



WIEK BEZROBOTNYCH JAKO CZYNNIK RÓŻNICUJĄCY GOTOWOŚĆ PODJĘCIA PRACY I UCZESTNICTWA W DZIAŁANIACH Z ZAKRESU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

Rafał Muster

nr ORCID 0000-0001-8255-7803

ABSTRAKT: W artykule zaprezentowano cząstkowe wyniki badań empirycznych dotyczących problematyki pokoleniowego zróżnicowania osób bezrobotnych. Analizowano, w jakim zakresie wiek pozostających bez pracy wpływa na aktywność przy poszukiwaniu pracy oraz na chęć uczestnictwa w różnych działaniach aktywizujących oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Dzięki uwzględnieniu zasady reprezentatywności formułowane wnioski z badań można ekstrapolować na szerszą populację bezrobotnych. Analiza zgromadzonego materiału badawczego jednoznacznie wykazała, że im starszy wiek bezrobotnych, tym mniejszy poziom aktywności w poszukiwaniu pracy oraz w zakresie chęci uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia. W artykule ukazano także oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców w zakresie płacy i warunków pracy, również uwzględniając pokoleniowe zróżnicowanie respondentów. Znajomość tych oczekiwań oraz ich uwzględnianie w polityce aktywizacji zasobów ludzkich powinno wpłynąć na wzrost wskaźników aktywności zawodowej.

Słowa kluczowe: bezrobotni, aktywizacja zawodowa, pokoleniowe zróżnicowanie, poszukiwanie pracy

Afiliacja autora: Uniwersytet Śląski

ABSTRACT: The article presents partial results of empirical research on generational diversity of the unemployed. Above all were analyzed how the age of the unemployed influences the activity in the job search and the willingness to participate in professional activation offered by the public employment services. The principles of representativeness were taken into account, therefore the conclusions from the research can be extrapolated to the wider population of the unemployed. Studies have shown that the older the age of the unemployed, the lower level of activity in search of work and on the willingness to participate in activities related to professional activation offered by public employment services. The article also presents the expectations of people unemployed towards employers – also the generational diversity of respondents was taken into account. Knowledge of these expectations and their inclusion in the policy of activating human resources should affect the increase in professional activity rates.

Key words: unemployed, professional activation, generational diversity, job search

Author's affiliation: University of Silesia in Katowice

WSTĘP

W ostatnich latach obserwujemy wyraźną poprawę sytuacji na krajowym rynku pracy. Zgodnie z danymi GUS oficjalny poziom bezrobocia w Polsce między styczniem 2015 r. a listopadem 2018 r. zmniejszył się z 11,9% do 5,7%¹. Poprawienie sytuacji na rynku pracy przekłada się także na wzrost wskaźników aktywności zawodowej, systematyczny wzrost płac i napływ pracowników z zagranicy. Odnosi się jednak wrażenie, że w dyskursie medialnym – w porównaniu z latami ubiegłymi – w niewielkim stopniu poruszane są zagadnienia bezrobocia. Tymczasem nadal niemal milion osób figuruje w rejestrach powiatowych urzędów pracy jako bezrobotni. Nastąpiły istotne zmiany w strukturze wieku bezrobotnych – obserwuje się trend wzrostu udziału osób w wieku niemobilnym. Aktualnie 36% wszystkich bezrobotnych to osoby, które przekroczyły 45 rok życia².

Wiek jest jednym z istotniejszych czynników wpływających u osób bezrobotnych na chęć uczestnictwa w działaniach aktywizujących, oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. Dlatego zasadne będzie dywersyfikowanie także ze względu na kryterium wieku działań związanych z aktywizacją osób bezrobotnych, uwzględniając ich zróżnicowanie pokoleniowe.

Wiek osób bezrobotnych, jako istotna determinanta gotowości i chęci uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej, jest przedmiotem licznych badań i rozważań. W szczególności analizy te odnoszą się do problematyki funkcjonowania w przestrzeni rynku

pracy osób w wieku niemobilnym. W literaturze przedmiotu podkreśla się wyraźnie, że osoby starsze wiekiem – w przypadku utraty pracy – mają szczególnie duże problemy w uzyskaniu zatrudnienia. *Taka sytuacja ma związek z istnieniem określonych barier wpływających na zatrudnialność starszych bezrobotnych, zarówno barier indywidualnych, jak i występujących po stronie pracodawców* (Maksim i in. 2018: 9). Proces starzenia się zasobów pracy ma wpływ na ograniczenie poziomu mobilności pracowników. Zdaniem E. Kryńskiej *osoby znajdujące się w starszych grupach wieku na ogół charakteryzują się niską mobilnością (zawodową, edukacyjną, przestrzenną i międzyzakładową) co wpływa na zmniejszenie ich zdolności do elastycznego reagowania na zmiany zachodzące we współczesnych gospodarkach i na współczesnych rynkach pracy* (Kryńska 2012: 14–15).

