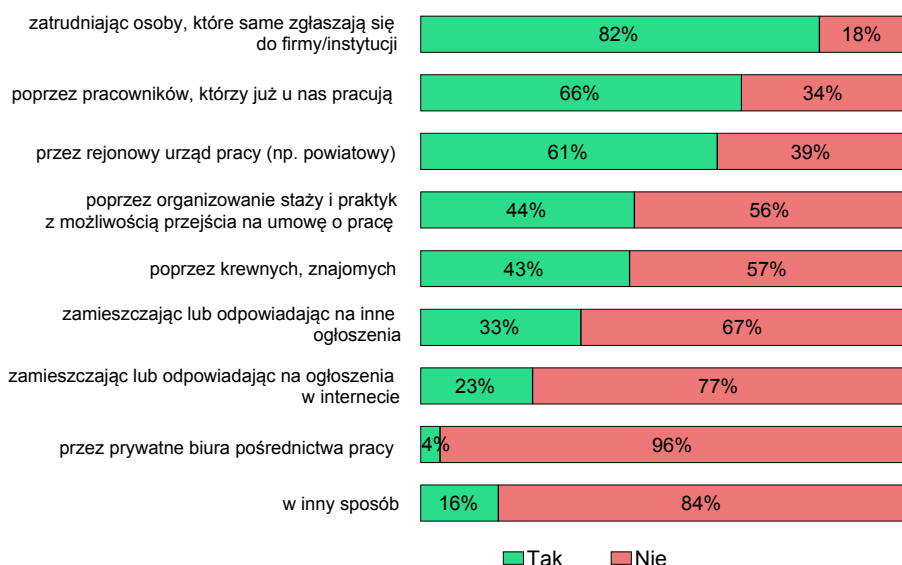
Rysunek 7.6. Czy w Pana(i) firmie/instytucji jest praktyka przesuwania pracowników na inne stanowiska, jeśli zmieniają się ich możliwości np. ze względu na niepełnosprawność czy zaawansowany wiek?



7.8. Dyskryminacja wiekowa na etapie rekrutacji

Deklaracje lubelskich pracodawców wskazują, że rekrutacja pracowników do firm ma charakter raczej pasywny: firmy najczęściej nie poszukują pracowników, lecz – w miarę możliwości – zatrudniają osoby, które same się zgłaszają do pracy. Jeśli natomiast ma miejsce aktywne poszukiwanie potrzebnych pracowników, odbywa się ono najczęściej za pośrednictwem osób już zatrudnionych w firmie/instytucji. Dopiero na trzecim miejscu wśród deklarowanych metod rekrutacji uplasował się rejonowy urząd pracy.

Rysunek 7.7. W jaki sposób Pana(i) firma/instytucja poszukuje nowych osób do pracy? Czy:

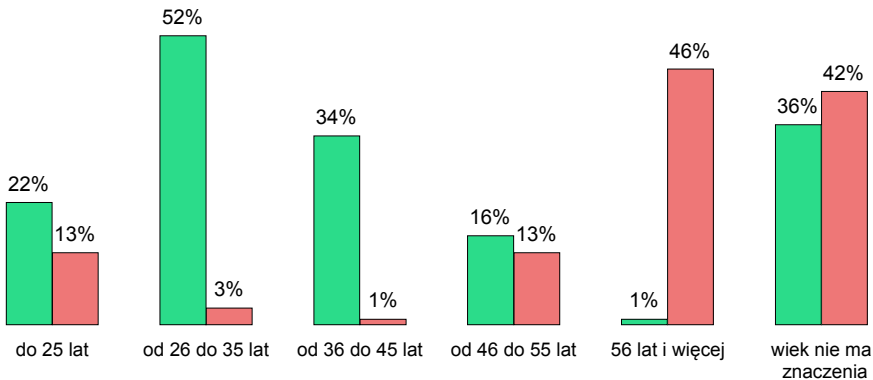


Zestawienie wskazań pracodawców dotyczących metod rekrutacji z deklaracjami potencjalnych pracowników odnoszącymi się do podejmowanych przez nich sposobów szukania pracy uwidacznia znaczącą rozbieżność: potencjalni pracownicy korzystają z zupełnie innych metod szukania zatrudnienia niż pracodawcy poszukujący pracowników. Dobrymi przykładami są tu ogłoszenia o pracy i poszukiwanie zatrudnienia przez znajomych – odpowiedzi wskazywane w tym kontekście przez ponad 80% poszukujących pracy, a plasujące się na końcu rankingu metod rekrutacji wykorzystywanych przez pracodawców. Zaobserwowana rozbieżność może być jedną z przyczyn nieskuteczności w zakresie znalezienia zatrudnienia przez pracownika.

