

Szanse na rynku pracy osób 50+

Raport z badań jakościowych

Szanse na rynku pracy osób 50+



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE



Szanse na rynku pracy osób 50+

Raport z badań jakościowych

Lublin 2015

*Projekt „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”
jest współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa.
Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.*

Opracowanie i realizacja badań:



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
www.wup.lublin.pl

Zespół autorski:

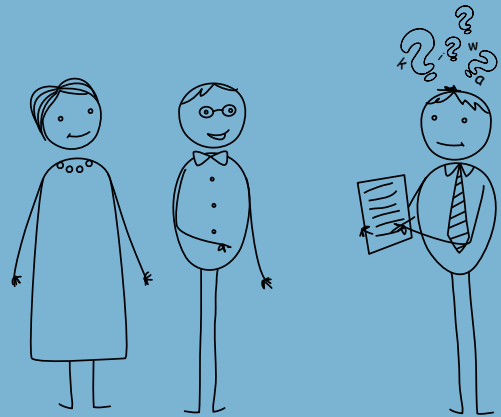
Grzegorz Gach
Gabriela Kasianiuk
Piotr Krzesiński

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

Nakład 500 egzemplarzy
ISBN: 978-83-63826-21-5

Spis treści

I. Koncepcja badania.....	7
1. Kontekst badawczy przedsięwzięcia	7
2. Metodyka badania jakościowego	19
II. Aktywność osób w wieku powyżej 50 lat prowadzących działalność gospodarczą w województwie lubelskim	
– analiza i interpretacja wyników	23
1. Status respondentów oraz branże ich działalności gospodarczej	23
2. Kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie zawodowe i inne czynniki sprzyjające założeniu i utrzymaniu działalności.....	24
3. Początki i rozwój firmy – dobre praktyki.....	26
4. Trudności w prowadzeniu działalności – utrzymanie biznesu – rozwój.....	29
5. Aktywność zawodowa osób w wieku 50+.....	31
III. Aktywność osób w wieku powyżej 50 lat, zatrudnionych na obszarze województwa lubelskiego – analiza i interpretacja wyników.....	37
1. Status respondentów.....	37
2. Wykształcenie, kwalifikacje i kompetencje sprzyjające utrzymaniu zatrudnienia.....	38
3. Sytuacja na rynku pracy województwa lubelskiego osób w wieku powyżej 50 lat.....	41
4. Korzyści dla pracodawców wynikające z zatrudniania osób w wieku 50+.....	44
5. Wsparcie osób w wieku 50+ oraz zatrudniających ich pracodawców – wskazówki badanych.....	45
IV. Rekomendacje.....	47
V. Aneks.....	49



I. Koncepcja badania

1. Kontekst badawczy przedsięwzięcia

Postęp technologiczny oraz osiągnięcia medycyny sprawiły, że systematycznie zwiększa się długość życia w społeczeństwach rozwijających się (choć pojawiają się opinie, iż niezdrowy tryb życia młodych ludzi może w przyszłości sprawić, że przeciętna oczekiwana długość życia zacznie się skracać)¹. Odnotowywany jest natomiast niski przyrost naturalny oraz współczynnik dzietności (liczba dzieci przypadających na każdą kobietę w wieku 15-49 w kraju). Efektem tego jest starzenie się społeczeństw². Aby zapewnić stabilność wymiany pokoleń i zapobiec starzeniu się społeczeństwa, niezbędne jest osiągnięcie wskaźnika dzietności na poziomie 2,1-2,15. Ponieważ w Polsce jest on niższy, oznacza to, że w naszym kraju systematycznie zwiększa się udział procentowy osób dojrzałych i starszych³.

Starzenie się społeczeństwa jest efektem poprawy jakości wielu aspektów życia, wzrostu świadomości na temat zdrowego stylu życia, osiągnięciom w dziedzinie farmaceutycznej i medycznej. Pamiętać jednak należy, że wszelkie przeobrażenia demograficzne pociągają za sobą wiele istotnych, z punktu widzenia całości społeczeństwa, następstw. Omawiane zmiany wymuszają rekonstrukcję dotychczasowego modelu produkcji, konsumpcji, opieki zdrowotnej czy zmian w systemie zabezpieczenia społecznego i wypracowanie mechanizmu umożliwiającego sprawne funkcjonowanie gospodarki i finansów

¹ www.naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news,379800,przecietna-dlugosc-zycia-zacznie-sie-skracac.html, (dostęp: 3.09.2015).

² Zgodnie z definicją starzenie się populacji ma miejsce w momencie, gdy zwiększa się odsetek osób starszych przy jednoczesnym zmniejszaniu się odsetka dzieci. Kryteria ONZ odnośnie społeczeństw: ludność w wieku powyżej 65 roku życia przekracza 7% społeczeństwa – faza starości, powyżej 10% – faza zaawansowanej starości.

³ portalstatystyczny.pl/wspolczynnik-dzietnosci-w-polsce-i-w-ue, (dostęp: 9.03.2015).

publicznych. Zmiany te wymagają także opracowania strategii wykorzystania potencjału zwiększającej się liczby osób w wieku okołomerytalnym⁴.

Konsekwencją starzenia się społeczeństwa jest zmiana proporcji pomiędzy zbiorowością aktywnych i biernych zawodowo. Wiąże się z tym ryzyko pojawienia się negatywnych zjawisk. W literaturze przedmiotu najczęściej można się spotkać z następstwami polegającymi na:

- wzroście liczby osób, których dochody pochodzą ze świadczeń społecznych, wpływających na wzrost wydatków publicznych, co może prowadzić np. do zwiększonego fiskalizmu;
- narastającej niewydolności społecznych systemów emerytalnych, które opierają się na zasadzie redystrybucji środków;
- wzroście obciążeń (podatkowych i paropodatkowych) zarówno względem pracodawców, jak i pracujących;
- trudnościach w utrzymaniu realnych wartości świadczeń emerytalnych, co oznacza zwiększenie obciążeń (np. składek emerytalnych) wobec osób pracujących;
- spadku liczby lat przepracowanych w ciągu życia przypadających przeciętnie na 1 rok pobierania świadczeń emerytalnych, co powoduje konieczność zwiększenia zasobów przeznaczonych na sfinansowanie własnych emerytur;
- potrzebie przesuwania wieku emerytalnego, która wymuszałaby zwiększanie okresu aktywności zawodowej⁵.

Obserwowane przemiany – rosnący odsetek osób starszych to zjawisko, które w społeczeństwach rozwiniętych w przyszłości będzie się jeszcze intensyfikować. Większą perspektywę problemu ukazuje *Prognoza ludności na lata 2014-50* przygotowana przez Główny Urząd Statystyczny. O postępie omawianego procesu świadczy m.in. mediana wieku populacji, która przyjmuje wartość oznaczającą wiek, jaki połowa populacji już osiągnęła, a którego druga jeszcze nie ukończyła. W roku 2013 dokładna wartość tej miary wynosiła w odniesieniu do Polski 39,1 i zgodnie z prognozą będzie systematycznie rosła, aby w roku 2050 osiągnąć poziom 52,5 lat (mediana wieku kobiet jest wyższa aniżeli w przypadku mężczyzn). Zwrócić należy uwagę, iż mediana wieku w województwie lubelskim będzie, zgodnie z prognozą, wyższa niż mediana liczona ogółem dla całego kraju. Podniesienie się mediany wieku jest bezpośrednim efektem zmian w strukturze ludności, które będą zachodzić w społeczeństwie. Prognozuje się, że ogólna liczba Polaków na przestrzeni lat 2013-2050 zmniejszy się o przeszło 4,5 miliona. Jak pokazuje tabela nr 2. w tym samym czasie liczba osób w wieku 65+ zwiększy się prawie dwukrotnie.

⁴ Akademia Rozwoju Filantropii, *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Warszawa 2010, s. 8-9.

⁵ *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Aspekt ekonomiczny*, red. H. Sobočka-Szczapa, I. Poliwczyk, Łódź 2011, s. 7.

	Ogółem				Mężczyźni				Kobiety			
	2013	2020	2035	2050	2013	2020	2035	2050	2013	2020	2035	2050
Polska ogółem	39,1	41,9	48,6	52,5	37,4	40,3	46,7	50,1	40,9	43,6	50,4	54,8
woj. lubelskie	39,0	42,0	49,3	54,8	37,1	40,2	47,2	52,4	41,2	44,1	51,3	57,1

Tabela 1. Mediana wieku mieszkańców Polski i woj. lubelskiego (2013-2050)

Źródło: http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/=aneks_prognoza__ludnosci.xlsx

	Polska		lubelskie	
	ogółem	65+	ogółem	65+
2013	38 495,70	5 673	2 156,20	332
2014	38 461,80	5 865	2 148,10	341
2015	38 419,00	6 071	2 139,70	350
2020	38 137,80	7 194	2 096,50	405
2025	37 741,50	8 189	2 049,80	455
2030	37 185,10	8 646	1 995,80	480
2035	36 476,80	8 917	1 932,90	496
2040	35 668,20	9 429	1 862,50	520
2045	34 817,40	10 201	1 787,60	554
2050	33 950,60	11 097	1 710,60	594

Tabela 2. Prognoza liczby ludności ogółem i w wieku 65+ w Polsce i województwie lubelskim w tys.

Źródło: http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/aneks_prognoza__ludnosci.xlsx

Z punktu widzenia całości społeczeństwa bardzo istotny jest poziom, na jakim kształtuje się współczynnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym (pokazuje on związek między liczbą osób w starszym wieku a ludnością w wieku produkcyjnym). Do tego dochodzi jeszcze obciążenie osobami w wieku przedprodukcyjnym. Na 100 osób w wieku produkcyjnym w roku 2013 przypadało 28 osób w wieku poprodukcyjnym. Obciążenie to będzie jednak w przyszłości rosnąć i zgodnie z prognozą w 2050 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym w przypadną 52 osoby w wieku poprodukcyjnym. Prognoza ta dokładnie pokazuje problem, z którego wynikała potrzeba zwiększenia wieku emerytalnego, ponieważ gdyby przyjąć założenia sprzed nowelizacji ustawy, to różnica w obciążeniu w roku 2013 byłaby nieznaczna, lecz w 2050 r. byłaby już znacznie bardziej zauważalna (zgodnie z wcześniejszym prawodawstwem współczynnik ten wynosiłby 75). Problem w sposób szczególnie ilustruje tabela 3. Zgodnie z danymi GUS, udział ludności mającej co najmniej 65 lat w populacji w Polsce znacznie wzrośnie – z 14,7% w 2013 r. do 32,7% w roku 2050 (woj. lubelskie odpowiednio: 2013 r. – 15,4%, 2050 r. – 34,7%).

		2013	2014	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Według ustawy emerytalnej obowiązującej do 31.12.2012 r.	Nieprodukcyjny	58	59	60	67	72	73	76	83	93	105
	Przedprodukcyjny	29	29	29	30	30	28	27	27	28	30
	Poprodukcyjny	29	30	31	38	43	45	49	56	65	75
Według ustawy emerytalnej obowiązującej od 01.01.2013 r.	Nieprodukcyjny	57	57	57	60	63	62	62	62	68	78
	Przedprodukcyjny	29	28	28	28	28	26	25	24	25	26
	Poprodukcyjny	28	29	29	32	35	37	37	38	44	52

Tabela 3. Współczynniki obciążenia demograficznego (uwzględnione zmiany w wieku emerytalnym)
 Źródło: http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/aneks_prognoza_ludnosci.xlsx

Dane przygotowywane przez Eurostat wyraźnie wskazują, iż Polska posiada jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym (dane prezentowane są dla grupy wiekowej 55-64 lata). W takim zestawieniu średni wskaźnik zatrudnienia dla krajów członkowskich Unii Europejskiej w roku 2013 wynosił 50,1%. Zestawienie zaprezentowane w tabeli 4. pokazuje, że Polska z wynikiem 40,6% plasuje się dopiero na 22. miejscu wyprzedzając jedynie sześć krajów (UE-28). Zwrócić należy uwagę, iż porównując wartość wskaźnika z poszczególnych lat, okazuje się, iż odsetek osób pracujących w naszym kraju znacznie się zwiększył od 2003 r. (jest to tendencja obserwowana w większości krajów, a wyjątek stanowią: Bułgaria, Włochy, Malta, Grecja, Słowenia). Taką sytuację w Polsce wytłumaczyć można poprzez zmiany zachodzące w sposobie traktowania dezaktywizacji zawodowej. Polityka państwa w latach 90. XX wieku zmierzała do świadomego wygaszania aktywności zawodowej osób, które przekroczyły 50 rok życia. Działanie takie miało stanowić receptę na rosnące bezrobocie, które w dużej mierze dotyczyło ludzi młodych. Pierwsza połowa ostatniej dekady XX w. to okres, gdy ok. 2,8 mln osób uzyskało prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę lub rentę, w konsekwencji czego wskaźnik aktywności zawodowej osób starszych automatycznie się obniżył. Zauważono jednak, iż rozwiązanie to nie jest odpowiedzią na istniejący problem bezrobocia i nastąpiło wycofywanie się państwa z koncepcji wczesnej dezaktywizacji osób 50+. Zmiany te, oraz relatywnie dobra koniunktura gospodarcza (w porównaniu z początkiem lat 90.), sprawiły, iż nastąpił powolny wzrost stopy zatrudnienia osób, które przekroczyły 50 rok życia (tendencja ta może się utrzymać w związku ze stopniowym podwyższaniem wieku emerytalnego od 2013 r. – docelowy wiek emerytalny 67 lat zostanie osiągnięty dla kobiet w 2040 r., zaś mężczyzn będzie obowiązywał już od 2020 r.)⁶.

⁶ *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Aspekt ekonomiczny*, red. H. Sobočka-Szczapa, Iwona Poliwczak, Łódź 2011, s. 10.

	2013	2008	2003
Belgia	41,7%	34,5%	28,1%
Bułgaria	47,4%	46,0%	30,0%
Czechy	51,6%	47,6%	42,3%
Dania	61,7%	58,4%	60,2%
Niemcy	63,5%	53,7%	39,9%
Estonia	62,6%	62,3%	50,9%
Irlandia	51,3%	53,7%	49,0%
Grecja	35,6%	42,8%	41,3%
Hiszpania	43,2%	45,5%	40,7%
Francja	45,6%	38,2%	37,0%
Chorwacja	36,5%	36,7%	28,4%
Włochy	42,7%	34,4%	30,3%
Cypr	49,6%	54,8%	50,4%
Łotwa	54,8%	59,1%	44,1%
Litwa	53,4%	53,0%	44,7%
Luksemburg	40,5%	34,1%	30,3%
Węgry	38,5%	31,4%	28,9%
Malta	36,2%	30,1%	32,5%
Holandia	60,1%	53,0%	44,3%
Austria	44,9%	41,0%	30,3%
Polska	40,6%	31,6%	26,9%
Portugalia	46,7%	50,8%	51,6%
Rumunia	41,5%	43,1%	38,1%
Słowenia	33,5%	32,8%	23,5%
Słowacja	44%	39,2%	24,6%
Finlandia	58,5%	56,5%	49,6%
Szwecja	73,6%	70,1%	68,6%
Wielka Brytania	59,8%	58,0%	55,4%

Tabela 4. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 w krajach UE w latach 2003, 2008 i 2013.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2003%E2%80%932013_\(%25\)_YB15.png#file](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2003%E2%80%932013_(%25)_YB15.png#file)

Konsekwencją niskiej stopy zatrudnienia osób 50+ w Polsce może być wykluczenie społeczne takich osób. Jest to następstwo słabej sytuacji materialnej (ze względu na niewysoki wymiar rent i emerytur, niski zasiłek dla osób bezrobotnych lub całkowity brak dochodu wynikający z braku zatrudnienia) oraz braku ich udziału w życiu społecznym

i publicznym. Czynniki te mogą w bezpośredni sposób prowadzić do izolacji społecznej grupy osób 50+. Należy zwrócić uwagę, iż dla wielu ludzi praca zawodowa stanowi treść życia i płaszczyznę spotkań z innymi ludźmi. Uznać można więc, że aktywność zawodowa osób w wieku 50+ jest istotna nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia całego społeczeństwa, ale także samej jednostki, gdyż umożliwia zachowanie zdrowia, zarówno psychicznego, jak i fizycznego i służy zaspokajaniu potrzeb biopsychospołecznych⁷.

