

**BADANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB PO 55 ROKU
ŻYCIA NA PRZYKŁADZIE SŁUCHACZY WARMIŃSKO-
MAZURSKIEGO UNIWERSYTETU TRZECIEGO WIEKU
W OLSZTYNIE**

Anita Richert-Kaźmierska

Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej
e-mail: Anita.Richert@zie.pg.gda.pl

Karolina Wojciechowska

Wydział Nauk Ekonomicznych
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
e-mail: karolina.wojciechowska@uwm.edu.pl

Streszczenie: Starzenie się społeczeństwa staje się coraz większym problemem nie tylko w Polsce, ale w całej Unii Europejskiej. Coraz więcej programów unijnych skierowanych jest na aktywizację zawodową osób starszych. Programy te mają na celu nie tylko zachęcenie do dłuższej pracy zawodowej, ale także ochronę osób starszych przed samotnością i odizolowaniem od społeczeństwa.

W artykule posłużono się testem niezależności chi-kwadrat. Z jego pomocą zbadano uwarunkowania długości aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 55 roku życia oraz ich gotowości do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem zawodowym z osobami młodymi. Materiał badawczy stanowiły wyniki badania przeprowadzonego wśród słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku w województwie Warmińsko-Mazurskim, w maju 2011 roku.

Słowa kluczowe: starzenie się społeczeństwa, aktywizacja osób starszych

WSTĘP

Starzenie się społeczeństwa wiąże się z szeregiem konsekwencji natury gospodarczej i społecznej, zarówno w skali makroekonomicznej, jak i mikroekonomicznej. Coraz więcej uwagi poświęca się zatem aktywizacji

zawodowej osób starszych. W polityce europejskiej można dostrzec wiele działań mających na celu włączenie społeczne osób starszych.

Już od wielu lat Polska jest jednym z krajów o najniższym wskaźniku zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata¹. Pogarszająca się sytuacja osób starszych na rynku pracy ma znacznie większe konsekwencje niż w przypadku pozostałych grup wiekowych. Zbyt długi okres poszukiwania przez nich pracy często powoduje ich trwałe wycofanie się z aktywności zawodowej². Problem ten dotyczy nie tylko Polski, ale też wielu innych państw Unii Europejskiej. Dane statystyczne pokazują, że z roku na rok Europa starzeje się³.

W artykule przedstawiono najważniejsze skutki starzenia się społeczeństwa, a także wyróżniono niektóre działania mające na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób po 55 roku życia. Głównym celem artykułu było ukazanie przyczyn braku aktywności zawodowej na przykładzie grupy słuchaczy Warmińsko-Mazurskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Olsztynie.

KONSEKWENCJE SPOŁECZNO- GOSPODARCZE STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA

Według prognoz Komisji Europejskiej, łączne koszty starzenia się społeczeństwa w EU27 w perspektywie kolejnych pięciu dekad wzrosną o 4,7% PKB i osiągną niemal 30% PKB. Najwyższy wzrost wydatków związany jest z wypłatami świadczeń emerytalnych (do roku 2060 wzrost o 2,4% PKB) oraz opieką medyczną (wzrost o 1,5% PKB)⁴.

Szczególnie dotkliwe, bo wpływające na inne sfery życia publicznego, będą skutki zmian demograficznych w obrębie rynku pracy. Dezaktywacja zawodowa dużej grupy osób oznacza bowiem:

- wzrost obciążeń dla budżetu państwa,
- utratę wiedzy i doświadczenia – co w makroskali może prowadzić do zmniejszenia potencjału rozwojowego gospodarki, w mikroskali – obniżenia zdolności konkurencyjnych poszczególnych przedsiębiorstw,
- zmiany w strukturze popytu, ze szczególnym naciskiem na rozwój popytu na nowe produkty i usługi,
- zmniejszenie popytu konsumpcyjnego warunkowane obniżeniem zamożności,

¹ Szatur-Jaworska B. (red.) (2004) Praca dla osób starszych, w: W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym, UNDP, Warszawa.

² Bukowski M. (red.) (2005) Zatrudnienie w Polsce 2005, MGiP.