Analizy realizowane w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego także wskazują na wiek jako na jedną z istotnych barier podejmowania pracy przez osoby bezrobotne (Turek 2013: 85). Z jednej strony można mówić o problemie defaworyzacji osób starszych na rynku pracy przez pracodawców podczas rekrutacji i selekcji na wolne miejsca pracy (por. np. Muster 2010, 2014). Z drugiej strony wraz ze wzrostem wieku bezrobotnych maleje ilość czasu przeznaczana na poszukiwanie pracy (Chirkowska-Smolak 2000: 150) oraz rosną bariery związane z deficytem kompetencji technologicznych (Spytek-Bandurska 2012: 92), w szczególności dotyczące obsługi komputera i korzystania z Internetu. Zgodnie z modelem ubytku kapitału ludzkiego czas pozostawiania bez pracy

w dobie rewolucyjnych zmian technologicznych szybko wpływa na deprecjację kapitału ludzkiego (Kwiatkowski, 2007: 209–210). Problem dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych w kontekście zmieniającego się popytu na pracę dotyczy w szczególności starszej części bezrobotnych. Z kolei długotrwale bezrobocie oraz korzystanie z transferów socjalnych, w tym z ubezpieczenia zdrowotnego, obniża motywację do poszukiwania pracy, a także *obniża tempo dostosowań do rynku pracy* (Boeri, van Ours 2011: 49).

Niniejszy artykuł ma charakter komunikatu z badań, w którym postawiono następujące hipotezy:

1) im wyższy wiek bezrobotnych, tym niższy odsetek zainteresowanych podjęciem pracy,

2) im wyższy wiek bezrobotnych, tym mniejsza częstotliwość poszukiwania pracy,

3) bezrobotni najczęściej poszukują pracy za pośrednictwem Internetu, przy czym im wyższy wiek, tym niższa częstotliwość wykorzystania Internetu przy poszukiwaniu pracy,

4) spośród czterech kategorii wiekowych respondentów najczęściej swoje kwalifikacje chcą podnosić przedstawiciele najmłodszego pokolenia (Z),

5) im niższy wiek bezrobotnych, tym większa gotowość do rozpoczęcia prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Posiadając wiedzę o oczekiwaniach i możliwościach bezrobotnych z różnych przedziałów wiekowych, trafniej będzie można implementować określone działania aktywizujące. Także przedsiębiorcy poszukujący odpowiednich pracowników zdecydowanie częściej powinni brać pod uwagę pokoleniowe różnicowanie bezrobotnych i na podstawie odpowiedniego zasobu wiedzy budować ich strategie adaptacji w nowym miejscu pracy czy systemy motywacyjne.

ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej w 2017 r. przeprowadziły wielopłaszczyznowe, innowacyjne badania rynku pracy dotyczące problematyki pokoleniowego różnicowania zasobów ludzkich funkcjonujących w przestrzeni rynku pracy³. O nowatorskości analiz świadczy fakt, że problematykę zarządzania pokoleniami odniesiono nie tylko do osób aktywnych zawodowo, ale także bezrobotnych. Łącznie w badaniach wzięło udział 430 bezrobotnych, co stanowiło aż 22,2% ogółu osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej o tym statusie. Próba badawcza miała charakter reprezentatywny, bezrobotni zostali do niej dobrani na podstawie doboru kwotowego, z uwzględnieniem takich zmiennych, jak wiek, płeć, poziom wykształcenia i czas pozostawania bez pracy. Dzięki reprezentatywności doboru próby, wyniki zrealizowanych badań można ekstrapolować na szerszą populację osób bezrobotnych i formułować wnioski o charakterze aplikacyjnym.

Głównym celem badania osób bezrobotnych była próba ukazania ich pokoleniowego różnicowania – szczególnie w aspekcie problematyki aktywizacji zawodowej. Analizowano system wartości bezrobotnych z uwzględnieniem roli pracy, badano sposoby poszukiwania pracy, oczekiwania wobec pracodawców, poziom kompetencji cywilizacyjnych, problematykę podnoszenia/uzupełniania kwalifikacji zawodowych. Dokonano próby empirycznej diagnozy czynników materialnej i pozamaterialnej motywacji.

