

Marcin Forkiewicz
Anita Richert-Kaźmierska
Ewa Wędrowska

UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH W OCENIE SŁUCHACZY UNIwersytetów TRZECIEGO WIEKU*

Wprowadzenie

Polska przekroczyła próg starości demograficznej¹ w 1967 roku. W roku 2010 udział osób w wieku powyżej 65. roku życia w ogólnej liczbie mieszkańców naszego kraju wynosił już około 13%, natomiast według prognoz OECD² w roku 2050 populacja osób starych (powyżej 65. roku życia) stanowić będzie 50% ogółu ludności Polski.

Na poziomie wspólnotowym, krajowym i regionalnym wprowadza się programy aktywnego starzenia się, oddziałujące na osoby starsze w wymiarach: zawodowym (działania zachęcające do wydłużenia okresu aktywności zawodowej), społecznym (działania ułatwiające udział w życiu społeczności lokalnych) oraz indywidualnym (działania na rzecz zachowania dobrego stanu zdrowia i samodzielności). Są one kierowane głównie do osób starszych, ale także innych grup docelowych. Mają przeciwdziałać przejawom ageizmu z jednej strony, z drugiej – budować świadomość zachodzących zmian demograficznych i włączać osoby starsze w procesy społeczne i gospodarcze.

W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu Best Agers³, diagnozujących czynniki skłaniające osoby starsze w Polsce do wydłużonej aktywności zawodowej. Badaniem ankietowym objęto uczestników uniwersytetów trzeciego wieku w Gdańsku i Olsztynie.

* Praca powstała w ramach projektu *Best Agers – Using the knowledge and experience of professionals in their primes to foster business and skills development in the Baltic Sea Region*, współfinansowanego przez Unię Europejską (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) w Programie Regionu Morza Bałtyckiego 2007-2013.

¹ Według norm ONZ oznacza on 7% udział osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej strukturze ludności.

² *World Population Prospects: The 2008 revision. Volume II: Sex and age distribution of the World population*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, New York, 2009, s. 121, 735.

³ Strona internetowa projektu Best Agers: www.best-agers-project.eu

1. Aktywność zawodowa osób starszych

Jednym z głównych wyzwań w dobie starzenia się społeczeństwa jest aktywizacja zawodowa i społeczna osób starszych. Wraz z wiekiem maleje aktywne uczestnictwo w rynku pracy, a pełna dezaktywacja następuje przed osiągnięciem formalnego wieku emerytalnego (tabela 1).

Tabela 1

Wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia według płci i grup wieku w Polsce i UE15 w 2008 roku (w %)

Grupa wiekowa	Wskaźnik aktywności zawodowej					
	Polska			EU15		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15-64	64	57	71	72	65	80
15-24	33	30	37	48	45	52
25-44	86	79	93	86	79	93
45-54	76	71	81	84	76	92
55-64	33	22	47	50	41	59
Grupa wiekowa	Wskaźnik zatrudnienia					
	Polska			EU15		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15-64	59	52	66	67	60	74
15-24	27	24	31	41	38	44
25-44	80	73	88	80	73	88
45-54	72	67	77	79	71	87
55-64	32	21	44	47	39	56

Źródło: *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*. Red. M. Bukowski. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.

Aktywność zawodowa osób w grupie powyżej 55. roku życia w Polsce jest jedną z najniższych w Unii Europejskiej. Dezaktywacja emerytalna przed osiągnięciem wieku emerytalnego jest powszechna. Średni wiek przechodzenia na emeryturę to 58 lat⁴. Ponad połowa Polaków na 5 lat przed osiągnięciem formalnego wieku emerytalnego korzysta ze świadczeń emerytalnych: 54,8%

⁴ *Raport o kapitale intelektualnym Polski*, Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2010, s. 126.

mężczyzn w wieku 60-64 lata oraz 58,3% kobiet w wieku 55-60 lat pobiera świadczenia emerytalne⁵. Wśród głównych przyczyn wczesnego wycofywania się z rynku pracy wymienia się⁶:

- przyczyny ekonomiczne – w sytuacji niskich szans na posiadanie dobrze płatnej i trwałej pracy odejście na emeryturę jest traktowane jako rozwiązanie względnie bezpieczne (ochrona przed utratą pracy, bezrobociem, utratą jakichkolwiek dochodów), ponadto zjawiskiem powszechnym jest „dorabianie” do emerytury;
- obawy przed zmianami w systemie emerytalnym oraz utratą wcześniej przysługujących uprawnień;
- brak alternatywnych ścieżek rozwoju zawodowego dla osób, które osiągnąją wiek emerytalny;
- niechęć do wykonywanej dotychczas pracy, brak etosu pracy;
- presję otoczenia.

Odrębną kwestię stanowi dyskryminacja osób starszych w miejscu pracy. O dyskryminacji ze względu na wiek mówi się wówczas, gdy osoba starsza, właśnie ze względu na swój wiek, a nie z innej przyczyny, traktowana jest gorzej niż inne osoby znajdujące się w takiej samej lub podobnej sytuacji. Gorsze traktowanie na rynku pracy może odnosić się do: dostępu do pracy, warunków pracy i płacy, kierowania na szkolenia, rozwiązywania stosunku pracy⁷.

2. Wyniki badań

W miesiącach kwiecień – czerwiec 2011 roku wśród słuchaczy uniwersytetów trzeciego wieku (UTW) przeprowadzono pilotażowe badanie, którego wyniki miały ułatwić uzyskanie odpowiedzi m.in. na pytanie, jakie czynniki wpływają na dezaktywację zawodową osób w wieku okołoemerytalnym, szczególnie tych o wysokim potencjale wiedzy, to jest z wykształceniem co najmniej

⁵ U. Sztanderska: *Przyczyny wczesnej dezaktywacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS*. W: *Dezaktywacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*. Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 18.

⁶ W. Ogrodnik: *Studium opinii partnerów społecznych i instytucjonalnych (social feasibility report) na temat rekomendowanych zmian w systemie emerytalnym*. Załącznik 9 do raportu z badań *Dezaktywacja osób w wieku okołoemerytalnym*.

⁷ I. Jaroszevska-Ignatowska: *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy – aspekty prawne*. W: *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*. Red. B. Tokarz. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005.

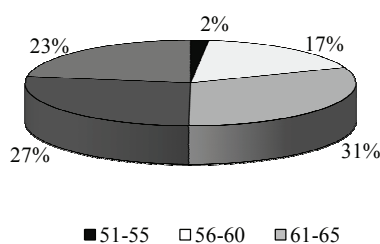
średnim i długim stażem zawodowym. Z drugiej strony wskazać czynniki, które korzystnie wpływają na podjęcie decyzji o dłuższej aktywności zawodowej, nawet pomimo osiągnięcia formalnego wieku emerytalnego.

Do badania pilotażowego wybrano w sposób celowy dwa uniwersytety trzeciego wieku – UTW w Gdańsku oraz UTW w Olsztynie. Liczba słuchaczy wybranych jednostek wynosiła w roku akademickim 2010/2011 odpowiednio 1300 oraz 1200. W badaniu uczestniczyły 172 osoby z UTW w Gdańsku oraz 123 osoby z UTW w Olsztynie. Dobór słuchaczy obu uniwersytetów dokonany został techniką wyboru przypadkowego, co oznacza, że badaniem objęto te osoby, które w okresie badania uczestniczyły w zajęciach oraz wyraziły zgodę na udział w badaniu. Przyjęta technika doboru próby w badaniu nie zapewnia próby reprezentatywnej populacji słuchaczy UTW w Polsce. Pozwala jednak na wstępne formułowanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz na formułowanie rekomendacji do dalszych badań, jakie założono w ramach projektu Best Agers.

