

Agnieszka MICHALAK*, Dominika LAMECKA*

ANALIZA I OCENA SYTUACJI SKRAJNYCH GRUP WIEKOWYCH NA RYNKU PRACY W POLSCE

Celem niniejszej pracy jest analiza i ocena sytuacji skrajnych grup wiekowych na rynku pracy w Polsce. Praca podzielona jest na dwie części. Część pierwsza ma charakter teoretyczny, przedstawiono w niej analizę sytuacji grup na polskim rynku pracy oraz perspektywy demograficzne dla Polski wpływające na zmiany na rynku. W tej części wykorzystano wszystkie pozycje wymienione w bibliografii. Druga część ma charakter badawczy i powstała w oparciu o ankietę przeprowadzoną wśród obu skrajnych grup wiekowych (osób młodych i zaawansowanych wiekowo) oraz przy wykorzystaniu wywiadu z przedsiębiorcami (potencjalnymi pracodawcami). Analiza wyników przeprowadzonych badań potwierdziła założoną sytuację rynku pracy, zarówno dla absolwentów, jak i osób zaawansowanych wiekowo.

Słowa kluczowe: problemy na rynku pracy, bezrobocie, skrajne grupy wiekowe, ludzie młodzi, ludzie zaangażowani wiekowo, ludzie dojrzaali organizacyjnie, zarządzanie wiekiem

1. WPROWADZENIE

Rynek pracy z biegiem czasu podlega ciągłej ewolucji. Wpływają na to zmiany zachodzące poza granicami kraju będące przyczynami zewnętrznymi oraz przemiany występujące w kraju stanowiące przyczyny wewnętrzne. Główną przyczyną zmian na rynku są transformacje systemowe w danym kraju oraz zjawisko globalizacji występujące przez ostatnie 20 lat ekonomicznego wzrostu. Transformacje w państwie, zauważalny postęp technologiczny, oznaczający według koncepcji J. Rifkina koniec pracy i schyłek siły roboczej [9], pierwszy w historii tak znaczący spadek absolutnej biedy i ubóstwa na rzecz tzw. skromnego dobrobytu, zmiany

* Absolwentka studiów 1. stopnia kierunku Zarządzanie, Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej

w stylu i jakości życia ludzi oraz ogólny rozwój gospodarki światowej, niewątpliwie znacząco wpływają na szeroko rozumiany rynek pracy, a w szczególności na organizację wszelkich miejsc pracy oraz na ilościowy i jakościowy popyt na pracę.

Przeprowadzona analiza procesów globalizacyjnych wskazuje, iż globalizacja prowadzi do segmentacji rynków pracy – jej korzyści nie są takie same dla wszystkich krajów, dziedzin gospodarczych, czy też gospodarczych podmiotów nią objętych. Stąd też wzięta się stworzona w 1970r. M. Piore’a i P. Doeringera koncepcja dualnego rynku pracy, która zakłada, iż rynek pracy dzieli się na pierwszorzędny (charakteryzujący się stabilnością zatrudnienia, wysokimi zarobkami, godnymi warunkami pracy) oraz drugorzędny (zupełne przeciwieństwo pierwszego). Ten podział rynku pracy przyczynia się do wzrostu zagrożenia odpływu miejsc pracy do krajów o tańszej sile roboczej. Z powodu nadwyżki tej siły na rynku pracy zaczęła panować silna konkurencja przejawiająca się wśród osób, które starają się o pracę. Problemem zatem stało się nie tylko to, iż na określone miejsca pracy znajduje się wielu chętnych, ale także fakt, iż zdobytą już pracę trudno jest utrzymać.

Analizując polski rynek pracy można wyróżnić na nim trzy największe obszary problemowe. Są one ze sobą ściśle połączone, a ich poszczególne części wzajemnie się przenikają. Do tych problemów należy przede wszystkim ogólne bezrobocie, zjawisko jego ciągłego poszerzania się oraz występowania najbardziej niekorzystnego rodzaju bezrobocia, a mianowicie bezrobocia długotrwałego. W grupie osób dotkniętych tymi problemami szczególnie wyróżniają się skrajne grupy wiekowe, do których należą osoby młode oraz osoby zaawansowane wiekowo.

Głównym celem tego artykułu jest przedstawienie rzeczywistej sytuacji osób należących do skrajnych grup wiekowych na współczesnym rynku pracy Polski, przede wszystkim po to, by uświadomić społeczeństwu jak naprawdę wygląda ich sytuacja, z jakimi problemami się oni borykają i w jaki sposób można z nimi poradzić. Opisany został tutaj również sposób postrzegania jednej grupy przez drugą, co ma istotny wpływ w zrozumieniu problemu i zapobieganiu jego powstawaniu i rozwojowi w przyszłości. Badania tu opisane mają stać się motorem napędowym do rozpoczęcia wprowadzania zmian na rynku pracy, nie tylko po to, by ludziom żyło się lepiej, ale i po to, by uchronić gospodarkę kraju przed ogromnym kryzysem, na który wskazują wszelkie tworzone prognozy i który jak dotychczas zbliża się wielkimi krokami.