Na etapie doboru próby dokonano różnicowania wiekowego osób bezrobotnych ze względu na cztery następujące kategorie (por. Wiktorowicz, Warwas, 2016:22):

– urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie *baby boomers*),

– urodzeni w latach 1965–1979 (pokolenie X),

– urodzeni w latach 1980–1989 (pokolenie Y),

– urodzeni po 1989 roku (pokolenie Z).

Podczas gromadzenia materiału empirycznego posługiwano się techniką standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego, a badania były realizowane w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej przez odpowiednio przeszkolonych ankieterów – z zachowaniem poufności i anonimowości gromadzonego materiału empirycznego.

Dzięki temu powstał unikatowy, swoisty portret czterech różnicowanych pokoleń grup osób bezrobotnych. Wyniki badań mają wymiar praktycznie użyteczny, co można wykorzystać przy podejmowaniu różnicowanych działań z zakresu aktywizacji zawodowej, dedykowanych wiekowo różnicowanym kategoriom osób bezrobotnych. Ponadto wyniki badań zrealizowanych wśród osób bezrobotnych są cenną informacją dla pracodawców, gdyż osoby pozostające bez pracy precyzyjnie podawały, co jest dla nich szczególnie ważne w sytuacji pracy, także w aspekcie budowy systemów motywacyjnych.

POZIOM AKTYWNOŚCI OSÓB BEZROBOTNYCH W POSZUKIWANIU PRACY

Jednym z najistotniejszych zagadnień dotyczących badania osób bezrobotnych była próba odpowiedzi na pytania dotyczące poziomu ich aktywności przy poszukiwaniu pracy. Zgodnie z zapisami ustawowymi, podstawowym warunkiem nabycia statutu osoby bezrobotnej jest zdolność i gotowość do podjęcia odpowiedniej pracy, co jest dodatkowo potwierdzane podczas obowiązkowych wizyt w powiatowym urzędzie pracy (art. 2 pkt 1, ust. 2 i art. 33 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴).

Jednakże część osób bezrobotnych nie jest zainteresowanych podjęciem pracy, co utrudnia pracownikom publicznych służb zatrudnienia prowadzenie efektywnych działań aktywizujących.

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że wśród ankietowanych bezrobotnych – biorąc pod uwagę kryterium wieku – najrzadziej aktywność przy poszukiwaniu pracy wskazywały osoby najstarsze wiekiem, zaliczane do pokolenia *baby boomers*. Jedynie 52,6% ogółu zaliczanych do tej kategorii wiekowej deklarowało poszukiwanie pracy. W przypadku przedstawicieli trzech pozostałych pokoleń bezrobotnych (pokolenia X, Y i Z) wyraźnie częściej (około 70%) deklarowano poszukiwanie zatrudnienia (tab. 1).

Biorąc pod uwagę cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych, którzy stwierdzili, że nie poszukują pracy, można stwierdzić niezależnie od kategorii wieku respondentów, że wyraźnie dominowały wśród nich osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, długotrwale pozostający bez pracy i ze zdiagnozowanym tzw. trzecim profilem pomocy.

Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi profilowania osób bezrobotnych: *Osoby bezrobotne z profilu pomocy III najtrudniej przywrócić na rynek pracy, bowiem albo utraciły całkowicie motywację do pracy i jej poszukiwania albo w zamierzony sposób unikają wszelkich form pomocy, bowiem ich celem jest wyłącznie utrzymanie*

Tabela 1. Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na poszukiwanie pracy

Wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie <i>baby boomers</i>		pokolenie X		pokolenie Y		pokolenie Z	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tak	52	52,6	80	72,8	90	69,7	65	70,7
Nie	43	43,4	26	23,6	38	29,5	27	29,3
Brak wskazań	4	4,0	4	3,6	1	0,8	0	0,0
Ogółem	99	100,0	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

statusu bezrobotnego z uwagi na możliwość korzystania z systemu ubezpieczeń społecznych. Często są to osoby, które nie mają żadnego zawodu, nie mają żadnego lub małe doświadczenie zawodowe, albo mają długą przerwę w zatrudnieniu (MPiPS 2014: 22). Ponadto w przypadku przedstawicieli najmłodszego pokolenia bezrobotnych (osoby urodzone po 1989 r. – pokolenie Z), biorąc pod uwagę płeć, wyraźnie dominowały kobiety wśród tych, którzy są zainteresowani podjęciem pracy.

Bezrobotni wskazujący na brak podejmowania działań z zakresu poszukiwania pracy (niezależnie od wieku) jednocześnie jako istotny motyw rejestracji w powiatowym urzędzie pracy wskazywali na bycie objętym ubezpieczeniem zdrowotnym.