³ <http://www.firma.egospodarka.pl/45001,PO-KL-dla-osob-po-50-roku-zycia,1,11,1.html>

⁴ The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060). Forthcoming European Economy 2/2009, The European Commission (DG ECFIN) and The Economic Policy Committee (AWG), s. 190.

- rozwój zjawiska wykluczenia społecznego, prowadzącego w konsekwencji do ubóstwa.

W celu złagodzenia niekorzystnych skutków zmian demograficznych, na poziomie wspólnotowym, krajowym i regionalnym podejmowane są różnorodne działania, z jednej strony ukierunkowane na odmłodzenie populacji, z drugiej – zachęcenie osób starszych do jak najdłuższego, aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym, społecznym i publicznym.

Tabela 1. Wybrane źródła wytycznych unijnej polityki na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek i aktywizacji zawodowej osób starszych

Wybrane dokumenty określające unijne wytyczne w zakresie polityki przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek		Wybrane dokumenty określające unijne wytyczne w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym	
Prawo pierwotne i prawo wtórne	Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty z dnia 2 października 1997r. (Dz.Urz. UE 97/C 340)	Prawo wtórne i programy społeczno-gospodarcze	Europejska Strategia Zatrudnienia oraz Decyzja Rady w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2003/578/EC) z dnia 22 lipca 2003r. (Dz.Urz. UE 2003/ L 197/13)
	Traktat z Lizbony z dnia 13 grudnia 2007r., Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 30 marca 2010r. (Dz.Urz. UE 2010/C 83)		Strategia Lizbońska oraz Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej. Komunikat na wiosenny szczyt Rady Europejskiej z dnia 2 lutego 2005r. (COM 2005/24)
	Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961r. zmieniona Protokołem zmieniającym Europejską Kartę Społeczną z dnia 21 października 1991r. (Dz.U. 99, Nr 8, poz. 67)		Mobilność, instrument na rzecz większej liczby lepszych miejsc pracy: europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu (2007-2010). Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów z dnia 6 grudnia 2007r. (COM 2007/773)
	Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz.UE 2007/C 303/1)		Strategiczne Wytyczne Wspólnoty – Decyzja Rady z dnia 6 października 2006r. w sprawie strategicznych wytycznych Wspólnoty dla spójności (Dz. Urz. UE 2006/ L 291/11)
	Dyrektywa ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie równych szans zatrudnienia i pracy z dnia 27 listopada 2000r. (Dz.Urz. UE 2000/ L 303)		Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 (COM 2010/2020)

Źródło: opracowanie własne

Podstawy polskiej polityki łagodzenia społeczno-gospodarczych skutków starzenia się społeczeństwa wyznaczają m.in.:

- 50 plus – program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia (Ministerstwo Gospodarki i Pracy w 2004 roku),
- Program 45/50 plus – program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym (Ministerstwo Gospodarki i Polityki Społecznej w 2008 roku),
- Program Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (Rada Ministrów w 2008 roku),
- Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji założeń Strategii Lizbońskiej (Rada Ministrów 2008).

Proponowane w nich działania koncentrują się przede wszystkim na:

- rozwoju edukacji dorosłych, w tym przygotowaniu specjalnych programów kształcenia oraz narzędzi wykorzystywanych w tym procesie (m.in. e-learning), umożliwiającej zdobycie umiejętności odpowiednich do aktualnych potrzeb rynku pracy,
- reformie systemu emerytalnego zorientowanej na podniesieniu wieku emerytalnego, wyrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, wykorzystaniu bodźców finansowych zachęcających do dłuższej aktywności zawodowej,
- rozwoju instytucji i służb rynku pracy oraz ich lepszemu przygotowaniu do wsparcia osób starszych na rynku pracy,
- promocji elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających dostosowanie sposobu pracy do odpowiedniej fazy w cyklu życia człowieka,
- wzroście jakości opieki zdrowotnej, w tym rozwoju programów profilaktycznych, sprzyjających zachowaniu lepszego zdrowia w dłuższym okresie i gotowości do wykonywania pracy zawodowej,
- wsparciu przedsiębiorców, pracodawców zatrudniających osoby starsze.

