

*Beata Trzop**

*Magdalena Witkiewicz***

Uniwersytet Zielonogórski

AKTYWIZACJA Kobiet DOJRZAŁYCH NA LUBUSKIM RYNKU PRACY: MIT CZY RZECZYWISTOŚĆ?

Poruszana w artykule problematyka związana jest z wieloma aspektami odnoszącymi się do ogólnego zagadnienia – starzenia się współczesnych społeczeństw. Jak wskazuje najnowsza prognoza demograficzna GUS, w 2050 roku liczba ludności Polski wyniesie 33 mln 951 tys., osoby zaś w wieku 65 lat i więcej będą stanowiły prawie 1/3 populacji (liczba ta wzrośnie o 5,4 miliona w porównaniu z 2013 r.). Przewidywane przeciętne trwanie życia w Polsce do 2050 roku (według scenariusza najbardziej optymistycznego) będzie w końcowym okresie prognozy wynosiło dla kobiet 88,9 roku, dla mężczyzn – 84,1 roku (Prognoza ludności na lata 2014-2050, s. 78). Z taką diagnozą demograficzną wiąże się kilka wyzwań. Jednym z nich jest przygotowanie rynku pracy na deficyty osób w wieku produkcyjnym, tym samym zagospodarowanie osób, które dziś znajdują się w wieku okołoemerytalnym. W literaturze przedmiotu to problematyka srebrnych gospodarok – nastawionych na zaspokojenie potrzeb seniorów zarówno w wymiarze konsumpcyjnym, jak i ulokowaniem ich na nowoczesnych rynkach pracy – stanowi dziś sedno analiz. Odnoszą się one do wielu kontekstów teoretycznych. W naszym artykule za bazę teoretyczną posłużą koncepcje cykliczności życia, założenia aktywnego starzenia się (co wiąże się także z możliwością funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku emerytalnym), koncepcja uczenia się przez całe życie (co odnosi się m.in. do możliwości nabywania nowych kwalifikacji na rynku pracy) oraz problematyka aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym.

* Beata Trzop, dr hab., prof. UZ, Uniwersytet Zielonogórski, Instytut Socjologii, zainteresowania naukowe: socjologia kultury, gender studies, społeczne aspekty starzenia się; b.trzop@is.uz.zgora.pl.

** Magdalena Witkiewicz, słuchaczka studiów doktoranckich na Wydziale Pedagogiki, Psychologii i Socjologii Uniwersytetu Zielonogórskiego.

Analizowane w artykule dane empiryczne (statystyki publiczne, dostępne dane pochodzące z instytucji rynku pracy, dane z raportów badań zrealizowanych w obszarze rynku pracy w Polsce) pozwolą ostatecznie odnieść się do problematyki starzejącego się rynku pracy, dyskryminacji kobiet na rynku pracy i ukazania ewentualnych strategii zagospodarowania dojrzałego pracownika.

Inspiracje teoretyczne

Faza życia: pomiędzy średnią a późną dorosłością

Sama problematyka kobiet dojrzałych i wszystkich związanych z tym etapem życia zagadnień w pierwszej kolejności lokuje nas w teoretycznych koncepcjach cykliczności życia jednostek. Odnosząc się do psychologicznej, klasycznej już dziś, propozycji Carla Junga czy inspirowanej nią koncepcji Erika Eriksona, inny autor – Daniel Levinson przyjmuje, że życie człowieka stanowi pewną całość, pewien cykl, w ramach którego istnieje uporządkowany układ następujących po sobie faz, zwanych erami (Levinson, Levinson 1996). Każda era ma własną specyfikę biopsychospołeczną. W omawianej problematyce istotna jest faza określona jako wiek średni. To środkowa faza dorosłości, trwająca od 40. do 65. roku życia. Ostatnia wyróżniona era życia to późna dorosłość. Ta era w życiu jednostki również ma kilka faz. Pierwsza z nich to okres przejścia do ery późnej dorosłości. Faza ta trwa do 65. roku życia, przygotowuje do zakończenia aktywności zawodowej, pogodzenia się z biologicznymi efektami starzenia się, pozwalając na przygotowanie się do nowej roli społecznej – roli emeryta. To także pojawianie się symptomów kryzysu związanych ze świadomością zmiany stylu życia zależnej zarówno od ustania aktywności zawodowej, jak i zmniejszenia dochodów i możliwości aktywności fizycznej, to czas wypracowania nowej równowagi, konfrontacji ze śmiercią rówieśników – znajomych, rodziny. Po 65. roku życia rozpoczyna się w pełni era późnej dorosłości.