Do respondentów, którzy deklarowali zupełny brak aktywności przy poszukiwaniu pracy, skierowano pytanie o podanie powodów tego stanu rzeczy. Odpowiedzi osób bezrobotnych zaliczanych do różnych kategorii wiekowych okazały się w istotny sposób zróżnicowane. Starsi badani – urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie *baby boomers*) – w głównej mierze wskazywali na zły stan zdrowia (N = 18) i zbyt zaawansowany wiek (N = 17), jako na czynniki determinujące brak aktywności w zakresie poszukiwania pracy. Osoby urodzone w latach 1965–1979 (pokolenie X) mówiły o złym stanie zdrowia (N = 10) i opiece nad dziećmi (N = 8). Natomiast u młodszej części respondentów, urodzonych w latach 1980–1989 (pokolenie Y) oraz po 1989 r. (pokolenie Z) zdecydowanie dominowała opieka nad dziećmi, jako czynnik w zasadniczy sposób wpływający na brak aktywności przy poszukiwaniu pracy. Odpowiedź ta została wskazana odpowiednio przez 22 (pokolenie Y) i 17 respondentów (pokolenie Z).

Natomiast badani – niezależnie od wieku – nie wskazywali na czynniki związane z deficytem odpowiednich ofert pracy, czy na niedostosowanie swoich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Zrealizowane analizy pozwoliły na diagnozę poziomu aktywności (tab. 2). Zgodnie ze złożonymi deklaracjami,

najwyższy poziom aktywności przy poszukiwaniu pracy wskazywały osoby urodzone w latach 1980–1989 (pokolenie Y). Otóż 72,3% respondentów z tej kategorii wiekowej twierdzi, że pracy poszukuje codziennie lub kilka razy w tygodniu. Taką samą częstotliwość poszukiwania pracy (codziennie lub kilka razy w tygodniu) zadeklarowało nieco mniej, bo 67,7% osób zaliczanych do pokolenia Z. W przypadku przedstawicieli pokoleń *baby boomers* i X odsetek osób poszukujących pracy codziennie lub kilka razy w tygodniu kształtuje się na poziomie odpowiednio 59,6% i 57,5%. Jednocześnie zaobserwowano wyraźną korelację – im młodszy wiek respondentów, tym częściej wskazywano na codzienną aktywność przy poszukiwaniu pracy. Najprawdopodobniej wynika to z faktu, że młodsza kohorta badanych, poszukując pracy, w głównej mierze korzysta z Internetu, natomiast starsza część respondentów częściej posilkuje się bardziej tradycyjnymi metodami poszukiwania pracy.

Respondenci podczas badań wskazywali nie tylko na częstotliwość, ale także na sposoby poszukiwania pracy (tab. 3).

Przedstawiciele tych czterech pokoleń na pierwszym miejscu wskazywali na Internet, jako na źródło, z którego korzystają przy poszukiwaniu informacji o wolnych miejscach pracy. Jednakże między poszczególnymi grupami wiekowymi występują już znaczące różnice, co do udziału osób korzystających z wirtualnej przestrzeni przy poszukiwaniu pracy. W przypadku poszukujących pracy z kategorii *baby boomers* odsetek korzystających z Internetu kształtuje się na poziomie 42,3%, następnie udział ten zwiększa się do 56,3% u osób z pokolenia X i zdecydowanie wzrasta do poziomu 77,8% u pokolenia Y, by w końcu u osób z pokolenia Z osiągnąć poziom 87,7%.

Badani – podając sposoby poszukiwania pracy – również często wskazywali na przeglądanie ogłoszeń prasowych oraz na sprawdzanie ofert w powiatowym urzędzie pracy. Przy czym to przedstawiciele najstarszej części respondentów najczęściej wskazywali na poszukiwanie odpowiedniego zatrudnienia za pośrednictwem prasy. Jednocześnie należy zauważyć, że zdecydowanie naj-

Tabela 2. Częstotliwość poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne

Wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie <i>baby boomers</i>		pokolenie X		pokolenie Y		pokolenie Z	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Codziennie	9	17,3	10	12,5	24	26,7	26	40,0
Kilka razy w tygodniu	22	42,3	36	45,0	41	45,6	18	27,7
Raz w tygodniu	11	21,2	18	22,5	11	12,2	7	10,8
Raz na dwa tygodnie	4	7,7	8	10,0	4	4,4	6	9,2
Mniej więcej raz w miesiącu	5	9,6	7	8,8	4	4,4	6	9,2
Rzadziej niż raz w miesiącu	1	1,9	1	1,3	6	6,7	2	3,1

Uwaga: w tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Tabela 3. Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne

Wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie <i>baby boomers</i>		pokolenie X		pokolenie Y		pokolenie Z	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Poprzez Internet	22	42,3	45	56,3	70	77,8	57	87,7
Przez ogłoszenia prasowe	20	38,5	28	35,0	25	27,8	17	26,2
Sprawdzając oferty w powiatowym urzędzie pracy	17	32,7	27	33,8	37	41,1	20	30,8
Szukając informacji u znajomych	17	32,7	31	38,8	29	32,2	18	27,7
Odwiedzając osobiście potencjalnych pracodawców	16	30,8	24	30,0	19	21,1	13	20,0
Wysyłając swoje życiorysy do potencjalnych pracodawców	15	28,8	21	26,3	27	30,0	25	38,5
Sprawdzając oferty w prywatnych agencjach zatrudnienia	2	3,8	5	6,3	4	4,4	0	0,0

Uwaga: w tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

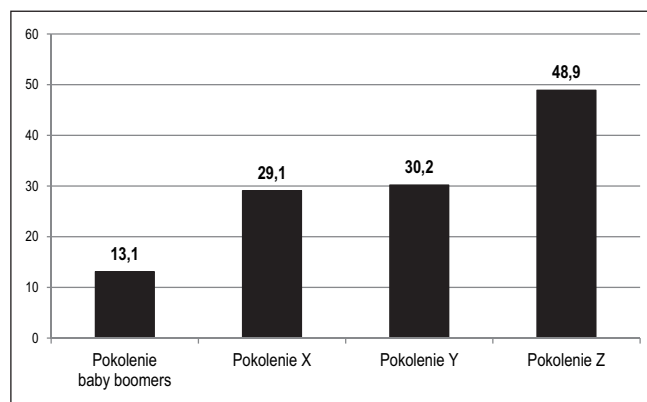
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

rzadziej ankietowane osoby bezrobotne (w każdej grupie wiekowej) mówiły o poszukiwaniu pracy za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia.

PLANY OSÓB BEZROBOTNYCH DOTYCZĄCE PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Istotnym zagadnieniem poruszonym podczas realizowanych badań była próba diagnozy, na ile osoby bezrobotne są zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji zawodowych – różnicując odpowiedzi ze względu na kryterium wieku. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała istotną zależność – im starszy wiek bezrobotnych respondentów, tym mniejszy poziom zainteresowania podniesieniem kwalifikacji zawodowych (w głównej mierze za pośrednictwem szkoleń) w najbliższym roku. W przypadku najmłodszej części respondentów – przedstawicieli pokolenia Z (urodzeni po 1989 r.) niemal połowa badanych deklaruowała chęć uzupełnienia swoich kompetencji zawodowych w najbliższym roku. U respondentów z pokoleń X i Y (urodzeni w latach 1965–1979 i 1980–1989) odsetek deklarujących gotowość podniesienia kwalifikacji zawodowych oscylował na poziomie zbliżonym do 30%. Natomiast u najstarszej części respondentów (pokolenie *baby boomers*) udział zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji zawodowych wyniósł jedynie 13,1% (wykres 1).

Wykres 1. Udział osób bezrobotnych z poszczególnych kategorii wiekowych, którzy deklaruowali chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku, w %



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że wyraźnie wśród osób zainteresowanych

uzupełnieniem swoich kwalifikacji zawodowych dominowały (niezależnie od wieku) osoby bezrobotne należące do II profilu. Bezrobotni należący do tego profilu, jak czytamy w literaturze przedmiotu: *Często posiadają kwalifikacje, które jednak nie korespondują z oczekiwaniami pracodawców. Część osób spełnia wymogi pracodawców, jednak brakuje im motywacji do podjęcia rzetelnych starań w celu uzyskania zatrudnienia. Niska motywacja wynika z nieskutecznych prób podjęcia pracy* (MPiPS 2014: 19).

Biorąc pod uwagę dominację innych cech społeczno-demograficznych osób deklarujących chęć podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych, okazało się, że takie działania najczęściej planują podjąć – niezależnie od wieku – kobiety, z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, które zarejestrowane są w PUP nie dłużej niż rok.

