



Równi na rynku pracy?

**ANALIZA SYTUACJI ABSOLWENTÓW
I OSÓB W WIEKU 50+
W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM**

Praca zbiorowa pod redakcją Joanny Frycy



**Wyższa Szkoła Bankowa
w Gdańsku**

Centrum Rozwoju Szkół Wyższych
TEB Akademia Sp. z o. o.

Równi na rynku pracy?

**ANALIZA SYTUACJI ABSOLWENTÓW
I OSÓB W WIEKU 50+
W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM**

Praca zbiorowa pod redakcją Joanny Frycy

Recenzenci:
dr hab. prof. UG Teresa Kamińska
prof. zw. dr hab. Krzysztof Szatucki

© Copyright by Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja została wydana w ramach projektu „Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie
ISBN 978-83-61712-06-6
Gdańsk 2009

Projekt graficzny, przygotowanie do druku i druk: CeDeWu Sp. z o.o.

Wydawca:
Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku
ul. Dolna Brama 8
80-821 Gdańsk

Realizator badań:
Centrum Rozwoju Szkół Wyższych TEB Akademia Sp. z o.o.
Al. Niepodległości 2
61-874 Poznań

Spis treści

Wprowadzenie	
<i>Joanna Fryca</i>	7
Część 1. Opinie i komentarze	9
1. Kulturowe aspekty rekrutacji – ujęcie teoretyczne	
<i>Beata Majecka</i>	11
2. Kompetencje poszukiwane przez pracodawców na rynku pracy	
<i>Joanna Schomburg, Aleksandra Szuścicka</i>	15
3. Sytuacja kobiet na pomorskim rynku pracy – szanse i zagrożenia	
<i>Małgorzata Tobiszewska</i>	21
4. Zmiana sytuacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie pomorskim po wejściu Polski do Unii Europejskiej	
<i>Ewa Ignaciuk</i>	27
5. „Generacja 50+” – atut czy przeszkoda na rynku pracy?	
<i>Bożena Klusek-Wojciszke, Małgorzata Łosiewicz</i>	31
6. Źródła dyskryminacji osób starszych na rynku pracy	
<i>Katarzyna Bałandynowicz-Panfil</i>	37
7. Informacyjne aspekty dyskryminacji osób po 50. roku życia na pomorskim rynku pracy	
<i>Małgorzata Łosiewicz, Bożena Klusek-Wojciszke</i>	43
8. Uniwersytety Trzeciego Wieku	
<i>Ewa Jarmolowicz, Andrzej Letkiewicz</i>	49

9. Problemy kształcenia studentów w zakresie finansów przedsiębiorstw – zderzenie z praktyką gospodarczą <i>Miroslaw Krajewski</i>	57
10. Rynek pracy w województwie pomorskim. Wykorzystanie Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2007-2013 <i>Joanna Kuczevska</i>	61
Część 2. Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim. Raport z badań <i>Marcin Gawroński, Arkadiusz Kulig, Grzegorz Niklas, Dawid Pawlak, Hubert Sarrazin, Piotr Zieliński</i>	69
1. Założenia i cele badania	71
2. Udział uczelni wyższych w przygotowaniu absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy oraz podnoszeniu kwalifikacji pracowników w wieku 50+	75
2.1. Ocena znajomości aktualnych potrzeb pracowników i pracodawcy	75
2.2. Ocena dopasowania programów studiów do oczekiwań pracodawców	76
2.3. Skłonność dziekanów pomorskich uczelni do modyfikacji programów studiów	78
2.4. Szanse na rynku pracy oraz ocena stopnia przygotowania absolwentów do zawodu	79
2.5. Oczekiwania dziekanów wobec pracodawców w ramach wspierania praktycznego charakteru zajęć	80
2.6. Dostępność oferty doksztalcenia dla osób po 50. roku życia	81
3. Absolwenci – ocena przygotowania zawodowego oraz szans na rynku pracy	83
3.1. Ocena własnych kompetencji i szans na znalezienie pracy po skończeniu uczelni	83
3.2. Ocena przygotowania przez uczelnię do wykonywania zawodu	85
3.3. Zgodność wykształcenia z wykonywanym zawodem	85
3.4. Potrzeby szkoleniowe absolwentów	85
3.5. Ocena pracodawcy w zakresie wspierania rozwoju pracowników	86
4. Opinie pracowników na temat ich pozycji na rynku pracy oraz perspektyw rozwojowych ze szczególnym uwzględnieniem pracowników w wieku 50+	87
4.1. Ocena własnych kompetencji i szans na rynku pracy	87
4.2. Ocena przygotowania do zawodu przez ukończone szkoły	92
4.3. Ocena możliwości awansu (zmiany pracy) oraz ocena mocnych i słabych stron pracowników	92
4.4. Ocena pracodawcy w zakresie wspierania pracowników w rozwoju i podnoszeniu kwalifikacji	95
4.5. Potrzeby szkoleniowe pracowników	95

