

Katarzyna Białożył

Aktywność zawodowa kobiet po 50. roku życia w Polsce

Labor et Educatio 1, 75-87

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

STUDIA

Katarzyna Białożył

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

**Aktywność zawodowa kobiet
po 50. roku życia w Polsce**

Professional Activity of 50+ Women in Poland

Wstęp

Praca stanowi jeden z podstawowych elementów życia społecznego. Poprzez zatrudnienie, człowiek – obok zabezpieczenia ekonomicznego – zyskuje możliwość samorealizacji oraz rozwoju. Praca staje się wartością, a nie tylko narzędziem do zdobycia dóbr materialnych. „Współcześnie wśród najważniejszych wartości Polacy bardzo często wymieniają pracę i wykształcenie. Praca jako wartość pożądana znalazła się na czwartym miejscu po takich wartościach, jak: udane życie rodzinne, zdrowie oraz za takimi wartościami, jak miłość i przyjaźń”¹. Podejmowanie aktywności na polu zawodowym jest dla człowieka szansą na dalszy holistyczny rozwój. Rozpatrywanie zatrudnienia w aspekcie rozwoju jest szczególnie ważne obecnie, gdy wzrasta liczba osób starszych. Istotnym jest, iż znaczna część ludzi po 50. roku życia, szczególnie

¹ J. M. Zabielska, *Praca jako wartość*, [w:] *Wartości, interesy, struktury społeczne*, red. J. Szymczyk, Wydawnictwo Norbertinum, Lublin 2010, s. 85.

kobiet, wycofuje się z życia zawodowego, co może wpływać na obniżenie poziomu i jakości ich życia.

Wzrost populacji osób po 50. roku życia i więcej, staje się istotną kwestią społeczną. Wraz z upływem lat obserwujemy zmniejszanie się aktywności zawodowej osób oraz zmianę pełnionych przezeń ról społecznych. Patrząc z perspektywy obecnych gwałtownych przeobrażeń, jakie dokonują się w obszarze funkcjonowania społecznego, szczególnie znaczenia nabiera poziom i jakość życia siwiejących pokoleń. Aspekty te w dużej mierze uzależnione są od zasobów finansowych oraz możliwości zaspakajania potrzeb bytowo-socjalnych człowieka. Sytuacja ekonomiczna człowieka bezpośrednio uzależniona jest od jego dochodów, które w mniejszym bądź większym stopniu pozwalają na spełnianie zamierzonych celów i działań. Głównym źródłem dochodów, do momentu przejścia na emeryturę lub rentę, jest praca zawodowa, która pozwala zaspokajać potrzeby niezbędne człowiekowi w ludzkiej egzystencji oraz umożliwia odczuwanie satysfakcji, co bezpośrednio wpływa na jakość życia. Należy jednak podkreślić, że „przejściu na emeryturę lub rentę nierzadko towarzyszy pogorszenie sytuacji materialnej, obniżenie standardu życiowego, a nawet ubóstwo. Wysokość przyznawanych świadczeń jest bowiem na ogół niewielka i niższa od płac”². Dlatego bardzo często przejście na świadczenia państwowe oznacza spadek poziomu jakości życia oraz statusu społecznego. Urata pewnego rodzaju „prestżu”, który przysługuje ludziom czynnym zawodowo, może nieść za sobą negatywne konsekwencje w wymiarze indywidualnym, co w obliczu zmian demograficznych nie jest korzystne.

Starzenie się społeczeństw stało się wyzwaniem ogólnoeuropejskim. Z roku na rok rośnie liczba Europejczyków, którzy wchodzi w okres starości przy jednoczesnym znaczącym spadku przyrostu naturalnego. Jak przewidują demografowie, w Polsce już w 2050 roku grupa osób starszych będzie najliczniejszą w naszym społeczeństwie³. Wobec takich prognoz nie można być biernym i obojętnym, bowiem następujące zmiany w strukturze społecznej wyraźnie dadzą się odczuć w różnych obszarach życia publicznego. Muszą dokonać się liczne przeobrażenia zarówno w polityce, gospodarce, kulturze, obyczajowości oraz mentalności młodszych pokoleń, które usprawnią prawidłowe funkcjonowanie najstarszej generacji w społeczeństwie. Bez wątpienia

² A. Leszczyńska-Rejchert, *Człowieka starszy i jego wspomaganie – w stronę pedagogiki starości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2010, s. 76.