Deklaracje pracodawców dotyczące grup wiekowych najchętniej i najmniej chętnie zatrudnianych w firmie (w sytuacji zwiększania zatrudnienia) wskazują, że na etapie rekrutacji wiek jest istotnym elementem, postrzeganym jako atut bądź wada potencjalnego pracownika.

Rysunek 7.8. W sytuacji zwiększania zatrudnienia – osoby z jakich grup wiekowych

■ zatrudnił(a)by Pan(i) najchętniej? ■ zatrudnił(a)by Pan(i) najmniej chętnie?



Pracodawcy preferują zatrudnianie osób z przedziału wiekowego od 25 do 45 lat. Grupą mającą największe szanse na zetknięcie się na etapie rekrutacji z dyskryminacją ze względu na wiek są natomiast osoby w wieku 56 lub więcej lat, których nie zatrudniłby niemal co drugi pracodawca, nawet jeśli kondycja firmy wymagałaby zwiększenia liczby pracowników. W nieco lepszej sytuacji byłyby osoby w przedziale wiekowym 46–55 lat, wprowadzie relatywnie rzadko wskazywane jako chętnie zatrudniane, ale jednocześnie niewzbudzające w tym kontekście szczególnej niechęci pracodawców. Warto podkreślić, że podobny stosunek mają pracodawcy do zatrudniania osób najmłodszych – do 25 lat.

Wśród motywów niechęci wobec zatrudniania osób po 45. roku życia dominują wyjaśnienia o charakterze stereotypowym, odwołujące się przede wszystkim do nawyków, problemów z dostosowaniem, słabszej kondycji i niższej wydajności pracy osób starszych. O realnych komplikacjach mogących wynikać z ochronnego okresu przedemerytalnego wspomina co piąty pracodawca w tej grupie.

Rysunek 7.9. Dlaczego niechętnie zatrudnił(a)by Pan(i) osoby po 45. roku życia? Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze dla Pana(i) powody*



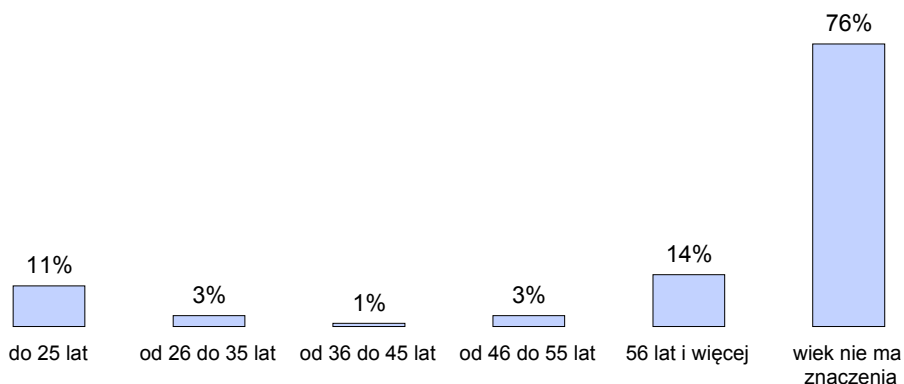
*Odsetki nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru kilku kategorii.

7.9. Dyskryminacja wiekowa na etapie rozwiązywania stosunku pracy

O ile deklaracje pracodawców wskazują, że na etapie rekrutacji wiek jest istotnym elementem, postrzeganym jako atut bądź wada potencjalnego pracownika, o tyle przy ewentualnych zwolnieniach wiek pracownika raczej jest traktowany pobocznie.