Zaproponowana koncepcja Levinsona, zakorzeniona już w naukach społecznych, wydaje się jednak nie do końca odpowiadać na współczesne wymagania dotyczące aktywności wieku średniego i późnego. Wyraźnie brak w niej granicy pomiędzy późną dorosłością a starzeniem. Bardziej inspirująca i odpowiadająca na współczesne procesy demograficzne wydaje się propozycja polskiego badacza – Zbigniewa Woźniaka. Autor, biorąc pod uwagę nowe wyzwania demograficzne, zaproponował nową sekwencję faz ludzkiego życia. Zgodnie z nią: lata 40-59 to lata środkowe, lata 60-79 to późna dojrzałość, dopiero zaś po 80. roku życia następuje starość (późna starość po 95. r.ż.). Koncepcja Woźniaka przede wszystkim koncentruje się na późnej dorosło-

ści i starości. W ramach tego zagadnienia szczególnie ważna jest profilaktyka starzenia się. Wskazują na to zarówno biologiczne, jak i przede wszystkim społeczne i kulturowe konsekwencje procesu starzenia się. Akcentowanie samodzielności, witalności, niezależności nabiera szczególnego znaczenia, gdyż jak wskazuje autor, nigdy dotąd tak długo nie żyliśmy. Generuje to wiele zmian w obszarze gospodarki, funkcjonowania państwa, jednostki. To także rodzi pytania natury etycznej dotyczącej jakości życia, dostępu do dóbr, opieki zdrowotnej, praw obywatelskich (Woźniak 2004, s. 7-15).

Aktywne starzenie się: koncepcja teoretyczna i praktyczne wyzwania

Pojęcie aktywnego starzenia się popularyzowane jest już obecnie nie tylko przez badaczy, ale również przez animatorów życia społecznego. Zagadnienie to miało swoje odziedziczenie w założeniach obchodów roku 2012 jako Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Unia Europejska wspierała aktywność osób starszych poprzez działania w trzech dziedzinach:

- zatrudnienie – wraz z wydłużaniem się średniej długości życia w Europie podnoszony jest również wiek emerytalny. Wielu Europejczyków obawia się jednak, że w bardziej zaawansowanym wieku nie będzie w stanie zachować obecnego miejsca pracy ani znaleźć nowego przed nabyciem praw do godnej emerytury;
- udział w życiu społecznym – przejście na emeryturę nie oznacza, że dana osoba niczego już nie może zaoferować społeczeństwu. Wkład starszych ludzi w życie ich społeczności, wyrażający się na przykład poprzez opiekowanie się innymi (zwykle rodzicami, małżonkami lub wnukami) czy pracę w charakterze wolontariuszy często nie zyskuje należytego uznania. Europejski Rok miał sprawić, że wkład starszych osób w życie społeczne będzie bardziej doceniany. Miał też przyczynić się do stworzenia im bardziej sprzyjających warunków do dłuższej aktywności;
- samodzielne życie – z wiekiem pogarsza się stan zdrowia, ale istnieje wiele sposobów, by sobie z tym radzić. Czasem potrzebne są tylko niewielkie zmiany, aby życie osób o słabszym zdrowiu lub niepełnosprawnych stało się o wiele łatwiejsze. Aktywne starzenie się oznacza również usprawnianie funkcjonowania osób starszych, tak by mogły one pozostać niezależne tak długo jak to możliwe (www.europa.eu/ Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej).

Dla poruszanej w artykule problematyki szczególnie ważny wydaje się pierwszy z wyróżnionych obszarów – zatrudnienie. Zagadnienie to lokuje się nie tylko w obszarze polityki społecznej¹, odnosi się również do zagadnień gospodarczych i finansowych (kwestia wydolności systemu emerytalnego i świadczeń dla obecnych, a w szczególności przyszyłych emerytów). Jak wskazuje Piotr Szukalski:

Patrząc tylko z perspektywy krótkiego okresu, tj. roku 2020, powrót do poprzednich cezur wieku emerytalnego oznaczałby o ponad 1 mln więcej osób mogących ubiegać się o świadczenie emerytalne, a jednocześnie ów milion nie musiałby już starać się o pozostanie na rynku pracy i uzyskiwanie dochodów z pracy. Wystąpiłoby zatem – nawet zakładając, iż nie wszystkie z tych osób pracowałyby – zmniejszenie się liczby płatników składek na ubezpieczenia społeczne i podatników (a składki i podatki to podstawowe źródła finansowania Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) przy jednoczesnym wzroście liczby świadczeniobiorców. Zaznaczyć należy, iż wzrost liczby pobierających emerytury i tak nastąpi z uwagi na dochodzenie do zaawansowanego wieku pokolenia powojennego baby-boomu. Jednak podwyższanie wieku emerytalnego częściowo łagodzi ów wzrost (Szukalski 2014, s. 4).

Dla socjologów szczególnie interesujące wydają się tu następujące kwestie: gotowość pracodawców na zatrudnianie dojrzałych pracowników, stosunek samych zainteresowanych do wydłużonej aktywności zawodowej oraz przygotowanie miejsc pracy i systemu aktywizacji zawodowej kierowanej do tej grupy osób.

Long life learning

Zagadnienia związane z potrzebą podnoszenia swych kwalifikacji w ciągu całej aktywności zawodowej jednostek lokują się w zagadnieniu *long life learning*. Idea edukacji przez całe życie pojawiła się już na początku XX wieku. Jednakże jako uniwersalna i humanistyczna koncepcja ukształtowana została w latach 70. ubiegłego wieku, przy znacznym udziale UNESCO. Idea ta zakładała, że każdy człowiek ma prawo i powinien uczyć się przez całe swoje życie. W najbardziej widoczny sposób została wyartykułowana u progu XXI wieku w strategii lizbońskiej, w której podano dokładną definicję *life long learning*: „wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w pespektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem” (www.pi.gov.pl).