³ Por. N. Pikuła, *Etos starości w aspekcie społecznym. Gerontologia dla pracowników socjalnych*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2011, s. 7.

większy nacisk należy kłaść na przygotowanie do schyłkowego okresu życia, szczególnie w wymiarze ekonomicznym, bowiem zabezpieczenie finansowe daje seniorom poczucie niezależności i bezpieczeństwa. „Biorąc pod uwagę wysokość dochodów uzyskiwanych przez polskich seniorów, można stwierdzić, iż są one stosunkowo niskie w porównaniu z innymi krajami, aczkolwiek paradoksalnie, sytuacja materialna osób starszych w naszym kraju jest lepsza niż pozostałych grup społecznych”⁴. Stan ten wynika z faktu, iż renty czy też emerytury, pomimo iż stosunkowo niskie, jednak są świadczeniami stałymi, dającymi seniorom pewnego rodzaju „poczucie bezpieczeństwa finansowego”. Istotnym jest, iż w wielu przypadkach uzyskiwane przez seniorów świadczenia państwowe nie wystarczają na pokrycie bieżących wydatków takich jak: leki, leczenie specjalistyczne, ubrania, czy też opłaty za rachunki. Dlatego też osoby starsze często rezygnują z wykupu lekarstw, kupują tańsze produkty spożywcze, zaprzestają uczęszczać do ośrodków kultury, ograniczają różnego rodzaju wyjścia towarzyskie, co implikuje stopniową automarginalizację. Patrząc perspektywicznie, ważnym zadaniem, zarówno w wymiarze indywidualnym jak i społecznym, staje się przygotowanie finansowe młodego pokolenia do starości. Im wcześniej człowiek zacznie myśleć o oszczędzaniu kapitału na późniejsze lata, tym „bezpieczniejsza i stabilniejsza” stanie się jego starość. Świadomość, iż posiada się oszczędności, dzięki którym nie musi się rezygnować z życia na „pewnym” poziomie, pozwala na konstruktywniejsze „oswojenie” ze starością.

Istotnymi determinantami wpływającymi na jakość i poziom „wspólczesnej” starości stały się posiadane oszczędności oraz stan zdrowia. Dobre samopoczucie uwarunkowane jest przez wiele czynników, nie tylko te genetyczne i medyczne, ale także socjalne, higieniczne, środowiskowe, czy kulturowe.

Aktywność zawodowa osób po 50. roku życia

Dobra materialne i oszczędności najstarszej populacji w większości związane są z jej aktywnością zawodową, we wcześniejszych fazach rozwojowych. Niewątpliwie, w Polsce pozycja osób starzejących się znacznie się obniżyła, także na rynku pracy, dlatego odnotowujemy bardzo niski poziom aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, szczególnie wśród kobiet. „W Polsce

⁴ K. Uzar, *Wychowanie w perspektywie starości. Personalistyczne podstawy geragogiki*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2011, s. 25–26.

pracuje co czwarta osoba w wieku przedemerytalnym, stąd też statystyki dotyczące zatrudnienia osób starszych wyglądają dramatycznie, w szczególności dotyczy to kobiet po 55. roku życia (...). Należy w tym miejscu podkreślić, że problemy wczesnej dezaktywacji zawodowej osób starszych doświadczają także inne kraje europejskie. Przykładowo, w latach 1970–2000 wskaźnik zatrudnienia mężczyzn we Francji spadł z 73% do 39%, w Holandii z 82% do 62%, w Niemczech z 70% do 49%, w Polsce wskaźnik zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym wyniósł 28%⁵. Dezaktywacja tej grupy wiekowej jest istotną kwestią, bowiem osoby te nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego, a przechodząc na wcześniejsze świadczenia państwowe niejako „skazują się” na mniejsze dochody, co, w wielu przypadkach, jest jednoznaczne z obniżeniem poziomu dotychczasowego życia, a także wpływa na obniżenie poziomu aktywności. Dobrowolne wykluczanie się z rynku pracy sprzyja kształtowaniu wśród młodszych pokoleń przekonania, że osoby starsze nie są w stanie poradzić sobie z zachodzącymi wyzwaniem, dlatego wolą zrezygnować z zatrudnienia. Zniekształcony obraz pokolenia ludzi w wieku przedemerytalnym wyzwała tworzenie negatywnych stereotypów i uogólnionych opinii.