Zdecydowana większość pracodawców (76%) twierdzi, że będąc w sytuacji konieczności ograniczania zatrudnienia, przy zwalnianiu pracowników nie sugerowałyby się ich wiekiem. Ci natomiast, którzy braliby ten czynnik pod uwagę, w pierwszej kolejności rozwiązywaliby umowy z osobami najstarszymi (w wieku 56 lat i więcej) – 14% wskazań lub najmłodszymi (do 25 lat) – 11% wskazań. Pracownikami najbardziej pożądanymi ze względu na wiek są natomiast – jak można wnioskować na podstawie wyników – osoby w wieku od 26 do 55 lat, w tym szczególnie mające od 26 do 35 lat, na co wskazują deklaracje dotyczące preferencji wiekowych przy zatrudnianiu (52% wskazań – patrz rysunek 7.8.).

Rysunek 7.10. Będąc w sytuacji konieczności ograniczania zatrudnienia, osoby z jakich grup wiekowych zwolnił(a)by Pan(i) w pierwszej kolejności?*

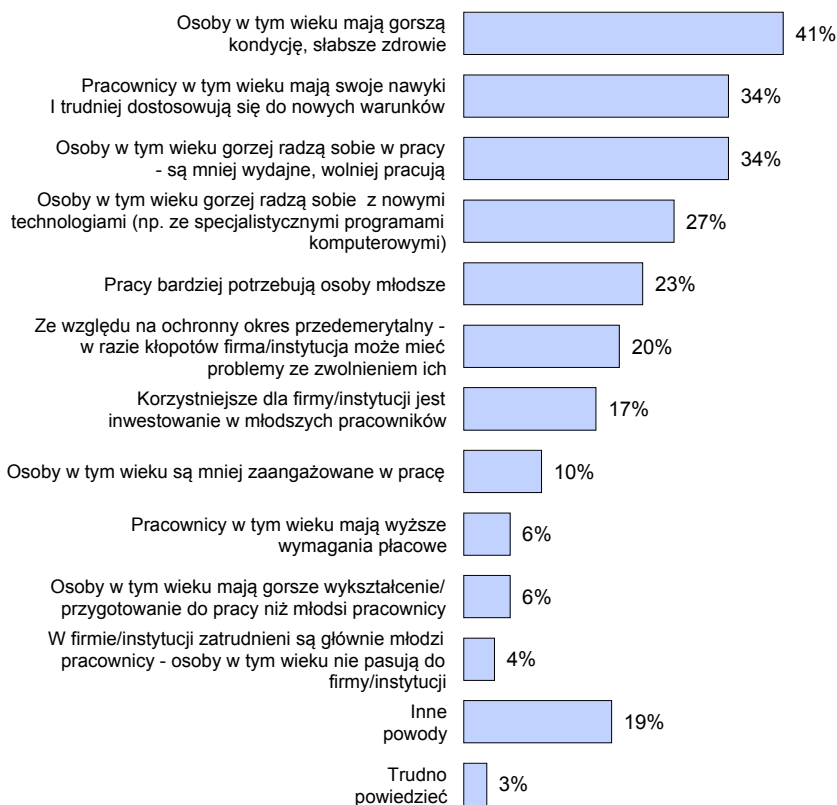


*Odsetki nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru kilku kategorii.

Jeżeli chodzi o motywację do zwalniania w pierwszej kolejności osób w wieku powyżej 45 lat, najczęściej zwraca się uwagę na ich gorszą kondycję fizyczną i częstsze problemy ze zdrowiem (41% wskazań). Co trzeci pracodawca skłonny zwalniać osoby w wieku niemobilnym stwierdza, że pracownicy ci trudniej dostosowują się do nowych warunków, a także gorzej radzą sobie w pracy, m.in. ze względu na mniejszą wydajność (po 34% wskazań). Nieco ponad jedna czwarta uważa, że osoby w tym wieku gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (27%), a trochę mniejszy odsetek wyraża przekonanie, że osoby młode potrzebują pracy bardziej niż starsi (23%). Co piąty pracodawca traktowałby rozwiązanie umowy z osobami w wieku 45+ jako formę zabezpieczenia na wypadek, gdyby w przyszłości jego firma znalazła się w gorszej kondycji. Nie miałby wówczas problemu z koniecznością utrzymywania zatrudnienia starszych pracowników ze względu na ochronny okres przedemerytalny.