Problem w znalezieniu pracy przez osoby w wieku 50+ w dużej mierze związany jest z funkcjonującymi w społeczeństwie stereotypami związanymi z pracą osób starszych. Uproszczony sposób postrzegania tej grupy społecznej prowadzi do dyskryminacji ze względu na wiek. W funkcjonującym społecznie obrazie osoba młoda posiada lepszą znajomość języków obcych, biegle posługuje się komputerem, łatwiej się uczy i podejmuje nowe wyzwania, nie posiada negatywnych przyzwyczajzeń, charakteryzuje się lepszym zdrowiem oraz kondycją, a co za tym idzie jest efektywniejszym pracownikiem⁸. Należy zwrócić uwagę, że to osoby starsze posiadają zdecydowanie większe doświadczenie oraz liczne kontakty zawodowe, dzięki czemu mogą lepiej wykonywać swoje obowiązki, popełniać mniej błędów oraz przekazywać swoją wiedzę młodszym pracownikom. Mogą być także bardziej przywiązane do zakładu pracy, bardziej stabilne emocjonalnie oraz mniej chętne do zmian miejsca zatrudnienia (ogranicza to ryzyko pracodawcy odnośnie dezorganizacji pracy w związku z rotacjami)⁹. Niestety w społeczeństwie ludziom starszym bardzo często przypisuje się takie cechy jak: nieporadność, małe zaangażowanie, brak samodzielności, bierność, zły stan zdrowia, mniejsza kreatywność, postawa roszczeniowa i brak umiejętności przystosowywania się do zmian¹⁰. Istnienie tych stereotypów w świadomości pracodawców na Lubelszczyźnie potwierdzają badania pracodawców. Według respondentów osoby starsze cechują się gorszym od przeciętnego stanem zdrowia (29,3%), schematycznym, rutynowym myśleniem (24,1%), wolniejszym tempem uczenia się (20,7%), małą elastycznością (19%), mentalnością socjalistyczną i złymi nawykami z okresu PRL (17,4%), brakiem znajomości najnowszych technologii (12,1%)¹¹. Dodatkowo zaznacza się, że osoby w wieku 50+, które nie posiadają zatrudnienia, są mało zmobilizowane do podejmowania aktywności zawodowej i bardziej wcielają się w rolę osoby, która oczekuje pomocy niż sama jej aktywnie szuka. Ta grupa zdaniem pracodawców posiada także niższy poziom wykształcenia, ma kompetencje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, a proces przystosowywania się jest w jej przypadku dłuższy, co w bezpośredni sposób przekłada się

⁷ *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Rekomendacje opracowane w ramach projektu*, red. P. Krajewski, Warszawa 2011, s. 29.

⁸ *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Raport z badań prowadzonych w ramach projektu*, red. J. Pastuszka, M. Stańczak, Warszawa 2011, s. 11.

⁹ *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+*, red. E. Rzechowska, Lublin 2010, s. 22-23.

¹⁰ *Jak zorganizować wydarzenia antydyskryminacyjne. Podręcznik działań w społecznościach lokalnych*, red. D. Denes, Warszawa 2009, s. 112.

¹¹ Cyt. za: *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Rekomendacje opracowane w ramach projektu*, red. P. Krajewski, Warszawa 2011, s. 112.

na potrzebę większego zaangażowania pracowników, którzy mają stanowić wsparcie w przywracaniu osób 50+ na rynek pracy. Ich słabą stroną jest też umiejętność auto-prezentacji w trakcie rozmowy o pracę czy zdolność redagowania dokumentów aplikacyjnych. Zwraca się uwagę, że w większości dotyczy to tej części bezrobotnych osób 50+, które wiele lat przepracowały w jednym zakładzie pracy i po utracie zatrudnienia znalazły się w nowej, niedoświadczonej wcześniej sytuacji¹².

Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim świadczy o tym, że pracodawcy sporadycznie w ogłoszeniu wprost umieszczają wymagania odnośnie preferencji wiekowych kandydatów do pracy (tylko 9 przypadków na 35 475 ofert pracy od listopada 2013 r. do stycznia 2015 r.). Liczniejsze są oferty, w których pośrednio wiek kandydata/-ki jest sugerowany. Wiąże się to ze strony pracodawcy z chęcią osiągnięcia ewentualnych korzyści ekonomicznych, które wynikają z uwarunkowań prawnych. Najczęściej spotykane przypadki tego typu:

- osoby starsze, na rencie lub emeryturze,
- osoby młode, będące w trakcie edukacji (korzyść wynika z faktu, iż uczniowie gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych i studenci, którzy nie ukończyli 26 lat, zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych nie podlegają ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu),
- realizacja projektów (a co za tym idzie rekrutacji beneficjentów) związanych przykładowo z ożywianiem rynku pracy, które są skierowane do osób znajdujących się w specyficznej sytuacji (np. osoby do 25 roku życia lub po 50 roku życia)¹³.

Można przyjąć, że umieszczanie wymagania związanego z wiekiem oznacza dla pracodawców poważne ryzyko posądzenia o praktyki dyskryminacyjne. Wielu z nich woli więc unikać jednoznacznych sformułowań. Badania mikroprzedsiębiorstw w województwie lubelskim świadczą o tym, że jeżeli wiek gra rolę w selekcji, to najbardziej pożądanym minimalnym, który musi osiągać przyszły pracownik to 20-26 lat, maksymalny zaś mieści się w dużym przedziale i wynosi 30-50 lat¹⁴. Badania podmiotów zatrudniających powyżej 9 osób świadczą o niewielkim (deklarowanym) znaczeniu wieku osób starających się o zatrudnienie. Wyniki pokazują, że wiek kandydatów do pracy nie ma najczęściej znaczenia – takiego zdania było czterech na pięciu ankietowanych (79%). Jeśli jednak na etapie rekrutacji ktoś zwraca uwagę na tę kwestię, to w zdecydowanie najgorszej sytuacji są osoby starsze – 4,8% respondentów, którzy posiadali oczekiwania wiekowe względem kandydatów najmniej chętnie zatrudniłoby osoby powyżej 45 roku życia. W niewiele lepszej sytuacji są osoby do 25 roku życia (9,5%). W przypadku stanowisk, w kontekście których wiek miał znaczenie, najczęściej poszukiwano osób w prze-

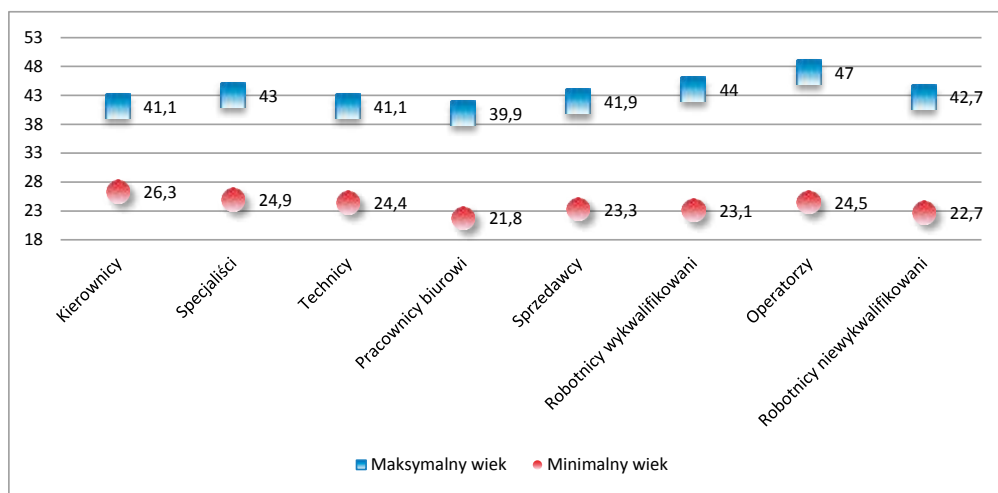
¹² *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce: raport końcowy*, red. E. Kryńska, Łódź 2013, s. 17-19.

¹³ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim za okres listopad 2013-kwiecień 2014*, Lublin 2014, s. 54.

¹⁴ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw. Raport z badań ilościowych i jakościowych wśród mikroprzedsiębiorstw województwa lubelskiego (I fala badania – 2013/2014)*, Lublin 2014, s. 54.

dziale 25-45 lat (85,7%)¹⁵. Z drugiej strony podczas analizy desk research natrafiono na badania, które wskazują, że pracodawcy mając wybór pomiędzy dwoma kandydatami do pracy o podobnych kwalifikacjach i oczekiwaniach płacowych, chętniej skłonni są przyjąć do pracy osobę młodszą – młodego kandydata wybrałoby 58% respondentów reprezentujących instytucje i 52% wywodzących się z firm prywatnych. Na starszego pracownika postawiłoby natomiast 20% pracodawców instytucjonalnych i 23% prywatnych. Oznacza to, że nieznacznie częściej skłonni do zatrudniania osób 50+ są prywatni przedsiębiorcy aniżeli osoby reprezentujące instytucje publiczne¹⁶.

Na preferencje w kierunku zatrudniania pracowników młodszych wskazują także wyniki badania *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?* realizowane na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach *Bilansu Kapitału Ludzkiego*. Pracodawcy zapytani o swoje wymagania odnośnie potencjalnych kandydatów do pracy wskazywali minimalny i maksymalny wiek takiej osoby. Analizy wskazują, że opinie w tej kwestii nie są mocno zróżnicowane ze względu na zawód, do którego poszukiwani są pracownicy czy też branżę działalności. Pracodawcy są w większości zainteresowani zatrudnianiem maksymalnie czterdziestokilkulatków, co oznacza, że szanse na znalezienie pracy w wieku 50+ są zdecydowanie mniejsze. Szczegółowe wymagania prezentują wykres nr 1 i 2.

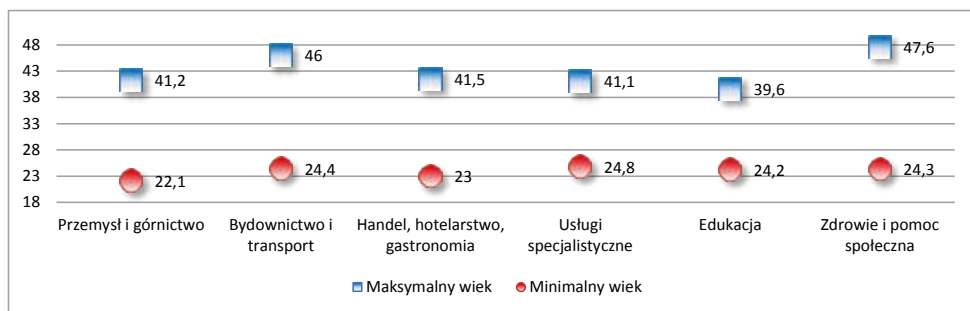


Wykres 1. Średni minimalny i maksymalny wiek kandydatów poszukiwanych na różne stanowiska

Źródło: M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*, Warszawa 2011, s. 56.

¹⁵Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców. Raport z badań ilościowych wśród pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających co najmniej 10 pracowników (II fala badania – IX/X 2014)*, Lublin 2015, s. 25.

¹⁶*Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+: bariery i szanse*, red. J. Tokarz, Warszawa 2007, s. 41.



Wykres 2. Średni minimalny i maksymalny wiek kandydatów poszukiwanych w różnych branżach

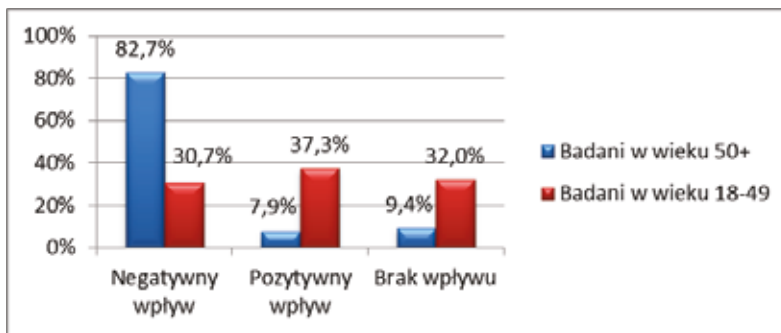
Źródło: M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*, Warszawa 2011, s. 56.

Jak już wcześniej wspomniano bardzo istotne jest, aby osoby 50+ jak najdłużej pozostawały aktywne zawodowo. Na koniec grudnia 2014 r. w całym województwie lubelskim w rejestrach urzędów pracy pozostawało 24 389 osób bezrobotnych w wieku 50+, w całym kraju 474 911, co pod tym względem lokuje Lubelszczyznę na 12. pozycji w Polsce. Statystyki pokazują, że częściej bezrobotnymi osobami 50+ są mężczyźni. Wśród bezrobotnych z tej grupy wiekowej, zarówno w całym kraju, jak i województwie lubelskim, najmniej posiada wykształcenie wyższe, najwięcej natomiast gimnazjalne i poniżej. Analizując staż pracy zauważyć można, że znaczna część bezrobotnych 50+ przez długi okres swojego życia pracowała – dominują tutaj osoby posiadające dwudziesto-trzydziestoletni staż pracy. Znaczna część tych osób jest długotrwale bezrobotna i pozostaje bez pracy od ponad dwóch lat¹⁷.

W badaniu osób bezrobotnych, realizowanym w ramach *Kompleksowej analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim*¹⁸, wzięło udział 1 500 respondentów zarejestrowanych w urzędach pracy z terenu całego województwa lubelskiego. Wśród nich 280 osób w momencie udziału w badaniu przekroczyło już 50 rok życia. Na podstawie wtórnej analizy danych udało się ustalić, iż osoby te swoją sytuację w dużej mierze tłumaczyły właśnie wiekiem. Aż 82,7% respondentów 50+ stwierdziło, że wiek ma negatywny wpływ na ich sytuację na rynku pracy, w pozostałej grupie odpowiedzi takiej udzieliło 30,7% ankietowanych. Na pozytywny wpływ posiadanego wieku wskazało natomiast tylko 7,9% badanych 50+ (pozostali badani – 37,3%). Odpowiedzi takie wyraźnie świadczą, iż osoby 50+, które nie posiadają zatrudnienia bardzo źle oceniają szansę na znalezienie sposobu na aktywizację zawodową. Wśród osób gotowych do podjęcia zatrudnienia, które znalazły się w tej grupie, dominowało przekonanie, iż głównym czynnikiem, który utrudnia podjęcie zatrudnienia jest właśnie nieodpowiedni wiek – 63,3% wskazań.

¹⁷ psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane, (dostęp: 3.09.2015).

¹⁸ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim*, Lublin 2014.



Wykres 3. Wpływ wieku na szanse na znalezienie zatrudnienia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wtórnej analizy danych z badania LORP *Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim*.

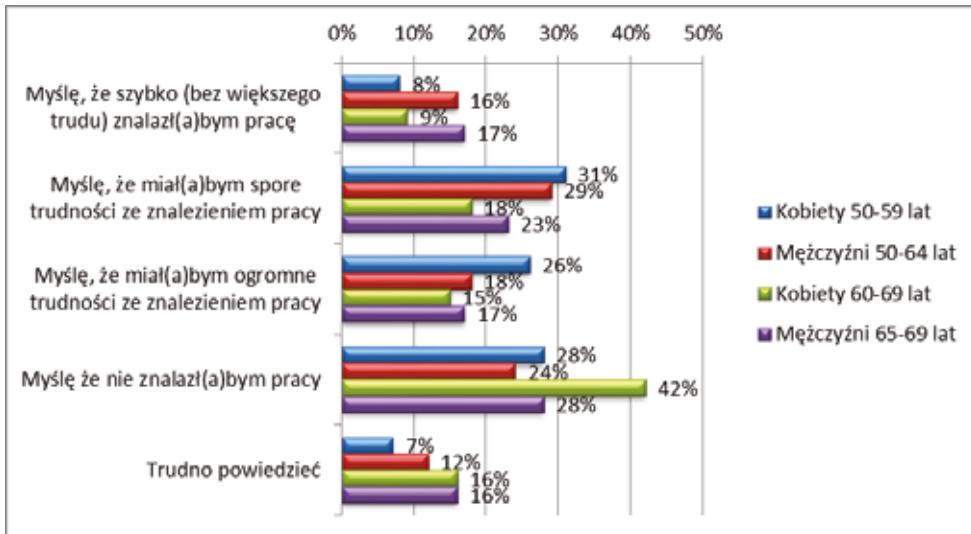
W trakcie badania *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* zapytano pracujących respondentów o hipotetyczną sytuację utraty pracy. Wyniki potwierdzają tezę, iż osoby powyżej 50 roku życia bardzo słabo oceniają swoje szanse na znalezienie pracy. Przeszło co czwarta badana kobieta (50-59 lat) i prawie co czwarty mężczyzna (50-64 lata) udzielili kategorycznej odpowiedzi, iż w przypadku zwolnienia z pracy nie znaleźliby nowego zatrudnienia – w sytuacji osób z ostatniej kategorii wiekowej wyniki są jeszcze mniej optymistyczne. W analogicznych grupach wiekowych, osób które wyrażają się pozytywnie o szansach zatrudnieniowych w przypadku utraty pracy jest znacznie mniej – na znalezienie pracy bez większego problemu wskazuje tylko co dwunasta kobieta (50-59 lat) i co jedenasty mężczyzna (50-64 lata). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na omawiane pytanie prezentuje wykres 4¹⁹. Po części fakt, iż osoby te słabo oceniają swoje szanse, można wytłumaczyć tym, iż nie są zbyt chętne do dostosowywania się do wymagań rynku pracy poprzez przekwalifikowywanie – aż 67% mężczyzn w wieku 50-64 lat oraz 64% kobiet w wieku 50-59 lat przyznało, że nie byłoby tym zainteresowane²⁰.

Przytoczone dane jasno wskazują na fakt, że zarówno z uwagi na indywidualne potrzeby jednostek, jak i interes całego społeczeństwa niezbędne jest utrzymywanie jak najdłuższej aktywności zawodowej wszystkich obywateli. Z tego względu bardzo ważne jest, aby jak najmniejsza liczba osób była odsunięta od rynku pracy. Oznacza to, iż należy stworzyć warunki, aby każdy, niezależnie od wieku, mógł znaleźć dla siebie alternatywę na rynku pracy – czy to w postaci samozatrudnienia czy pracy najemnej. Istotne jest więc, aby wspomagać grupy, które najslabiej oceniają swoje szanse na rynku pracy. Działania te mają zmierzać zarówno do zapewnienia takim osobom konkurencyjności

¹⁹ *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce: raport końcowy*, red. E. Kryńska, Łódź 2013, s. 85.