¹ Dotyczy to różnorodnych rozwiązań ustawowych związanych z osiągnięciem wieku emerytalnego. W Polsce obecnie trwają dyskusje nad zmianą dotychczasowej ustawy, która odpowiadała na wyzwania współczesnej sytuacji demograficznej i w świetle nadal obowiązującej ustawy podniesiono wiek emerytalny zarówno kobietom, jak i mężczyznom do 67. r.ż. – z okresem rozłożonym na lata w stosunku do kolejnych roczników. Obecne propozycje wracają do idei skrócenia wieku emerytalnego i zróżnicowania go ze względu na płeć (krótszy dla kobiet).

„Strategia Lizbońska”, ogłoszona w 2000 roku przez Unię Europejską, wskazuje na to, by w najbliższej przyszłości gospodarka UE stała się konkurencyjna i innowacyjna, ludność zaś ma się stać społeczeństwem wiedzy. Taka idea wymaga zakrojonych na szeroką skalę działań edukacyjnych, z uwzględnieniem różnorodnych procesów społecznych – w tym również procesów starzenia się społeczeństw Europy. Wraz ze stałym postępowaniem technologicznym rosną również wymagania wobec pracowników. Wydaje się, że to zadanie szczególnie trudne dla osób powyżej 50. roku życia, jednak jest kluczową kwestią dla pozostania aktywnym zawodowo. Dlatego też przy wsparciu środków unijnych i lokalnych realizowane są różnorodne projekty aktywizacji osób dojrzałych – podnoszących zarówno ich kwalifikacje, jak i budujących przekonanie o potrzebie i korzyściach wydłużonej aktywności zawodowej. To stanowi obszar rozważań w dalszej części artykułu.

Senior w miejscu pracy: to nie kaprys, to konieczność

W krajach UE w 2030 roku zabraknie ponad 20 mln ludzi w wieku produkcyjnym. W lipcu 2015 roku liczba emerytów w Polsce według danych ZUS przekroczyła 5 mln. Jednakże, jak wskazują analitycy, liczba ta jest znacznie większa, ponieważ nie wzięto pod uwagę emerytów ubezpieczonych w KRUS. Łączna liczba osób w wieku poprodukcyjnym wynosi blisko 7,5 mln (w 36,5 mln kraju). W 2050 roku liczba ta przekroczy 10 mln (prognoza według obecnie obowiązującej ustawy emerytalnej), natomiast zmniejszy się także liczba ludności do 33,9 mln osób (www.stat.gov.pl). Badacze, zgłębiając problematykę aktywności zawodowej emerytów, wskazują, że

główne czynniki wypychające Polaków z rynku pracy nie są związane z nowymi technologiami, relacjami międzygeneracyjnymi w miejscu pracy czy z brakiem kompetencji. To rozwiązania legislacyjne w dużej mierze wpływają na decyzje emerytalne. Zbiorowa strategia przechodzenia na emeryturę polega na skwapliwym wykorzystywaniu rozwiązań systemowych (Krzyżanowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 36).

Wśród czynników przyciągających do życia na emeryturze wymienia się stałe źródło dochodu i eliminację poczucia niepewności rynku pracy. Liczne badania (por. Polsenior, projekty opisywane w: Krzyżanowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014; Trzop 2013) wskazują na różne strategie dezaktywizacji bądź aktywności zawodowej. I tak autorzy opracowania *Młodzi emeryci w Polsce: między biernością a aktywnością* wyróżniają pięć takich strategii: emerytura jako przedłużenie wykluczenia społecznego, emerytura jako bezrefleksyjna dezaktywizacja zawodowa, emerytura jako stopniowa dezaktywizacja zawodowa, emerytura jako zmiana zatrudnienia czy emerytura jako

dodatek (Krzyżanowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 155-156). Także w innym opracowaniu – Beaty Trzop *Dojrzałe, spełnione, niezależne...? Kobiety 50+ w socjologicznym zwierciadle* – można było odnaleźć przykłady aktywnych zawodowo kobiet. Autorka stworzyła także model aktywnych zawodowo kobiet z potencjałem seniora przyszłości ze wskazaniem na następujące cechy:

- brak oczekiwań na wcześniejszą emeryturę,
- jak najdłużej wykonywana praca zawodowa, traktowana raczej jako przyjemność niż jako konieczność,
- gotowość na nowe wyzwania i zmiany także w sferze zawodowej,
- działalność społeczna i/lub edukacyjna na obecnym etapie życia, co może wpłynąć na jej kontynuowanie w przyszłości,
- dbałość o własne zdrowie, przejawiająca się zarówno poprzez badania profilaktyczne, jak i poprzez korzystanie z oferty rehabilitacyjnej i/lub sanatoryjnej,
- brak koncentracji na rolach rodzinnych,
- budowanie sieci kontaktów towarzyskich alternatywnych w stosunku do życia rodzinnego (Trzop 2013, s. 98).

Na koniec warto wskazać, że ciekawym elementem wspomagającym pozytywny wizerunek pracownika – emeryta jest zjawisko mentoringu, czyli przekazywanie wiedzy młodszemu pracownikowi. Pozwala to zaoszczędzić czas na wdrażanie nowego pracownika: starszy – mentor – przekazuje wiedzę nie tylko zawodową, ale także dotyczącą kultury organizacyjnej firmy. Zyskuje przy tym szacunek, dowartościowanie i czuje się doceniany. Psychologiczne aspekty są tu zatem nie do przecenienia.