WYNIKI BADAŃ

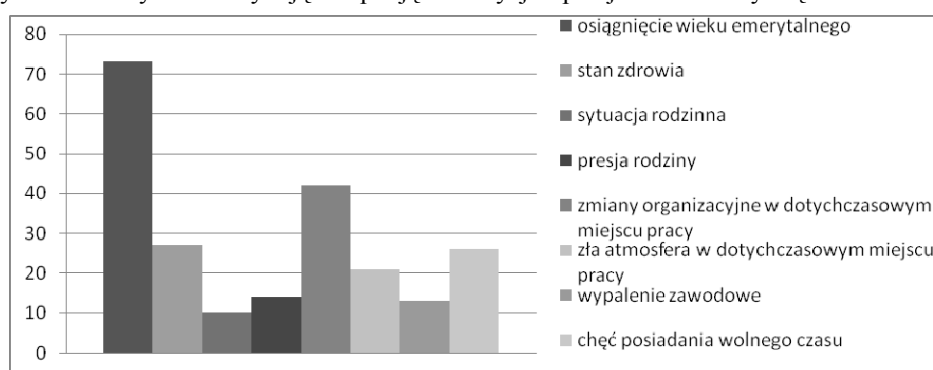
Do zbadania aktywności zawodowej osób starszych posłużono się testem niezależności chi- kwadrat. Jest to jeden z najbardziej popularnych testów, który daje możliwość badania niezależności także cech niemierzalnych⁵. Za pomocą testu zbadano szereg zależności wpływających na aktywność zawodową osób starszych oraz na ich chęć pomocy i dzielenia się doświadczeniem z osobami młodszymi.

⁵ Sobczyk M. (2007) Statystyka, Wydawnictwo Naukowe PWN, str. 227.

Badania przeprowadzone zostały w maju 2011 roku. W badaniu udział wzięły 123 osoby, będące słuchaczami Warmińsko- Mazurskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Olsztynie. Słuchacze Uniwersytetu spotykają się dwa razy w tygodniu podczas wykładów z różnych dziedzin nauki. Ponadto mają oni możliwość zapisania się na lektorat z języka angielskiego, niemieckiego, francuskiego i włoskiego na różnych stopniach zaawansowania. Wśród badanych były 82 kobiety i 41 mężczyzn. Zdecydowana większość badanych to osoby z co najmniej średnim wykształceniem. Niemalże 80% badanych to osoby będące na emeryturze. Są to zatem osoby mające za sobą kilkadziesiąt lat pracy, posiadające duże doświadczenie zawodowe. Aktualnie jedynie 2% spośród nich jest nadal aktywna zawodowo.

Na rysunku przedstawiono główne przyczyny, które zdecydowały o przejściu respondentów na emeryturę.

Rysunek 1. Czynniki decydujące o podjęciu decyzji o przejściu na emeryturę

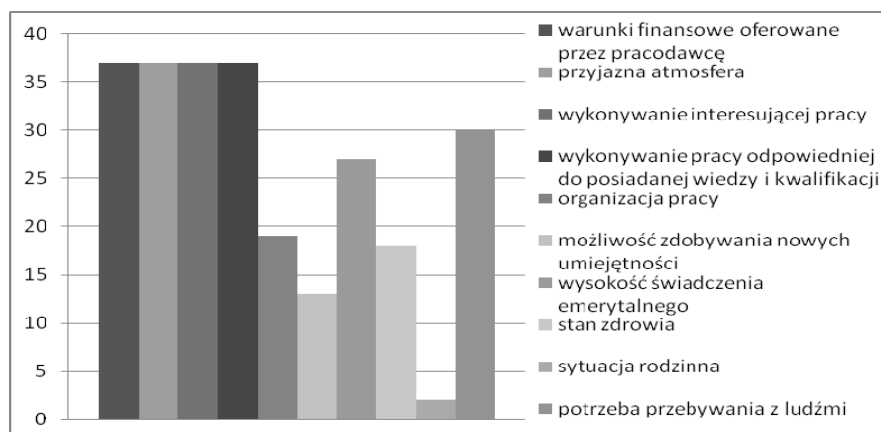


Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonych badań

Aż 73 osoby uczestniczące w badaniu zadeklarowały, iż zdecydowały się odejść na emeryturę w związku z osiągnięciem formalnego wieku emerytalnego. Ponad jedna trzecia badanych przyznała, że na ich decyzję o odejściu z pracy wpływ miała panująca tam atmosfera.