²⁰ *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce: raport końcowy*, red. E. Kryńska, Łódź 2013, s. 143.

pod względem kwalifikacji, jak i przygotowania ich mentalnie do wydłużonej aktywności zawodowej – np. poprzez polepszenie ich samooceny.



Wykres 4. Samoocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia w najbliższej okolicy w przypadku potencjalnego bezrobocia według płci i wieku

Źródło: Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce: raport końcowy, red. E. Kryńska, Łódź 2013, s. 85.

W związku z faktem, iż osoby w wieku 50+ znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy w kierunku ich aktywizacji prowadzonych jest wiele działań. Należały do nich specjalne programy i projekty (m.in. Program aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia, Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Szansa dla 50plus, Ruszyć z miejsca! – aktywizacja osób z grupy wiekowej 50+ i inne finansowane w ramach PO KL) mające na celu podnoszenie poziomu kwalifikacji, wspieranie adaptacyjności do nowych warunków związanych z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy, większej mobilności tych osób itp. Dodatkowo prowadzone są kampanie informacyjne mające na celu zachęcanie osób starszych do podejmowania i podtrzymywania aktywności zawodowej oraz przekonywanie pracodawców, iż dojrzały pracownik może stanowić atut jego firmy²¹. Istotne jest też, aby w szeroki sposób prowadzić kampanie informacyjne skierowane do osób powyżej 50 roku życia na temat możliwości wsparcia, gdyż jest to grupa, która słabo zna rozwiązania mające na celu wzmocnienie pozycji na rynku pracy, a w sytuacji bezrobocia rzadko z nich korzysta. Relatywnie najczęściej, spośród wszystkich form aktywnej polityki rynku pracy,

²¹ P. Walewander, P. Hydzik, B. Kuśnierz, *Analiza sytuacji osób bezrobotnych w wieku 50+ na podstawie danych statystycznych w ramach projektu PI Indywidualny koszyk świadczeń osób 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy*, Lublin 2012, s. 18-28.

korzystano z pośrednictwa pracy oraz zajęć i szkoleń aktywizacyjnych. Autorzy badania *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* zwracają uwagę, że ok. 40% badanych w wieku 45/50+, którzy są dotkniętych bezrobociem, nie jest zainteresowana uczestnictwem w jakimkolwiek programie rynku pracy. Wśród osób, które są skłonne skorzystać ze wsparcia największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia o charakterze zawodowym, usługi pośrednictwa pracy i zajęć aktywizacyjnych oraz prace interwencyjne. Zwrócono uwagę, że tylko co dziesiąta osoba wyrażała chęć założenia własnej działalności dzięki uzyskaniu dotacji (najmniejsze zainteresowanie wzbudzały staże zawodowe, prace społecznie użyteczne oraz kontrakty socjalne)²².

Należy wspomnieć, iż wraz ze znowelizowaniem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjami rynku pracy²³ pojawiły się nowe sposoby wsparcia omawianej grupy osób. Zgodnie z założeniami każdy bezrobotny od początku będzie pod opieką tego samego pracownika urzędu pracy (doradcy klienta) realizującego zadania wcześniej wykonywane przez innych pracowników (m. in. pośrednika pracy, doradcę zawodowego). Ustawa wprowadziła obowiązek profilowania bezrobotnych – każdy, kto rejestruje się w urzędzie pracy zostaje niezwłocznie po rejestracji zakwalifikowany do określonego profilu, określającego właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres formy pomocy (uwzględnia się gotowość bezrobotnego do powrotu na rynek pracy i jego oddalenie). Osoba taka może zostać przypisana do jednego z trzech profili: aktywnych bezrobotnych, bezrobotnych wymagających wsparcia, bezrobotnych oddalonych od rynku pracy.

Każdy bezrobotny jest od początku aktywizowany w oparciu o zindywidualizowane podejście – Indywidualny Plan Działania²⁴, który uwzględnia analizę sytuacji danej osoby, jego szanse na rynku pracy, oddalenie od tego rynku oraz gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy (zmiany planu będą wprowadzane sukcesywnie). Osoby 50+ mogą także uzyskać skierowanie na szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy oraz otrzymać skierowanie do pracy z urzędu pracy.

Rozwiązaniem przewidzianym w ustawie jest także dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. Starosta może, 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. Pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudniania bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy.

²² *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce: raport końcowy*, red. E. Kryńska, Łódź 2013, s. 26-27.

²³ Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

²⁴ W jego ramach osoby poszukujące pracy mogą liczyć na propozycję zatrudnienia/ innej pracy, jak również różnych form aktywizacji (jak np. szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, zatrudnienie subsydiowane – prace interwencyjne, roboty publiczne).

- 24 miesiące – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat. Pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudniania bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia przez okres 12 miesięcy²⁵.

Nowym rozwiązaniem jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy utworzony ze środków Funduszu Pracy z myślą o wsparciu kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników – w latach 2014 i 2015 środki KFS zaadresowano do osób od 45 roku życia. Działanie to ma na celu umożliwienie dostosowywania kompetencji i kwalifikacji pracowników i pracodawców do wymagań lokalnego rynku pracy. Formy wsparcia, na które można uzyskać dofinansowanie to:

- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS.

Dofinansowanie może uzyskać każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Mikroprzedsiębiorca, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a roczny obrót lub bilans jego firmy nie przekracza 2 mln EUR, może otrzymać 100% kosztów dofinansowania, natomiast w pozostałych przypadkach dofinansowanie to osiąga poziom 80%.

2. Metodyka badania jakościowego

Badanie „Szanse na rynku pracy osób 50+” miało przede wszystkim na celu **identyfikację dobrych praktyk radzenia sobie na rynku pracy osób w wieku 50+**. Ponieważ niezbędne było poznanie szczegółowych opinii respondentów, które powinny być jak najbardziej rozwinięte, jako wysoce adekwatne podejście wybrano metodę jakościową z zastosowaniem techniki indywidualnego wywiadu pogłębionego – IDI. Od września do października 2014 r. wywiady realizowali w województwie lubelskim, na próbie 30 osób, diagności zatrudnieni przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Ich zadaniem było zrekrutowanie i przebadanie osób spełniających ustalone kryteria. Wywiady przeprowadzono na podstawie scenariusza opracowanego przez zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy²⁶. Scenariusz był podzielony na dwa zasadnicze bloki pytań: pierwszy (ogólny) skierowany był do wszystkich respondentów. Drugi natomiast wybierany był wariantowo, w zależności od tego, czy dany respondent zaliczał się do osób pracujących czy samozatrudnionych. Znaczna część informacji uzyskanych

²⁵ 50plus.gov.pl/Nowe-instrumenty-sprzajajace-zatrudnianiu-41342, (dostęp: 27.02.2015).

²⁶ Scenariusz wywiadu IDI znajduje się w aneksie.

w trakcie badania IDI (historia zatrudnieniowa) posłużyła do stworzenia 30 – odrębnych ścieżek kariery wszystkich uczestników badania – można się z nimi zapoznać na stronie wirtualnydoradca.wup.lublin.pl.

Przed rozpoczęciem wywiadu konieczne było uzyskanie przez diagnostów zgody respondentów na nagrywanie rozmowy. Nagranie było niezbędne do stworzenia transkrypcji wywiadu (przygotowywanej również przez diagnostę), która w dalszej kolejności posłużyła do przeprowadzenia analiz. Wszyscy uczestnicy badania wyrazili zgodę na zapis treści przeprowadzonych rozmów²⁷.

Pytania badawcze

- Jak wykształcenie osiągnęli respondenci?
- Jak wyglądała historia zatrudnieniowa respondentów?
- W jaki sposób wykształcenie i inne czynniki sprzyjają znalezieniu pracy/zatrudnieniu/prowadzeniu własnej działalności w przypadku osób powyżej 50 roku życia?
- Jakie były okoliczności i motywacje podjęcia zatrudnienia/działalności gospodarczej?
- Jakie czynniki pomagają w znalezieniu pracy/założeniu działalności w wieku 50+?
- Jakie dobre praktyki radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy wynikają z aktywności osób w wieku 50+ w województwie lubelskim?
- Jakiego rodzaju trudności na rynku pracy doświadczają te osoby?
- Jakie czynniki sprzyjają utrzymaniu aktywności zawodowej po 50 roku życia?
- Czy osoby w wieku 50+ są gotowe do przekwalifikowywania? Jak definiują swoje atuty na rynku pracy?
- Jakie są determinanty wydłużania aktywności zawodowej osób 50+?
- Jakie instrumenty wsparcia najbardziej sprzyjają aktywności zawodowej osób w wieku 50+? Jakie są wskazówki i propozycje zmian respondentów w tym zakresie?

Struktura próby badawczej

Badanie przeprowadzone zostało w terenie metodą jakościową. Próbę stanowiło 30 respondentów, którzy ukończyli 50 lat, wśród których znalazło się:

- a) 15 osób pracujących (7 kobiet i 8 mężczyzn), zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę, umowy zlecenie oraz zamieszkałych i pracujących w województwie lubelskim. Osoby te swoje obecne zatrudnienie uzyskały nie wcześniej niż w wieku 45 lat.
- b) 15 prowadzących działalność (8 kobiet i 7 mężczyzn, osób fizycznych posiadających własną firmę z siedzibą w województwie lubelskim). Osoby te założyły obecną działalność nie wcześniej niż w wieku 45 lat.

Należy zwrócić uwagę, iż w badaniu wziąć mogły udział osoby, które określony rodzaj aktywności zawodowej (praca najemna lub własna działalność gospodarcza) roz-

²⁷ Najkrótszy wywiad trwał 10 minut, a najdłuższy 52 minuty.

poczęły powyżej 45 roku życia, a w chwili badania mają co najmniej 50 lat. Taki dobór respondentów warunkowany był przez główny cel badania, jakim było uchwycenie dobrych praktyk radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy. Z tego powodu skupiono się tylko na grupie osób, które musiały adaptować się do określonych wymagań i znalazły dla siebie miejsce na rynku pracy województwa lubelskiego na około kilkanaście lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

W zasadach rekrutacji przyjęto, że w ramach jednej firmy/institucji przebadana może zostać tylko jedna osoba, niezależnie czy to właściciel czy osoba w niej zatrudniona. Założenie to miało na celu identyfikację dobrych praktyk w jak największej liczbie miejsc pracy.





II. Aktywność osób w wieku powyżej 50 lat prowadzących działalność gospodarczą w województwie lubelskim – analiza i interpretacja wyników

1. Status respondentów oraz branże ich działalności gospodarczej

W badaniu udział wzięło 8 kobiet i 7 mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą w województwie lubelskim, którą rozpoczęło nie wcześniej niż w wieku 45 lat. Ich firmy miały siedzibę na terenie różnych powiatów regionu lubelskiego, w tym osiem było zarejestrowanych w Lublinie. Miejsce rejestracji w kilku przypadkach miało znaczenie jedynie formalne, gdyż badani przedsiębiorcy często poszukiwali klientów z obszaru kilku powiatów, a w co najmniej dwóch przypadkach – z całej Polski. Rozmówcy diagnostów osiągnęli różny poziom wykształcenia. Dwie osoby zakończyły edukację formalną na szkole zawodowej. Czworo respondentów posiadało wykształcenie średnie zawodowe i tyle samo – średnie po liceum ogólnokształcącym. Pozostali (5 osób) mieli wykształcenie wyższe, w dwóch przypadkach uzupełniane podyplomowo. Badani różnili się także okresem, w jakim prowadzą działalność gospodarczą (od kilku miesięcy do kilkunastu lat) i doświadczeniem zawodowym – krótszy okres deklarowały zazwyczaj kobiety (ze względu na przerwy związane z urodzeniem i opieką nad dziećmi). Dla trzech osób utrzymanie firmy nie było doświadczeniem nowym, wcześniej w swojej karierze prowadzili biznes. Kilkoro badanych miało już ustalone prawo do emerytury.

Jedna firma prowadziła działalność sprzedażową (odzieży i obuwia roboczego), profil działalności pozostałych miał charakter usługowy. Wśród świadczonych usług znalazły się:

- budowlano-remontowe (trzy firmy),
- wellness (trzy firmy),
- geodezyjne,

- szkoleniowe,
- prowadzenia zajęć kulturalno-edukacyjnych,
- krawieckie,
- podatkowo-rachunkowe,
- ubezpieczeniowe,
- leczenia małych zwierząt,
- agroturystyczne.

2. Kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie zawodowe i inne czynniki sprzyjające założeniu i utrzymaniu działalności

Wszyscy respondenci zdobyli wykształcenie przed rokiem 1989, nie licząc studiów podyplomowych dwóch respondentów. W pierwszym bloku pytań scenariusza wywiadu znalazły się właśnie te dotyczące roli wszelkich kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia zawodowego w prowadzeniu własnego biznesu. **Czy zdobyte wykształcenie było w jakiś sposób pomocne przy zakładaniu lub prowadzeniu firmy? Na piętnastu badanych dziewięciu potwierdzało tę przydatność. W sposób najbardziej zdecydowany udowadniali to:**

- Respondentka, która ukończyła technikum z zawodem technik geodeta a obecnie w ramach firmy oferuje usługi geodezyjne. Pracowała 35 lat na stanowisku geodety w jednym zakładzie pracy. Uzyskiwała wówczas przydatne kwalifikacje: na pomiary geodezyjne oraz na sporządzanie dokumentacji do celów prawnych – uprawnienie wydawane przez Główny Urząd Geodezji i Kartografii. *Większość pracowników uzyskiwała takie uprawnienia, choć jej pracodawca tego nie wymagał. Teraz to długoletnie doświadczenie jest niezwykle pomocne, gdyż, jak podkreśla, dawna praca polegała na wykonywaniu podobnych czynności.*

- Uczestnik badania prowadzący instytucję szkoleniową podkreślał, że 25 lat pracy dziennikarskiej dało mu rozeznanie w problematyce społecznej, kulturalnej i gospodarczej regionu, a wcześniejsze studia humanistyczne – niezbędną wiedzę ogólną: *przy działalności gospodarczej trzeba wszystko wiedzieć.* Pewne kwalifikacje nabył w okresie, gdy zakładał firmę (szkolenia organizowane przez PARP i WUP w Lublinie). Za szczególnie przydatne, ale i wymagające doskonalenia, uważał kompetencje informatyczne.

- Prowadzący działalność weterynaryjną skierowaną do małych zwierząt, z wykształcenia lekarz weterynarii, miał za sobą cenną, ponad dwudziestoletnią praktykę lekarską w zakładzie państwowym. Za kompetencje niezbędne w prowadzeniu usług komercyjnych uznał dyspozycyjność, umiejętność współpracy z ludźmi oraz zaangażowanie.

W pewnym stopniu doceniali zdobyte wykształcenie:

- Absolwentka studiów wyższych na kierunku inżynieria sanitarna uzasadniała, że na studiach *było dużo matematyki, przydaje się w działalności.* Oprócz tego ceni sobie doświadczenie z pracy w biurze projektowym, *choć to całkiem inny profil,* gdyż obecnie zajmuje się sprzedażą kosmetyków i szkoleniami dotyczącymi pielęgnacji ciała.

Otwartość, solidność i wytrwałość w wykonywaniu pracy, upór wewnętrzny – o takich kompetencjach przedsiębiorcy wspominała podczas indywidualnego wywiadu pogłębionego.

- Właścicielka gospodarstwa agroturystycznego stwierdziła, że ukończone technikum ekonomiczne (przed 40 laty) dopiero teraz w pewnej mierze dodało jej pewności siebie, już jako przedsiębiorcy. Wcześniej, podczas pracy na etacie, nie było szansy, aby to docenić. Ze zdobytych uprawnień szczególnie wyróżniała ukończone kursy małej gastronomii oraz kroju i szycia. Mniejsze znaczenie dla biznesu ma posiadane prawo jazdy oraz odbyty kurs języka angielskiego.

- Kierowca-mechanik po szkole zawodowej zaznaczał rolę zarówno wykształcenia, jak i zainteresowań. Prowadził w dniu badania sprzedaż obuwia, ubrań roboczych, środków chemicznych. Z dumą opowiadał o uzyskanym dyplomie mistrzowskim mechanika oraz uprawnieniach operatora ciężkiego sprzętu. Traktował swoje zdobywanie kwalifikacji i pracę zawodową jako łańcuch zdarzeń, które służą doskonaleniu się: *każda praca ubogaca*.

- Respondentka po liceum ogólnokształcącym i ukończonym później kursie kwalifikacyjnym instruktora teatralnego, wybranym ze względu na oczekiwania ówczesnego pracodawcy (miejskiego ośrodka kultury). W biznesie pomocne są jej także kwalifikacje instruktora tańca i wszelkie doświadczenia z pięciu miejsc pracy na etacie np. ze współpracą z przedszkolami i szkołami. Za zasadniczą kompetencję w swojej branży uważa umiejętność przekonywania klienta do pomysłów.

- Absolwent technikum i studium chemicznego nadmienił, że w ramach usług firmowych (usługi budowlane) wykonuje zabezpieczenia antykorozyjne. Korzysta także z umiejętności nabytych w różnym czasie na kursach czeladniczych: blacharza, dekarza, płytnika, glazurnika, usuwania azbestu. Pomagają mu umiejętność negocjowania z ludźmi, ugodowość, komunikatywność. Nieoceniona jest wcześniejsza działalność gospodarcza w branży.