Założenia metodologiczne

Dostępność do bardzo wielu danych zastanych stwarza badaczom i analitykom możliwości pracowania na różnorodnych bazach danych, korzystania z różnorodnych raportów, opracowań pochodzących zarówno z obiegu instytucjonalnego, jak i danych gromadzonych na zamówienie sektora non-profit. Zaprezentowane w artykule analizy mieszczą się w zakresie działań *desk research*, która to technika obecnie stosowana jest powszechnie w naukach społecznych. W literaturze socjologicznej używa się także określeń badania niereaktywne oraz wtórna analiza danych (Sulek 1990; Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001; Babbie 2003). Jak wskazują metodologowie, to badania polegające na analizie danych, które już istnieją. Zostały wcześniej zgromadzone i przetworzone przez agencje badawcze, instytucje publiczne, firmy prowadzące różnego typu banki danych, prasę branżową, fundacje i stowarzyszenia badawczo-naukowe. Należy także wskazać, iż obecnie dostępność do tego rodzaju informacji jest coraz lepsza, czemu sprzyja również publikacja tego typu danych w Internecie.

Stosując wskazaną technikę, poszukiwałyśmy odpowiedzi na następujące pytania badawcze dotyczące sytuacji kobiet dojrzałych na współczesnym rynku pracy:

- Jaka jest dynamika na rynku pracy (ogólnopolskim i lubuskim) z uwzględnieniem starszej kategorii pracowników, w tym szczególnie kobiet?
- Jakie można wskazać grupy czynników dyskryminujące dojrzałe kobiety w porównaniu z kategorią dojrzałych mężczyzn na współczesnym rynku pracy?
- Czy i w jakim stopniu realizowane są założenia aktywizacji zawodowej tej kategorii wiekowej? Przy pomocy jakich narzędzi?
- Jak postrzegany jest dojrzały pracownik przez pracodawców?

Odwołując się do różnorodnych danych wtórnych, nakreśliliśmy sytuację kobiet dojrzałych na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem lokalnego aspektu – lubuskiego rynku pracy.

Analiza materiału empirycznego

Sytuacja kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy

Na potrzeby niniejszego artykułu celowo zawężono analizę danych zastanych, gdyż bardzo trudno byłoby dokonać jej w tym miejscu, odwołując się do okresu ostatnich kilkadziesiąt lat. Analizie poddano dane empiryczne, takie jak statystyki publiczne oraz dostępne dane pochodzące z instytucji rynku pracy. Bardzo dobrym źródłem danych w obszarze rynku pracy okazały się również dane z raportów badań zrealizowanych przez Ministertwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju oraz Instytut Badań Edukacyjnych.

Analizując zatem dostępne dane statystyczne w obszarze rynku pracy, można zauważyć, że w latach 2003-2007 zdecydowanie szybciej zmniejszała się liczba bezrobotnych mężczyzn niż kobiet, co miało swoje odzwierciedlenie we wzroście odsetka kobiet wśród ogółu zarejestrowanych (z 51,2% w końcu 2002 r. do 58,2% w końcu 2007 r.). W kolejnych dwóch latach wskaźnik ten zmniejszał się, ale w 2010 roku i 2011 roku ponownie wzrósł. Od 2012 roku ponownie notowano spadek do poziomu 51,0% w końcu 2013 roku, by w końcu 2015 roku wzrosnąć do 52,2%.

W końcu 2015 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 1 563 339 bezrobotnych. W województwie lubuskim była to wartość 39 348 osób, gdzie kobiety stanowiły 54%. Dla porównania w 2013 roku liczba osób bezrobotnych w Polsce wynosiła 2 157 883 (51% kobiet), a dla województwa lubuskiego – 59 805 osób, w tym 52,8% kobiet.

Zauważalne zmniejszenie liczby bezrobotnych było wynikiem spadku napływu do bezrobocia, przy równoczesnym spadku wyrejestrowań (<http://www.mpips.gov.pl/>

analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/erytorialneznricowaniebezrobociawolsce/rok-2015/).

W ostatnich latach notuje się wyższą dynamikę wzrostu liczby bezrobotnych w starszych grupach wiekowych, co powoduje zmiany struktury wiekowej bezrobotnych. Odsetek bezrobotnych powyżej 50. roku życia zwiększył się z 26,0% w końcu 2014 roku do 27,5% w końcu 2015 roku. W województwie lubuskim osoby powyżej 50. roku życia stanowiły w końcu 2015 roku 30,12% zarejestrowanych.

Przyczyny dyskryminacji dojrzałych kobiet na rynku pracy

Z czego może wynikać wyraźna dysproporcja aktywności zawodowej kobiet w stosunku do mężczyzn? Wynika ona z kilku czynników. Istotną rolę odgrywa kulturowo zakorzenione w społeczeństwie przekonanie o roli kobiety jako osoby skupiającej się na życiu rodzinnym, wychowującej dzieci i wnuki, opiekującej się starszymi rodzicami. Wynika to ze specyfiki fazy życia ludzi po 50. roku życia, która w szczególności warunkuje funkcjonowanie kobiet w określonych kulturowo rolach odpowiadających społecznym oczekiwaniom i stereotypom. Jak wskazywali przywoływani we wstępie artykułu badacze Levinson (faza późnej dorosłości) czy Woźniak (faza środkowa), ten okres życia zdeterminowany jest ogromnymi zmianami o charakterze biologicznym, psychofizycznym, a także społecznym. Dla socjologów szczególnie interesującym obszarem badań są stereotypy związane z kulturowo określonymi rolami i cechami osób dojrzałych, a w konsekwencji starych we współczesnym społeczeństwie.