Rysunek 7.11. Dlaczego był(a)by Pan(a) skłonny(a) zwalniać osoby po 45. roku życia?*

N = 70



* Odsetki nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru trzech odpowiedzi.

Widać zatem, że również na etapie rozwiązywania stosunku pracy, podobnie jak w procesie rekrutacji, gorsza sytuacja osób powyżej 45. roku życia wiąże się w pewnym sensie ze stereotypowym podejściem do wydajności tych pracowników. Podejście to jednak, jak się wydaje, może wynikać również z doświadczeń pracodawców. Biorąc pod uwagę wyłącznie tych przedsiębiorców, którzy aktualnie zatrudniają jednocześnie osoby w wieku 45+ i młodsze, okazuje się, że zarówno ich preferencje dotyczące zwolnień pracowników w poszczególnych kategoriach wiekowych, jak i motywacje związane z ewentualnym rozwiązywaniem umów z osobami w wieku niemobilnym właściwie prawie się różnią w stosunku do ogółu badanych przedsiębiorców. Można jednak zauważyć, że ci, którzy mają wśród swoich pracowników osoby w wieku powyżej i poniżej 45 lat, nieco rzadziej jako przyczyny ewentualnych zwolnień tych osób wymieniają czynniki merytoryczne, jak słabsza wydajność czy mniejsze zaangażowanie w pracę, minimalnie częściej natomiast wskazują na gorszą kondycję fizyczną tych osób oraz na aspekty prawne związane z ochronnym okresem przedemerytalnym.

7.10. Dyskryminacja wiekowa w związku z rekrutacją na szkolenia

W dwóch trzecich badanych firm zatrudniających osoby powyżej 45. roku życia w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy organizowano szkolenia dla pracowników. W co trzeciej firmie nie odbywały się żadne kursy ani szkolenia załogi.

Tabela 7.13. Szkolenia

Czy Pana(i) firma/instytucja w ciągu ostatnich 12 miesięcy organizowała szkolenia dla pracowników (inne niż BHP i przeciwpożarowe – PPOZ) N = 463	W procentach
Tak	66
Nie	34

Z deklaracji zarządzających firmą wynika, że w zdecydowanej większości przypadków w szkoleniach tych brały udział także osoby powyżej 45. roku życia. W co dziewiątym przedsiębiorstwie starsi pracownicy nie uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez zakład pracy (11%).

Tabela 7.14. Udział starszych pracowników w szkoleniach

Czy w szkoleniach organizowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy brali udział pracownicy powyżej 45. roku życia? N = 305	W procentach
Tak	89
Nie	11

Pomijanie starszych pracowników w szkoleniach w większym stopniu dotyczy przedsiębiorstw sektora prywatnego niż publicznego. O ile pracownicy powyżej 45. roku życia nie brali udziału w szkoleniach organizowanych dla pracowników tylko w 4% przedsiębiorstw sektora publicznego, o tyle wśród przedsiębiorstw prywatnych odsetek firm, w których taka sytuacja miała miejsce, jest znacznie wyższy – prawie w co piątym przedsiębiorstwie starsi wiekiem pracownicy z różnych względów nie byli uwzględniani w organizowanych przez zakład pracy szkoleniach (19%).

Z deklaracji właścicieli i menedżerów wynika ponadto, że starszych pracowników częściej szkolą duże firmy – zatrudniające powyżej 50 osób – niż mniejsze zakłady pracy (odpowiednio: 99% i 87%)

Decyzja o tym, kto bierze udział w szkoleniach, w dużej mierze pozostaje w gestii pracodawców. W ponad dwóch piątych przedsiębiorstw to właśnie pracodawca podejmuje decyzję o tym, którzy pracownicy będą szkoleni.