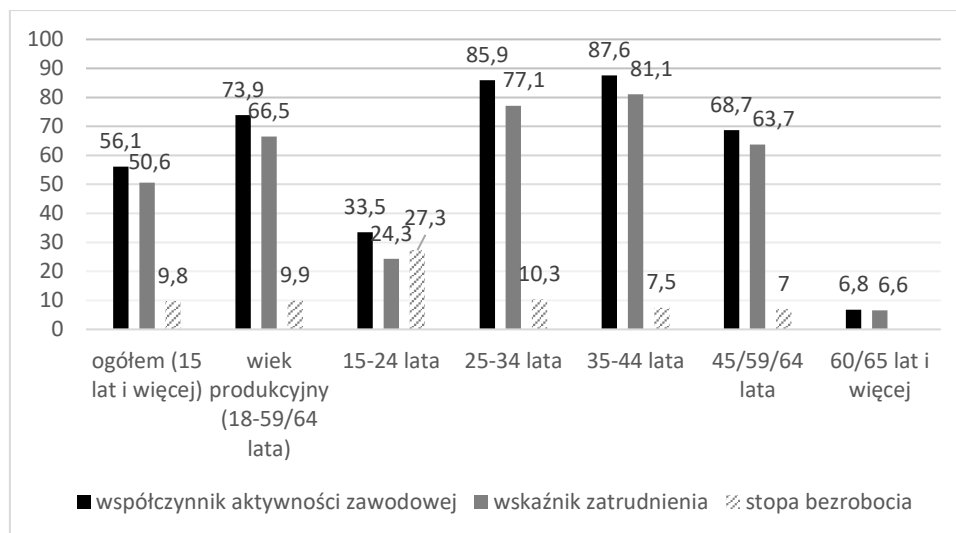
Niniejszy artykuł swoją problematyką odzwierciedla zatem najistotniejsze problemy występujące na polskim rynku pracy, a mianowicie realia grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku, wymienionych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Należą do nich osoby młode, które stoją u progu, bądź też zaczęły już swoją karierę zawodową oraz osoby zaawansowane wiekowo, które są u schyłku swojej pracy i zbliżają się lub osiągnęły już wiek emerytalny. Przyjęta problematyka jest w Polsce innowacyjna nie tylko pod względem poruszanego tutaj zakresu problemowego - niewystępującego przedtem połączenia i porównania sytuacji obu grup wiekowych, lecz także pod względem diagnozy obaw i oczekiwań od pracy i pracodawców przedstawianych przez poten-

cyjnych, przyszłych pracowników. Wartością dodaną jest tutaj nowe spojrzenie na owe problemy z różnych perspektyw, a mianowicie z perspektywy osób młodych, osób dojrzałych wiekowo oraz z perspektywy samych pracodawców, którzy mają istotny wpływ na kształtowanie struktury zatrudnienia w Polsce.

2. ZJAWISKO BEZROBOCIA ORAZ PRZEMIANY DEMOGRAFICZNE NA POLSKIM RYNKU PRACY

W celu rzetelnego zobrazowania sytuacji skrajnych grup wiekowych na rynku pracy należy na początku przyrzeć się poszczególnym danym statystycznym.

Stopa bezrobocia zarejestrowana w Polsce na koniec grudnia 2013r. plasowała się na poziomie 13,4%, a liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 2 157,9 tys. Obecnie występuje zjawisko systematycznego rozszerzania się, nie tylko ogólnej liczby bezrobotnych, lecz także o wiele bardziej niekorzystnego bezrobocia długotrwałego, co prowadzi nieuchronnie do marginalizacji społecznej (według danych z Urzędów Pracy przedstawionych na koniec 2013r. aż 38,3% ogółu bezrobotnych stanowili właśnie bezrobotni przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, a 19,9% powyżej 24 miesięcy, licząc od momentu zarejestrowania). Według informacji o rynku pracy wydanej przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) najwyższy poziom stopy bezrobocia, niski poziom współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia osiągnęły osoby z przedziału wiekowego 15–24, które jeszcze nie podjęły pracy ze względu na kontynuację nauki oraz osoby po 60 roku życia, które kończą już swoją karierę zawodową.



Rys. 1. Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia według grup wiekowych w IV kwartale 2013 r. w Polsce [5]

W związku z tą sytuacją walka z wciąż poszerzającym się bezrobociem stała się w Polsce głównym celem, nie tylko dla rządów i partii politycznych, ale także dla związków zawodowych oraz ekonomistów. By ograniczyć obecne zjawisko bezrobocia szukają oni coraz nowszych metod i środków, które jednak wciąż okazują się niewystarczająco skuteczne (prawo nie chroni dostatecznie skrajnych grup wiekowych, a programy mające je wspierać mają wciąż zbyt mały zakres).

Dodatkowo perspektywy demograficzne wciąż nie są dla Polski zbyt korzystne i powodują niepokój. Przewidują one bowiem nie tylko zmniejszenie się ogólnej liczby ludności kraju (w 2050r. wyniesie zaledwie 34 miliony, w porównaniu do 38,496 milionów osób odnotowanych w końcu 2013r., kiedy to już współczynnik dzietności osiągnął wartość 1,32, gdzie powinna ona wynosić 2,1), lecz także postarzenie się społeczeństwa (w końcu 2013r. mediana wieku w Polsce wynosiła 36,9 lat dla mężczyzn oraz 40,4 lat dla kobiet, czyli ogólnie rzecz biorąc dla Polaków wynosiła ona ok. 38 lat i 11 miesięcy, przy czym przewiduje się, że w 2050 r. wartość ta wzrośnie do 49,6 lat dla mężczyzn oraz 54,3 lat dla kobiet, czyli ogólnie aż do 52 lat), przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby osób znajdujących się w wieku produkcyjnym przez masowe wyjazdy młodych za granicę kraju (w 2013r. na emigracji było 2,196 mln Polaków).