Z powodu popularnych uprzedzeń, nieznajdujących podstaw w rzeczywistości, dojrzałym kobietom znacznie trudniej jest przekonać do siebie pracodawców. Dodatkowo trudna sytuacja osób 50+ na rynku pracy potęguje zjawisko dyskryminacji kobiet, przejawiające się między innymi w średnio niższych zarobkach (<http://50plus.gov.pl/-/kobiety-na-rynku-pracy-60912>).

Ponadto, jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach europejskiego programu SHARE, Polacy opuszczają rynek pracy na wcześniejszym etapie życia niż Szwedzi czy Niemcy, a stan zdrowia w Polsce tylko w nieznacznym stopniu różnicuje czas odejścia z rynku pracy. Obserwacje wskazują na znaczący wpływ czynników systemowych, które na przykład przekładają się na wysoki odsetek kobiet wychodzących z rynku pracy ze względu na uzyskanie uprawnień do wcześniejszej emerytury. Innym ważnym aspektem polskiego systemu są odpływy osób starszych z rynku pracy ze względu na możliwość skorzystania z uprawnień do renty. Wśród najistotniejszych determinant, przyczyniających się do większego prawdopodobieństwa wyjścia z zatrudnienia, zi-

dentyfikować można czynniki ściśle związane z warunkami pracy, takie jak forma zatrudnienia i wymiar godzinowy pracy czy subiektywnie odczuwana satysfakcja z jej wykonywania (Chłoń-Domińczak (red.) 2014, s. 29).

Aktywizacja zawodowa dojrzałych pracowników: możliwe rozwiązania i perspektywy

Wydłużanie aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia należy do priorytetowych działań krajów Unii Europejskiej. Rada Europejska w „Strategii Lizbońskiej” przyjętej przez kraje UE w 2000 roku przedstawiła cel realizacji aktywnej polityki zatrudnienia: doprowadzenie do wzrostu poziomu zatrudnienia w krajach członkowskich do wysokości 70% w roku 2010, a także wzrostu udziału kobiet na rynku pracy do 60% w 2010 roku. Podkreślono przy tym konieczność zróżnicowania celów i działań w zależności od indywidualnej sytuacji każdego z państw członkowskich. Rada Europejska wezwała państwa członkowskie, aby w narodowych planach działań na rzecz zatrudnienia przyjęły stosowne cele pośrednie dotyczące stopy zatrudnienia, przy uwzględnieniu sytuacji w kraju i regionach. Ponadto Rada postanowiła, że docelowy poziom zatrudnienia w odniesieniu do osób z grupy wiekowej 55-64 lata powinien wynieść 50% w 2010 roku (Budzyńska, Duszczyk, Gancarz, Gieroczyńska, Jatczak, Wójcik 2002, s. 9). Owe wskazania są instytucjonalno-prawną odpowiedzią na konieczność wdrażania w życie koncepcji aktywnego starzenia się, opisanej w części teoretycznej artykułu.

Osiągnięcie tak ustalonego celu możliwe jest w Polsce poprzez równoczesne oddziaływanie na wielu poziomach kształtowania życia społecznego, w tym szczególnie na:

1. rozwiązania legislacyjne w zakresie prawa pracy, w tym zasady ograniczające wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej oraz motywujące starszych pracowników do kontynuowania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego,
2. funkcjonowanie systemów i narzędzi umożliwiających kształtowanie warunków i organizacji pracy z uwzględnieniem wieku pracownika,
3. zmianę nastawienia społeczeństwa,
4. poprawę ogólnego stanu zdrowia pracowników.

To ostatnie działanie jest szczególnie ważne w świetle ostatnich badań wskazujących, że ponad 60% Polaków po 50. roku życia ocenia swój stan zdrowia jako zły, a tylko około 8% jako dobry. Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach europejskiego programu SHARE, większość (ponad 60%) osób z tej grupy wiekowej deklaruje chęć przejścia na emeryturę. Niemniej istotne w rozpatrywanym zagadnieniu są aspekty pozytywnego wpływu pracy zawodowej na ogólne samopoczucie, jakość ży-

cia, a także zdrowie fizyczne i psychiczne osób 50+ (Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, Wągrowaska-Koski 2010, s. 57).

Od momentu wstąpienia do krajów Unii Europejskiej Polska mogła korzystać m.in. z programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Jednym z nich był Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, którego realizacja w województwie lubuskim przebiegała w ramach komponentu regionalnego, to znaczy obejmowała 5 z 10 Priorytetów Programu.

Osoby powyżej 45. roku życia zostały w nim zidentyfikowane jako jedna z grup docelowych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie adresowane do tej grupy docelowej miało wielowymiarowy charakter i obejmowało zarówno instrumenty kierowane do pracowników, osób zatrudnionych zagrożonych utratą zatrudnienia, do osób bezrobotnych, które mają problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy, jak również pracodawców (<http://docplayer.pl/3240139-Biuletyn-kobiety-pracownicy-50-wyzwania-i-szanse-na-ryнку-pracy-programu-leonardo-da-vinci-issn-1898-9365.html>).