Aktywność zawodowa osób przekraczających 50. rok życia staje się problemem gospodarki państwowej, bowiem – jak podają badania – liczba pracujących pięćdziesięciolatków w Polsce sytuuje się na bardzo niskim poziomie. Od 1 stycznia 2013 roku wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn stopniowo wzrasta o 3 miesiące, by docelowo osiągnąć 67 lat. Statystyczny wiek „wyjścia” z rynku pracy, w Polsce wynosi dla kobiet 54 lata a dla mężczyzn 61 lat. Kobiety prędzej rezygnują z aktywności i rozpoczynają bierność zawodową – aż 6 lat wcześniej, niż rozpoczyna się wiek emerytalny. „Tylko 25% pracujących mężczyzn i 13% pracujących kobiet przechodzi na emeryturę w wieku emerytalnym, natomiast reszta dokonuje tego wcześniej. Warto przy tym zauważyć, że osoby, które wcześniej odchodzą z rynku pracy, otrzymują mniejsze świadczenia emerytalne, gdyż im krótszy okres składowy, tym mniejsza wysokość świadczenia”⁶.

⁵ W. F. Podlecki, *Etyczne znaczenie kreatywności ludzi starszych w dziedzinie gospodarczej*, w: *Poznać, zrozumieć i zaakceptować starość*, red. A.A. Zych, Spółka Over Group, Łaska 2012, s. 370–371.

⁶ T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych Warszawa 2006, s. 5.

Postawa bierności zawodowej osób po 50. roku życia w Polsce wynika z polityki prowadzonej w latach dziewięćdziesiątych. Charakteryzowała się ona nastawieniem na dezaktywizację zawodową osób po 45. roku życia. Transformacja polityczno-gospodarcza jaka miała wtedy miejsce ukierunkowana była na „wygaszanie” aktywności zawodowej osób starszych, by zapewnić miejsca pracy młodszemu pokoleniu. Działania te były uzasadnione w tamtym okresie, natomiast obecnie coraz większą wagę przywiązuje się do aktywizacji osób starszych na rynku pracy, bowiem stają się oni najliczniejszą grupą wiekową, która w niedalekiej przyszłości będzie wpływać na poszczególne sektory życia publicznego. Starzenie się ludzkich zasobów na rynku pracy dotkliwie odczują młodsze pokolenia oraz budżet państwowy. Jeśli sprawdzą się prognozy demografów, za kilkanaście lat bierna zawodowa większość będzie utrzymywana przez pracującą mniejszość. Taki scenariusz jest wielce prawdopodobny, dlatego też potrzebne są radykalne działania, które będą sprzyjały pozostaniu na rynku pracy osób starzejących się. Przedsięwzięcia te nie mogą jednak ograniczać się jedynie do wydłużenia lat pracy i przesunięcia wieku emerytalnego.

Według danych GUS z marca 2013 r., stopa bezrobocia w naszym kraju wynosiła 14,3%⁷. Na bezrobocie najbardziej narażone są osoby młode zaraz po studiach oraz osoby, które ukończyły 50. rok życia. Jak pokazują dane, problem ze znalezieniem pracy mogą mieć starsze kobiety. „Osoby w wieku przedemerytalnym, obok kobiet i młodych ludzi przed dwudziestym piątym rokiem życia nieposiadających żadnych doświadczeń zawodowych mają największe trudności z utrzymaniem się na rynku pracy. Panuje bowiem powszechne przekonanie, że starsi pracownicy zabierają pracę młodym, zmniejszając ich szanse na zatrudnienie”⁸. Społeczne przeświadczenie o wysokim bezrobociu ludzi młodych, jako czynnika wywoływanym przez zatrudnianie osób starzejących się, jest mitem. Jak wynika z literatury przedmiotu, bezrobocie młodszych pokoleń nie jest bezpośrednio powiązane z aktywnością zawodową starszych pracowników. „Mimo dezaktywizacji zawodowej dużej grupy osób starszych, stopa bezrobocia osób młodych nie zmniejszyła się”⁹. Zwolnienia czy wcześniejsze