Perspektywy te są wielce istotne z ekonomicznego punktu widzenia, gdyż ta sytuacja prowadzi do tego, iż współczynnik obciążenia demograficznego będzie wzrastał, liczba osób pracujących będzie malała w zastraszającym tempie i równie szybko wzrośnie liczba osób, które będą korzystały z różnego rodzaju świadczeń z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego. W wyniku tego, w niedalekiej przyszłości, osoby pracujące nie będą mogły osiągnąć dochodów pozwalających utrzymać o wiele liczniejszą od nich grupę emerytów i rencistów. Jeżeli na czas nie zostaną wprowadzone jakiegokolwiek efektywne rozwiązania, może dojść do zbyt dużego obciążenia systemu podatkowego, systemu emerytalnego i zabezpieczenia społecznego oraz finansów publicznych, co będzie prowadziło do znacznego wzrostu kosztów pracy i spadku potencjału wzrostu gospodarczego, w wyniku czego wielce prawdopodobny stanie się krach finansów publicznych kraju.

3. CHARAKTERYSTYKA OSÓB BADANYCH

Samo odkrycie faktu istnienia bezrobocia oraz zmierzenie jego wymiaru jeszcze nie daje zbyt wiele. Szukanie na oślep metod oraz środków, które mogą je ograniczyć i jemu zapobiec jest jak walka z wiatrakami. Z tego też względu istotną kwestią staje się bardziej dogłębne zbadanie poszczególnych grup, pośród których owe bezrobocie osiąga największą skalę oraz znalezienie jego istoty, po to, by zacząć naprawę już u źródła problemu, dopiero później naprawiając jego skutki. Tylko dzięki temu działania staną się skuteczniejsze a ich efekty bardziej widoczne.

W celu dokładniejszego zanalizowania i zrozumienia problemu bezrobocia wśród najbardziej nim dotkniętych skrajnych grup wiekowych, o których jest tu mowa, przeprowadzono badania, w których wykorzystano dwa narzędzia badawcze. Pierwszym z nich była ankieta. Została ona przeprowadzona w dwojaki sposób- elektroniczny oraz papierowy, w zależności od preferencji osoby badanej. Na pytania ankietowe odpowiedzi udzieliło łącznie 140 respondentów. Drugim narzędziem badawczym, jakie zostało wykorzystane w badaniach, był wywiad. Miał on charakter indywidualny i bezpośredni. Wywiadu udzieliło 15 przedsiębiorców, czyli potencjalnych przyszłych pracodawców. W trakcie badania respondentom zadawano pytania, które dotyczyły obszaru zarządzania wiekiem w firmie, ich postaw wobec pracowników należących do granicznych grup wiekowych oraz proponowanych zmian na rynku pracy, które mogłyby poprawić obecną na nim aktualnie sytuację.

Bardzo istotną kwestią w organizacji oraz prowadzeniu badań jest w miarę dokładne określenie próby reprezentatywnej osób badanych stanowiącej część populacji generalnej, która została wybrana i zakwalifikowana do badań.

W przypadku badań ankietowych pod uwagę brane były osoby należące do skrajnych grup wiekowych. Konieczne w tym miejscu, szczególnie z racji rozbieżności w rozumieniu i przedstawianiu, staje się określenie granic wieku obu tych grup oraz ich krótka charakterystyka.

Jeżeli chodzi o skrajnie niską grupę wiekową pojawiającą się na rynku pracy, przyjęto, że dolną jej granicę wyznaczy obowiązujący i realizowany w Polsce obowiązek szkolny, wyznaczający konieczność kształcenia do 18 roku życia. Osoby młodsze, przed zniesieniem dla nich przymusu kształcenia, bardzo rzadko podejmują się pracy zarobkowej, a przypadki szczególne nie mają charakteru pracy zarobkowych w celu utrzymania, o który chodzi w niniejszej pracy. Górna granica tej grupy wiekowej została ustalona na 28 lat. Jest to wiek, w którym większość młodych ludzi po zakończeniu kształcenia wyższego powinna już wejść na rynek pracy rozpoczynając swoją karierę zawodową.

Prowadzone w Polsce rejestry Urzędów Pracy oraz wszelkie wyniki badań dotyczące aktywności ekonomicznej ludności kraju wskazują na duży problem bezrobocia pojawiający się na rynku pracy wśród osób młodych. Najbardziej niepokojącym staje się fakt ciągłego pogarszania się tego zjawiska. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej stopa bezrobocia w przedziale wiekowym 18–24 lata w 2013r. wyniosła 26,2%, a udział bezrobotnych w tym wieku w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 18,6%, natomiast bezrobotni z przedziału 25–34 lata stanowili 28,4%. Strukturę bezrobocia w zależności od czasu pozostawania bez pracy w końcu 2013r. przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura bezrobotnych i poszukujących pracy w wieku 18–34 według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do danej grupy wiekowej w końcu 2013 r. w Polsce (oprac. własne na podst. [5])