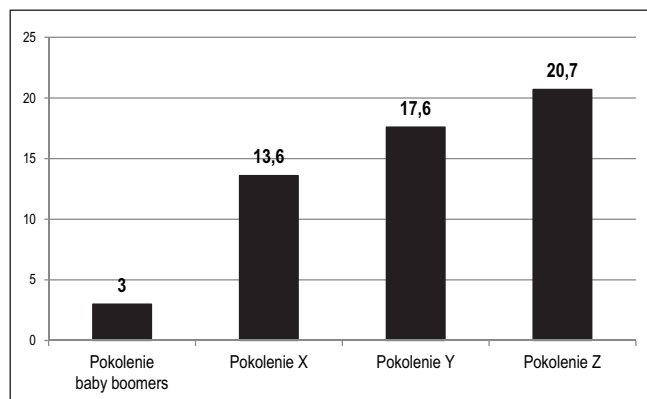
Osoby, które nie zamierzają podnieść swoich kwalifikacji zawodowych, także wskazywały powody takiego stanu rzeczy. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że deklarowane motywy braku aktywności w zakresie uzupełniania kwalifikacji zawodowych u poszczególnych kategorii wiekowych respondentów są zróżnicowane. Otóż najstarsi badani (pokolenie *baby boomers*) wskazywali przede wszystkim na brak środków finansowych, brak informacji o pożądanych kwalifikacjach przez pracodawców na rynku pracy oraz przekonanie, że podniesienie kompetencji nie pomoże w znalezieniu pracy. Bezrobotni z pokoleń X i Y w głównej mierze podkreślali brak czasu oraz deficyt środków finansowych. Podobne zdanie do opinii przedstawicieli pokoleń X i Y deklarowali respondenci należący do pokolenia Z – jednocześnie dodając, że nie muszą podnosić kwalifikacji zawodowych, gdyż w ich opinii są one na wystarczająco wysokim poziomie.

ZAINTERESOWANIE PODJĘCIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej informowały również, czy rozważają możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej. Generalnie odnotowano niewielki poziom zainteresowania u respondentów prowadzeniem własnego biznesu. Okazało się, że zaobserwowano podobną tendencję, jak w przypadku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych – im starszy wiek badanych, tym mniejszy poziom gotowości rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. W przypadku najmłodszej kohorty respondentów – przedstawicieli pokolenia Z – udział potencjalnie zainteresowanych prowadzeniem

własnego biznesu wyniósł 20,7%. Natomiast wśród najstarszej części badanych – metryką urodzenia zaliczanych do pokolenia *baby boomers* jedynie 3% zadeklarowało chęć założenia działalności gospodarczej. Szczegółowa analiza zmiennych metryczkowych wykazała, że osoby deklarujące chęć założenia działalności gospodarczej – niezależnie od przynależności do określonego pokolenia – to w głównej mierze kobiety, pozostające bez pracy nie dłużej niż rok, o zdiagnozowanym II profilu pomocy.

Wykres 2. Udział osób bezrobotnych z poszczególnych kategorii wiekowych, którzy wyrazili zainteresowanie założeniem działalności gospodarczej, w %



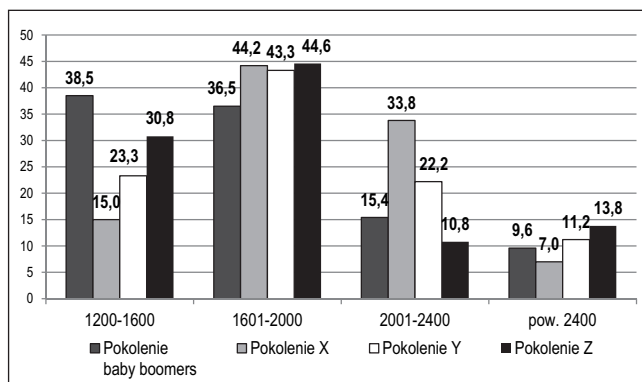
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Do wszystkich osób bezrobotnych, które wskazały, że nie są zainteresowani prowadzeniem działalności gospodarczej, skierowano pytanie z prośbą o podanie głównych powodów tego stanu rzeczy. Najstarsi respondenci (urodzeni przed 1965 r.) mówili o braku środków finansowych, złym stanie zdrowia i o braku odpowiedniej wiedzy. Osoby urodzone w latach 1965–1979 wskazywały na brak finansów, zbyt duże ryzyko oraz brak wiedzy i pomysłów. Osoby bezrobotne urodzone w latach 1980–1989 podkreślały brak środków finansowych, nadmierne ryzyko, a także wskazywali na fakt wcześniejszego prowadzenia działalności gospodarczej. Najmłodsi respondenci (urodzeni po 1989 r.) akcentowali przede wszystkim nadmierne ryzyko, dużą odpowiedzialność i to, że wcześniej prowadzili już działalność i nie są zainteresowani ponownym otwieraniem własnej firmy.