⁷ Por. Główny Urząd Statystyczny, *Bezrobocie oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów. (Stan na koniec marca 2013 r.)*, Warszawa 2012, s. 1, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1487_PLK_HTML.htm, [dostęp:17.05.2013].

⁸ G. Gęsička, *Bezrobocie i niska aktywność zawodowa w grupie osób 50+ wymaga działań i przemyślanych strategii*, [w:] *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, red. J. Tokarz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 12.

⁹ Tamże, s. 12.

przejścia na świadczenia państwowe nie wpływają korzystnie na zmniejszanie stopy bezrobocia, wręcz przeciwnie – implikują redukcję etatów.

Stopa bezrobocia osób w grupie 50+, w porównaniu do innych grup wiekowych, prezentuje się nisko. Według danych statystycznych, w czwartym kwartale 2012 roku bezrobocie wśród osób w przedziale wiekowym 55–64 lata wynosiło zaledwie 7,1%. Natomiast w przedziale 20–24 lat przekroczyło 25%¹⁰. Zaprezentowane dane wydają się być korzystne dla pokolenia 50+, jednak w Polsce bezrobotnym jest ten, kto pozostaje bez zatrudnienia, pomimo zdolności i chęci do podjęcia pracy. Zatem polskie prawo nie wlicza w grono bezrobotnych osób, które korzystają z wcześniejszych emerytur, rent czy też zasiłków. W momencie, gdy popatrzymy na dane mówiące o aktywności zawodowej tej grupy wiekowej, otrzymujemy rzeczywisty obraz problemu.

Pozycja kobiet na rynku pracy

Analizując dane Głównego Urzędu Statystycznego da się zauważyć, że gorszą sytuację na rynku pracy wśród osób powyżej 50. roku życia mają kobiety. Od 1992 roku stopniowo zmniejsza się liczba pracujących kobiet w wieku przedemerytalnym. W 1992 aktywność zawodowa kobiet wynosiła blisko 33%, dziesięć lat później już tylko 26% a tendencja wciąż pozostaje malejąca¹¹. Słabsza pozycja kobiet na rynku pracy nie jest związana wyłącznie z wiekiem. „Podstawową różnicą w sytuacji kobiet na rynku pracy – w porównaniu z mężczyznami – jest ich mniejsze uczestnictwo w pracy zawodowej. Nieprzerwanie od 1992 r. kobiety w wieku 15 lub więcej lat cechowały niższe stopy aktywności zawodowej niż mężczyzn (różnica wynosiła 14,5%–16,0%) oraz niższe stopy zatrudnienia (różnica 12,6%–15,9%)”¹². Podjęcie przez kobietę zatrudnienia uwarunkowane jest od jej możliwości wynikających z posiadania rodziny i potomstwa, jeśli już zdecyduje się ona na pracę, to w mniejszym wymiarze godzin. Niemniej jednak „problem” macierzyństwa na rynku pracy został zmniejszony. „W Polsce uważa się spadek dzietności z lat 90. za przyczynę zwiększonej aktywności zawodowej kobiet, z drugiej jednak strony ocenia

¹⁰ Por.. Główny Urząd Statystyczny, *Kwartalna informacja o rynku pracy*, Warszawa 2012, s. 12, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_kwartalna_inf_o_ryнку_pracy_IV_kw_2012.pdf, [dostęp:15.05.2013].

¹¹ Por. T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej...*, dz. cyt., s. 3.