Tabela 7.15. Sposoby rekrutacji na szkolenia

W jaki sposób odbywa się rekrutacja na szkolenia? N = 305	W procentach
Pracodawca wskazuje pracowników mających odbyć szkolenia	42
Pracownicy sami zgłaszają się do udziału w szkoleniach	7
To zależy od sytuacji	51

W firmach, w których pracodawca decyduje, kto będzie uczestniczył w danym szkoleniu, przypadki pomijania starszych pracowników, którzy przekroczyli 45. rok życia, w szkoleniach organizowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy są częstsze niż tam, gdzie praktykuje się organizowanie szkoleń dla wszystkich chętnych lub sposób rekrutacji jest zróżnicowany i zależny np. od charakteru konkretnego szkolenia czy też potrzeb firmy. Można zatem przyjąć, że w pewnej, aczkolwiek niewielkiej, liczbie firm (4% ogółu badanych przedsiębiorstw) możemy mieć do czynienia z polityką planowego nieinwestowania w podnoszenie kwalifikacji starszych pracowników, czyli z dyskryminacją pracowników powyżej 45. roku życia.

Tabela 7.16. Udział w szkoleniach pracowników powyżej 45. roku życia w zależności od typu rekrutacji

W jaki sposób odbywa się rekrutacja na szkolenia?	Udział w szkoleniach pracowników powyżej 45. roku życia	
	Tak	Nie
Pracodawca wskazuje pracowników mających odbyć szkolenia	84	16
Pracownicy sami zgłaszają się do udziału w szkoleniach	100	0
To zależy od sytuacji	92	8

Według deklaracji badanych przedstawicieli firm, w których w szkoleniach nie brali udziału pracownicy po 45. roku życia, najczęstszymi przyczynami nieuczestniczenia starszych pracowników w organizowanych przez zakład pracy szkoleniach jest nieadekwatna do ich potrzeb tematyka szkoleń (72%). Znacznie rzadziej (19% wskazań) jako powód nieuczestniczenia w szkoleniach starszych pracowników podawano brak zainteresowania tej grupy pracowników uczestnictwem w szkoleniach.

Tylko 13% reprezentantów firm, w których w szkoleniach starsi pracownicy nie brali udziału, otwarcie przyznało, że nieuwzględnianie w szkoleniach pracowników po 45. roku życia jest efektem celowej polityki firmy, ponieważ firma nie jest zainteresowana inwestowaniem w starszych pracowników.

Tabela 7.17. Motywy pomijania w szkoleniach pracowników po 45. roku życia

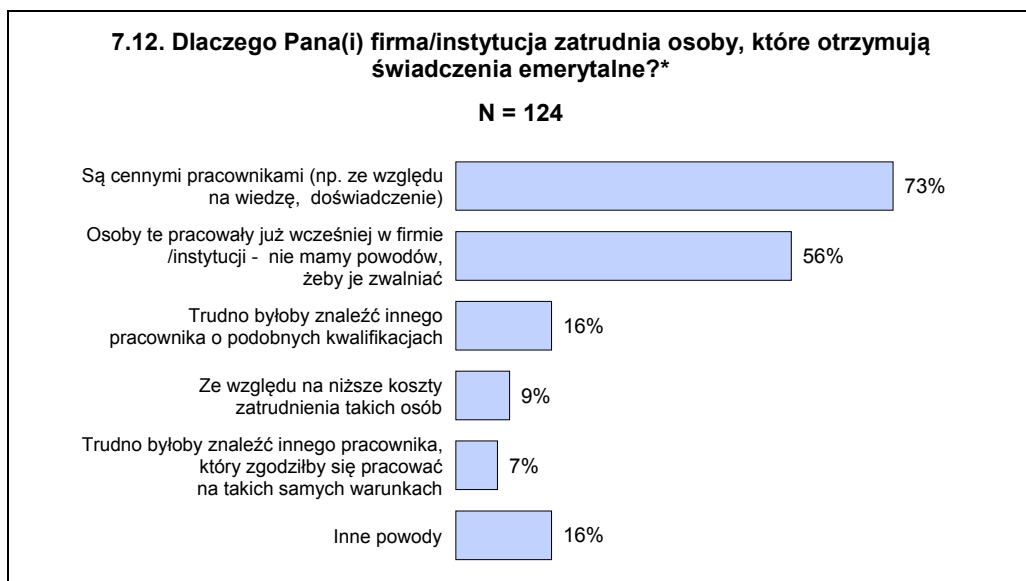
Dlaczego nie brali w nich udziału pracownicy powyżej 45. roku życia? N = 31	Odsetki odpowiedzi twierdzących
Tematyka szkoleń dostosowana była do innych grup pracowników	72
Tematyka szkoleń znana już była pracownikom powyżej 45. roku życia	65
Nie byli zainteresowani udziałem w szkoleniach	19
Wolimy inwestować w młodszych pracownikach	13

7.11. Zatrudnianie osób pobierających świadczenia emerytalne

Spośród ogółu ankietowanych pracodawców zdecydowana większość (75%) nie zatrudnia osób pobierających świadczenia emerytalne. Tylko w co czwartej firmie pracują osoby emerytowane.