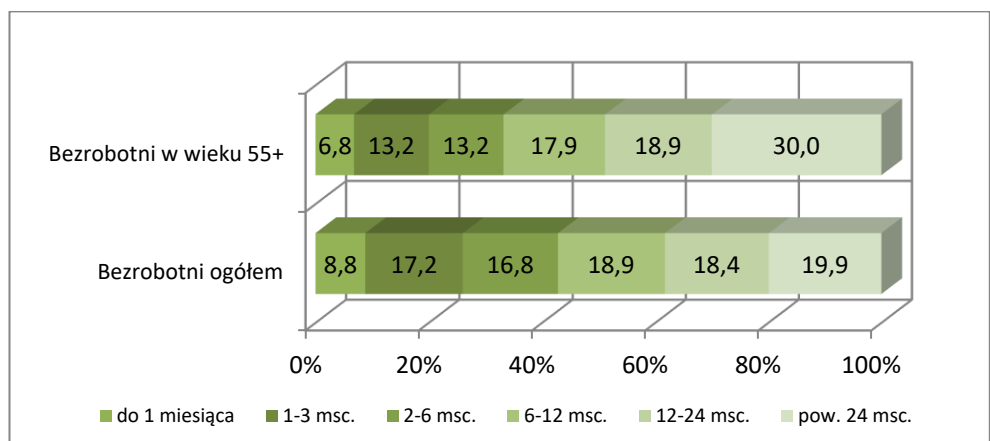
Wyszczególnienie		Liczba bezrobotnych ogółem	z tego wg czasu pozostawania bez pracy w miesiącach					
			do 1	1-3	3-6	6-12	12-24	powyżej 24
		w procentach						
Wiek	18-24	100,0	10,9	24,6	24,0	17,2	15,1	8,2
	25-34	100,0	9,3	17,3	16,3	20,1	19,0	18,1
Ogółem		100,0	8,8	17,2	16,8	18,9	18,4	19,9

Bardzo niekorzystnym i szczególnie niepokojącym zjawiskiem występującym wśród młodych osób na obecnym rynku pracy jest utrzymywanie się ich bezrobocia przez dłuższy okres czasu. Już średnio co piąta z osób bezrobotnych należących do przedziału wiekowego 18–28 oraz 25–34 lat pozostaje bez pracy od 12 do 24 miesięcy, licząc od samego momentu zarejestrowania w Urzędzie Pracy. W przypadku pozostawania bez pracy powyżej 24 miesięcy jest to adekwatnie co dziesiąta i co piąta osoba. Taka sytuacja u tych osób całkowicie zmienia sposób myślenia, powoduje negatywne spojrzenie na swoją karierę zawodową oraz spadek motywacji do jakichkolwiek poszukiwań pracy, prowadzi do pojawienia się ogólnego stanu depresyjnego, w konsekwencji czego może doprowadzić nawet do jakże poważnej marginalizacji społecznej. Skrajnie wysoka grupa wiekowa została określona na 55+. Wiek 55-u lat został przyjęty tutaj nieprzypadkowo. Jest to wiek, w którym osoby zaangażowane organizacyjnie zaczynają odczuwać znaczny dyskomfort spowodowany postępującymi zmianami w ich postrzeganiu oraz traktowaniu na polskim rynku pracy. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w końcu 2013 roku, 14,1% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy stanowiły osoby w wieku powyżej 55-u lat, a stopa bezrobocia w ich przedziale wiekowym wyniosła 6,9%. Dokładną strukturę bezrobocia w zależności od czasu pozostawania bez pracy w końcu 2013r. przedstawiono w tabeli 2 i na rysunku 2.

Tabela 2. Struktura bezrobotnych i poszukujących pracy w wieku 55+ według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do danej grupy wiekowej w końcu 2013 r. w Polsce (oprac. własne na podst. [5])

Wyszczególnienie		Liczba bezrobotnych ogółem	z tego wg czasu pozostawania bez pracy w miesiącach					
			do 1	1-3	3-6	6-12	12-24	powyżej 24
		w procentach						
Wiek	55-59	100,0	7,3	14,1	14,6	18,4	18,5	27,3
	60-64	100,0	6,3	12,2	11,9	17,5	19,3	32,7

Ogółem	100,0	8,8	17,2	16,8	18,9	18,4	19,9
---------------	--------------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------



Rys. 2. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach w końcu 2013 r. w Polsce (oprac. własne na podst. danych z GUS)

Osoby powyżej 55 roku życia bardzo często pozostają bezrobotne przez długi okres czasu, co jest bardzo niekorzystnym zjawiskiem, nie tylko dla nich samych, ale także dla gospodarki kraju. Biorąc pod uwagę ogólną liczbę bezrobotnych, z których 19,9% pozostaje bez pracy powyżej 24 miesięcy oraz liczbę bezrobotnych powyżej 55. roku życia, z których tą wartość osiąga 30%, można stwierdzić, że problem ten osiąga naprawdę gigantyczną skalę. Należy jednak zaznaczyć, iż średni wiek, w którym osoby wycofują się z rynku pracy jest nadal dużo niższy niż przyjęty ustawowo wiek emerytalny i osiąga jeden z najniższych poziomów wśród wszystkich państw należących do Unii Europejskiej. Z rynku pracy w wieku przedemerytalnym wycofuje się ponad połowa osób, która później pozyskuje dochody z systemu zabezpieczenia społecznego. Ich liczba wraz z liczbą emerytów pobierających świadczenia z ZUS stanowi duże obciążenie dla i tak już nadwyrężonego budżetu państwa.

W celu uzyskania rzetelnych wyników badań należy pamiętać, że, istotny jest tu fakt, iż reprezentanci należący do obu z tych grup musieli być zróżnicowani pod względem płci oraz miejsca zamieszkania (owe zróżnicowanie dotyczyło nie tylko położenia geograficznego, ale także wielkości liczonej w powierzchni oraz liczbie mieszkańców), jednak sumaryczna liczba przedstawicieli obu poszczególnych grup wiekowych musiała być sobie równa (wynosiła po 70 osób z każdej, opisanej powyżej, grupy wiekowej).