¹² U. Sztanderska, *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 4.

się, że to presja rynku pracy (wyższe wymagania pracodawców) powoduje spadek dzietności. Badania pracodawców potwierdzają, że teraz kobiety rzadziej korzystają ze zwolnień opiekuńczych i zasiłków wychowawczych. Zatem ich okresowa dezaktywizacja zawodowa powodowana macierzyństwem występuje rzadziej i została skrócona¹³. Oczywiście jest, że macierzyństwo wpływa na bierność zawodową kobiet młodszych, a nie tych w przedziale 50+, jednak wiele kobiet po urodzeniu dziecka rezygnuje z dalszej aktywności zawodowej na dłuższy czas. W późniejszych latach może to implikować trwałe bezrobocie, które będzie się utrzymywać nawet do okresu starości. Natomiast jeśli kobieta zdecyduje się po urodzeniu dziecka wrócić do pracy, oferowane warunki nie są dla niej korzystne. Kobiety, w porównaniu z mężczyznami, osiągają niższe dochody, pracują w mniejszym wymiarze godzin, ze względu na czasową dezaktywację mają problemy z nadążeniem za gwałtownymi zmianami, jakie zachodzą w funkcjonowaniu zakładu pracy¹⁴. Niewątpliwie niska mobilność zawodowa kobiet we wcześniejszych latach kariery zawodowej wpływa na słabszą pozycję na rynku pracy. Po tymczasowej dezaktywizacji powrót na rynek pracy jest utrudniony, co może skutkować długotrwałym bezrobociem i zniechęceniem do dalszych działań mających na celu aktywizację zawodową. Decyzje i postępowanie prezentowane w latach młodości bezpośrednio rzutują na późniejszy wiek. Dlatego polityka zatrudnienia powinna być ukierunkowana na całościowy przebieg kariery zawodowej, a nie tylko na aktywizowanie danych grup. Kobieta, która czuje się pewnie w swoim zawodzie, nie obawia się o swoje stanowisko, będzie chciała dłużej pozostać na rynku pracy, bowiem obok korzyści materialnych będzie odczuwała satysfakcję zawodową.

Oprócz działań z lat młodości do malejącej aktywności zawodowej pięćdziesięciolatek (niezależnie od płci) w Polsce przyczyniają się inne czynniki, do których można zaliczyć:

- wysoką stopę bezrobocia i przekonanie, że osoby starsze „zabierają” miejsca pracy osobom młodym;
- panujące wśród pracodawców negatywne przekonanie, że osoba starsza jest „mniej wydajna”;
- nieprzychylnie postawy społeczne wobec starości i dający się odczuć na wielu płaszczyznach życia społecznego ageizm;
- niepewność zatrudnienia;

¹³ Tamże, s. 6.

¹⁴ Por. tamże, s. 7–9.

- czteroletni okres ochronny dla osób w wieku przedemerytalnym;
- tworzenie niewielkiej ilości nowych miejsc pracy, które w większości przeznaczone są dla osób młodych.

PSB (Partner In Buisness Startegies), jedna z największych agencji badawczych w Polsce, oraz Human Capital Business realizowało projekt badawczy „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim”. Agencja podczas tego projektu dokonała analizy barier, jakie utrudniają osobom 50+ uzyskanie zatrudnienia (respondentami podczas badań byli zarówno pracodawcy, jak i osoby po pięćdziesiątym roku życia). Wśród odpowiedzi pojawiły się takie wypowiedzi jak: nie ma żadnych barier, osoby starsze niechętnie się doksztalcają, praca w danej firmie wyklucza zatrudnienie osób 50+, osoby 50+ mają słabsze zdrowie, częściej chorują i biorą zwolnienia, pracownicy ci mają mniejsze zdolności adaptacyjne, osoby po 50 roku życia nie potrafią zaprezentować swoich mocnych stron podczas rozmowy kwalifikacyjnej, osoby 50+ mają gorsze wykształcenie niż pozostali pracownicy¹⁵.