Wśród powodów, dla których utrzymywane jest zatrudnienie pracowników będących w wieku emerytalnym, pracodawcy wymieniają przede wszystkim fakt, że osoby te m.in. ze względu na swoją wiedzę i doświadczenie stanowią istotne ogniwo ich firmy (73% wskazań). Ponad połowa badanych przedsiębiorców (56%) kontynuuje zatrudnienie takich osób przede wszystkim ze względu na to, że nie ma powodu, aby je zwalniać, a zdecydowanie mniej liczni wskazują na prawdopodobne trudności ze znalezieniem innych pracowników o podobnych kwalifikacjach (16%), niższe koszty zatrudnienia osób w wieku emerytalnym (9%) oraz problemy ze znalezieniem pracowników gotowych pracować na takich samych warunkach (7%).

Odpowiedzi pracodawców zatrudniających emerytów przeczą zatem w pewnym stopniu przekonaniom, zgodnie z którymi osoby starsze są mniej wartościowe ze względu na swoje kompetencje i znaczenie w pracy. Można zatem uznać, że doświadczenia pracodawców w znacznym stopniu wyjaśniają ich mniej stereotypowe postrzeganie osób starszych jako pracowników.



* Odsetki nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania dwóch powodów.

7.12. Podsumowanie

Opinie na temat występowania zjawiska dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek są wśród pracodawców podzielone. O gorszej pozycji na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia jest przekonana blisko połowa właścicieli firm. Ich zdaniem związane jest to przede wszystkim ze zbyt małą perspektywicznością starszych pracowników – z punktu widzenia pracodawcy lepiej jest inwestować (i np. szkolić) młodszych pracowników, którzy teoretycznie mogą się związać z firmą na dłużej, niż pracowników, którzy za parę lat i tak przejdą na emeryturę.

Pracodawcy lepiej niż pracownicy postrzegają sytuację wszystkich grup wiekowych pracowników, w tym i najstarszych, jednak również oni – pomimo że sami często nie wykazują przejawów dyskryminacji swoich pracowników ze względu na wiek – zauważają, że osoby starsze znajdują się w znacznie gorszym położeniu niż ich młodszy koledzy.

Jak można wnioskować z deklaracji właścicieli badanych firm, rzeczywistość wygląda jednak nieco bardziej optymistycznie. Niemal wszyscy ankietowani pracodawcy (93%) zatrudniają osoby po 45. roku życia. Również większość pracowników zajmujących kierownicze stanowiska w ich firmach to osoby będące w wieku niemobilnym. Dodatkowo, w co czwartej firmie zatrudnione są osoby pobierające świadczenia emerytalne.

Wśród pracodawców przeważają pozytywne oceny pracowników po 45. roku życia. Ich umiejętności zawodowe są oceniane podobnie jak kwalifikacje młodszych pracowników. Pracodawcy niemal powszechnie uznają, że największym walorem pracowników w wieku powyżej 45 lat jest ich doświadczenie zawodowe i życiowe. Jednocześnie nie dostrzegają, aby starsi pracownicy sprawiali jakiegokolwiek szczególnego trudności czy wymagali stworzenia specjalnych warunków do pracy.

Zakładając, że opinie pracodawców nie mają charakteru deklaratywnego, wydaje się, że ich spojrzenie na pracowników – wynikające z doświadczenia – jest nacechowane znacznie mniejszymi uprzedzeniami i przesądami niż własne opinie pracowników o sobie. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy w żadnym stopniu nie ulegają stereotypom i uprzedzeniom dotyczącym kompetencji osób w zależności od ich wieku. Przykładem może być fakt, że na etapie rekrutacji wiek okazuje się istotnym elementem postrzeganym jako atut bądź wada potencjalnego pracownika.