W przeprowadzaniu wywiadu wzięto pod uwagę przedsiębiorców działających na terenie całej Polski. Tutaj nie ważny był ich wiek oraz płeć, jednak kładziono szczególny nacisk na zróżnicowanie pod względem miejsca siedziby ich firm, ich wielkości, należności do różnych branż oraz prowadzonej w nich polityki zarządzania wiekiem.

4. ANALIZA WYNIKÓW PRZEPROWADZONYCH ANKIET

Jak już wyżej wspomniano, pierwszym z użytych do celów badawczych narzędziem była ankieta. Analizując wyniki przeprowadzonych badań można zauważyć, że większość ankietowanych, a mianowicie osób należących do obu skrajnych grup wiekowych, oczekuje od dobrej pracy przede wszystkim sprawiedliwego wynagrodzenia. Na dalszych pozycjach znajduje się kolejno: możliwość doskonalenia swoich umiejętności, np. poprzez szkolenia, satysfakcja z wykonywanej pracy, możliwość awansu oraz zapewnienie prestiżu.

Od pracodawcy większość badanych oczekuje przede wszystkim dobrego systemu premii, różnego rodzaju dodatków oraz odpowiedniego do stanowiska i wykonywanej pracy wynagrodzenia. Dalsze pozycje zajmuje miejsce pracy zgodne z kompetencjami oraz godne warunki pracy.

Jeżeli chodzi o obawy skrajnych grup wiekowych, to można zauważyć, że należy do nich przede wszystkim nieśmiałość zatrudnienia, praca w stresie oraz brak wynagrodzenia za nadgodziny. Ankietowani obawiają się także dyskryminacji w miejscu pracy oraz nieopłacania za nich odpowiednich składek.

Według wyników przeprowadzonych badań głównymi barierami w procesach zatrudniania osób młodych jest brak doświadczenia i odpowiednich kwalifikacji kandydatów. Za cechę stanowiącą problem w pracy z osobami młodymi ankietowani uznali także ich niecierpliwość. Problematyczne są tu wszelakie uprzedzenia osób młodych oraz ich niechęć do współpracy i dzielenia się swoją wiedzą, która nieraz wynika ze skoncentrowania tylko na własnej karierze. Według respondentów w wieku 18–28 lat, główną barierą w procesie zatrudniania młodych osób jest brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia. Tego samego zdania są osoby dojrzałe organizacyjnie.

Według opinii badanych osób, główną barierą w procesie zatrudniania osób starszych jest strach przed nieznanymi wyzwaniami i nowymi zadaniami. Przeszkodą w pracy są również bariery technologiczne osób dojrzałych organizacyjnie, niechęć tych osób do zmian, wolne tempo pracy oraz brak kreatywności osiągnięta, w porównaniu do osób młodych, dużą skalę. Badane osoby młode zdecydowały, że główną barierą w procesie zatrudniania osób zaangażowanych wiekowo jest ich strach przed nieznanymi wyzwaniami i nowymi zadaniami, natomiast osoby dojrzałe organizacyjnie są zdania, że brak obycia organizacyjnego jest poważną barierą podczas procesu zatrudniania osób z ich przedziału wiekowego.

Według ankietowanych główną przyczyną problemów osób młodych należących do grupy wiekowej 18-28 lat jest niedopasowanie systemu kształcenia i poziomu kwalifikacji absolwentów do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz wygórowane wymagania pracodawców co do kandydatów na przyszłych pracowników. Dodatkowo problematyczny jest brak możliwości wykazania się i deprecjonowanie

wartości pracownika oraz zaniżanie jego wynagrodzenia z racji braku lub niewielkiego doświadczenia. Jeśli chodzi o drugą grupę wiekową, a mianowicie o osoby starsze, znajdujące się w przedziale wiekowym 55+, największym problemem jest sposób ich postrzegania przez społeczeństwo, a także odsunięcie ich na drugi plan z powodu ograniczeń wynikających z osiągniętego wieku oraz pogarszającego się zdrowia. Obszarem sprawiającym osobom starszym trudności jest także komunikacja z młodszymi grupami wiekowymi.

Z przeprowadzonych ankiet wynika również, że należy wiele zmienić, aby poprawić sytuację skrajnych grup wiekowych na obecnym rynku pracy w Polsce. Ankietowani uważają, że aby pomóc osobom młodym należy przede wszystkim zwiększyć współpracę firm z uczelniami wyższymi, by dostosować kształcenie do potrzeb występujących na obecnym rynku pracy oraz zacząć inwestować w pracownika. Dodatkowo ankietowani wskazują na ważność tworzenia miejsc pracy z myślą o zaletach i możliwościach osób młodych oraz rozwijanie różnego rodzaju programów wspierających zatrudnianie osób młodych i poszerzanie ich kompetencji.

By pomóc osobom dojrzałym organizacyjnie na polskim rynku pracy należy przede wszystkim tworzyć miejsca pracy z myślą o ich zaletach i realnych możliwościach, ale także dostosować pracę osób zaawansowanych wiekowo do ich indywidualnego tempa oraz zacząć korzystać z wiedzy i doświadczenia osób starszych, zamiast odsuwać je od pracy, jednocześnie tracąc zdobytą przez nich przez długie lata pracy wiedzę i doświadczenie. Według ankietowanych pomocne byłoby także wprowadzenie ulg dla pracowników, którzy zdecydują się na zatrudnienie osób dojrzałych organizacyjnie we własnej firmie oraz wprowadzenie działań na rzecz podwyższenia świadomości w zakresie doceniania osób starszych w firmie.