Jak wynika z raportu końcowego „Badania skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013” ówczesnego Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju z 2015 roku, najstarsi uczestnicy projektów dokształcali się poprzez szkolenia (aż 65% w populacji uczestników 50+), korzystali również ze staży, praktyk lub przygotowania zawodowego (17% populacji), a także pomocy psychologicznej, która jest ważna u osób doświadczających subiektywnych barier w poszukiwaniu zatrudnienia. Z przedmiotowego raportu wynika także, że najstarsi uczestnicy rzadko otrzymywali dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Ze środków na rozwój przedsiębiorczości korzystało w populacji 6% osób w wieku 50+. Nie wiadomo, na ile wynikało to z ich rzadszych starań o samozatrudnienie, ale taki wybór jest o tyle trafny po stronie dysponenta środków, że firmy tych osób rokują niższą przeżywalność. Wyniki badania pokazują, że osoby 50+ znajdowały pracę rzadziej od młodszych. W przypadku osób kończących udział w programie na przełomie 2012 i 2013 roku po pół roku tylko 34%, a po półtora roku tylko 35% miało pracę, a wśród uczestników z kolejnego półrocza było to 53% i 54%.

Przekroczenie 50. roku życia nie powinno oznaczać kresu życia zawodowego. Może być to moment przełomowy. Jak wskazano we wprowadzeniu teoretycznym, to czas, w którym z domu odchodzą dorosłe dzieci, kobieta zaś zaczyna mieć więcej czasu na realizację swoich planów. Pięćdziesiątka to także dobry wiek na powrót do zawieszonyj aktywności zawodowej. Pomóc w tym powrocie może podnoszenie kwalifikacji w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy w postaci studiów podyplomowych czy kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe (np. dzięki Uniwersytetowi Trzeciego Wieku).

Poszukujące pracy kobiety w wieku 50+ mogą liczyć na pomoc instytucji publicznych. Urzędy pracy oferują wiele instrumentów umożliwiających utrzymanie zatrudnienia, powrót do pracy i podnoszenie kwalifikacji.

Powiatowe urzędy pracy w ramach realizacji ustawowych zadań świadczą dla zarejestrowanych osób usługi rynku pracy, także wspierające te usługi instrumenty rynku pracy. Podstawowymi usługami rynku pracy są między innymi: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, a także organizacja szkoleń. Do instrumentów rynku pracy zaliczyć możemy na przykład zatrudnienie subsydiowane.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 roku (weszła w życie 27 maja 2014 r.) wprowadziła dodatkowe subsydiowane formy aktywizacji bezrobotnych, takie jak między innymi bony: szkoleniowy, stażowy, na zasiedlenie, zatrudnieniowy, a także dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50. roku życia. Mając na uwadze tę ostatnią formę aktywizacji, starosta może, zgodnie z art. 60d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na podstawie zawartej umowy przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia. Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat lub
- 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, w 2015 roku w województwie lubuskim 123 osoby bezrobotne podjęły pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia. W ogólnej liczbie bezrobotnych podejmujących zatrudnienie w ramach tej formy było 49 kobiet (Wojewódzki Urząd Pracy Obserwatorium Rynku Pracy 2016, s. 49 i 72).

Analizując dotychczasowe rozwiązania systemowe problemu ogólnie niskiej aktywności zawodowej starszego pokolenia Polaków, najistotniejszy wydaje się realizowany od 2008 roku rządowy program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Działania tego programu ukierunkowane są na wykorzystywanie w jak największym stopniu istniejącego potencjału zatrudnienia dzięki stosowaniu polityki tworzącej możliwości uczestnictwa w rynku pracy. Polityka ta obejmuje zarówno kształtowanie warunków pracy z uwzględnieniem potrzeb pracowników w starszym wieku, rozwój kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, tworzenie miejsc pracy charakteryzujących się wysoką jakością i wydajnością, zapewnienie skutecznych systemów zabezpieczenia społecznego, jak i wykorzystanie rozbudowanych instrumentów umożliwiających pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym itp. Program przewidziany jest do realizacji do 2020 roku, jednak – jak się

wydaje – wymaga dostosowania zaprojektowanych działań szczegółowych do zmieniających się warunków funkcjonowania osób 50+ na rynku pracy. Należy podkreślić, że wiele w tym zakresie już zrobiono – wprowadzono zachęty finansowe dla pracodawców, stworzono rozwiązania legislacyjne dotyczące rozwoju opieki instytucjonalnej nad małoletnimi dziećmi, zrealizowano liczne projekty służące podnoszeniu kwalifikacji oraz kompetencji „miękkich” osób w wieku 50+ i młodszych (45+) (Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak, Wiktorowicz (red.) 2013, s. 31).