Czynniki wpływające na obniżenia zatrudnienia osób starszych

Współczesne trendy, hołdujące temu, co młode, znacznie obniżyły wartość mądrości i doświadczenia osób starszych. Pracodawcy chętniej zatrudniają osoby młodsze i w nie inwestują. „Pracodawcy niechętnie zatrudniają ludzi po czterdziestce. A już ci po 50. roku życia są praktycznie bez szans na rynku pracy. Pracodawcy chcą co prawda ludzi z doświadczeniem, ale na tyle młodych, aby mogli ciężko pracować i naginać się do ich oczekiwań”¹⁶. Szeroko rozpowszechniona stereotypizacja utrwaliła przekonanie, że pracownik wraz z upływem lat staje się mniej wydajny i efektywny, a na to nie może pozwolić sobie współczesny przedsiębiorca, który możliwość zysku wiąże tylko z młodymi, przebojowymi, pełnymi innowacyjnych pomysłów osobami. W przedsiębiorstwach da się zauważyć tendencję do wysyłania na różnego rodzaju szkolenia i kursy ludzi młodszych, bowiem to oni, w ogólnym przekonaniu, lepiej i szybciej przyswajają znajomość nowoczesnych technologii.

¹⁵ Zob. PBS, *Pracownicy 50+ - duży plus w Twojej firmie*, <http://pbs.pl/x.php/1,935/Pracownicy-50-duzy-plus-w-Twojej-firmie-.html>, [dostęp: 21.11.2013].

¹⁶ *Zatrudnienie pracowników po 50 roku życia - korzyści dla firmy*, <http://www.experto24.pl/kadry/hr/zatrudnianie-pracownikow-po-50-roku-zycia-korzysci-dla-firmy.html> [dostęp: 14.07.2013].

Stereotypowe patrzenie na pracowników powyżej 50. roku życia kształtuje ich wizerunek „jako pracowników, którzy są mniej wydajni, częściej chorują, są mniej elastyczni, mają swoje nawyki, pracują „od... do”, nie przejawiają inicjatywy, nie chcą się szkolić – uczyć języków obcych, poznawać nowych technologii, pracują „na przeczekanie” do osiągnięcia wieku chroniącego ich przed wypowiedzeniem”¹⁷. Stereotypy dotyczące osób starszych doprowadziły do powstania zjawiska ageizmu, w Polsce tłumaczonego jako wiekizm. Dyskryminacja ze względu na wiek w naszym kraju jest widoczna w różnych obszarach życia społecznego, także na rynku zatrudnienia. W ofertach pracy zawarte są predyspozycje co do wieku kandydata, co już na wstępie dyskwalifikuje osoby starsze. Formułowanie ogłoszeń o pracę w sposób wykluczających ludzi starszych jest uznane w państwach Unii Europejskiej, w tym również w Polsce za przykład jawnej dyskryminacji wiekowej. Jak wynika z badań PSB, respondenci często podkreślali, iż oferty pracy ewidentnie faworyzują młodych. „Część badanych dostrzega negatywny stosunek pracodawców do osób starszych, a niektórym wręcz zdarzyło się usłyszeć wprost, że ich wiek jest przeszkodą w otrzymaniu zatrudnienia”¹⁸. Zgodnie z obowiązującym prawem Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania praktyki dyskryminujące jednostki z rynku pracy są karalne. „Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia, m.in.:

- w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego,
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej,
- przystępowania do związków zawodowych, organizacji pracodawców lub samorządów zawodowych i działania w nich,
- dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynkowych i usług rynku pracy”¹⁹.

Współcześnie wiele mówi się o kryzysie gospodarczym i cięciach w różnych sektorach, pomimo wysokiego bezrobocia, mało tworzy się nowych miejsc pracy. Wiele stanowisk zostaje zastąpionych przez nowoczesne techno-

¹⁷ I. Jaroszevska – Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, red. B. Tokarz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s. 32.

¹⁸ PBS, *Pracownicy 50+ - duży plus...*, dz. cyt.

¹⁹ Biuletyn RPO – Materiały nr 70, *Przeciw dyskryminacji. Poradnik RPO*, Warszawa 2013, s. 16.

logie i urzędzenia, które pracują bardziej wydajnie, niż człowiek. Niepewność zatrudnienia, która pojawia się wśród osób z grupy 50+, powoduje wcześniejsze przejścia na świadczenia państwowe. Z obawy przed zwolnieniem, pracownik decyduje się na dobrowolne zakończenie swojej aktywności zawodowej. U osób starszych lęk przed zwolnieniem nasila się przed osiągnięciem tzw. okresu ochronnego. „Okres ochronny – szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego”²⁰. Pracodawcy bardzo często podejmują decyzję o zwolnieniu osoby, która zbliża się do okresu ochronnego, bowiem później w świetle prawa będzie to niemożliwe. Wobec takich zachowań przedsiębiorców, starci pracownicy podejmują decyzję o skorzystaniu z przysługującego im prawa do wcześniejszych świadczeń.