Badanie przeprowadzono w oparciu o kwestionariusz ankiety, który składał się 25 pytań, w tym 9 wielokrotnego wyboru (3 odpowiedzi dopuszczalne) i pozostałych jednokrotnego wyboru.

W badanej próbie kobiety stanowiły 77,5% respondentów. Wśród ankietowanych dominowały osoby z wykształceniem wyższym (46,25%) oraz średnim (39,38%). Strukturę wieku ankietowanych przedstawiono na rys. 1.

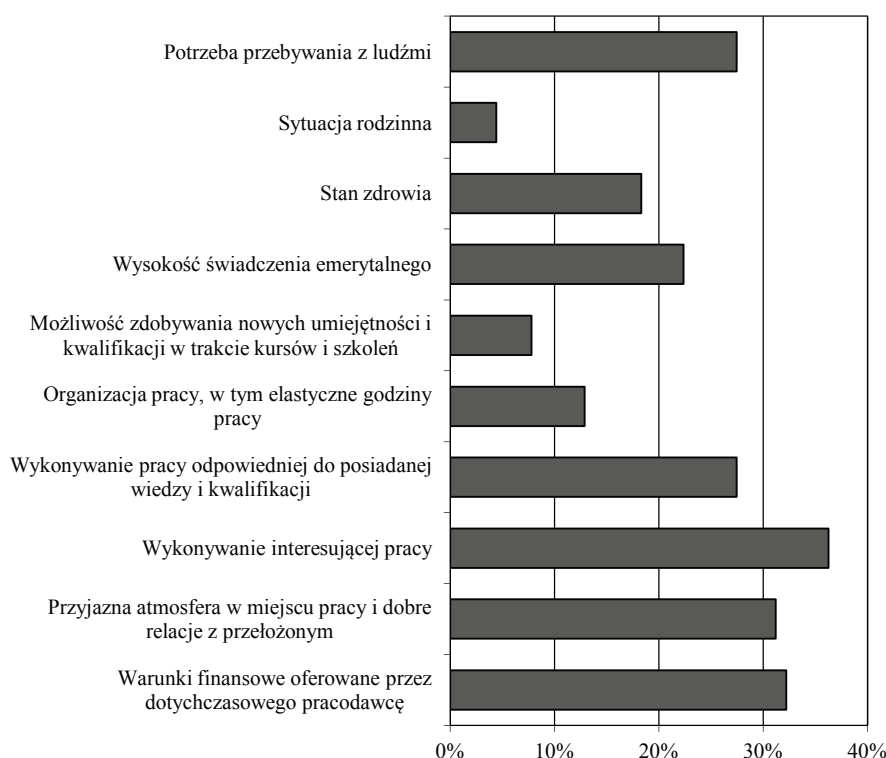
Jako czynniki, które najmocniej zdecydowały o podjęciu decyzji o przejściu na emeryturę, respondenci wymieniali najczęściej osiągnięcie formalnego wieku emerytalnego (53,22%), zmiany organizacyjne w dotychczasowym miejscu pracy (30,17%), chęć posiadania większej ilości wolnego czasu (24,07%) oraz stan zdrowia (22,37%). Zła atmosfera pracy w dotychczasowym miejscu pracy była jednym z czynników dla 15,25% ankietowanych, natomiast sytuacja rodzinna jedynie dla 11,53% respondentów. Wypalenie zawodowe wskazywane było jako pobudka w podjęciu decyzji o przejściu na emeryturę jedynie przez 11,17% ankietowanych, a presję rodziny jako czynnik wskazało zaledwie 6,1% osób.



Rys. 1. Struktura badanych według wieku

Na decyzję o pozostaniu aktywnym zawodowo, mimo osiągnięcia formalnego wieku emerytalnego (zdaniem respondentów), wpływają przede wszystkim: wykonywanie interesującej pracy (36,27%), warunki finansowe oferowane przez dotychczasowego pracodawcę (32,20%), przyjazna atmosfera w miejscu pracy i dobre relacje z przełożonym (31,19%) oraz potrzeba przebywania z ludźmi (27,46%); (rys. 2).