OCZEKIWANIA OSÓB BEZROBOTNYCH WOBEC PRACODAWCÓW

Istotnym warunkiem skutecznej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych będzie diagnoza ich oczekiwań wobec przyszłych pracodawców. Partnerstwo między pracodawcą a przyszłymi pracownikami w zakresie ustalania warunków pracy i płacy powinno skutkować m.in. późniejszymi mniejszymi wskaźnikami fluktuacji personelu. Dlatego też podczas badań osób bezrobotnych pytano także o poziom wynagrodzenia, jaki byłby dla nich wystarczający, aby mogli podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (wykres 3) oraz o oczekiwania wobec pracodawców (tabela 4).

Wykres 3. Podział procentowy badanych bezrobotnych ze względu na oczekiwane wynagrodzenie netto w zł



Uwaga: na wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Analizując poziom oczekiwanego wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, okazało się, że kwota do 2000 zł netto zadowoli 75% badanych przedstawicieli pokolenia *baby boomers* oraz taki sam odsetek osób bezrobotnych z pokolenia Z. Wyższe oczekiwania finansowe mają osoby, które zaliczane są do pokolenia X i Y. Otóż w przypadku osób urodzonych w latach 1965–1979 (pokolenie X) odsetek osób, które mogłyby podjąć pracę za wynagrodzenie poniżej 2000 zł wyniósł 58,8%, natomiast w przypadku urodzonych w latach 1980–1989 (pokolenie Y) odsetek ten kształtował się na poziomie 66,6%.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała pewne różnice między poszczególnymi katego-

Tabela 4. Oczekiwania badanych osób bezrobotnych wobec pracodawców

Oczekiwania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie baby boomers		pokolenie X		pokolenie Y		pokolenie Z	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Satysfakcjonująca pensja	39	75,0	56	70,0	65	72,2	38	58,5
Elastyczny czas pracy	21	40,4	24	30,0	36	40,0	27	41,5
Świadczenie pracy w ramach umowy o pracę	18	34,6	37	46,3	38	42,2	24	36,9
Możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych	12	23,1	21	26,3	41	45,6	41	63,1
Świadczenia socjalne (np. wczasy „pod gruszą”, dodatki świąteczne itp.)	12	23,1	13	16,3	11	12,2	6	9,2
Pakiet świadczeń medycznych (np. refundacja wybranych badań)	9	17,3	10	12,5	8	8,9	4	6,2
Możliwość awansu na wyższe stanowisko	5	9,6	10	12,5	19	21,1	14	21,5
Dodatkowe dni płatnego urlopu	2	3,8	4	5,0	3	3,3	3	4,6
Samochód służbowy	0	0,0	1	1,3	2	2,2	2	3,1

Uwaga: w tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

riami wiekowymi respondentów w zakresie oczekiwań wobec pracodawców. Dla pokolenia *baby boomers* najistotniejsze okazały się satysfakcjonująca pensja, elastyczny czas pracy i świadczenie pracy w ramach umowy o pracę. Przedstawiciele pokolenia X również wskazywali na te trzy czynniki, ale w nieco innej kolejności. O ile na pierwszym miejscu znalazła się satysfakcjonująca pensja, o tyle na drugiej pozycji umieszczono świadczenie pracy w ramach umowy o pracę, a na trzecim miejscu znalazł się elastyczny czas pracy. Respondenci z pokolenia Y również na pierwszym miejscu oczekują satysfakcjonującego wynagrodzenia, natomiast w następnej kolejności wskazywali na możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz świadczenie pracy w ramach umowy o pracę. Z kolei najmłodszy badani – przedstawiciele pokolenia Z – mówili przede wszystkim o oczekiwaniach związanych z możliwością podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, a następnie wymieniali satysfakcjonującą pensję i elastyczny czas pracy.

Natomiast w niewielkim stopniu badane osoby bezrobotne są zainteresowane – niezależnie od wieku – dodatkowymi dniami płatnego urlopu czy możliwością korzystania z samochodu służbowego. Młodszy respondenci w porównaniu ze starszymi badanymi osobami bezrobotnymi częściej wskazywali na oczekiwania możliwości awansu na wyższe stanowisko. Analiza wykazała także istotną zależność – im starsi wiekiem respondenci, tym w większym stopniu oczekują możliwości korzystania z dodatkowych świadczeń medycznych refundowanych przez pracodawcę.