Pracownik 50+ oczami pracodawców

Wielu pracodawców dostrzega mocne strony dojrzałych pracowników, jednak silnie zakorzenione stereotypy i negatywne przekonania często wciąż uniemożliwiają pełne wykorzystywanie wartości, jakie osoby w wieku 50+ wnoszą do firmy. Jednym z nich jest pogląd, że z biegiem lat stan zdrowia pracowników ulega wyraźnemu pogorszeniu, a zatem zatrudnienie osoby w wieku 50+ wiąże się z ryzykiem częstej nieobecności pracownika w miejscu pracy ze względu na problemy zdrowotne. Nie potwierdza tego rzeczywistość. Dokonania medycyny i farmacji ostatnich lat spowodowały znaczny wzrost przewidywanej średniej długości życia oraz wpłynęły na widoczne polepszenie stanu zdrowia społeczeństwa. Paradoksalnie badania wskazują, że dojrzały pracownicy rzadziej od swoich młodszych kolegów korzystają ze zwolnień lekarskich. W rzeczywistości opuszczanie dni pracy jest ściślej powiązane z satysfakcją z wykonywanej pracy. Wiek nie ma zatem przełożenia na obecność w miejscu zatrudnienia. W opinii wielu pracodawców dojrzały pracownicy są kompetentni i doświadczeni, lecz wielu z nich niechętnie przyjmuje nowe idee, opiera się zmianom, jest mało zmotywowana i z wytęsknieniem oczekuje przejścia na emeryturę. Dodatkowo, w miarę upływu czasu, ich możliwości fizyczne i intelektualne spadają.

W konsekwencji produktywność przedsiębiorstwa zatrudniającego głównie dojrzałe osoby jest niższa niż tego z przewagą młodszych pracowników. Autorzy książki *Managing the Older Worker: How to Prepare for the New Organizational Order* – Peter Cappelli oraz William D. Novelli – mają jednak inne zdanie. Badania przytoczone w publikacji wskazują jednoznacznie, że dojrzały pracownicy nie ustępują młodszym, a czasem, w niektórych dziedzinach istotnych dla pracodawców i klientów, nawet ich prześcigają. Oczywiście przewagą dojrzałych pracowników jest ich doświadczenie i nagromadzona przez lata wiedza. Osoby w wieku 50+ tracą niekiedy szansę zatrudnienia ze względu na powszechne przekonanie o ich niekompetencji w zakresie IT i nowych technologii. Jakkolwiek to stwierdzenie mogło mieć podstawę w przeszłości, obecnie rozbieżności na tym polu między pokoleniami ulegają zatarciu. Dojrzały pracownicy

coraz częściej nie ustępują technologicznymi kompetencjami swoim młodszym kolegom. Trzeba mieć również na uwadze, że nawet najlepiej obeznany z nowymi technologiami młody człowiek może potrzebować szkolenia w zakresie obsługi specjalistycznego oprogramowania. Nic nie stoi na przeszkodzie, by takie samo szkolenie mógł odbyć pracownik w wieku 50+.

Można wskazać wiele powodów, dla których inwestowanie w pracownika 50+ może przynieść realne korzyści. Dojrzały pracownicy rzadko zmieniają miejsce zatrudnienia, zatem ryzyko, że po odbyciu szkolenia pracownik przeniesie się do innej firmy, jest niewielkie. Znakomitej większości dojrzałych pracowników nie spieszy się również na emeryturę. Często pragną jak najdłużej pozostać aktywnymi zawodowo nie tylko w celach zarobkowych, ale także by zachować dobrą kondycję fizyczną i psychiczną. A więc ich szkolenie przynosi firmie korzyści (<http://50plus.gov.pl/-/obalamy-miety-na-temat-pracownikow-60914>).

Zakończenie

O potrzebie szeroko rozumianej aktywności osób dojrzałych i osób lokujących się w kolejnych fazach życia piszą wszyscy eksperci. Oprócz koncepcji teoretycznych wyjaśniających z jednej strony specyfikę tych faz życia, z drugiej wskazujących na wymagania współczesnych społeczeństw, wiedza o wydłużonej aktywności społecznej i zawodowej seniorów wydaje się oczywista. Legitymizacją na realizację tych wskazań w życiu społecznym mogą być ukazane w niniejszym artykule analizy różnorodnych programów i działań wspierających obecność dojrzałych pracowników na rynku pracy. Jednakże ich powodzenie zależy przede wszystkim od przełamywania negatywnych stereotypów osób w fazie życia średniej, późnej dorosłości i starości. Należy przede wszystkim upowszechniać myślenie, iż to nie wcześni emeryci, a wydajni pracownicy. To nie babcie na pełen etat, a kobiety z doświadczeniem zawodowym i potencjałem do wykorzystania. Ich zbyt wczesna dezaktywizacja zawodowa sprawia, że mentalnie, biologicznie i społecznie starzeją się szybciej. Aby jednak zmienić ten wizerunek, potrzeba wzmoczonych kampanii społecznych, wsparcia różnych instytucji, zmian systemowych i – przede wszystkim – zmian mentalnych dzisiejszych 40- i 50-latków oraz gotowości pracodawców na zatrudnianie i/lub zatrzymywanie dojrzałych pracowników.

Na zakończenie warto przytoczyć krótką wypowiedź 70-letniej kobiety o znaczeniu aktywności zawodowej w życiu seniorów: „Na emeryturze jestem od 14 lat. Ciągłe jednak prowadzę razem z synem sklep z materiałami budowlanymi. Segreguję faktury, opłacam przelewy w banku, zastępuję pracowników, gdy pójdą na urlop. Praca to energia, która wyzwala młodość” (Trzop 2013, s. 114).