Podczas badania poproszono respondentów o wyrażenie opinii na temat twierdzeń dotyczących możliwości wydłużenia okresu aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym oraz ich zaangażowania w transfer wiedzy i doświadczenia zawodowego (tabela 2).



Rys. 2. Czynniki wpływające na decyzję o pozostaniu aktywnym zawodowo, mimo osiągnięcia formalnego wieku emerytalnego (dopuszczalne były 3 odpowiedzi)

Następnie zbadano, czy opinie respondentów zależą od płci, wieku oraz wykształcenia, stosując test χ^2 (tabela 2). Odpowiedzi badanych są zależne (na poziomie istotności 0,05) od płci w przypadku opinii, czy:

- Formalny wiek emerytalny powinien zostać zrównany dla kobiet i mężczyzn (rys. 3);
- Rozwój pozytywnych relacji między pracownikami w różnym wieku zależy przede wszystkim od kierownictwa firmy oraz stosowanych praktyk motywacyjnych (rys. 4);
- Aby proces przekazywania wiedzy przez pracowników starszych młodszym przebiegał sprawnie i efektywnie konieczne jest odpowiednie przygotowanie obu zainteresowanych stron (rys. 5);
- Każdy pracownik z długim stażem może być „opiekunem” pracownika młodszego (rys. 6).

Tabela 2

Wartości prawdopodobieństwa przekroczenia wartości obliczonej testu χ^2 dla badanych zależności

Twierdzenie	Prawdopodobieństwo przekroczenia wartości obliczonej statystyki χ^2		
	Płeć	Wiek	Wykształcenie
1	2	3	4
O dłuższej aktywności zawodowej danej osoby decyduje jej wiedza i doświadczenie zawodowe oraz zdolności do przyswajania nowej wiedzy	0,834156	0,193088	0,088085
O atrakcyjności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym decyduje ich skłonność do korzystania z ofert edukacyjnych i kursów przekwalifikujących	0,522829	0,987013	0,505417
Formalny wiek emerytalny powinien zostać zrównany dla kobiet i mężczyzn	0,000939**	0,449704	0,082240*
Na rynku jest bogata oferta edukacyjno-szkoleniowa skierowana do osób starszych	0,346864	0,311856	0,667238
Na skracanie okresu aktywności zawodowej wśród osób starszych ma wpływ negatywna sytuacja gospodarcza, w tym wysoki poziom bezrobocia	0,557288	0,091649*	0,431336
Osoby starsze są dobrze postrzegane przez swoich współpracowników w miejscu pracy	0,108659	0,109117	0,887329
Aktywnym zawodowo osobom starszym zarzuca się, że „odbierają pracę młodym”	0,098211*	0,143159	0,819174
W Polsce występuje dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy	0,062386*	0,326095	0,985234
Przekazywanie wiedzy i doświadczenia zawodowego w firmach przez pracowników starszych młodszym to dobry sposób na zapewnienie ciągłości rozwoju firmie	0,662218	0,662969	0,736921