ZAKOŃCZENIE

Ostatnie lata na krajowym rynku pracy charakteryzowały się istotnym zmniejszeniem problemu rejestrowanego bezrobocia. Jednakże skala zmniejszenia się tego zjawiska okazuje się być nierównomierna w poszczególnych kategoriach wiekowych. W największym stopniu zmniejszył się udział najmłodszych osób w strukturze bezrobotnych. Natomiast wśród osób po 50 roku życia odnotowujemy zjawisko odwrotne – ich udział w strukturze wiekowej rejestrowanego bezrobocia ulega zwiększeniu. O ile w 2010 r. udział osób bezrobotnych do 25 i powyżej 50 roku życia kształtował się na podobnym poziomie (po około 22%), o tyle w 2017 r. wynosił odpowiednio 13,5% i 28%⁵.

Tymczasem wiek bezrobotnych okazuje się być istotną determinantą wpływającą na aktywność w poszukiwaniu pracy oraz na chęć uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej. Przedstawione w artykule wyniki badań wyraźnie ukazały korelację – im wyższy wiek osób bezrobotnych, tym niższy poziom zainteresowania reintegracją zawodową.

Analizując tendencję demograficznego starzenia się populacji bezrobotnych można przypuszczać, że problem niedostatecznej aktywności w zakresie podejmowania działań związanych z reintegracją zawodową będzie narastał. Powinni to wziąć pod uwagę zarządzający publicznymi służbami zatrudnienia, pracodawcy, ale także tworzący regulacje prawne dotyczące aktywnej polityki rynku pracy.

Dlatego też można rekomendować podejmowanie dodatkowych działań dedykowanych konkretnym grupom wiekowym bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku niemobilnym. W ich aktywizacji zawodowej mogłyby pomóc rozbudowane usługi poradnictwa zawodowego, połączone z indywidualnym coachin-

giem, czy oferowanie pracodawcom dodatkowych korzyści finansowych (oprócz tych wynikających z aktualnie obowiązujących przepisów prawa) z tytułu zatrudnienia osób w wieku niemobilnym zawodowo. Bez zmiany dotychczasowego modelu aktywizacji zawodowej – szczególnie osób po 50 roku życia – będziemy odnotowywać coraz większe problemy u przedstawicieli tej kategorii wiekowej w zakresie reintegracji z rynkiem pracy. Na uwagę powinni mieć to nie tylko przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, ale także pracodawcy, którzy w coraz większym stopniu muszą brać pod uwagę zróżnicowane w zależności od wieku kandydata na pracownika oczekiwania i aspiracje.

¹ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iii-kwartal-2018-roku,3,34.html> [dostęp 26.12.2018].

² www.stat.gov.pl [dostęp 26.12.2018].

³ Autor tekstu pełnił funkcję kierownika i koordynatora merytorycznego badań pokoleniowego zróżnicowania zasobów ludzkich na rynku pracy. Badania zostały przeprowadzone w okresie od lipca do października 2017 r. w Rudzie Śląskiej na reprezentatywnych próbach osób bezrobotnych (N = 430) i pracujących (N = 310). W ramach badań przeprowadzono także trzy zogniskowane wywiady grupowe (FGI) wśród lokalnych przedsiębiorców.

⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004 nr 99, poz. 1001).

⁵ www.stat.gov.pl [dostęp 26.12.2018].

BIBLIOGRAFIA

- Boer T., van Ours J. (2011), *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Chirkowska-Smolak T. (2000), *Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 4, s. 147–166.
- Kryńska E. (2012), *Praca dla osób starszych. Solidarne społeczeństwo, bezpieczna rodzina*, Biuletyn Forum Debaty Publicznej, Kancelaria Prezydenta RP, Warszawa, nr 12, s. 12–18.
- Kwiatkowski E. (2007), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Maksim M., Wiśniewski Z., Wojdyło M. (2018), *Strategie aktywizacji zawodowej bezrobotnych w wieku 50+ dla publicznych służb zatrudnienia. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Toruń.
- Muster R. (2010), *Szanse bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy na podjęcie zatrudnienia. Diagnoza grup defaworyzowanych przez pracodawców*, w: M. Gagacka, K. Głębicka (red.), *Lokalne sieci wsparcia*, Politechnika Radomska, Radom, s. 248–263.
- Muster R. (2014), *Diagnoza lokalnego rynku pracy miasta Gliwice i powiatu gliwickiego*, Wyd. CTC Sp. z o.o., Opole.
- MPiPS (2014), *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy*, Warszawa.
- Spytek-Bandurska G. (2012), *Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości i starszych w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, nr 17, s. 91–112.
- Turek K. (2013), *Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli*, w: J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie. Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP, Warszawa, s. 74–105.
- Wiktorowicz J., Warwas I. (2016), *Pokolenia na rynku pracy*, w: J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba i in. (red.), *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania międzygeneracyjnego*, Wolters Kluwer S.A., Warszawa, s. 19–37.