- Przedsiębiorca prowadzący biuro podatkowo-rachunkowe określił: *kwalifikacje są pomocne w 50%, a w 50% doświadczenia zawodowe z działów ekonomicznych firm, w których pracował*. Ukończył ekonomię (kontynuując profil technikum ekonomicznego) oraz podyplomowo rachunkowość. Kluczowe kompetencje pozwalające mu utrzymać firmę to zdolność do konsekwentnego działania oraz skupienia uwagi na pojawiających się nowych przepisach. Ważna jest także umiejętność obsługi oprogramowania księgowego i kadrowo-płacowego.

Dla pozostałych respondentów wykształcenie nie odegrało roli:

- Absolwentka technikum pracująca w branży ubezpieczeniowej. Dla prowadzenia działalności pomocne było tylko zdanie egzaminu organizowanego przez Komisję Nadzoru Finansowego. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe nie są wykorzystywane i są one stosunkowo krótkie – badana przez 10 lat nie pracowała, pozostając w rejestrze bezrobotnych.

- Właścicielka solarium po liceum ogólnokształcącym uważała, że pomocne w jej biznesie jest nie wykształcenie, a umiejętności nawiązywania i utrzymywania relacji z ludźmi. Tego nauczyło ją trzydziestoletnie doświadczenie pracy w dziale kadr.

- Absolwentka szkoły wyższej po kierunku eksploatacja urządzeń przemysłu rolno-spożywczego dziś oferuje usługi kosmetyczne w gabinecie pielęgnacyjnym z masażem. Podyplomowo ukończyła studia z dziedziny ochrona środowiska, ale dla firmy pomocny był tylko niedawny czteromiesięczny kurs masażu. Na co dzień liczą się komunikatywność i solidność w wykonywaniu zadań. Częściowo ma znaczenie doświadczenie z poprzednich miejsc pracy, co nie zmienia faktu, że *wciąż trzeba się wiele uczyć*.

- Przedsiębiorca świadczący usługi remontowo-budowlane (ponad 30 lat temu ukończył liceum ogólnokształcące) mówił, że to przede wszystkim doświadczenie dwudziestu kilku lat pracy w robotach remontowo-budowlanych procentuje obecnie w biznesie. Z okresu bezrobocia przywołał kurs sanitarno-hydrauliczny jako bardzo przydatny wobec obecnych wymagań klientów.

- Ślusarz z zawodu (po szkole zawodowej) utrzymywał, że żadne kwalifikacje (w tym wykształcenie) ani nawet doświadczenie zawodowe nie mają związku z prowadzoną firmą. Precyzja i dokładność są kompetencjami wykorzystywanymi na co dzień przy budowie domów, docieplaniu ich i remontach.

- Uczestniczka badania oferująca usługi krawieckie wspominała, że to nie zdobyte wykształcenie (średnie ogólnokształcące) ma znaczenie w jej dzisiejszej pracy, lecz umiejętności nabyte podczas zatrudnienia w zakładach odzieżowych w latach dziewięćdziesiątych.

3. Początki i rozwój firmy – dobre praktyki

Poniższe zestawienie przedstawia informacje o okresie prowadzenia firm przez badanych przedsiębiorców, o wykorzystanych pomysłach na działalność gospodarczą i formach jej wsparcia, motywacjach do jej założenia, ewentualnie zatrudnionych pracownikach oraz wskazania dla osób rozważających podjęcie działalności, będących w podobnym wieku i sytuacji zawodowej.

Respondentka 1	Prowadzi firmę świadczącą usługi geodezyjne od 13 lat i nie zatrudnia pracowników. Do założenia działalności motywowały ją czynniki finansowe: jak przeszłam na emeryturę, to nie wystarczało mi na leki i utrzymanie (nabyła prawa do wcześniejszej emerytury po 35 latach pracy). Nie korzystała z żadnego wsparcia zewnętrznego, a pomysł wziął się wprost z doświadczenia zawodowego na stanowisku geodety. Mając 70 lat radzi osobom w wieku 50+, aby z odwagą podchodziły do perspektywy własnego biznesu, żeby nie bały się zakładać. Do kształcać się – to jej recepta na atrakcyjność na rynku pracy. Jej praca to przede wszystkim przygotowywanie ofert do przetargów organizowanych przez instytucje publiczne.
----------------	---

Respondent 2	Założył firmę przed 14 laty, świadomie rezygnując z pracy w dziennikarstwie: <i>wydawnictwa przejmowały prywatne osoby, nie chciałem, by moje umiejętności służyły tym, którzy takich nie mają. Kluczowa była decyzja, że swoją wiedzę i doświadczenie zaczynamy wykorzystywać dla siebie.</i> Zdecydowała także jego znajomość zapotrzebowania rynku: ogromna potrzeba szkoleń językowych. Udzielił rady osobom będącym na starcie własnej działalności: uczyć się i pilnować dokumentacji. Sam przeszedł z wolnego zawodu do pracy administracyjnej: <i>dla wielu mogłoby to być szokiem.</i> Musiał dostosować się do procedur, wytycznych, przepisów. <i>Decyzja była trafiona w dziesiątkę.</i> Firma odpowiada na potrzeby kształcenia kompetencji językowych osób pracujących, z doświadczeniem zawodowym. Zaznaczył, że w jego branży sprawdza się współpraca z innymi podmiotami, także spoza województwa – chodzi o wymianę informacji, dobrych praktyk, wypowiedzi dotyczących możliwych nowych potrzeb klientów. Zatrudnia pracowników, także w wieku 50+, których często kieruje na szkolenia.
Respondentka 3	Kiedyś już prowadziła firmę, lecz była zmuszona zamknąć tę działalność. Obecnie od kilku miesięcy organizuje i prowadzi warsztaty dla dzieci i dorosłych (zatrudnia w tym celu instruktorów). Na pytanie jakich rad udzieliłaby osobom 50+ zamierzającym otworzyć działalność, odpowiedziała wymijająco: <i>podpowiem jeśli do mnie przyjdą. Doceniała współpracę z psychologami.</i> Skorzystała z dotacji na uruchomienie firmy dla osób w wieku powyżej 50 roku życia. Oferuje zajęcia kulinarne, teatralne, gimnastyczne, muzyczne, taneczne, zdrowotne.
Respondent 4	Przepracował większość życia na budowie i sam podjął decyzję o założeniu własnej działalności. Ma za sobą 10 lat świadczenia usług remontowo-budowlanych. Firma się rozwija – zatrudnia sześć osób, z czego dwie mają ponad 50 lat. <i>Przed założeniem działalności odbyłem staż zawodowy dla osób 45+, oceniam to wsparcie pozytywnie.</i> Praca wymaga mobilności tzn. dojazdów do klienta i robót na miejscu np. dociepleń domów. Zachęca innych, by uwierzyć w siebie i zaryzykować.
Respondentka 5	W roku, w którym odbywało się badanie, rozpoczęła pracę na własny rachunek korzystając z dotacji. O usługach krawieckich mówiła: <i>lubię to robić, więc się zdecydowałam.</i> Niemalże znaczenie w podjęciu samozatrudnienia miały przeszła praca w zakładzie krawieckim oraz stan rodzinnych finansów. Kolejne miejsce pracy, sklep meblowy, został w 2013 roku zamknięty. Radzi być optymistą. <i>Ja jestem i polecam każdemu, zwłaszcza bez pracy.</i> Nie ma pracowników, a z pracą wiąże się dojazdy (30 kilometrów).
Respondent 6	Właściciel biura rachunkowego założył je, gdy powtarzała się sytuacja, że firmy, w których pracował <i>podupadały finansowo. Wypowiedziałem umowę i założyłem działalność.</i> Jest niezależny na rynku pracy od kilkunastu lat. <i>Pracy jest dość – re-lacjonował.</i> Zatrudnia pracowników, w tym jedną osobę w wieku 50+. <i>W mojej dziedzinie na bieżąco jest dokształcanie we własnym zakresie.</i> Śledzi nowe przepisy, głównie przez Internet: <i>trzeba nad tym czuwać.</i> Jako doświadczony przedsiębiorca doradził, że jeśli firma nie prosperuje, należy zmienić rodzaj działalności, a zawsze na starcie zapytać bardziej doświadczonych, na co trzeba uważać w rozliczeniach: <i>nie jest możliwe bez tego nie popełnić błędów.</i> A o sukcesie decyduje samozaparcie i wytrwałość.
Respondentka 7	Po długotrwałym bezrobociu sama znalazła pomysł na działalność. Kieruje firmą ubezpieczeniową od 3 lat, nie zatrudnia pracowników, sama dostosowuje ofertę do potrzeb klientów. Uważa, że preferencyjna wysokość składki na ZUS (tzw. mały ZUS) przez pierwsze 24 miesiące prowadzenia działalności jest okazją i zachętą, która nie jest dana raz na zawsze potencjalnym przedsiębiorcom. Warto więc zapoznać się z ułatwieniami dla nowo rejestrowanych firm.

Respondentka 8	Uzyskała dofinansowanie na założenie firmy w urzędzie pracy, gdzie była zarejestrowana. Od kilku miesięcy prowadzi solarium. Wykorzystała niszę rynkową w mieście zamieszkania, gdyż jej zakład jest dopiero drugim tego typu w powiecie. O biznesie zdecydowała także <i>chęć wyjścia do ludzi</i> , zapracowania na siebie i nieudane próby znalezienia pracy najmniej w swojej miejscowości. Nie zatrudnia pracowników. Powtarzała jako radę dla innych to, co sprawdziła na sobie: <i>wyjscie do ludzi, wyjście z inicjatywą, a nie siedzenie i myślenie, że nie mam pieniędzy</i> .
Respondent 9	Oferuje krycie i rozbiórki dachów oraz malowanie konstrukcji stalowych. Firma funkcjonuje od kilkunastu lat z przerwami – wspominał, że wcześniej również miał okresy pracy na własny rachunek jako pomoc drogowa i także w branży budowlanej. Formalnym początkiem aktualnej działalności było uzyskanie dotacji: <i>W tym roku był nabór wniosków i się udało. Z kolegą razem działałam, ja mam sprzęt do tych prac</i> . Motywuje go możliwość pracy dla siebie. Poleca ją innym, ale z zastrzeżeniem, że należy uwzględnić systematyczne rozliczanie się przed uprawnionymi instytucjami: <i>co miesiąc ZUS i Urząd Skarbowy trzeba odwiedzić, nie każdy to lubi i chce</i> . Oprócz tego zaznaczył, żeby, bez względu na wiek, zakładać firmę tylko zgodnie z tym, <i>co potrafię robić i chcę robić</i> . A w poszukiwaniu zatrudnienia zawsze wykorzystywać sieć kontaktów , zwłaszcza, jeśli ma to miejsce w mniejszych miejscowościach.
Respondentka 10	Właścicielka gabinetu pielęgnacyjnego z masażem oferuje usługi kosmetyczne od 4 miesięcy. <i>Profil firmy wynika z moich zainteresowań, tego, co lubię robić</i> . Skorzystała z dofinansowania: <i>informację o dotacji znalazłam na targach, jakbym nie poszła nie miałabym wiedzy</i> . Dlatego radziła: <i>nie uciekać od ludzi, praca nad sobą, zdobywanie kwalifikacji (koniecznie kursy komputerowe). Odradzałabym zaciągania kredytów</i> . Założyła firmę, gdyż chciała się usamodzielniczyć, udało jej się <i>pokonać pewne bariery</i> . Jeszcze przez kilka miesięcy przysługuje jej wsparcie pomostowe (comiesięczny dopływ środków z dotacji na finansowanie kosztów bieżących). Codziennie dojeżdża do pracy 20 km w jedną stronę. Nie zatrudnia pracowników. Uważa, że ktoś, kto chce zostać przedsiębiorcą <i>musi zastanowić się, czy dany profil działalności istnieje już na lokalnym rynku</i> oraz czy jest szansa, aby była to <i>praca zgodnie z własnymi umiejętnościami i zainteresowaniami</i> .
Respondent 11	Skorzystał z dotacji urzędu pracy na założenie firmy remontowo-budowlanej, bo chciał pracować na własny rachunek. Po rocznej działalności jest przekonany, że w jego branży liczy się jakość wykonawstwa . Dojeżdża do klientów nawet spoza województwa lubelskiego. Radzi sobie bez pracowników. Przekazał ogólną radę dotyczącą aktywności na rynku pracy: robić to, co się lubi i potrafi, w tym działać .
Respondentka 12	Sprzedając kosmetyki i oferując szkolenia dotyczące pielęgnacji ciała (od 14 lat), przede wszystkim realizuje swoje zainteresowania : <i>mnie interesował temat i dlatego założyłam działalność</i> . Jej sytuacja materialna była wśród czynników decydujących o otwarciu firmy. Po wcześniejszej pracy na etacie poświęciła się opiece nad dziećmi. Radziła osobom w podobnym wieku i sytuacji skorzystać z doradztwa, zanim rozpoczną własny biznes . Potem poleca już zdecydowane działanie, <i>jeśli się nie spróbuje, to się trudno przekonać, jeśli człowiek odpuści, to nic nie będzie robił, nic nie będzie prowadził</i> . Zatrudnia młodą osobę na 1/8 etatu.
Respondent 13	2 lata prowadzi przychodnię dla małych zwierząt, samodzielnie, bez zatrudniania pracowników. Miał za sobą 27 lat pracy jako lekarz weterynarii w państwowym ośrodku. Pracę utracił ze względu na złą sytuację finansową zakładu. Powodem założenia działalności gospodarczej była po prostu <i>chęć pracy</i> . Całkowicie bazuje na wykształceniu oraz doświadczeniu w pracy w zawodzie wyuczonym . Oceniał, że podstawą dobrego startu firmy jest zaangażowanie przedsiębiorcy, trzeba się starać .

Respondentka 14	Posiada firmę dopiero od 2 miesięcy, najkrócej ze wszystkich 15 respondentów i nie zatrudnia pracowników. Jest już na emeryturze. W założeniu działalności pomogło jej Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych. A popchnęła ją do tego chęć doświadczania nowych wyzwań: <i>jak coś zobaczę to jestem ciekawa tego i chcę się nauczyć, taki mam charakter</i> . Jest osobą otwartą: <i>lubię coś dać z siebie</i> . Wskazywała, że warto inwestować pewne środki na dojazdy na kursy, na poszukiwanie różnych form zatrudnienia. Zachęcała do odwagi w podejmowaniu decyzji. W poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby 50+, jej zdaniem, pomaga pogoda ducha, przełamywanie barier, przekraczanie siebie oraz osobowość nastawiona na pracę nad sobą .
Respondent 15	Zakładając swój biznes, chciał pokierować swoim rozwojem. Liczy się dla niego doświadczenie z każdego miejsca pracy . Sprzedaje od 1,5 roku ubrania robocze wymagane przepisami BHP. Zatrudnia jednego młodego pracownika. Trudno mu było doradzać osobom w podobnym wieku, gdyż był przekonany, że każdy człowiek ma inne podejście do pracy. A od tego zależy czy odnajdzie się przy pracy na własny rachunek. Na pewno <i>należy zastanowić się, czy stać mnie na firmę</i> .

4. Trudności w prowadzeniu działalności – utrzymanie biznesu – rozwój

Oprócz identyfikacji dobrych praktyk prowadzenia własnego biznesu scenariusz wywiadu indywidualnego umożliwił **diagnozę trudności związanych z prowadzeniem firmy oraz perspektyw na jej utrzymanie**. W tym kontekście respondenci w wieku 50+ mieli szansę odpowiedzieć nie tylko na pytanie o rozwój firmy, ale i zastanowić się nad tym, czy sprzyja on samorozwojowi.

Ci, którzy nie napotkali na istotne trudności to osoby, które dopiero wystartowały z biznesem i nie ponoszą jeszcze własnych kosztów działalności (pokrywa je dotacja i wsparcie pomostowe) **albo wypracowali już sposób systematycznego zdobywania klientów**. Warto zwrócić uwagę na to, że akcentują oni rolę nie tylko napływu zleceń, ale i wewnętrznej dyscypliny w codziennych działaniach. *Wszystko zależy od klientów, ale też praca musi być wykonana dokładnie, starannie* – informowała badana oferująca usługi krawieckie. A wykonujący remonty domów wspominał, że trudności były wcześniej: *gorzej było jak zaczynałem, musiałem walczyć o klientów oraz ich zaufanie*.

Pozostali przede wszystkim wskazywali na koszty ZUS i podatkowe jako znaczące utrudnienia. Sprzedawca odzieży roboczej argumentował: *za dużo trzeba oddać, żeby coś zainwestować*. Dla niektórych utrudnieniem są inne **stałe koszty**: wody, gazu, elektryczności oraz czynszu. I tak na przykład biuro firmy zajmującej się organizacją zajęć kulturalnych znajduje się w pawilonie handlowym – właścicielka była zmuszona zapłacić kaucję za czynsz na dłuższy okres. Dla innego badanego **konkurencja** jest zasadniczą barierą rozwoju: *gdyby nie było tylu firm, które robią to co ja (remonty), to może moja sytuacja byłaby trochę lepsza*. Zwracano również uwagę na **przeszkody biurokratyczne**. Właściciel biura rachunkowego opowiadał o trzech problemach. Pierwszy to fałszywe nakazy płatności. Trzeba umieć odróżnić instytucje, wobec których prowadzący firmę ma obowiązki płatnicze od tych, wobec których nie ma, a przesyłają do przedsiębior-

ców blankiety wpłat. Jest dla niego również niekomfortową ciągła możliwość kontroli ze strony różnych instytucji. Po trzeciej w jego branży powtarzają się trudności z interpretacją podatków: *są interpretacje w prawie identycznych sprawach różne*.