Niemal połowa respondentów odpowiedziała, iż pomimo osiągnięcia formalnego wieku emerytalnego, była zainteresowana kontynuacją zatrudnienia. Poniżej przedstawiono główne przyczyny wpływające na decyzję o kontynuacji aktywności zawodowej.

Rysunek 2. Czynniki decydujące o pozostaniu aktywnym zawodowo pomimo osiągnięcia formalnego wieku emerytalnego



Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przyczyny aktywności zawodowej osób starszych są różne. Wśród badanych najczęstszym powodem pozostania aktywnym były głównie dobre warunki pracy, takie jak warunki finansowe, przyjazna atmosfera, interesująca praca zgodna z kwalifikacjami. Często jednak dochodzi do sytuacji, w której pracownik znajduje się na nieodpowiednim stanowisku. Jego kompetencje i zainteresowania nie są wykorzystywane przez pracodawcę. Niemalże 70% respondentów uznała, że pracodawca potrafił wykorzystać ich wiedzę i doświadczenie. Co ciekawe, na podstawie przeprowadzonego testu chi-kwadrat można stwierdzić, że nie jest to uzależnione ani od wieku, ani od płci, ani od wykształcenia. Ten sam test jednak wskazuje na zależność z wysokością miesięcznych dochodów (Tabela 2).

Tabela 2. Wyniki testu chi-kwadrat zależności pomiędzy dochodami pracownika a wykorzystywaniem jego wiedzy i doświadczenia przez pracodawcę.

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	10,498 ^a	4	,033
Iloraz wiarygodności	12,372	4	,015
Test związku liniowego	2,835	1	,092
N ważnych obserwacji	121		

Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonych badań

Test chi-kwadrat wykazuje zależność pomiędzy dochodami pracownika a wykorzystywaniem jego wiedzy i doświadczenia przez pracodawcę ($p = 0,033$). Im wyższa grupa dochodowa, tym więcej osób twierdzi, że ich kwalifikacje są doceniane w miejscu pracy. Jak pokazuje test, dochody nie mają jednak wpływu na

chęć dzielenia się doświadczeniem ludzi starszych z młodymi pracownikami. Występuje tu jednak zależność z poziomem wykształcenia.

Tabela 3. Wyniki testu chi-kwadrat zależności pomiędzy wykształceniem osób starszych a chęcią dzielenia się swoją wiedzą z młodszymi pracownikami.

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	7,330 ^a	2	,026
Iloraz wiarygodności	6,125	2	,047
Test związku liniowego	4,871	1	,027
N ważnych obserwacji	122		

Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonych badań

Test chi-kwadrat wskazuje istotną zależność ($p = 0,026$) pomiędzy wykształceniem osób starszych a ich chęcią dzielenia się swoją wiedzą z młodymi pracownikami. Im wyższe wykształcenie, tym chętniej wiedza jest przekazywana. Wiele osób, które nie wyraziły chęci pomocy młodszym, nie potrafiło uzasadnić swojego wyboru. Jedynie 21% uznało, że i tak nikt nie słuchałby tego, co mają do powiedzenia. Aż 20% uznało, że nie potrafiliby przekazać swojej wiedzy, a 9% przyznało, że nie mają czym dzielić się z młodszymi. Co ciekawe, test nie wykazał zależności pomiędzy chęcią pomocy młodszym a płcią czy też wysokością zarobków. Jednakże wśród 5% osób, które przyznały, że każdy powinien uczyć się na własnych błędach, a przekazywanie wiedzy młodszym może zagrozić ich pozycji w firmie, były jedynie kobiety z dochodami pomiędzy 2000-2500 zł.