Bibliografia

- Babbie E. (2003), *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa.
- Budzyńska A., Duszczyk M., Gancarz M., Gieroczyńska E., Jatczak M., Wójcik K. (2002), *Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Departament Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa.
- Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Wągrowaska-Koski E. (2010), *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach jako element ochrony zdrowia starszych pracowników*, „Medycyna Pracy”, nr 61(1), s. 55-63.
- Chłoń-Domińczak A. (red.) (2014), *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D. (2001), *Metody badawcze w socjologii*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Hall C.S., Lindzey G., Campbell J.B. (2002), *Teorie osobowości*, PWN, Warszawa.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) (2013), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź.
- Krzyżanowski Ł., Kowalik W., Suwada K., Pawlina A. (2014), *Młodzi emeryci w Polsce: między biernością a aktywnością*, Scholar, Warszawa.
- Levinson D.J., Levinson M. (1996), *The Seasons of women's life*, Knopf, New York.
- Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju (2015), *Program Operacyjny Kapitał Ludzki Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*, Warszawa.
- Prognoza ludności na lata 2014-2050, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-1,5.html> [dostęp: 7.07.2016].
- Sułek A. (1990), *W terenie, w archiwum i w laboratorium. Studia nad warsztatem socjologa*, UW IS, Warszawa.
- Szukalski P. (2014), *Wiek przechodzenia na emeryturę – spojrzenie demografa*, „Demografia i Gerontologia Społeczna – Biuletyn Informacyjny”, nr 12.
- Trzop B. (2013), *Dojrzałe, spełnione, niezależne...? Kobiety 50+ w socjologicznym zwierciadle*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Wojewódzki Urząd Pracy Obserwatorium Rynku Pracy (2016), *Rynek pracy województwa lubuskiego w 2015 roku*, Zielona Góra.
- Woźniak Z. (2004), *W stronę zdrowia społeczności – socjologiczny kontekst nowej polityki zdrowotnej*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 1.
- Zub M., Kubajek R., Penszko P., Gajewski M., Szczucki J. (2015), *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013*, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa.

Strony internetowe

- [www.europa.eu/ Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej](http://www.europa.eu/), data archiwizacji 30.06.2013.
- www.pi.gov.pl [dostęp: 6.07.2016].
- www.stat.gov.pl [dostęp: 7.07.2016].
- <http://50plus.gov.pl/-/kobiety-na-ryнку-pracy-60912> [dostęp: 2.08.2016].
- <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914> [dostęp: 2.08.2016].
- <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/erytorialne-zrnicowanie-bezrobocia-wolsce/rok-2015/> [dostęp: 25.07.2016].
- <http://docplayer.pl/3240139-Biuletyn-kobiety-pracownicy-50-wyzwania-i-szanse-na-ryнку-pracy-programu-leonardo-da-vinci-issn-1898-9365.html> [dostęp: 25.07.2016].
- https://www.slaskie.pl/STRATEGIA/strat_L.pdf [dostęp: 25.07.2016].

Aktywizacja kobiet dojrzałych na lubuskim rynku pracy: mit czy rzeczywistość?

Streszczenie: Problematyka artykułu dotyczy obecności kobiet dojrzałych na lubuskim rynku pracy. Kategorią będącą przedmiotem zainteresowań są kobiety po 50. roku życia. Zaproponowana kategoryzacja wiekowa badanych jest ściśle związana z procesami dotyczącymi kobiet lokujących się na przełomie średniej późnej dorosłości oraz u progu późnej dorosłości. Wśród najważniejszych czynników należy tu wskazać schyłek bądź wygaśnięcie aktywności zawodowej. Poza licznymi rolami społecznymi kobiet dojrzałych (matki dorosłych dzieci, babcie, żony/partnerki, córki-opiekunki) szczególnie interesuje nas rola dojrzałego pracownika. Jest to także ważne zagadnienie w kontekście wczesnej dezaktywacji zawodowej i czynników wypychających i zatrzymujących dojrzałych pracowników na rynku pracy. Analizowane w artykule dane empiryczne (statystyki publiczne, dostępne dane pochodzące z instytucji rynku pracy, dane z raportów badań zrealizowanych w obszarze rynku pracy w Polsce) pozwolą ostatecznie odnieść się do problematyki starzejącego się rynku pracy, dyskryminacji kobiet na rynku pracy i ukazania ewentualnych strategii zagospodarowania dojrzałego pracownika.

Słowa kluczowe: starzenie się społeczeństw, cykle życia, dyskryminacja dojrzałych kobiet na rynku pracy

Activation of mature women in the labour market of Lubuskie region: a myth or reality?

Abstract: The article discusses the presence of mature women in the labour market of Lubuskie region. The category studied in this paper are women over 50. This age categorization of the respondents is closely linked to the processes that locate the respondents between late middle adulthood and late adulthood. The most important factors which should be pointed out is the decline or end of their professional activity. Apart from numerous social roles of mature women (mothers of adult children, grandmothers, wives/partners, daughters – carers) we focus on mature women as mature employees. The issue is essential in the context of their early withdrawal from the labour market and factors pushing out and keeping mature employees in the labour market. The empirical data analysed in the paper (public statistics, data from labour market institutions, research reports from studies conducted in Poland) are used to present the issues that refer to ageing labour market, discrimination against women in the labour market, as well as possible strategies of utilising mature employees.

Keywords: ageing societies, life cycles, discrimination against mature women in the labour market