Perspektywy utrzymania biznesu ściśle wiążą się z utrzymaniem i zdobywaniem nowych, dobrych klientów. O wyborach klientów decyduje jakość i marka oferowanych usług. *Muszą czuć, że się ich poważnie traktuje* – tłumaczył właściciel firmy szkoleniowej, która musiała w przeszłości zmierzyć się z konkurencją kilkudziesięciu podmiotów w mieście oferujących kształcenie językowe. Dla ekspertki od usług geodezyjnych utrzymanie zależne jest od wygrywania przetargów na wykonanie dokumentacji. Klient, jakim jest instytucja publiczna również wymaga i potrzebuje odpowiedniej oferty. Przedsiębiorca – handlowiec upatrywał sukcesu w postawie sprzedającego: *każdy klient to jest mój klient, nie klient jest dla mnie, ale ja jestem dla klienta, muszę wiedzieć co potrzebuje*. Niektórzy respondenci zwracali uwagę nie tyle na liczbę klientów, co ich możliwości nabywcze. Istotne jest to, *czy nie będzie takiego kryzysu, że ludzie przestaną się budować, liczy się zasób kieszeni inwestora*. Prowadząca agroturystykę dowodziła, że jej sukces zależeć będzie od tego, *czy ludzie mają pracę. Bo jeśli nie, to nie potrzebują wakacji, odpoczynku, urlopów, a co za tym idzie oferty agroturystycznej*. Aby myśleć optymistycznie o przyszłości firmy trzeba także, zdaniem pojedynczych badanych, *pilnować pracy i problemów, mieć chęć pracy, dysponować hartem i pogodą ducha, a także zdrowiem (słabsze skłania do myślenia o zamknięciu firmy)*. W branży ubezpieczeniowej zaś utrzymanie jest możliwe, gdy jest realny zysk. Dla właścicielki solarium utrzymanie go będzie możliwe, gdy nadal nie będzie w jej mieście powiatowym dużej konkurencji zakładów świadczących podobne usługi. Jedna z uczestniczek badania podała przykład czynnika całkowicie niezależnego, który może przesądzić o losach wielu firm – sklepów. Chodzi mianowicie o zamknięcie, ze względu na zmianę układu ruchu, możliwości przejazdu ulicą, przy której one działały.

Kwestia utrzymania biznesu, jak wskazują niektóre odpowiedzi, wiąże się z sytuacją na lokalnych rynkach pracy. Podczas rozmów z przedsiębiorcami diagności prosili o krótką ocenę rynku pracy województwa lubelskiego. Jeden z przedsiębiorców zwrócił uwagę, że prawie wszystkie firmy są tu jednoosobowe lub rodzinne, a około 20% z nich ma charakter typowo handlowy. Zaznaczał, że jeśli regionalny rynek pracy ożywia się, to tylko w związku z krótkimi zdarzeniami i akcjami, inny badany wskazywał na jego sezonowość. Trzy razy podnoszono kwestię znacząco niskiego poziomu wynagrodzeń/stawek w Lubelskiem w porównaniu z innymi województwami. Ponadto im mniejsze miasta regionu, tym rynek pracy scharakteryzować można jako bardziej wąski. Wskazywano na *nierozwojowy przemysł (lub nawet jego brak), niezdolny do ekspansji*. W tym kontekście padła opinia, że *firmy tu są słabsze, co oznacza mniej miejsc pracy*.

Na pytanie czy rozwój firmy jest rozwojem osobistym, twierdząco odpowiedzieli niemal wszyscy badani. Tylko jeden przekornie zaprzeczył mówiąc, że to raczej *spełnianie marzeń. Bądźmy szczęśliwi dzisiaj, a będziemy szczęśliwi i za 5 lat* – namawiał. Badana prowadząca agroturystykę podsumowała, że należy wziąć sprawy w swoje ręce. Inny stwierdził, że w biznesie *zawsze coś nowego się poznaje, w jego przypadku materiały i technologie*. Nie zabrakło opinii, że firma rozwija człowieka, gdyż zmusza do sy-

stematycznego poszerzania wiedzy. Kolejny respondent przekonywał: *jeśli ktoś pracuje za marne grosze, a ma jakiś pomysł, to jak najbardziej firma*. Właścicielka gabinetu kosmetycznego mówiła o nowych motywacjach: *wchodzi się w kontakty z nowymi ludźmi, nowe wyzwania się pokonuje i to automatycznie napędza człowieka do działania*.

Wszyscy uważali, że prowadzenie własnej firmy jest jedną z poważnych alternatyw na rynku pracy dla osób w wieku 50+. Choćby dlatego, jak zauważyła prowadząca firmę z branży wellness, że nowe zatrudnienia dotyczą osób młodych. Dla dwóch mężczyzn świadczących usługi budowlano-remontowe firma jest jedynym wyjściem na powiatowych rynkach pracy. Podkreślali to bardzo mocno, niezależnie od siebie. Właściciel instytucji szkoleniowej postawił jednak warunek: *korzystając z wiedzy i doświadczenia, wybrać ofertę adresowaną do konkretnej niszy, konkretnych ludzi*. Tworzenie własnego miejsca pracy, niezależność, dostępność środków na uruchomienie firmy dla osób 50+, o takich szansach wspomniano jeszcze dodatkowo.

Podsumowując, opinie respondentów o czynnikach powodzenia własnych przedsięwzięć biznesowych można ocenić jako bardzo realistyczne. Żaden z nich nie stwierdził, że posiada gwarancję utrzymania firmy na kilka lat. Analizując wypowiedzi dało się zauważyć, że osoby, które otrzymały dotację na działalność, a wcześniej nigdy nie prowadziły firmy, wydawały się mniej z troską o przyszłość działalności i niekoniecznie będą z determinacją walczyć o jej przetrwanie. Być może jest to efekt tego, że nie ponosząc znaczących kosztów uruchomienia działalności, nie będą traktować jej zamknięcia jako straty. Poglądy na rozwój osobisty podczas prowadzenia działalności oraz świadczenia o firmie jako ambitnym sposobie na trudny rynek pracy były zaskakująco jednomyślne.

5. Aktywność zawodowa osób w wieku 50+

Założenia badania przewidywały zebranie przekrojowych opinii o sytuacji na rynku pracy kategorii osób w wieku 50+, pochodzących od przedstawicieli tej kategorii. Postępowano zgodnie z zasadą włączania aktorów rynku pracy w formułowanie rekomendacji, które ich dotyczą.

Stereotypy, dyskryminacja

Prawie połowa respondentów – właściciele firm – zetknęła się ze stereotypami dotyczącymi osób w wieku 50+, które w konsekwencji mogą odgrywać rolę w procesie zatrudniania. Część z nich mówiła o tym bardzo ogólnie: *pracodawcy patrzą na nas negatywnie*. Inni precyzowali obszary stereotypów: *mówi się, że kobiety 50+ nie mają już siły, (a przecież mają tyle energii i tyle witalności); że jeśli człowiek starszy, to ma siedzieć w domu; że są za starzy na pracę (a ja chodzę po dachach); że są mniej wydolni i aktywni w pracy*. Te obiegujące opinie mogą powodować różne formy dyskryminacji ze wzglę-

du na wiek. Co prawda tylko jedna osoba obserwowała taką dyskryminację, gdy jeden z jej pracodawców *wolał zatrudniać młodych*. Inna zauważyła, że dla części młodszych pracowników osoby w wieku 50+ nie są partnerem do rozmowy (to właściwie także spostrzeżenie dotyczące pewnej formy dyskryminacji mogącej skutkować wyizolowaniem tych osób w środowisku pracy). Zaznaczyła przy tym, że zyskują jednak szacunek młodych uczestników rynku pracy, jeśli chcą się uczyć i uczą się. W tym miejscu warto odnotować jedno z dość prowokujących pytań scenariusza wywiadu dotyczące właśnie postrzegania sytuacji młodych osób na rynku pracy (absolwentów uczelni). Wśród respondentów przeważały opinie, że ta grupa jest w gorszym położeniu niż kategoria osób 50+: *trudniej młodzieży, bo mają wyższe wymagania, 1500 zł dla 50+ jest OK, dla młodego nie; mają trudny start; nie mają takiego dostępu do szkół zawodowych, jak był kiedyś*. 4 badanych przedstawiło wyważoną diagnozę tzn. o podobnych szansach na pracę (jak i wolontariat) przedstawicieli tych dwóch kategorii wiekowych. Jeden z nich ubolewał, że obecne dotowanie młodych bezrobotnych odacza ich inicjatywy: *cały czas będzie się oglądać, żeby mu dać*. 3 uczestników badania oceniło, że starszym osobom jest jednak trudniej, ponieważ młodzi posiadają kompetencje informatyczne i *więcej zdrowia; na nich teraz się stawia*. W ten oto sposób udało się uzyskać autoocenę sytuacji osób 50+ względem innej grupy wiekowej, podobnie wyraźnie oddzielanej w aktualnych programach pomocowych UE. Trzeba także zaznaczyć, że tylko dwie badane osoby miały świadomość kodeksowej ochrony miejsca pracy osoby 50+ na 4 lata przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych, a która nie ma swojego odpowiednika dedykowanego osobom młodym, za wyjątkiem matek, których miejsce pracy jest chronione do czasu powrotu do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.

Ośmioro respondentów nie spotkało się ze stereotypami na temat kategorii wiekowej 50+ lub trudno było im o jakąkolwiek wypowiedź na ten temat. Być może dlatego, że są o wiele bardziej niezależni niż pracownicy etatowi i nie są świadkami takich negatywnych generalizacji. *Pracuję sam dla siebie, a to bardzo duży komfort* – stwierdził respondent z tej grupy.

Pytanie o płeć jako zmienną różnicującą problemy osób 50+ na rynku pracy sprawiło badanym kłopot. Albo nie potrafili porównać sytuacji kobiet i mężczyzn, albo wyrazili dość ogólne opinie: *kobiety mają gorzej; kobiety muszą mieć swoje zdanie; paniom jest łatwiej, na wsiach mężczyźni 50+ nic nie robią, kobiety wzięły się za robotę i ich tam trzymają*. Zagadnienie wymagałoby oddzielnego, pogłębionego wywiadu z kilkoma pytaniami badawczymi.

Wydłużanie aktywności zawodowej

Uczestnicy indywidualnych wywiadów pogłębionych z województwa lubelskiego uważali, że ludzie w wieku 50+ są gotowi na przekwalifikowanie. Za wyjątkiem opinii dwóch respondentów. Pierwszy dostrzegał powszechną obawę tej grupy osób przed obsługą urządzeń multimedialnych: *to jest poważny problem*. Drugi miał wątpliwości co do tych, którzy nigdy nie zmieniali pracy: *ktoś kto całe życie przepracował w jednym za-*

kładzie pracy, nie potrafi przekwalifikować się, wszystko miał podane. Sami respondenci również w większości w ciągu ostatnich 5 lat wykorzystywali szansę na uzupełnianie kwalifikacji: *jest multum płatnych i bezpłatnych szkoleń*. Jeśli tego nie robili, to jedną z poważniejszych barier był... brak czasu: *ze względu na pracę*.

Motywacja do przekwalifikowań i podjęcia nowej pracy w okolicach 50 roku życia, jak wynika z rozmów z badanymi, może być sprawą bardzo indywidualną i zależeć od: *wewnętrznej potrzeby uczestnictwa, aktywności; deficytów w finansach osobistych; codziennych potrzeb życiowych; krótkiego czasu do wcześniejszej, pomostowej emerytury; chęci bycia potrzebnym; perspektywy szczególnego docenienia przez pracodawcę potencjalnej gotowości do pracy*. Według dwóch badanych to zależy od *chęci do życia w ogóle*, a jeden z nich jako czynnik odgrywający kluczową rolę wymienił *udane małżeństwo*.

Tworzenie warunków do wydłużania aktywności zawodowej polegałoby na tworzeniu miejsc pracy, gdzie pracownik czuje się dobrze, ma szansę na integrację z innymi zatrudnionymi, gdzie zapewnia mu się ułatwienia w dostępie do działań podtrzymujących zdrowie, wspiera się jego troskę o kondycję psychiczną i fizyczną. Dla osób 50+ oddalonych od rynku pracy powrót do pracy musi zacząć się od budowania nowych relacji. Motto *nie uciekać od ludzi* – powinno stać się codzienną dewizą, jak przekonywała badana z branży wellness. *Mam zdanie, że aktywność zawodowa powoduje taką ogólną aktywność człowieka* – podsumował z kolei przedsiębiorca z długoletnim stażem.

Efektywne wsparcie, kierunki zmian

Rozmówcy diagnostów nie znali pojęcia zarządzania wiekiem, które coraz częściej pojawia się w literaturze przedmiotu dotyczącej zarządzania zasobami ludzkimi i w praktyce menedżerskiej. Zapytani o to czy poddawani byli kiedykolwiek działaniom adaptacyjnym ze względu na wiek, również **nie wykazywali wiedzy o polityce adaptacyjnej ze strony pracodawców, doświadczonej osobiście czy obserwowanej**. Znacznie łatwiej dzielili się sugestiami dotyczącymi tego, **co może odgrywać pozytywną rolę (korzystną dla pracodawcy) przy poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby w wieku 50+**. Wymieniano doświadczenie zawodowe i całozyciowe, znajomość jednego lub kilku zawodów, wykwalfikowanie, samozaparcie, rozwagę – *młodzi dużo ryzykują w pracy*, dyscyplinę, stabilność emocjonalną połączoną z odpowiedzialnością, własne ugruntowane zainteresowania, dużą dyspozycyjność (nie ograniczaną korzystaniem z urlopów i zwolnień na dzieci), uczciwość, poczucie ostatniej szansy na dokonanie dużej zmiany w swoim życiu, skłonność do silnego związania się z miejscem pracy, dotychczasowe kontakty zawodowe, pomoc urzędu pracy.

Niektóre osoby przedstawiły **wsparcie zewnętrzne**, jakie otrzymały na rynku pracy, **ze względu na wiek**: szkolenia, dotacje z urzędu pracy, dostęp do prawnika i psychologa podczas kursu, doradztwo okołobiznesowe. Jedna z respondentek za bardzo przydatne dla siebie uznaje targi pracy, traktuje je jako okazję do uzupełniania wiedzy: *można coś zobaczyć, podejrzeć*. Inna ciągle ma w pamięci pomoc w wypełnianiu dokumentów przy

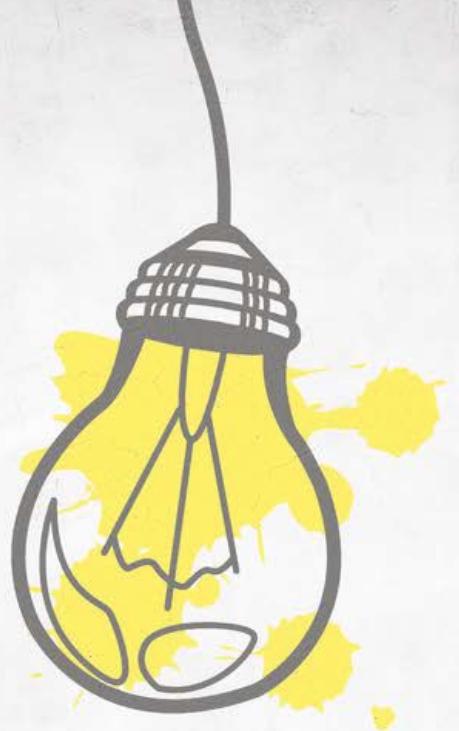
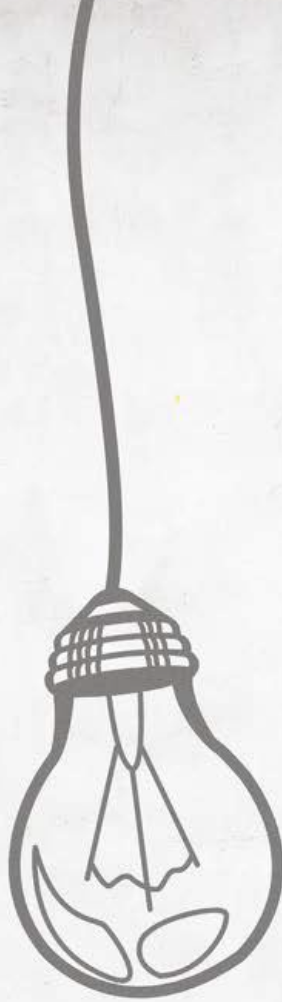
zakładaniu firmy, jaką jej okazało lokalne powiatowe stowarzyszenie. Przedsiębiorcy, którzy skorzystali z dotacji, chwalili jakość kursów organizowanych przy tej okazji przez urzędy pracy. Jeden z tych, który firmę założył z własnych środków, wcale nie rekomendowałby jednak dotowania powstawania nowych firm w swojej grupie wiekowej czy subsydiowania zatrudnień: *lepiej się dzieje, kiedy pracownik sam pójdzie się zatrudnić, nie można przecież go finansować do końca*. Inny badany również był sceptyczny wobec wsparcia, a konkretnie szkoleń, na których osoby w wieku 50+ są z motywów zewnętrznych. Przekonywał, że darmowe szkolenia należy kontynuować tylko dla tych, którzy są na nich dobrowolnie, z własnej inicjatywy.