4.6. Ocena oferty szkół wyższych w zakresie przygotowania do zawodu oraz możliwości uzupełniania wiedzy i rozwoju kompetencji	95
5. Ocena przygotowania absolwentów i pracowników do funkcjonowania na rynku pracy w opinii pracodawców	97
5.1. Rynek pracy w opinii pracodawców (według stanu na listopad 2008)	97
5.2. Ocena poziomu wykształcenia oraz stopnia przygotowania do wykonywania zawodu pracowników ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów oraz pracowników w wieku ponad 50 lat	98
5.3. Ocena możliwości awansu pracowników (rezerwa kadrowa) oraz kryteria doboru i awansowania pracowników	102
5.4. Ocena programów nauczania z perspektywy kwalifikacji pracowników	104
5.5. Potrzeby szkoleniowe	104
5.6. Skłonność pracodawców do partycypacji w kosztach doksztalcania pracowników	105
5.7. Współpraca firm z uczelniami w opinii pracodawców	105
6. Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ na rynku pracy w województwie pomorskim	107
6.1. Porównanie oceny szans na rynku pracy według badanych grup	107
6.2. Porównanie oceny stopnia przygotowania do rynku pracy przez wyższe uczelnie	109
6.3. Analiza potrzeb szkoleniowych pracowników i możliwości ich zaspokojenia	112
6.4. Kryteria doboru pracowników	115
7. Podsumowanie	119
Bibliografia	121

Informacyjne aspekty dyskryminacji osób po 50. roku życia na pomorskim rynku pracy

Małgorzata Łosiewicz, Bożena Klusek-Wojciszke*

Polska, podobnie jak wiele innych państw Europy, jest krajem starzejącym się, co przejawia się w stałym wzroście liczby osób po 50. roku życia w populacji. Prognozuje się, że w województwie pomorskim w latach 2000-2030 udział ludności w wieku poprodukcyjnym zwiększy się z 13% aż do 23%. Tendencja ta ulegnie przyspieszeniu w drugiej dekadzie XXI wieku, kiedy to odsetek ludzi starszych w naszym społeczeństwie wyniesie około 35% (2050 r.).

Zwiększenie udziału „generacji 50+”¹ i spadek odsetka osób młodych w populacji ma wpływ na funkcjonowanie wielu obszarów życia społeczno-gospodarczego. Taka sytuacja stawia nowe wyzwania, które wymagają podjęcia skoordynowanych działań na poziomie krajowym i lokalnym, także w zakresie polityki informacyjnej, dotyczących osób po 50. roku życia. Dlatego celem niniejszego artykułu stała się analiza problematyki dyskryminacji informacji osób po 50 roku życia na pomorskim rynku pracy.

Sytuacja osób starszych na polskim rynku pracy

Jednym z najważniejszych problemów, który dotyka osoby powyżej 50. roku życia jest niska aktywność zawodowa. O skali problemu niech świadczy fakt, że po pierwsze, Polska ma najniższy wśród krajów członkowskich Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia (27%), a po drugie, najniższy

średni wiek przechodzenia na emeryturę (58 lat). Przy stałym wydłużaniu się czasu życia oznacza to, że dla przeciętnego Polaka blisko jedna trzecia część jego życia to okres bierności zawodowej. Warto przy tym zauważyć, że Polska będąc członkiem Unii Europejskiej realizuje Strategię Lizbońską, która określiła jako jeden z celów do osiągnięcia w 2010 roku wskaźnik aktywności wiekowej w grupie powyżej 55. roku życia na poziomie 50%.

Osobom w starszych grupach wiekowych niejednokrotnie trudniej jest sprostać coraz większym wymaganiom stawianym przez pracodawców, a względna łatwość przejścia na wcześniejszą emeryturę przyczynia się do ich szybszej dezaktywacji.