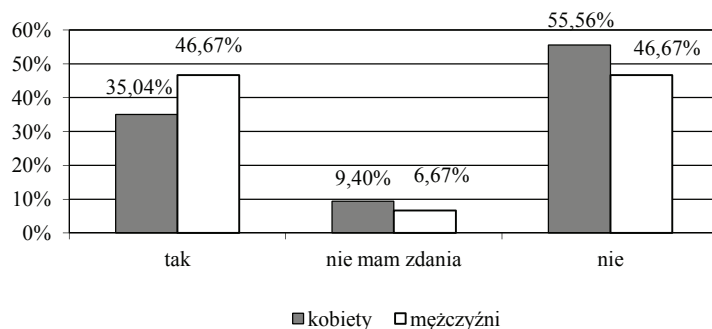
cd. tabeli 2

1	2	3	4
Współpraca pracowników starszych z młodszymi służy uniknięciu napięć międzypokoleniowych w firmie	0,086181*	0,449584	0,214638
Możliwość przekazywania swojej wiedzy i doświadczenia zawodowego buduje poczucie szacunku i docenienia wśród pracowników starszych	0,544242	0,527932	0,376990
Rozwój pozytywnych relacji między pracownikami w różnym wieku zależy przede wszystkim od kierownictwa firmy oraz stosowanych praktyk motywacyjnych	0,000000**	0,455547	0,985139
Aby proces przekazywania wiedzy przez pracowników starszych młodszemu przebiegał sprawnie i efektywnie konieczne jest odpowiednie przygotowanie obu zainteresowanych stron	0,000000**	0,879295	0,854124
Każdy pracownik z długim stażem może być „opiekunem” pracownika młodszego	0,000284**	0,266918	0,790994

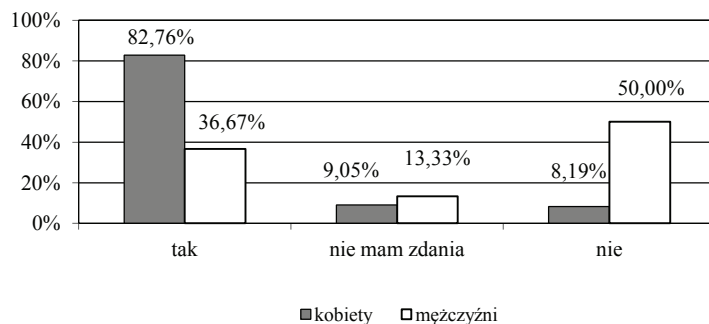
* istotność na poziomie $\alpha = 0,1$ ** istotność na poziomie $\alpha = 0,05$

Uwzględniając podział badanych według wieku oraz wykształcenia, nie można stwierdzić istotnych różnic w opiniach na poziomie istotności równym 0,05. Na rys. 3-6 przedstawiono procentowe zestawienie opinii wyrażonych przez respondentów na temat powyższych twierdzeń. Do analizy testem χ^2 zagregowano odpowiedzi „tak” i „raczej tak” – jako pozytywne oraz „nie” i „raczej nie” – jako negatywne.

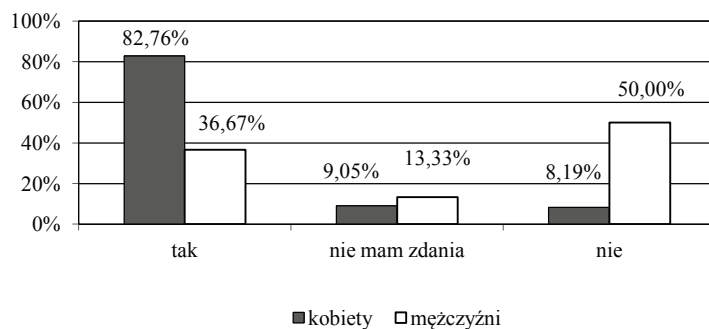
W innym pytaniu respondenci podali, że aktywne zawodowo osoby w wieku okołoemerytalnym koncentrują się przede wszystkim na zapewnieniu sobie finansowego bezpieczeństwa „na starość” (52,2%) oraz zapewnieniu dobrobytu i bezpieczeństwa swojej rodzinie (33,8%). Aktywne życie publiczne w lokalnej społeczności wskazało 26,6% respondentów, natomiast dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem życiowym i zawodowym z osobami młodszymi – 23,1% badanych. Na doksztalcaniu się i samorozwoju koncentruje się 20,6%, a na rozwoju życia towarzyskiego 21,6%, natomiast na poprawie zdrowia i urody jedynie co dziesiąty respondent – 12,2%.