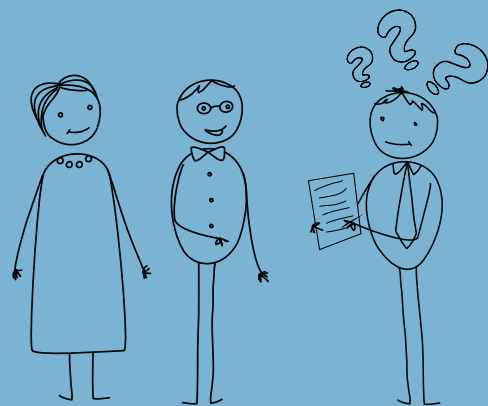
Jakie jeszcze wsparcie mogłoby być, zdaniem uczestników badania, efektywne? Co mogłoby przyczynić się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy? Tok myślenia przedsiębiorców naturalnie biegł według potrzeb klientów lub związanych ze zdobywaniem klientów. Właścicielka firmy geodezyjnej mówiła: *przydatne byłyby środki na sprzęt obliczeniowy oraz plotery* (urządzenia do kreślenia map). Zarządzający firmą szkoleniową wykazywał, że istotne dla niego są (i byłyby nadal) badania regionalnego rynku pracy: *dostęp do nich pozwala odpowiednio dostosować się do klientów*. Ktoś inny w podobnej potrzebie wspominał, że widziałby dla nowych i funkcjonujących firm potrzebę pomocy doradców z wiedzą o możliwościach rynku pracy, a nie tylko z wiedzą psychologiczną. Wspominano o potrzebie wzmocnienia reklamy usług jednoosobowych firm 50+. Być może badanemu chodziło o rodzaj wspólnej platformy komunikacji z klientami, a na pewno miałyby być to dodatkowa pomoc w pozyskaniu klientów, którzy mogliby świadomie wspierać starszych wiekiem przedsiębiorców. Postulat obniżenia podatków i opłat ZUS zawsze pojawia się w badaniach potrzeb firm, więc i tutaj należy go odnotować. Mile widziane byłyby także wszelkie formy wsparcia zdrowia osób 50+.

Pojawiły się również ciekawe propozycje różnicowania wsparcia dla omawianej w raporcie kategorii wiekowej. Pierwsza wskazywała, że inna pomoc (raczej specjalistyczna) należy się osobie z doświadczeniem w prowadzeniu firmy (nawet dawnym), a inna, bardziej rozbudowana, osobom bez takich doświadczeń. Druga rekomendowała preferencje w dostępie do zajęć aktywizacyjnych i zatrudnienia dla kobiet w wieku 50+, które w karierze zawodowej miały długie okresy urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych.

Aby zmniejszyć bariery nowego startu na rynku pracy osób w wieku 50+ potrzebna jest, zdaniem badanych, szersza informacja o dostępności środków w urzędach pracy, z harmonogramem rocznym ich rozdysponowywania. Uczestnicy badania postulowali zmniejszenie liczby formalności dla nowo powstających firm oraz zwiększenie puli środków na dotację. Jeden z przedsiębiorców przekonująco udowodnił, że 20 tys. złotych dotacji w ciągu kilku lat zostanie przeznaczonych na ZUS i podatki, zwłaszcza jeśli firma szybko się rozwinie (zwiększy zyski), co jest przecież celem projektów z dotacjami. Rozwiązaniem mogłaby być tu inna propozycja kolejnego badanego, by obniżyć składki na ZUS dla osób zakładających działalność po pięćdziesiątce lub zwolnić ich z innych pierwszych opłat.

Tylko dwie osoby opowiedziały się za całkowicie wolnorynkowymi regułami, które nie uwzględniają wsparcia dla osób z kategorii wiekowej 50+. Problemem w Polsce stały się, zdaniem jednej z nich, nie tyle potrzeby wejścia na rynek pracy tych osób, ale coś przeciwnego – bardzo duże oczekiwania na wyjście z rynku pracy ze świadczeniem (rentowym, przedemerytalnym, pomostowym itp.), do czego skłaniała niedawna polityka państwa (w okresie kilkunastu lat po 1989 roku). Na przeciwnym biegunie był postulat takiej pomocy ze strony władzy ustawodawczej i wykonawczej, *aby każdy pracujący 50+ nie martwił się o utratę pracy*. Najwięcej głosów miało charakter wyważony: *nie wszyscy dadzą sobie radę (tym trzeba pomóc); nie wszyscy mają zdrowie (wobec nich muszą obowiązywać reguły solidarnościowe); nie przeszkadzać firmom, ale skoro oferowane są dofinansowania to co najmniej na 3 lata działalności; jeśli pomagać 50 plus to bezwzględnie także i 30 minus; pomoc tak, ale na szkolenia aktualizujące wiedzę techniczno-komputerową.*





III. Aktywność osób w wieku powyżej 50 lat, zatrudnionych na obszarze województwa lubelskiego – analiza i interpretacja wyników

1. Status respondentów

W badaniu udział wzięło piętnaścioro respondentów w wieku powyżej 50 lat zamieszkujących teren województwa lubelskiego, zatrudnionych u różnych pracodawców zarówno z sektora publicznego jak i prywatnego, na podstawie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności zapytano uczestników badania o zdobyte wykształcenie. **Troje respondentów osiągnęło wykształcenie wyższe** na kierunkach: geografia, ekonomia i pedagogika. **Sześcioro badanych uzyskało wykształcenie średnie** o profilu: elektronicznym, farmaceutycznym i średnim ogólnym. Sześciu ukończyło szkoły zawodowe o profilu: tokarz, elektryk, kierowca-mechanik, kelner, murarz. Uczestnicy badania wykształcenie zdobywali w latach 1973-2012. Połowa respondentów deklarowała, że decyzja o wyborze kierunku i stopniu kształcenia była podyktowana zapotrzebowaniem na sprecyzowane kwalifikacje u konkretnego pracodawcy. Jeden z badanych przyznał, że w jego przypadku wybór nauki w zawodzie kierowca-mechanik był podjęty z zamiłowania do samochodów, a poza tym w szkole były bardzo dobre warunki do nauki tego zawodu. *W miejscowości Krasnystaw była szkoła przyzakładowa przy Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej.* Inna z badanych stwierdziła: *po prostu lubiłam chemię i właśnie w tym kierunku zdecydowałam się kształcić. Stwarzało to duże możliwości, wiele zakładów posiadało laboratoria i to dawało szansę w tamtych czasach na znalezienie pracy.* Badani wybierali swoją ścieżkę kształcenia często ze względu na zainteresowania.

sektor pracodawcy respondenta	branża pracodawcy/typ instytucji	stanowisko pracy respondenta
prywatny	ochrona	pracownik ochrony mienia
	szkoła prywatna	konserwator
	spożywcza	kasjer-ekspedientka
	farmaceutyczna	technik farmacji
	spożywcza	specjalista ds. kontroli jakości
	telekomunikacyjna	specjalista ds. usług posprzedażowych
publiczny	urząd gminy	pracownik gospodarczy
	jednostka organizacyjna miasta	asystent rodziny
	urząd gminy	kierowca
	jednostka samorządowa	inspektor ds. świadczeń rodzinnych i funduszu alimentacyjnego
	urząd gminy	kasjer
	szkoła publiczna	woźna
	jednostka organizacyjna miasta	konserwator wodociągów i urządzeń wodociagowych
	szkoła publiczna	konserwator
	szkoła publiczna	wychowawca grupy, nauczyciel
	szkoła publiczna	konserwator

2. Wykształcenie, kwalifikacje i kompetencje sprzyjające utrzymaniu zatrudnienia

W dalszej części wywiadu diagności pytali czy posiadane wykształcenie było pomocne w uzyskaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia. **Większość badanych stwierdziła, że wykształcenie było pomocne w znalezieniu zatrudnienia.** Jeden z respondentów mówił, że zdobyta wiedza teoretyczna i praktyczna przydała się po 30 latach od ukończenia edukacji, kiedy podjął pracę zgodną z zawodem. **Wykształcenie okazało się bardzo przydatne, szczególnie dla osób, które ukończyły szkołę zawodową.** Respondenci, którzy ją ukończyli podkreślali, że pracodawcy zwracali uwagę, że takie osoby są już w dużej mierze przygotowane do zawodu ze względu na praktyki, które odbywały się w szkole.

Kwalifikacje pomocne w uzyskaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia to przede wszystkim różne **specjalistyczne kursy i szkolenia** potrzebne do obsługi specjalistycznego sprzętu: *spawanie gazowe, elektryczne; zdobycie uprawnień energetycznych, uprawnień na obsługę kotłów wysokoprężnych centralnego ogrzewania i ciepłej wody użytkowej, obsługa chłodni amoniakalnej*. Badani zwracali uwagę na wymóg uzupełniania kwalifikacji narzucony przez pracodawcę: *zmieniały się przepisy, technologie, trzeba było być na bieżąco*. Jedna z badanych przyznała, że w jej przypadku skończenie studiów i studiów podyplomowych na kierunku księgowym owocowało tym, że szybciej znalazła pracę, bo jej pierwszy ukończony kierunek – geografia, nie stwarzał szans na zatrudnienie.

Zwracano też uwagę na **predyspozycje społeczne**, a szczególnie na umiejętność nawiązywania kontaktów z drugim człowiekiem, empatię i wrażliwość. Jedna z respondentek stwierdziła, że w jej zawodzie liczy się dokładność i rzetelność: *jako kontroler trzeba być osobą wnikliwą, dokładną, potrafiącą analizować różnego rodzaju sytuacje technologiczne w pracy*.

Uczestnicy badania w większości mieli już kilkuletnie doświadczenie, nie tylko w jednym miejscu pracy. Poprzednie stanowiska pracy tracili głównie ze względu na redukcję etatów. W niektórych przypadkach była to decyzja podyktowana chęcią zmiany zatrudnienia ze względu na lepsze warunki pracy oraz warunki finansowe.

Konieczność ciągłego dostosowywania się – podnoszenia, czy zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych – to wymóg, jaki stawia współczesny rynek pracy. Respondentów zapytano czy gotowi są podejmować się przekwalifikowania oraz zdobywać nowe umiejętności, w celu poprawy swojej sytuacji zawodowej. Część stwierdziła, że trudno się przekwalifikować w ich wieku. Istotną kwestią jest zapewnienie przez odpowiednie instytucje warunków do przekwalifikowania się. Jeden z badanych mówił, że osoby w wieku powyżej 50 lat mają różnego rodzaju schorzenia i nie można wymagać od nich, by jeździły na kursy do miejscowości sporo oddalonych od ich miejsca zamieszkania. Jednym słowem trzeba stworzyć takim osobom warunki adekwatne do ich możliwości. Byli też badani, którzy deklarowali, że bez wahania gotowi są na całkowite przekwalifikowanie zawodowe w zamian za uzyskanie pracy: *na swoim przykładzie myślę, że gdybym utraciła pracę, zrobiłabym wszystko, żeby tę pracę ponownie uzyskać, i na pewno chętnie bym się uczyła nowych rzeczy. Nawet rzeczy, które czasami okazałyby się trudne, ale zrobiłabym wszystko*. Inna z respondentek stwierdziła, że bardzo ważne jest aby nadszły za potrzebami rynku pracy: *w ciągu 5 lat skończyłam studia i odbyłam 6,7 kursów podnoszących kwalifikacje*.

W kolejnej części wywiadu zapytano respondentów czy zdobywali lub uzupełniali wykształcenie i kwalifikacje w ciągu ostatnich 5 lat oraz czy w związku z tym napotykali jakieś trudności. Większość badanych nie uzupełniała kwalifikacji w podanym czasie. Wynikało to z tego, że ich obecny pracodawca tego nie wymagał oraz nie proponował żadnych form wsparcia w postaci dofinansowań do nauki. Tylko dwie respondentki uzupełniały kwalifikacje. U jednej respondentki była to konieczność, z uwagi na zmianę stanowiska pracy i wiążące się z tym wymogi. Kolejna badana mówiła, że w ramach pracy, pracodawca organizuje im szkolenia z norm ISO. Związane jest to z konkretnymi

wymogami, przestrzeganiem określonych przepisów, które wydaje Parlament Europejski. Ostatnio odbyła szkolenie z zakresu bezpieczeństwa żywności i z zakresu znakowania żywności. Wykształcenie uzupełniła tylko jedna uczestniczka badania i były to studia oraz studia podyplomowe na kierunku finansowym.

Pomocne w znalezieniu zatrudnienia przez osoby w wieku powyżej 50 lat jest przede wszystkim posiadanie doświadczenia zawodowego, a także zdolność przystosowania się do zmian. Jedna z badanych zauważyła, że atutem osób w wieku powyżej 50 lat na pewno jest to, że mają duży staż pracy. Poza tym są to pracownicy bardziej dyspozycyjni, ponieważ nie mają małych dzieci. Ta grupa respondentów stara się pracować równie wydajnie jak młodszy pracownicy. Chcą być tak samo efektywni w pracy: *mam tylko skończone technikum, szkołę średnią, a pracuję z wieloma osobami po studiach, ale moja ambicja jest taka, żeby nie odbiegać od ich umiejętności.*

Jedna z badanych stwierdziła: *należy przekształcić rynek pracy i mentalność pracodawców, którzy powinni zmienić swoje nastawienie do osób starszych.* Jak przyznała, obraca się w środowisku osób pracujących, z wieloletnim stażem pracy, i ich doświadczenia są przykre. Podkreślała również, że osoby w wieku powyżej 50 lat nie powinny uważać się za gorszych pracowników: *zmień myślenie osób 50+. To znaczy muszą wierzyć w to, że są zdolne podjąć pracę, mogą być pracownikami równorzędnymi z młodymi, a może nawet lepszymi, mogą poświęcić więcej czasu, bardziej się zaangażować, mają doświadczenie życiowe, które też można wykorzystywać w pracy.*

Uczestników badania zapytano również o dobre praktyki poszukiwania pracy, które mogliby polecić osobom w ich wieku. Respondenci uznali, że ważna jest determinacja oraz konsekwentne dążenie do celu: *myślę, że najlepiej jest wziąć sprawy w swoje ręce i szukać pracy za pośrednictwem znajomych, jak również zostawiać dokumenty u potencjalnych pracodawców.* Jeden z badanych stwierdził, że jeżeli pracuje się sporo lat w danym zawodzie, to w dalszym ciągu powinno się szukać pracy, która by była związana z tym, w czym jest się najlepszym. Inny z respondentów zwrócił uwagę na zmieniający się rynek pracy i stwierdził, że trzeba być elastycznym, nie bać się podjąć przekwalifikowania: *iść na kursy i podnosić swoje kwalifikacje.* Uczestniczka badania stwierdziła, że liczy się odpowiednie przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i tutaj warto wesprzeć się pomocą, radą i doświadczeniem doradcy zawodowego.

W dalszej części badania pytano o trudności wynikające z pracy w kontekście kwalifikacji. Troje z badanych stwierdziło, że napotkało na trudności. U jednego z respondentów wiązało się to brakiem znajomości przepisów BHP, które w późniejszym czasie zostały uzupełnione. Inni wskazywali na ciężkie warunki pracy. Dla większości uczestników badania praca jest rozwojem osobistym, ponieważ zdobywają nowe kwalifikacje, rozwijają się na swoim stanowisku pracy. Jedna z badanych stwierdziła, że w jej przypadku rozwój osobisty w pracy wiąże się ze zdobywaniem wiedzy, umiejętności, braniem udziału w szkoleniach. Przyznała, że w jej przypadku praca to również pasja.

3. Sytuacja na rynku pracy województwa lubelskiego osób w wieku powyżej 50 lat

W kolejnej części badania zapytano respondentów, jakie dostrzegają **różnice pomiędzy rynkiem pracy w regionie lubelskim i pozostałymi częściami kraju.**

Część respondentów pracowała tylko w województwie lubelskim i nie miała porównania z innymi województwami. Jeden z badanych stwierdził, że gdzie jest przemysł, tam łatwiej znaleźć pracę. Podkreślał, że zna wielu młodych ludzi, którzy wyjechali za pracę na zachód i ją bez problemu znaleźli. Zdaniem innego o pracę najłatwiej jest w Warszawie, Katowicach i Wrocławiu. Stwierdził, że w województwie lubelskim nie ma odpowiedniej liczby zakładów pracy: *Tutaj jest pustynia. Za mało zakładów pracy, a jeżeli są to przyjmują mało ludzi. I tutaj nie wina urzędu pracy, tylko rządzących.* Istotną różnicą na tle innych, bogatszych regionów, którą dostrzegają badani, to wynagrodzenia. Jego średnia w województwie lubelskim, ich zdaniem, należy do najniższych. Kolejną kwestią, na którą zwrócono uwagę, jest dostęp do zatrudnienia. *Na lubelskim rynku pracy jest raczej słabo. Na zachodzie są lepsze warunki, więcej miejsc pracy, więcej zakładów jest. Tutaj w lubelskim jest nieciekawie.*

Uczestnicy badania podkreślają, że pomocne dla osób w wieku 50+ w znalezieniu zatrudnienia są przede wszystkim znajomości. Jak podkreślają jest sporo ofert, które nie gwarantują umowy o pracę: *ciężko jest na rynku pracy takim osobom, bo w tej chwili jest dużo pracy takiej, gdzie oferowana jest praca bez umowy. A tak to raczej nie bardzo chcą zatrudnić takie osoby.* Jedna z respondentek mówiła, że jest dużo kursów i szkoleń dla osób 45+, 50+ i każda osoba zainteresowana może taki kurs odbyć.