W opinii badanych głównym pozytywnym aspektem w zatrudnianiu osób młodych jest ich kreatywność oraz chęć podejmowania wyzwań. Respondenci za cechę osób znajdujących się w wieku 18–28 lat, która jest przydatna w ich pracy, uznali zaangażowanie oraz duży zapał. Cenna jest także u nich chęć rozwoju oraz zaangażowanie technologiczne. Według osób młodych najważniejszym pozytywnym ich aspektem jest kreatywność oraz „świeża krew”. Osoby badane będące aktualnie w wieku 55+ za główną, cenną cechę osób młodych uważają chęć podejmowania wyzwań.

Według badanych warto zatrudniać osoby dojrzałe organizacyjnie ze względu na ich bogatą wiedzę, którą chcą się dzielić z innymi oraz doświadczenie praktyczne. Najbardziej zauważają to młodzi ludzie. Za cechy cenne w ich pracy badani uznali również dokładność osób starszych. Wnika to z posiadanych przez nich wielkiej cierpliwości, co rzadko występuje u młodych. Pozytywnym aspektem według respondentów jest również większa dyspozycyjność osób starszych. Najbardziej opowiadały się za nią osoby dojrzałe organizacyjnie.

Analizując odpowiedzi badanych na ostatnie pytania ankiety, można stwierdzić, iż ankietowani są świadomi zmian na rynku spowodowanych starzeniem się społeczeństwa oraz jego konsekwencjami. Respondenci należący do skrajnych grup wiekowych uważają, że gorszą sytuację na obecnym polskim rynku pracy mają

osoby młode i to właśnie ich sytuacja w najbliższych latach się zdecydowanie pogorszy.

5. ANALIZA WYNIKÓW PRZEPROWADZONEGO WYWIADU

Drugim z narzędzi badawczych wykorzystanych na potrzeby niniejszej pracy był wywiad. Jak wynika z badań aż 93% pracodawców praktykuje w swojej firmie politykę zarządzania wiekiem. Większość badanych przedsiębiorców uważa zatem zarządzanie wiekiem za konieczny oraz za niezwykle istotny czynnik, który sprzyja ogólnemu rozwojowi firmy. Pozostali badani takiego rozwiązania we własnym przedsiębiorstwie nie stosują, gdyż uważają zarządzanie wiekiem za zbędne. Według nich nie przynosi ono żadnych korzyści finansowych dla firmy a wręcz naraża ją czasem na straty. Należy mieć tu na względzie fakt, iż niewielu z pracodawców w sposób otwarty mówi o problemach we własnej firmie, czyli m.in. o dyskryminacji wobec granicznych grup wiekowych, a także to, iż respektowanie w firmach zarządzania wiekiem jest dopiero wprowadzane i jak na razie jest na niskim poziomie rozwoju. Z tego też względu wyniki dotyczące procentu firm, w jakich owa polityka jest wykorzystywana należy traktować z przymrużeniem oka.

Analizując dalszy ciąg udzielonych przez pracodawców odpowiedzi można zauważyć, że ponad 50% przedsiębiorców wymaga od skrajnych grup wiekowych przede wszystkim zaangażowania, chęci podejmowania nowych wyzwań, odwagi oraz pewności siebie. Tylko 20% z nich za najważniejsze u młodych ludzi uznaje doświadczenie zawodowe. Pozostali bardziej cenią sobie w młodych ludziach „nieograniczone pokłady” kreatywności oraz logicznego myślenia. Jeśli chodzi o osoby starsze, to 27% badanych przedsiębiorców wymaga od nich całkowitej dyspozycyjności. Pozostali, w większości, osobom po 60 roku życia układają harmonogram pracy dostosowany do ich potrzeb, jednocześnie zwracając większą uwagę na doświadczenie zawodowe.

Przedsiębiorcy pytani o główne obawy występujące u nich w procesie zatrudniania osób należących do skrajnych grup wiekowych w większości przypadków, jeśli chodzi o osoby młode, wymieniają obawę przed tym, że młody pracownik, w którego zainwestowali po prostu znajdzie inną pracę (w dzisiejszych czasach trudno jest o postawę lojalną), bądź okaże się nieodpowiedzialny. Jeśli chodzi o zatrudnianie osób starszych, większość badanych przedsiębiorców obawia się braku pewności siebie występującego u tych ludzi (być może jest to związane z niższą samooceną jako pracownika w kategoriach produktywności) oraz tak zwanego „wypalenia zawodowego”.

Na pytanie dotyczące sposobu odbioru osób młodych należących do przedziału wiekowego 18–28 lat przez pracodawców oraz postrzegania ich wad i zalet wpływających na jakość ich pracy badani przedstawiciele firm zgodnie odpowiadali, że osoby młode w większości odbierane są jako osoby opanowane, skoncentrowane na nowej pracy i powierzonych im zadaniach oraz w większości przypadków bar-

dzo kreatywne. Za zalety osób znajdujących się w przedziale wiekowym 18–28 lat wymieniano przede wszystkim opanowanie, kreatywność, chęć podejmowania nowych wyzwań oraz dalszego rozwoju. Natomiast wadą tych ludzi według badanych przedsiębiorców jest niekiedy chaotyczność, brak pewności siebie, niepunctualność oraz niedokładność.