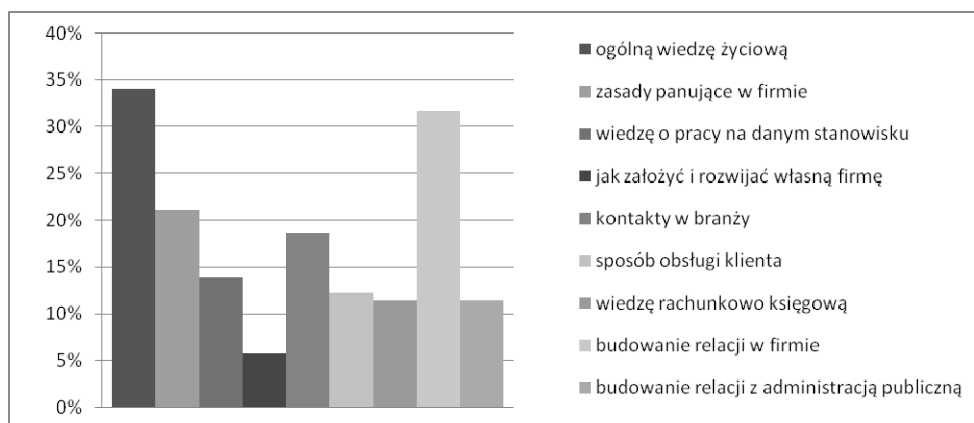
Swoją chęć dzielenia się własnym doświadczeniem osoby starsze często wykorzystują nie tylko w pracy, ale w życiu prywatnym, pomagając swoim dzieciom, wnukom czy rodzeństwu⁶. Rezygnując z pracy emeryci zyskują dużo wolnego czasu, który mogą wykorzystać zarówno na realizację własnych potrzeb, jak też na pomoc rodzinie czy też angażowanie się w działalność organizacji, stowarzyszeń czy fundacji⁷. Możliwość rozwoju oraz spotkań z rówieśnikami dają także Uniwersytety Trzeciego Wieku.

W pracy zawodowej osoby starsze również często proszone są o pomoc i szkolenie nowoprzybyłych pracowników. Zdarza się także, że nauka najmłodszych nie leży w ich obowiązkach, a jednak udzielają oni cennych rad i wskazówek młodszym, niedoświadczonym osobom. Zdecydowana większość respondentów (78,05%) zadeklarowała chęć pomocy osobom rozpoczynającym karierę zawodową.

⁶ Nowicka A. (2006) Wybrane problemy osób starszych, Impuls, Kraków.

⁷ Kaczmarczyk M., Trafiałek E. Aktywizacja osób w starszym wieku jako szansa na pomyślne starzenie, Via Medica, Gerontologia Polska, tom 15, nr 116-118.

Rysunek 3. Procentowe zestawienie odpowiedzi na pytanie, jaką wiedzę i doświadczenie respondenci mogliby przekazać osobom rozpoczynającym swoją karierę zawodową



Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonych badań

Odpowiadając na pytanie, jaką wiedzę i doświadczenie respondenci chcieliby przekazać najmłodszym pracownikom, wybierali oni raczej odpowiedzi dotyczące bardziej wiedzy ogólnej, dotyczącej relacji międzyludzkich, niż wiedzy dotyczącej pracy. Niemal 35% badanych uznało za najcenniejszą nie tyle wiedzę fachową, a ogólną wiedzę życiową, czyli co jest w życiu bardziej, a co mniej ważne. Ponad 30% respondentów uznało za cenną wiedzę dotyczącą budowania relacji w firmie, zarówno z przełożonymi, podwładnymi, jak i współpracownikami.

Niemal 85% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że o długiej aktywności zawodowej danej osoby decyduje jej wiedza i doświadczenie zawodowe oraz zdolności do przyswajania nowej wiedzy. 70% respondentów przyznało, że na skracanie okresu aktywności zawodowej wśród osób starszych ma wpływ kryzys gospodarczy, w tym wysoki poziom bezrobocia. Jednakże tylko 55% przyznało, że o atrakcyjności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym decyduje ich skłonność do korzystania z ofert edukacyjnych i kursów przekwalifikowujących. Może wynikać to z faktu, że jedynie 35% respondentów uznaje, że oferta edukacyjno-szkoleniowa skierowana do osób starszych jest dość bogata.

W Polsce powstaje coraz więcej organizacji zrzeszających osoby starsze. Organizacje te dają im nie tylko możliwość rozwoju, ale także spotkań w większym gronie⁸. Poza nauką mają oni możliwość dzielenia się swoim doświadczeniem, a także czują się doceniani i potrzebni.