Respondenci nie znali pojęcia zarządzania wiekiem. Tylko jeden spośród uczestników badania nawiązał do programu 50+, z którego korzysta jego pracodawca. Program obejmuje staże dla osób w wieku powyżej 50 lat z możliwością późniejszego zatrudnienia w porozumieniu z urzędem pracy.

W kolejnym etapie badania zasadne było zapytanie respondentów, co ich zdaniem miało decydujący wpływ na uzyskanie zatrudnienia. Jedna z badanych stwierdziła, że w jej przypadku istotną rolę odegrała dotacja na nowe stanowisko, którą dostała szkoła. W dalszej kolejności pod uwagę brano dyspozycyjność, bliskość miejsca zamieszkania. Ważną kwestią, na którą wskazywali respondenci, było posiadanie doświadczenia. Często mówili o kompetencjach miękkich takich jak rzetelność i dokładność. Inna uczestniczka badania zauważyła, że dużą rolę odgrywają odbyte staże plus pozytywna opinia z innych miejsc pracy.

Respondenci w większości nie byli pewni utrzymania zatrudnienia: *w dzisiejszych czasach chyba nikt nie jest pewny.* Tłumaczyli to m.in. brakiem umowy na czas nieokreślony, a także niepewną sytuacją firmy. Tylko troje spośród piętnastu respondentów było pewnych utrzymania pracy. Jeden przyznał, że jego firma się rozwija, brakuje ludzi do pracy, pracodawca pozyskał fundusze unijne na rozwój, a więc nie sądzi, aby groziło mu zwolnienie. Jak zaznaczył: *firma jest potrzebna w mieście, ponieważ codziennie przewożą ludzi do pracy.* Inna z respondentek stwierdziła: *plusem jest fakt, że znam się trochę*

na wszystkim i w nagłej sytuacji braku pracownika mogą go bez większego problemu zastąpić. Istotne według niej jest zaangażowanie w pracę oraz chęć do podnoszenia kwalifikacji. Inna uczestniczka badania stwierdziła, że obecnie może być pewna utrzymania zatrudnienia, firma jest stabilna. Jest to jednostka budżetowa, gdzie jej zdaniem: *ludzi się nie zwalnia z byle powodu*. Jeden z respondentów mówił, że swoją sytuację w firmie uzależnia od stanu zdrowia: *jestem na zwolnieniu po przebytych udarze, nie wiem czy stan zdrowia pozwoli wrócić do pracy*.

W kolejnej części wywiadu zapytano, kto zdaniem respondentów jest w gorszej sytuacji na rynku pracy: osoby w wieku powyżej 50 lat czy młodzi absolwenci uczelni, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego. Zdecydowana większość stwierdziła, że w gorszej sytuacji są młodzi absolwenci, którzy nie posiadają doświadczenia w pracy. *Młodych ludzi przekreśla brak doświadczenia, a obecnie pracodawcy chętniej przyjmują osoby, które coś potrafią*. Mniejsza część badanych mówiła, że osoby w wieku powyżej 50 lat gorzej radzą sobie na rynku pracy. Jak podkreśliła jedna z uczestniczek badania, młode osoby można ukształtować, są one bardziej chłonne wiedzy, chętniej uczestniczą w szkoleniach czy kursach podnoszących kwalifikacje. Badana uważała, że lepiej sobie poradzą niż osoby w wieku powyżej 50 lat. Podkreślała również, że zakład, który będzie szkolił młodych pracowników wiąże z nimi dłuższą nadzieję współpracy niż z osobami starszymi. *Z takimi osobami po 50 to tak jak wspomniałam, a to zdrowie może nie być dobre, a to przejście na emeryturę lub rentę. To już mniej opłacalne dla pracodawcy może być*. Inny z badanych stwierdził, że dla pracodawcy liczy się elastyczność pracownika i szybkie dostosowywanie się do zmian: *kto ma większą elastyczność, ten będzie pracował*.

Istotną kwestią było również zapytanie badanych, czy doświadczyli dyskryminacji zawodowej ze względu na wiek. Większość respondentów biorąca udział w badaniu przyznała, że nie miała takich doświadczeń. Jedna z uczestniczek badania mówiła, że wielu z jej znajomych, którzy poszukiwali pracy, spotkało się z negatywnym nastawieniem pracodawców. Jak relacjonowali, pierwsze pytanie, jakie stawiał im potencjalny pracodawca było pytaniem o wiek. I jeżeli potencjalny pracownik był w wieku powyżej 40 czy 45 lat, to takiej osobie dziękowano i informowano, że zapotrzebowanie dotyczy osób w wieku około 30 lat. Głównie dotyczyło to rekrutacji na stanowisko sprzedawca. Jak stwierdziła inna badana: *pracodawcy stawiają na młodość*. Grupa osób w wieku powyżej 50 lat, zdaniem innej uczestniczki badania, jest niechętnie przyjmowana przez pracodawców. Inny respondent zwracał uwagę, że zatrudniający powinien mieć na uwadze, że starsi pracownicy w połączeniu z młodszymi to doskonały tandem do stworzenia dobrej grupy – połączenie wieloletniego doświadczenia starszych z kreatywnością i zapałem młodych.

Zwracano również uwagę, że wśród pracodawców panuje stereotyp, iż ludzie w wieku powyżej 50 lat często chodzą na zwolnienie lekarskie i nie potrafią dostosowywać się do zmian w pracy. Podkreślano, że są to osoby częściowo już wypalone zawodowo, niechętnie, gorzej przyswajające nowe wiadomości, mniej chętnie uczące się nowych rzeczy. Jedna z uczestniczek badania mówiła, że w momencie kiedy zamykano fabrykę cukierków, w której pracowała, wielu jej znajomych poszukiwało pracy i dzieliło się swoim spostrzeżeniami. *Nikt z potencjalnych pracodawców nie zapytał o doświadczenie*

zawodowe, kwalifikacje czy przebieg pracy zawodowej. Wystarczyło tylko przez telefon powiedzieć, że jest się w wieku powyżej 40 lat czy około 50 lat i to decydowało, że nie było propozycji pracy. Inna z respondentek przyznała, że pracodawcy dużą uwagę zwracają na wygląd, nawet do księgowości, gdzie liczy się przede wszystkim doświadczenie, pracodawcy oczekują CV ze zdjęciem. Kolejna badana stwierdziła, że dużo zależy od pracownika. Zatrudnione są z nią osoby po 50 roku życia, które nie mają problemów z wykonywaniem obowiązków i są przykładem dla młodszych pracowników. Podkreśla, że gdy ktoś chce pracować, to może i podnieść kwalifikacje i znaleźć pracę.

Zasadne w dalszej części badania było zapytanie respondentów, czy poddawani byli jakimkolwiek działaniom adaptacyjnym. Jedna z badanych przyznała, że w momencie przeniesienia jej do innego zakładu pracy miała okres 3 miesięcznej adaptacji w nowym miejscu. Wiązało się to z tym, by nowi pracownicy mogli zintegrować się z grupą, poznać zakład i środowisko pracy. Inna respondentka stwierdziła, że takie formy są bardzo potrzebne, ponieważ tę szczególną grupę należy wspierać.

Zdaniem badanych osoby w wieku 50+ nie są jako pracownicy wystarczająco chronieni na rynku pracy, nie mają odpowiedniego wsparcia. Jedyne na co wskazywano to kilkuletni okres ochronny przed emeryturą.

W dalszej części respondenci mówili o **czynnikach, które sprzyjają wydłużeniu aktywności zawodowej**. Największe znaczenie, zdaniem badanych, ma sprawność fizyczna i umysłowa. Wiek różnicuje problemy na rynku pracy. Podkreślano również, że mężczyźni mają przewagę w uzyskiwaniu miejsc pracy. Jedna z uczestniczek badania przytaczała informacje z mediów, że mężczyźni mają przewagę na rynku pracy, są bardziej preferowani przez pracodawców. Jak zauważa, więcej jest prac, których mogą się podjąć tylko mężczyźni. Jeden z respondentów zwrócił uwagę, że trzeba być elastycznym, nie bać się przekwalifikowania. Warto również specjalizować się w pokrewnych zawodach. Inna badana stwierdziła, że istotną rolę odgrywają warunki, jakie stwarza pracodawca: *czasami są takie prace, które są ciężkie, uciążliwe i pracownik ze względu na uszczerbki na zdrowiu nie może ich wykonywać. Dotyczy to np. przenoszenia jakichś ciężarów. Pracodawca wówczas może zaproponować inne stanowisko pracy.* Kolejną kwestią, na którą zwrócono uwagę jest posiadanie odpowiedniej motywacji do pracy.

Spośród przebadanych respondentów tylko jeden deklarował, że otrzymana praca wymagała zmiany miejsca zamieszkania, ale tylko przez pewien czas. Kilku respondentów w związku z oddalonym miejscem pracy zmuszona jest dojeżdżać, nie są to jednak odległości większe niż 30 km od miejsca zamieszkania.

Działalność gospodarczą podjęłoby tylko 3 respondentów. Jeden z badanych stwierdził, że musiałaby się ona wiązać z jego zawodem, branżą budowlaną. Pozostałych dwóch działalność podjęłoby, gdyby nie mieli innej alternatywy na rynku pracy. Dla pozostałej części uczestników badania własna firma wiąże się ze zbyt dużym ryzykiem porażki. Jak podkreślają, nie ma odpowiedniego wsparcia, procedury też stanowią swego rodzaju problem. Jeden z respondentów argumentuje: *w chwili obecnej trudno znaleźć jakąś niszę, gdzie można by było coś rozpocząć, bo to wszystko w zasadzie jest. Trzeba by było dość mocno się przebijać, żeby z czymś nowatorskim wyskoczyć i żeby znaleźć się na rynku i nie wypaść z niego. Nie zdecydowałbym się na własną działalność.*

4. Korzyści dla pracodawców wynikające z zatrudniania osób w wieku 50+

Osoby w wieku 50+ często mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Takie sytuacje powodują niepewność co do własnej wartości na rynku pracy. Związana z nią niższa samoocena, zdaniem badanych, powoduje, iż mówienie o własnych zaletach przychodzi z trudnością. Może to stanowić istotną przeszkodę we właściwej autoprezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych i przez to zmniejszać szansę na zdobycie pracy. W tym kontekście naturalne jest, iż osoby w wieku powyżej 50 lat nie są pozbawione różnych obaw i wątpliwości związanych poszukiwaniem pracy. Jednak mimo to, osoby pracujące, które wzięły udział w badaniu dostrzegają **wiele korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat**. Zdaniem respondentów pracodawcy powinni mieć na uwadze to, że ludzie młodzi są mniej zdyscyplinowani, często nie posiadają jeszcze doświadczenia zawodowego. Osoby w wieku powyżej 50 lat, jak podkreśla jedna z uczestniczek badania, są bardziej odpowiedzialne, sumienne i ustabilizowane życiowo oraz lepiej radzą sobie w trudnych sytuacjach. Dużym plusem osób w wieku powyżej 50 lat jest przede wszystkim dyspozycyjność. W dalszej części podkreślano, że ludzie starsi są bardziej zdyscyplinowani, solidnie wykonują swoje obowiązki, szanują pracę. Inna z badanych mówiła, że pracodawca powinien patrzeć przede wszystkim na doświadczenie, które byłoby główną przesłanką do zatrudnienia. Jeden z uczestników badania mówił, że pracodawcy powinni mieć na uwadze, że są to osoby bardzo zaangażowane w swoją pracę, pewne, mimo, iż nie są tak sprawne fizycznie. *To, że pracuję 2,5 roku w tej firmie, jeszcze nigdy nie byłam na zwolnieniu. Staram się nawet jak są drobne niedogodności ze strony zdrowia, żeby w tej pracy jednak się stawić. Na pewno osoby młode też inaczej postrzegają różnego rodzaju sytuacje. Także taki spokój od strony osoby doświadczonej. Takie wyważenie różnych sytuacji. Wydaje mi się, że to jak gdyby tonuje te wszystkie sytuacje stresowe.* Inna z badanych zwróciła uwagę na stosunek do pracy osób w wieku powyżej 50 lat: *Te osoby na pewno są bardziej zaangażowane. Istnieje duża konkurencja na rynku pracy: ta walka o utrzymanie tego miejsca pracy. Jeżeli pracuje się z młodymi osobami, to obawia się przewagi tych osób. Także myślę, że głównie doświadczenie, bo wszystkiego nie da się wyuczyć z książek. Ja mam doświadczenie, które zbierałam przez 33 lata i chętnie się z nimi dzielę z młodymi.* Jak podkreśliła respondentka: *młodzi ludzie nie są w stanie przewidzieć różnych sytuacji, które zdarzają się w pracy.*

Uczestnicy badania zgodnie przyznali, że motywacja do pracy osób w wieku 50+ głównie zależy od aktywności zawodowej. Osoba, która była aktywna zawodowo, po utracie pracy będzie za wszelką cenę szukała nowej. W gorszej sytuacji, jak stwierdzili respondenci są osoby, które mają długą przerwę w pracy, ponieważ przyzwyczajają się do swojej sytuacji. Ważne też jest osobiste podejście, *niektóre osoby są tak roszczeniowe, że urzędnik ma im pracę załatwić, sami nic nie robią. I często dochodzi niechęć do przekwalifikowania się.* Kolejnym czynnikiem, który motywuje jest odpowiednie wynagrodzenie. Inna z badanych stwierdziła, że istotne jest dbanie o siebie i o zdrowie psychiczne, doksztalcanie się. Przebywanie z młodymi ludźmi, jej zdaniem, bardzo korzystnie wpływa na osoby dorosłe. Ważne jest również to, że takie osoby czują się potrzebne, podnosi się wówczas ich samoocena.

5. Wsparcie osób w wieku 50+ oraz zatrudniających ich pracodawców – wskazówki badanych

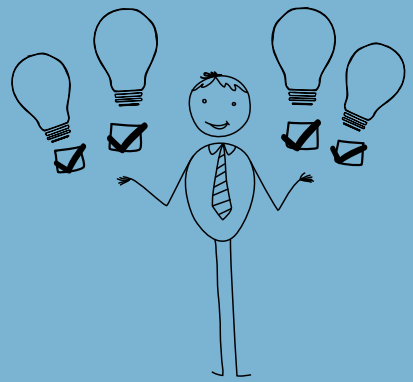
Zdaniem większości badanych główną rolą państwa w związku z wydłużeniem wieku emerytalnego jest podejmowanie działań mających na celu wspieranie osób powyżej 50 roku życia. Jeden z pracowników zastrzegł: *Ja tak za pracodawcę mówię, ale myślę, że tutaj państwo powinno stwarzać takie przepisy i warunki, żeby pracodawców wspierać.* Zdaniem badanych państwo też powinno stworzyć miejsca pracy, a następnie chronić pracowników ze względu na wiek. Inna z badanych stwierdziła, że obecnie rządzą wolnorynkowe reguły, a silni pozostają na rynku pracy. Respondenci negatywnie odnosili się do wydłużenia wieku emerytalnego, tłumacząc, że osoby, które są po 60 roku życia i cały czas pracowały fizycznie, nie są w stanie tak długo być aktywnymi zawodowo. Inny z badanych stwierdził, że lepsze byłoby nastawienie pracodawców do osób powyżej 50 lat jako potencjalnych pracowników, gdyby pracodawcy na zatrudnienie takich osób otrzymywali odpowiednie wsparcie. Podkreślano, że powinno się wspierać te osoby, które chcą pracować, stwarzać odpowiednie przepisy i warunki dla pracodawców, by chętniej zatrudniali osoby powyżej 50 lat. Inna z badanych obawiała się, że pracodawca będzie szukał kandydatów do pracy wśród osób młodych. *Jeżeli ktoś myśli perspektywnie, to woli przyjąć osobę młodszą. Nauczyć ją, a ona w ciągu kilku lat nabędzie doświadczenie i będzie już osobą na dłuższy okres, wykwalifikowaną w zawodzie.*

Większość uczestników badania nie korzystała ze wsparcia zewnętrznego. Jednak gdyby mieli wskazać najbardziej efektywne formy pomocy, to byłyby to **staże zawodowe** organizowane przez urzędy pracy. Pomocne też są **warsztaty z doradcą zawodowym i psychologiem**, który zmieni świadomość osoby dorosłej i popracuje nad jej nastawieniem do ewentualnych zmian, czy też zachęci do przekwalifikowania się. Jedna z badanych uczestniczyła w takim programie na przekwalifikowanie się dofinansowanym ze środków unijnych. Zdecydowała się na odbycie kursu przetwórstwa owoców i warzyw. Dodatkowo jeszcze odbyła kurs obsługi komputera i nauki języka angielskiego. *Było wiele różnych kursów zaproponowanych i każda z osób, które uczestniczyły w tym mogła sobie wybrać kierunek w którym chciała się kształcić. Ponieważ ja jestem związana z przemysłem spożywczym, więc zdecydowałam się na wybór przetwórstwa owoców i warzyw. I chodziliśmy na takie zajęcia, na koniec egzamin praktyczny. Przydało się to w pracy.* Inna z badanych stwierdziła, że ważne jest, aby pracodawcy otrzymywali większe pieniądze na stworzenie stanowiska pracy, wówczas realne byłyby możliwości znalezienia pracy. Inny z badanych wskazuje na wsparcie urzędów pracy, które w jego przypadku pomogło w otrzymaniu stażu, a później zatrudnienia: *tak, w moim przypadku było to wsparcie z urzędu pracy dla bezrobotnych, bo byłem bezrobotny i właśnie oni mi zaproponowali pracę i wszystko się ułożyło dobrze.*

Badani stwierdzili, że pracodawcy w dalszym ciągu wolą zatrudniać osoby młode uznając, że dysponują większym potencjałem i motywacją do pracy. Jedna z badanych mówiła, że aby zmienić ten tok myślenia pracodawcy powinni mieć wsparcie ze strony państwa w postaci **dotacji, ulg podatkowych, dofinansowania do ZUS-u** tak, by mieli

mniejsze obciążenia finansowe. Inna z badanych podkreśliła, że potrzebny jest większy **dostęp do dofinansowań na tworzenie miejsca pracy dla osób w wieku powyżej 50 lat**. Jeden z uczestników badania wskazał, że dla pracodawcy atutem osób w wieku powyżej 50 lat jest to, że są bardzo dyspozycyjne, wiele w życiu przeszły, tacy pracownicy są bardziej zaangażowani w pracę „dają z siebie więcej”. Inny z badanych mówił, że z własnego doświadczenia wie, że gdy załoga jest zróżnicowana pod względem wieku, jest to bardzo przydatne. Starsze osoby, bardziej doświadczone w branży mogą prowadzić, uczyć fachu młodych pracowników. Niesie to duże korzyści dla pracodawców, chociażby oszczędność na wdrażaniu takiego pracownika, przyuczenie może odbywać się na miejscu w firmie.