Jeśli chodzi o postrzeganie, wady i zalety osób starszych, pracodawcy byli bardziej podzieleni. Około 90% badanych postrzega osoby w wieku 55+ jako osoby, które posiadają duży zasób wiedzy i z tego powodu należy je szanować oraz korzystać z ich doświadczeń zawodowych, np.: do przyuczania osób młodych. Pozostali uważają, że osoby w tym wieku są już wypalone zawodowo, są mniej dokładne oraz nie chcą się już rozwijać. Jako zalety osób starszych wymieniano przede wszystkim chęć współpracy z innymi ludźmi, dokładność, duży zasób wiedzy, cierpliwość oraz podchodzenie do pewnych spraw „na zimno” bez zbędnych emocji, które mogłyby zakłócić prawidłowy sposób rozwiązania danego problemu. Za wady osób w wieku 55+ pracodawcy jednogłośnie podają strach przed brakami w wiedzy technologicznej w porównaniu do osób młodszych oraz strach przed podejmowaniem nowych skomplikowanych wyzwań. Co czwarty pracodawca za wadę tych osób wymienił również kłopoty w komunikacji z osobami w przedziale wiekowym 18–28 lat.

Poruszając kwestię uwarunkowań prawnych oraz projektów obejmujących obie grupy wiekowe, które w teorii mają ułatwiać pracodawcom decyzję o zatrudnianiu i utrzymywaniu w firmie tych osób oraz ich praktycznej przydatności, można stwierdzić, że większość z pracodawców uważa, że polskie prawo nie chroni w żaden sposób żadnej z wymienionych grup wiekowych, a osoby młode są traktowane, jak każdy inny pracownik w firmie. Jeśli chodzi o osoby starsze funkcjonuje paragraf w Kodeksie Pracy mówiący, że nie wolno zwolnić osoby, której zostały 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale według badanych pracodawców prawo to jest omijane. Pracodawcy, jeśli chcą zwolnić pracownika z grupy 55+, zwalniają taką osobę 5 lub 6 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, bądź zatrudniają ją np.: na umowę zlecenie. Pracodawcy zapytani natomiast o wszelkie projekty wspierające badane grupy wiekowe stwierdzili, że są one zbyt ogólne, by konkretnie wspomóc osoby ze skrajnych grup wiekowych, bądź zastosowanie takich projektów jest zbyt skomplikowane i mało opłacalne.

Odnosząc się do pytania dotyczącego zmian niezbędnych w celu poprawy obecnego nastawienia pracodawców do zarządzania wiekiem oraz ogólnie pojętej sytuacji na rynku pracy obu skrajnych grup wiekowych, stwierdzono, że około 90% badanych przedsiębiorców uważa, że należałoby przeprowadzać wśród pracodawców różnego rodzaju szkolenia dotyczące korzyści płynących z zastosowania w swojej firmie zarządzania wiekiem. Według badanych, aby poprawić nastawienie pracodawców do osób starszych, potrzebne są również zajęcia z osobami zaawansowanymi wiekowo ukazujące pracodawcom, że takie osoby są potrzebne w ich firmie, gdyż mogą np.: dzielić się swoją wiedzą z młodszymi pracownikami. Badani twierdzą, że dopóki rynek pracy będzie dawał mniejsze możliwości zatrud-

nienia niż wymaga tego ilość osób poszukujących pracy, żadne programy wspierające badane grupy nie przyniosą oczekiwanych, dużych efektów.

6. PODSUMOWANIE

Podsumowując wyniki przeprowadzonych wśród skrajnych grup wiekowych ankiet oraz wyniki wywiadu przeprowadzonego wśród potencjalnych przyszłych pracodawców można stwierdzić, że osoby młode, jak i zaawansowane wiekowo, mają wiele zalet, które mogą być przydatne w miejscu pracy. Respondenci wykazali w badaniu również wady oraz problemy w pracy z ludźmi w przedziale wiekowym 18 - 28 lat oraz w wieku 55+. Są one jednak możliwe do zaakceptowania i nie powinny obniżać wartości pracownika należącego do tych grup wiekowych.

Po przeanalizowaniu odpowiedzi ankietowanych można stwierdzić, że osoby młode są postrzegane jako osoby kreatywne, chętnie podejmujące wyzwania oraz chcące się cały czas rozwijać. Natomiast osoby dojrzałe organizacyjnie uważane są za osoby spokojne, opanowane, z dużym doświadczeniem zawodowym i praktycznym. Za główne wady osób młodych wymieniano chaotyczność, niecierpliwość, niechęć do współpracy oraz niechęć do dzielenia się wiedzą z innymi pracownikami. U osób dojrzałych organizacyjnie za wady respondenci wybierali strach przed nowymi, nieznanymi wyzwaniami, bariery technologiczne oraz brak obycia organizacyjnego. Z badań wynika także, iż oczekiwania od pracy i pracodawców, jakie przedstawiają badani nie są wygórowane i stanowią w ich przypadku minimum. Aby je spełnić oraz wyeliminować obecne problemy przejawiające się w pracy wśród osób zaliczających się do skrajnych grup wiekowych, według badanych, należy wprowadzić jak najszybciej katagoryczne zmiany.