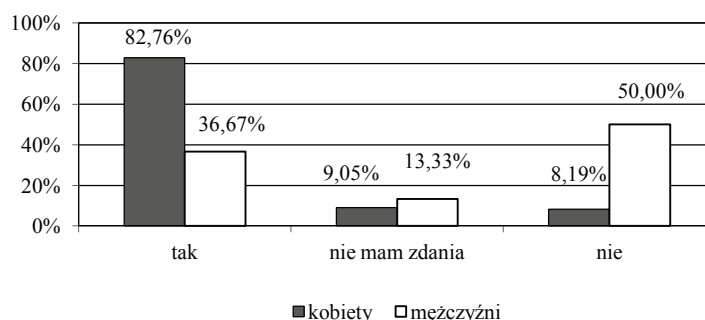
Rys. 3. Twierdzenie: Formalny wiek emerytalny powinien zostać zrównany dla kobiet i mężczyzn



Rys. 4. Twierdzenie: Rozwój pozytywnych relacji między pracownikami w różnym wieku zależy przede wszystkim od kierownictwa firmy oraz stosowanych praktyk motywacyjnych



Rys. 5. Twierdzenie: Aby proces przekazywania wiedzy przez pracowników starszych młodszym przebiegał sprawnie i efektywnie konieczne jest odpowiednie przygotowanie obu zainteresowanych stron



Rys. 6. Twierdzenie: Każdy pracownik z długim stażem może być „opiekunem” pracownika młodszego

Do głównych i najczęstszych wskazywanych przyczyn frustracji osób aktywnych zawodowo w wieku okołoemerytalnym należą stan zdrowia (38,1%) oraz niskie zarobki (23,8). W dalszej kolejności wskazywane są relatywnie niższe zarobki, aspekty społeczne związane z różnicą wieku oraz koniecznością zmian, w tym podnoszenia kompetencji zawodowych (szczególnie w zakresie nowoczesnych technologii).

Podsumowanie

Zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych wymaga działań zorientowanych na wzrost aktywnego udziału osób w wieku okołoemerytalnym w rynku pracy. Działania te muszą być wielokierunkowe, adresowane i realizowane przez różne typy instytucji. Wymienić można cztery zasadnicze nurty metod aktywizacji zawodowej osób starszych:

- podnoszenie kwalifikacji poprzez rozwój edukacji dorosłych,
- uelastycznienie form zatrudnienia,
- reorganizację systemów emerytalno-rentowych w taki sposób, aby promowały one wydłużoną aktywność zawodową,
- eliminację dyskryminacyjnych zachowań wśród pracodawców i współpracowników osób starszych.

Metodyka aktywizacji zawodowej osób starszych powinna obejmować techniki i działania skierowane bezpośrednio do osób starszych, ale także pracodawców oraz młodszej części społeczeństwa. W odniesieniu do pierwszej grupy podstawowe działania to zwiększenie dostępności szkoleń i kursów doszkalających (w tym w zakresie kompetencji IT) oraz rozwój elastycznych form zatrudnienia. W odniesieniu do pozostałych – promocja kultury szacunku i akceptacji dla starzenia się, podkreślanie wartości, których nośnikiem jest

osoba starsza. Stereotyp człowieka starego niedołązkiego i będącego obciążeniem dla młodych nie sprzyja ani społecznej, ani zawodowej inkluzji osób starszych.

DETERMINANTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE ELDERLY AS PERCEIVED BY THIRD AGE UNIVERSITY STUDENTS

Summary

As the Polish population is ageing, social and professional activity of people aged 55+ is gaining importance. Therefore it is essential to analyse the professional situation of people over the age of 55 and develop recommendations with a view to improving the current state of affairs. The paper presents results of a study of the factors determining the duration of professional activity of the elderly and the willingness of the elderly to share their knowledge and experience with younger persons. The survey was conducted among the participants of the Universities of the Third Age in 2011.