W obliczu nieuchronnych zmian demograficznych i starzenia się „zasobów” na rynku pracy, zostały podjęte społeczne dyskusje i kampanie na temat aktywizowania osób 50+. Działania, które miały służyć zwiększeniu mobilności zawodowej grupy będącej w wieku przedemerytalnym, nie przyniosły zamierzonych efektów. Pomimo iż w celu propagowania tychże przedsięwzięć użyto Mass Mediów i wydano duże sumy pieniężne, nie zyskały one poparcia wśród osób, do których były skierowane. Niepowodzenie projektów mogło wynikać z faktu, że w dużej mierze ukierunkowane one były na tworzenie analiz społecznych, podręczników, rozpowszechnianiu uzyskiwanych wyników badań i obserwacji. W ogólnopolskich kampaniach za mało było konkretnych działań, które kształtowałyby i zmieniały dotychczasową pozycję generacji 50+ na rynku pracy. Oczywiście jest, że kampanie te muszą przebiegać dwutorowo. Konkretna i rzetelna ocena stanu faktycznego i perspektywiczne patrzenie na możliwości rozwiązania problemu muszą być poparte systemowymi rozwiązaniami, które będą „wcielane” w życie. „Rodzi się potrzeba permanentnego prowadzenia polityki aktywizacji zawodowej osób starszych. Zarówno przedstawiciele poszczególnych państw, jak i poszczególne resorty gospodarki będą musiały znaleźć odpowiednie rozwiązania, aby móc w sposób praktyczny wykorzystać talenty i umiejętności osób starszych”²¹. Doświadczenie życiowe wynikające z wieku powinno stać się istotnym elementem, który pozwoli osobom starszym na utrzymanie zatrudnienia. Ważnym jest również ukazywanie zalet starszego pracownika, niewątpliwie wśród „cennych cech” należy wymie-

²⁰ I. Jaroszevska-Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ...*, dz. cyt., s. 32.

²¹ W. F. Podlecki, *Etyczne znaczenie kreatywności...*, dz. cyt., s. 373

nić: wynikająca z przepracowanych lat lojalność wobec miejsca zatrudnienia, samodzielność w pracy, pracodawca nie musi kontrolować ich pracy, mogą w sposób praktyczny przekazać wiedzę młodszym współpracownikom, posiadają cierpliwość, której często brakuje młodym ludziom. Pomimo zalet osób starszych, częstą są one niedoceniane przez pracodawców i współpracowników, a brak uznania i poszanowania może doprowadzić do dobrowolnego odejścia z pracy na wcześniejsze świadczenia.

Jak można zauważyć, pozycja starszych kobiet uzależniona jest od wielu czynników, które dotyczą także mężczyzn. Niemniej jednak, kobiety szybciej decydują się na zaprzestanie aktywności zawodowej, co w obliczu starzenia się społeczeństw jest niekorzystnym zjawiskiem.

Czynnikiem, który wart jest podkreślenia, staje się fakt, iż w Polsce zachodzi zjawisko feminizacji starości. Podejmując zatem kampanie promujące efektywność zawodową kobiet w dojrzałym wieku, jakim jest wiek 50+, budżet państwa będzie bogacił się o dodatkowe fundusze wynikające z odprowadzanych podatków pracujących kobiet. Istotne staje się przełamanie wspomnianego stereotypu także przez pryzmat ekonomiczny, który w dobie światowego kryzysu powinien być kolejnym argumentem promującym bogactwo doświadczenia, zdobytych umiejętności, a także braku pewnej zachłanności, która zdecydowanie staje się atrybutem tzw. „młodych wilków”.