⁸ www.filantropia.org.pl

Tabela 4. Wyniki testu chi-kwadrat zależności pomiędzy statusem zawodowym a uznaniem oferty edukacyjno-szkoleniowej skierowanej do osób starszych za atrakcyjną

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	22,432 ^a	12	,033
Iloraz wiarygodności	24,866	12	,015
Test związku liniowego	,403	1	,525
N ważnych obserwacji	122		

Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonych badań

Test chi-kwadrat wskazuje istotną zależność ($p = 0,033$) pomiędzy statusem zawodowym a uznaniem oferty edukacyjno-szkoleniowej skierowanej do osób starszych za atrakcyjną. Jedynie emeryci i renciści uważają tę ofertę za bogatą. Osoby pracujące zaś nie zgadzają się z tym stwierdzeniem.

Tabela 5. Wyniki testu chi-kwadrat zależności pomiędzy płcią a stwierdzeniem, że osoby starsze są dobrze postrzegane przez współpracowników w swoim miejscu pracy

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	17,307 ^a	4	,002
Iloraz wiarygodności	18,277	4	,001
Test związku liniowego	13,841	1	,000
N ważnych obserwacji	123		

Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ciekawą zależność można zaobserwować pomiędzy płcią a stwierdzeniem, że osoby starsze są dobrze postrzegane przez współpracowników w miejscu pracy. Otóż mężczyźni w ponad 70% zgadzają się z tym stwierdzeniem, natomiast kobiety w niemal 80% uznają je za nieprawdziwe.

Z przeprowadzonych badań wynika, że brak aktywności zawodowej osób starszych bardzo często wynika z przyczyn zewnętrznych. Niemal 80% respondentów uznaje, że pracującym osobom starszym zarzuca się, że odbierają pracę młodym. Natomiast ponad 90% uważa, że w Polsce występuje dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy. Pokazuje to, jak ważne jest uświadamianie ludziom- zarówno tym starszym, jak i tym młodszym, skutków i zagrożeń braku aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym. W roku 2010 w Polsce miała miejsce kampania „Nie krzywdź, a nie będziesz krzywdzony”⁹. Celem kampanii było nie tylko zwrócenie uwagi na to, że osobom starszym należy się szacunek, ale też na to, że wszyscy się starzejemy. A każdy,

⁹ www.rownetraktowanie.gov.pl



i w młodym wieku, i tym bardziej na starość, chciałby być przecież traktowany z godnością i szacunkiem.

BIBLIOGRAFIA

- Szatur-Jaworska B. (red.) (2004) Praca dla osób starszych, w: W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym, UNDP, Warszawa.
- Bukowski M. (red.) (2005) Zatrudnienie w Polsce 2005, MGiP.
- The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060). Forthcoming European Economy 2/2009, The European Commission (DG ECFIN) and The Economic Policy Committee (AWG).
- Sobczyk M. (2007) Statystyka, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nowicka A. (2006) Wybrane problemy osób starszych, Impuls, Kraków.
- Kaczmarczyk M., Trafiałek E. Aktywizacja osób w starszym wieku jako szansa na pomyślne starzenie, Via Medica, Gerontologia Polska, tom 15, nr 116-118.
<http://www.firma.egospodarka.pl/45001,PO-KL-dla-osob-po-50-roku-zycia,1,11,1.html>
www.filantropia.org.pl
www.rownetraktowanie.gov.pl

INVESTIGATING PROFESSIONAL ACTIVITY OF PEOPLE OVER 55 YEARS OLD ON BEHALF OF STUDENTS OF THE THIRD AGE UNIVERSITY IN WARMIŃSKO-MAZURSKIE VOIVODSHIP

Abstract: Aging of society is becoming bigger problem not only in Poland, but also in other countries of European Union. More and more EU programmes are aimed at activating senior citizens. These programmes take up actions not only to encourage elderly people to work, but also to prevent them from loneliness and social isolation.

The paper presents chi-square test using. It represent conditions for the length of professional activity of people aged over 55 years and their readiness to share the knowledge and professional experience with young people are also presented. The research material consisted of the result of survey conducted among the students of the Third Age University in Warmińsko-Mazurskie voivodship.

Key words: aging society, activating elderly people