Sytuacja osób po 50. roku życia na rynku pracy niekiedy bywa trudna. Są to osoby, które w bliskiej perspektywie mają przejście na emeryturę, a ze względu na wiek mają problemy ze znalezieniem czy zmianą pracy. Według statystyk urzędów pracy osoby w wieku 50+ stanowią znaczący odsetek wśród osób bezrobotnych. W ostatnich latach mamy do czynienia z systematycznym pogłębianiem się tego zjawiska. Respondenci często zaznaczali, że w opinii pracodawców są to osoby o niskiej motywacji do pracy, niechętni do nabywania nowych umiejętności. Przedwczesna dezaktywizacja zawodowa, jak podkreślają badani, jest dla nich coraz istotniejszym problemem wymagającym skutecznych interwencji na regionalnym i krajowym rynku pracy. Ważnym wyzwaniem jest więc wypracowanie odpowiednich rozwiązań mających na celu promowanie aktywności zawodowej osób 50+, zapobieganie wycofywaniu się z rynku pracy oraz motywowanie pracodawców do zatrudniania starszych pracowników.



IV. Rekomendacje

Przedstawione poniżej rekomendacje są oparte na wnioskach z badań jakościowych: pogłębionych wywiadów indywidualnych z prowadzącymi firmę i zatrudnionymi na obszarze województwa lubelskiego pracownikami w wieku powyżej 50 roku życia. Wskazówki respondentów będące podstawą do formułowania rekomendacji miały charakter opinii, a nie ekspertyz – badani nie musieli posiadać pełnej wiedzy prawnej w danym obszarze. Zatem ewentualne wdrażanie rekomendacji musi być poprzedzone dokładną analizą obecnej sytuacji prawnej oraz dostępnych ścieżek jej zmiany.

1. Wsparcie aktywności na rynku pracy osób w wieku 50+, w tym projektowe (np. z komponentem szkoleniowym, doradczym, dotacją, pożyczką), musi uwzględniać ich indywidualną sytuację tzn. długość wcześniejszego doświadczenia zawodowego oraz stopień radzenia sobie z wymaganiami: przewidzianego procesu kształcenia, przygotowania zawodowego, potencjalnego miejsca pracy.

2. Powodzenie aktywizacji osób 50+ zależy od zaangażowania obydwu stron: otrzymującego wsparcie i wspierającego (np. pracodawca, instytucja rynku pracy). Wspierający powinien rozpoczynać od indywidualnej diagnozy potrzeb, motywacji i kompetencji (społecznych i zawodowych oddzielnie). Wskazane jest prowadzenie indywidualne (coaching), doradztwo psychologiczne, zawodowe, eksperckie w przypadku szkoleń małych grup i symulacje zadań z konkretnego miejsca pracy. Aktywizacja w postaci dotacji na założenie działalności będzie skuteczniejsza, jeśli zakładac będzie spotkania z innymi prowadzącymi już działalność w wieku 50+. Cenny byłby mentoring ze strony tych przedsiębiorców dla zakładających firmę pierwszy raz.

3. Umożliwienie każdemu pracodawcy uzyskania wsparcia/dofinansowania na:

- przeszkolenie pracownika w wieku 50+ po powrocie z dłuższego zwolnienia lekarskiego w dowolnym zakresie,
- cykliczne szkolenia (dostosowane w zakresie programu i tempa nauki) pracowników 50+ przeciwdziałające wykluczeniu cyfrowemu (umiejętności infor-

- matycznych, z obsługi technologii informacyjno-komunikacyjnych, urządzeń multimedialnych),
- badania profilaktyczne i wszelkie formy wsparcia kondycji zdrowotnej pracowników 50+ (np. pakiet medyczny).

4. Utrzymanie i wprowadzanie rozwiązań na poziomie regionu, które umożliwiłyby refundację obciążeń fiskalno-społecznych osób fizycznych w wieku powyżej 50 roku życia, wykonujących działalność gospodarczą, zwłaszcza zatrudniających pracowników 50+ lub rekompensatę w innych aspektach prowadzenia jednoosobowej firmy.

5. Realizacja badań, także przez instytucje rynku pracy, dotyczących doświadczeń osób powyżej 45, 50 i 60 roku życia, aktywnych zawodowo. Dostępność wyników w postaci ścieżek karier umożliwiałaby zapoznanie się z dobrymi praktykami tych osób na lokalnych rynkach pracy. Punktem odniesienia mogą być ścieżki karier osób 50+, przedsiębiorców, absolwentów dostępne w komponencie wdrożeniowym projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja” pod adresem internetowym wirtualnydoradca.wup.lublin.pl.

6. Zwiększenie nakładów na kampanie społeczne zawierające pozytywny przekaz o zatrudnianiu osób w wieku 50+, mocnych stronach takich kandydatów do pracy i pracowników, o przyjaznych tej kategorii wiekowej dobrych praktykach pracodawców. Dostęp do bezpłatnych materiałów informacyjnych na temat korzyści z zatrudniania osób 50+ w miejscach, w których pracodawcy mogą składać okresowe rozliczenia tj. urząd skarbowy, ZUS. Możliwe dodatkowe elementy kampanii: platforma komunikacji z klientem dla przedsiębiorstw prowadzonych przez osoby w wieku 50+; poradnik dla osób 50+ zawierający informacje o możliwościach aktywizacji poprzez urząd pracy, udogodnieniach dla pracodawców w związku z zatrudnieniem osoby w tym wieku oraz przysługujących prawach na rynku pracy wynikających z zapisów kodeksu pracy.

7. Wykorzystanie przez uprawnione instytucje oraz pracodawców produktów projektów innowacyjnych, dotyczących zarządzania personelem i aktywizacją zawodową osób 50+, wypracowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dostęp do poszczególnych rozwiązań znajduje się na stronach Krajowej Instytucji Wspomagającej (www.kiw-pokl.org.pl, (dostęp: marzec 2015)), gdzie zamieszczono informacje jak poszczególne produkty mogłyby zostać wykorzystane w perspektywie finansowej EFS 2014-2020.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

V. Aneks

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) wrzesień-październik 2014 r. z pracującymi i samozatrudnionymi osobami w wieku 50+, w ramach badania „Szanse na rynku pracy osób 50+” w projekcie systemowym „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Imię i nazwisko respondenta

.....

Powiat, w którym respondent jest zatrudniony/prowadzi działalność gospodarczą²⁸

.....

Nazwa firmy

.....

Jestem współpracownikiem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Chcę prosić Pana/Panią o zgodę na rozmowę w ramach badania „Szanse na rynku pracy osób 50+”. Jest ono prowadzone w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Czas przeznaczony na nasze spotkanie to około 30 minut. Takie spotkania odbywają się z 30 osobami. Zanim zaczniemy, chcę poinformować Pana/Panią o **poufności badania**, tzn. żadna osoba nie będzie przedstawiana z imienia i nazwiska w raporcie podsumowującym badania. Państwa ścieżki zawodowe będą zaprezentowane jako przykłady, ale bez powiązania z konkretną osobą. Odbiorcy naszych

²⁸ Niepotrzebne skreślić

badania będą wiedzieli np. jak wygląda historia zawodowa osób 50+, jak radzą sobie one z wymaganiami rynku pracy, z jakimi trudnościami spotkały się w trakcie zdobywania wykształcenia oraz z jakich form wsparcia korzystały w trakcie poszukiwania pracy bądź zakładania działalności gospodarczej.

Istotne jest, aby nasza rozmowa była szczerą, gdyż **każda Pana/i wypowiedź jest bardzo istotna**. Warunkiem naszej rozmowy jest Pana/i zgoda na przetwarzanie Pana/i danych osobowych przez Wojewódzki Urząd Pracy w celach badawczych, w tym kontroli mojej pracy. W związku z tym proszę zapoznać się z oświadczeniem i podpisać je.

PODPIS/BRAK PODPISU (zakończyć wywiad)

Aby spisanie Pana/i wypowiedzi, było łatwiejsze muszę poprosić Pana/Panią o zgodę na nagrywanie rozmowy. Zapewniam, że nagranie będzie wykorzystywane tylko do analizy materiału w formie pisemnej i nie będzie przekazywane osobom trzecim. **Czy wyraża Pan/i na nie zgodę?**

TAK/NIE (zakończyć wywiad)

Rozmawiam z Panem/Panią (podać imię i nazwisko)

.....

Do wszystkich:

Jakie wykształcenie (stopień, kierunek) Pan/i posiada?

Kiedy uzyskał/a Pan/i to wykształcenie?

Czy Pana/i decyzja o wyborze kierunku i stopnia kształcenia była podyktowana zapotrzebowaniem na sprecyzowane kwalifikacje u konkretnego pracodawcy? Jeśli nie, to proszę powiedzieć z jakich przyczyn wybrała Pani określoną ścieżkę kształcenia?

Czy posiadane wykształcenie było Panu/i pomocne w uzyskaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia/założeniu działalności gospodarczej?

Jakie kwalifikacje były Panu/i pomocne w uzyskaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia/założeniu działalności gospodarczej?

Kiedy uzyskał/a Pan/i te kwalifikacje?

Czy Pana/i decyzja o podniesieniu kwalifikacji była podyktowana zapotrzebowaniem na konkretne kwalifikacje u konkretnego pracodawcy?

Które umiejętności i kompetencje uznaje Pan/i za pomocne w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia/założeniu i utrzymaniu działalności gospodarczej?

Jak wyglądała Pana/i historia zatrudnienia przed obecną aktywnością (liczba miejsc pracy, okres pracy, stanowiska, branże itp.)? Jeśli Pan/i wcześniej pracował/a to proszę podać powód utraty pracy i powiedzieć jak dawno temu miało to miejsce?

Czy sądzi Pan/i, że ludzie w wieku 50+ gotowi są podejmować się przekwalifikowania?

Czy zdobywa, uzupełnia Pan/i posiadane wykształcenie lub robił/a to Pan/i w ciągu ostatnich 5 lat? Jeżeli tak, to czy w związku z tym napotkał/a Pan/i jakieś trudności?

Czy podnosi Pan/i swoje kwalifikacje lub robił/a to Pan/i w ciągu ostatnich 5 lat? Jeżeli tak, to czy w związku z tym napotkał/a Pan/i jakieś trudności?

Jak Pan/i sądzi, co może być pomocne w znalezieniu zatrudnienia przez osoby w wieku 50+?

Jak Pan/i sądzi, co należy zmienić, aby zwiększyć szanse, zmniejszyć bariery na rynku pracy osób w wieku 50+?

Czy w swojej karierze zawodowej doświadczył/a Pan/i dyskryminacji ze względu na wiek?

Jak Pan/i sądzi, w jaki sposób panujące stereotypy odnośnie osób w wieku 50+ utrudniają im znalezienie zatrudnienia? Jakie są najczęstsze stereotypy?

Jeżeli dostrzega Pan/i takie stereotypy, to czy któreś z nich mają oparcie w rzeczywistości?

Czy korzystał/a Pan/i z jakiegokolwiek zewnętrznego wsparcia w znalezieniu zatrudnienia dedykowanego ze względu na wiek (np. instytucji rynku pracy, otoczenia biznesu, doradcy zawodowi)?

Które wsparcie ocenia Pan/i jako najbardziej efektywne? Jeśli Pan/i nie korzystała z żadnego wsparcia – jakie wydaje się Panu/i najbardziej efektywne?

Jak ocenia Pan/i wsparcie zewnętrzne, co jeszcze mogłoby przyczynić się do poprawy Pana/i sytuacji?

Jakie korzyści Pana/i zdaniem mogą mieć pracodawcy z zatrudniania osób w wieku 50+? Jaka jest ich przewaga nad młodszymi pracownikami?

Czy i w jaki sposób, Pana/i zdaniem, osoby w wieku 50+ są chronione na rynku pracy? Jaka jest ich przewaga pod tym względem nad młodszymi?

Jakie czynniki Pana/i zdaniem sprzyjają wydłużeniu aktywności zawodowej? Czy są to raczej kwestie związane z samorozwojem poszczególnych pracowników czy zinstytucjonalizowane formy wydłużania aktywności zawodowej?

Czy Pana/i zdaniem są uniwersalne sposoby utrzymania aktywności zawodowej powyżej 50 roku życia?

Od czego zależy, według Pana/i, motywacja do pracy powyżej 50 roku życia?

Czy Pana/i zdaniem płeć może różnicować problemy osób 50+ na rynku pracy? Jeżeli tak, to w jaki sposób?

Jakie różnice dostrzega Pan/i pomiędzy rynkiem pracy w regionie i pozostałymi częściami kraju (tylko na podstawie własnych doświadczeń zawodowych)?

Czy znane są Panu/Pani pojęcia zarządzania wiekiem, czy Pan/i spotyka się z tymi działaniami ze strony pracodawcy? Jakie działania byłyby pożądane?

Czy był/a Pan/i poddawany/a działaniom adaptacyjnym, jeśli tak to jak je Pan/i ocenia i czy uważa, że to dobry kierunek?

Kto Pana/i zdaniem jest w gorszej sytuacji na rynku pracy osoby w wieku 50+ czy młodzi absolwenci uczelni, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego?

Czy według Pana/i w związku z wydłużeniem wieku emerytalnego rząd powinien podejmować działania mające na celu wspieranie osób 50+, czy raczej powinny rządzić wolnorynkowe reguły – kto jest najlepszy ten ma pracę?

Do zatrudnionych:

Proszę o opisanie swojego aktualnego miejsca pracy, branża, główne obowiązki, stanowisko, staż w firmie, czas i sposoby poszukiwania zatrudnienia?

W jakim sektorze (prywatnym, publicznym) Pan/i pracuje?

Z jakimi trudnościami spotkał/a się Pan/i poszukując pracy?

Czy obecnie wykonywana praca jest zgodna z Pana/i zawodem wyuczonym/wykształceniem?

Czy obecna aktywność wymagała zmiany miejsca zamieszkania lub dojazdów do innej miejscowości? Jeżeli wymagała dojazdów do innej miejscowości, to jak daleko musi Pan/i dojeżdżać?

Co według Pana/i miało decydujący wpływ na uzyskanie przez Pana/Panią zatrudnienia?

Co według Pana/i ma decydujący wpływ na utrzymanie zatrudnienia?

Czy jest Pan/i pewny/a utrzymania zatrudnienia? Jakie są tego przyczyny?

Jakie dobre praktyki poszukiwania pracy mógłby/mogłaby Pan/i polecić osobom w swoim wieku?

Czy napotkał/a Pan/i na jakieś trudności związane z wykonywaniem obowiązków w pracy?

Czy wykonywana praca jest dla Pana/i osobistym rozwojem?

W jakim stopniu według Pana/i można zachęcić pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+?

Czy byłby/aby Pan/i gotowy/a na założenie własnej działalności gospodarczej? W jakiej branży? Jaka byłaby to działalność?

Do samozatrudnionych:

Proszę opisać branżę, w jakiej prowadzi Pan/i działalność gospodarczą? Jaki charakter ma Pana/i działalność?

Czy obecna aktywność wymagała zmiany miejsca zamieszkania lub dojazdów do innej miejscowości? Jeżeli wymagała dojazdów do innej miejscowości, to jak daleko musi Pan/i dojeżdżać?

Jak długo prowadzi Pan/i działalność i czy jest ona zgodna z zawodem wyuczonym?

Jakie czynniki zadecydowały o otwarciu przez Pana/Panią działalności?

Czy według Pana/i wcześniejsze doświadczenia zawodowe okazały się pomocne w utrzymaniu działalności?

Czy napotyka Pan/i na jakieś trudności związane z prowadzeniem działalności?

Jakie czynniki według Pana/i decydują o utrzymaniu działalności gospodarczej?

Jaka według Pana/i jest pewność utrzymania działalności? Jakie są tego przyczyny?

Czy zatrudnia Pan/i pracowników, w tym także inne osoby w wieku 50+?

Czy prowadzenie firmy jest dla Pana/i osobistym rozwojem?

Jakie rady mógłby/mogłaby Pan/i dać osobom w wieku 50+, które planują założenie działalności?

Czy uważa Pan/i, że prowadzenie własnej działalności może być dobrą alternatywą na rynku pracy dla osób w wieku 50+?