Z wywiadu przeprowadzonego wśród przedsiębiorców można wywnioskować, że większość z nich praktykuje politykę zarządzania wiekiem i jest za zatrudnianiem osób młodych oraz dojrzałych organizacyjnie. Niestety w większości firm zarządzanie wiekiem jest dopiero wdrażane od niedawna, a więc nie osiągnęło jeszcze takiej skali, jaka byłaby przynajmniej zadowalająca. Przedsiębiorcy uważają już jednak, że osoby te są potrzebne w firmach, by te mogły dobrze funkcjonować. Osoby młode, według potencjalnych pracodawców, są kreatywne, chętne do współpracy, opanowane i skoncentrowane na swojej pracy. O osobach zaawansowanych wiekowo pracodawcy w większości przypadków również dobrze się wypowiadali wskazując, że cenią u nich takie zalety jak np. duży zasób wiedzy, czy cierpliwość. Ciągłe jednak duże znaczenie w procesie zatrudniania mają wady przedstawicieli obu skrajnych grup wpływające na jakość ich pracy, co niekiedy przyćmiewają ich zalety i stawia na niższym poziomie niż ten, jaki zajmują osoby z innych grup wiekowych. Niestety samo propagowanie polityki zarządzania wiekiem nie naprawi wszystkich aspektów problemu. Według badanych należy wprowadzić wiele zmian w polskim prawie oraz poszerzyć i urozmaicić projekty obej-

mujące te grupy wiekowe, gdyż obecny stan oby tych rzeczy nie jest zadowalający i nie sprawdza się w praktyce.

Należy pamiętać, iż dużo zależy tutaj jednak od doboru osób badanych. Nigdy nie da się w pełni odwzorować sytuacji na rynku badając tak niewielką grupę osób, a przedstawione tu wyniki badań i ich opracowanie odnoszą się do chwili obecnej, a najbliższa przyszłość może wszystko nawet diametralnie zmienić.

WNIOSKI

Skrajne grupy wiekowe, a mianowicie osoby młode należące do przedziału wiekowego 18-28 lat oraz osoby dojrzałe organizacyjne należące do grupy wiekowej 55+ znajdują się w trudnej sytuacji na obecnym rynku pracy. Sytuacja ta dotyczy głównie występowania wysokiego bezrobocia wśród tych grup wiekowych z racji problemów ze znalezieniem miejsca pracy spowodowanych uprzedzeniami oraz istniejącymi w społeczeństwie stereotypami dotyczącymi tych osób, nieefektywnej i nieskutecznej walki z bezrobociem prowadzonej przez organy rządowe oraz problemów z utrzymaniem już zdobytego miejsca pracy przez osoby należące do wyżej wspomnianych grup wiekowych.

Obie grupy mają porównywalnie trudną sytuację, jednak badania wskazują na nieco gorszą pozycję osób młodych, którym owe problemy mogą stać się przeszkodą nie tylko w godnym życiu, ale także w zakładaniu rodziny oraz w starcie na polskim rynku pracy.

Polscy pracodawcy zdają sobie sprawę z problemów na rynku pracy, wprowadzając w celu ich minimalizacji politykę zarządzania wiekiem w swoich przedsiębiorstwach. Trzeba jednak zdać sobie sprawę z tego, iż sami nie są oni w stanie całkowicie tych problemów naprawić. Potrzebują do tego pomocy ze strony państwa, która jak dotychczas nie napłynęła i nic nie wskazuje na to, iż w najbliższych latach się to zmieni.

Jeżeli w najbliższym czasie nie zostaną wprowadzone odpowiednie zmiany na rynku pracy Polski, nie tylko ludziom będzie żyło się coraz trudniej, ale i ucierpi na tym gospodarka kraju, którą czeka ogromny kryzys, na który wskazują wszelkie tworzone prognozy i który jak dotychczas zbliża się wielkimi krokami.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Gębski M., Rynek pracy. Wybrane problemy, Wydawnictwo Wszechnicy Świętokrzyskiej, Kielce 2008.
- [2] Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Prognoza ludności na lata 2014–2050, Warszawa 2014.

- [3] Jarmołowicz W., Przemiany na współczesnym rynku pracy, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008.
- [4] Kwiatkowska W., Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.
- [5] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament rynku pracy, Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy „Bezrobocie w Polsce – rok 2013. Raport tabelaryczny”.
- [6] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament rynku pracy, Wydział analiz i statystyki, Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni w 2013 r., Warszawa, 2014.
- [7] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament rynku pracy, Wydział analiz i statystyki, Załącznik 1 „Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy” do sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy „Bezrobocie w Polsce – rok 2013. Raport tabelaryczny”.
- [8] Popkiewicz M., Świat na rozdrożu, Wydawnictwo Sonia Draga, Wyd. 2, Katowice 2013
- [9] Rifkin J., Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej., przeł. Ewa Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- [10] Starosta P., Społeczne skutki globalizacji, [w:] Globalizacja pod red. Klicha J., Instytut Studiów Strategicznych, Kraków 2001.
- [11] Szydlik-Leszczyńska A., Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy, Wydawnictwo Difin S.A., Warszawa 2012.

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF THE SITUATION OF EXTREME AGE GROUPS IN THE LABOR MARKET IN POLAND

Summary

The goal of this work is the analysis and evaluation of the situation of radical age groups on the labor market in Poland. This work is divided into two parts. The first part, which is theoretical, is focused on the analysis of the situation of mentioned above groups on the Polish labor market and demographic prospects for Poland which influence changes on market. In this part all items from bibliography were used. The second part is explorative and was made on the basis of questionnaire amongst both age groups (young and age advanced) and entrepreneurs (potential employers). The analysis of results confirmed assumed situation on the labor market for both, graduates and people in advanced age.

Keywords: problems in the labor market, unemployment, extreme age groups, young people, people involved in age, people mature organizationally, age management