Podsumowanie

Mnogość czynników sprzyjających wycofywaniu się z rynku pracy przez osoby z grupy 50+ pozwala lepiej zrozumieć decyzję o wcześniejszym przejściu na świadczenia państwowe. Obecnie w Polsce toczy się dyskusja na temat wydłużenia wieku emerytalnego, jednak samo zmienienie momentu zakończenia aktywności zawodowej nie rozwiąże problemu starzejących się „zasobów” na rynku pracy. „Chodzi o inne spojrzenie na zjawisko starzenia się populacji i dostrzeżenie w nim nie tylko zagrożeń i problemów, ale szans i jeszcze ukrytych lub niedocenianych potencjałów. Nie jest to jednak możliwe bez szerszej perspektywy w rozumieniu samego pojęcia kapitału społecznego i analizie zjawiska starzenia się społeczeństwa i skutków tych procesów”²². Polska musi korzystać z doświadczeń innych członków Unii Europejskiej i wprowadzać takie rozwiązania, które przyniosą długotrwałe rozwiązanie problemu.

²² G. Kaczmarek, *Kapitał społeczny osób starszych*, [w:] *Seniorzy w działaniu*, red. P. P. Grzybowski, B. Kunach, Fundacja dla Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2013, s. 29.

Abstract: The labour market is dominated by young and resourceful people and that is why people aged 50 and above, especially women, do have problems finding or changing a job. Our country presents the lowest in Europe index of job offers addressed to 50+ people. People aged 50 and above seem to be marginalised in Poland, especially on the labour market, regardless of their gender.

Keywords: the elderly, society, women, unemployment, labour market, ageism, employment

Literatura przedmiotu:

- Biuletyn RPO – Materiały nr 70, *Przeciw dyskryminacji. Poradnik RPO*, Warszawa 2013.
- Gęszicka G., *Bezrobocie i niska aktywność zawodowa w grupie osób 50+ wymaga działań i przemyślanych strategii*, [w:] *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, red. J. Tokarz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.
- Główny Urząd Statystyczny, *Kwartalna informacja o rynku pracy*, Warszawa 2012, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_kwartalna_inf_o_ryнку_pracy_IV_kw_2012.pdf, [dostęp: 15.05.2013].
- Główny Urząd Statystyczny, *Bezrobocie oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów. (Stan na koniec marca 2013r.)*, Warszawa 2012, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1487_PLK_HTML.htm, [dostęp: 17.05.2013].
- Jaroszewska – Ignatowska I., *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, red. B. Tokarz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005.
- Kaczmarek G., *Kapitał społeczny osób starszych*, [w:] *Seniorzy w działaniu*, red. P. P. Grzybowski, B. Kunach, Fundacja dla Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2013.
- Leszczyńska-Rejchert A., *Człowiek starszy i jego wspomaganie – w stronę pedagogiki starości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2010.
- Schimanek T., *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych Warszawa 2006.
- Sztanderska U., *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa 2006.

- PBS, *Pracownicy 50+ - duży plus w Twojej firmie*, <http://pbs.pl/x.php/1,935/Pracownicy-50-duzy-plus-w-Twojej-firmie-.html>, [dostęp: 21.11.2013].
- Pikuła N., *Etos starości w aspekcie społecznym. Gerontologia dla pracowników społecznych*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2011.
- Podlecki W.F., *Etyczne znaczenie kreatywności ludzi starszych w dziedzinie gospodarczej*, [w:] *Poznać, zrozumieć i zaakceptować starość*, red. A.A. Zych, Spółka Over Group, Łaska 2012.
- Uzar K., *Wychowanie w perspektywie starości. Personalistyczne podstawy geragogiki*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2011.
- Zabielska J. M., *Praca jako wartość*, [w:] *Wartości, interesy, struktury społeczne*, red. J. Szymczyk, Wydawnictwo Norbertinum, Lublin 2010.
- Zatrudnienie pracowników po 50 roku życia – korzyści dla firmy*, <http://www.experto24.pl/kadry/hr/zatrudnianie-pracownikow-po-50-roku-zycia-korzysci-dla-firmy.html>, [dostęp: 14.07.2013].