Wiele krajów, w tym Polska, będzie musiało zmierzyć się z problemem niewystarczających zasobów siły roboczej i wysokimi kosztami świadczeń emerytalnych. Konieczne więc stanie się wydłużenie okresu aktywności zawodowej i pełniejsze wykorzystanie zasobów, jakie stanowią ludzie po 50. roku życia. Dlatego też wzrost aktywności zawodowej starszych pracowników został uznany za ważny priorytet polityki Unii Europejskiej².

W celu zwiększenia poziomu aktywności zawodowej starszych pracowników zaleca się m.in.:

- stworzenie odpowiednich mechanizmów zachęcających pracowników do późniejszego, stopniowego przechodzenia na emeryturę,
- promocję ustawicznego kształcenia, a w szczególności

* dr Małgorzata Łosiewicz jest adiunktem na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego,

dr Bożena Klusek-Wojciszke jest adiunktem na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Gdańskiego.

¹ Nazwą „generacja 50+” czy „pokolenie 50+” określa się osoby, które ukończyły 50 lat, a nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego.

² J. Tokarz, *Aktywność zawodowa starszych pracowników w Unii Europejskiej*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek. Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych*, pod red. B. Tokarz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s. 11-12.

ści „uaktualniania” wiedzy i kompetencji starszych pracowników,

- dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Ze wszystkimi z wymienionych działań należy dotrzeć do osób starszych komunikując o nowych możliwościach. Tymczasem okazuje się, że grupa osób 50+ jest zaniedbana pod kątem informacyjnym. Nierówne, w stosunku do innych grup wiekowych traktowanie, wynikające z pozycji ludzi starszych w społeczeństwie, stanowi kontekst dla rozważań na temat dyskryminacji ze względu na wiek.

Zjawisko dyskryminacji osób po 50. roku życia na rynku pracy

Gorsze traktowanie osób w podeszłym wieku i stereotypowe postrzeganie starości nie jest zjawiskiem nowym we współczesnych społeczeństwach. Jednak stosunkowo niedawno ten złożony problem został uświadomiony i jest rozpatrywany przy użyciu pojęć ageizm³ i dyskryminacja ze względu na wiek⁴.

Przez dyskryminację rozumie się gorsze traktowanie danej osoby, w porównaniu do innych osób, które znajdują się w takiej samej lub podobnej sytuacji. Zwykle dyskryminacja następuje w oparciu o kryteria, na które sama osoba dyskryminowana nie ma wpływu (np. wiek). Zatem, 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 – wówczas mówimy o dyskryminacji ze względu na wiek⁵. Gorsze traktowanie na rynku pracy może odnosić się do: dostępu do pracy, warunków pracy i płacy, kierowania na szkolenia, rozwiązywania stosunku pracy, dostępu do informacji.

Przed wszystkim pojęcie dyskryminacji w ogóle, a ze względu na wiek w szczególności, jest w Polsce (nie tylko w kontekście rynku pracy) zupełnie nowe, mało znane i nieobecne w świadomości społecznej. Bardzo często przykłady dyskryminacji nie są postrzegane jako łamanie prawa, ale jako pewna konieczność czy wręcz norma społeczna. W związku z powyższym trafnym i zasadnym wydaje się być posługiwanie terminem dyskryminacja ponieważ:

- jest to słowo obecne w dokumentach prawnych – krajowych i zagranicznych; stosowanie tego terminu w wielu sytuacjach (np. zatrudnienie) pozwala odwołać się do konkretnych przepisów prawnych,
- ujmuje, w sposób wyrazisty, wiele problemów osób starszych – przemawia do wyobraźni społeczeństwa, mediów i rządzących,
- mówienie o dyskryminacji, naruszaniu praw ludzi starszych – przywołuje pojęcie równości i działaniom na rzecz osób starszych może nadać większą siłę – jeśli ludzie starsi czują się dyskryminowani, to znaczy, że będą walczyć o swoje prawa, o godne traktowanie.

Przyczyn dyskryminacji osób po 50. roku życia należy upatrywać w:

- wysokim bezrobociu wymuszającym bardzo często zwalnianie osób powyżej 50. roku życia, po to by znaleźć miejsca pracy dla osób młodszych,
- sytuacji gospodarczej i wysokich kosztach prowadzenia działalności gospodarczej, które powodują, że pracodawcy poszukują jak najtańszych i najbardziej wydajnych pracowników; to także stwarza potencjalne zagrożenie dla osób starszych, które choćby z uwagi na długi staż pracy generują wyższe koszty wynagrodzeń niż osoby młode,
- dynamicznym rozwoju nowych technologii, które powodują, że bardzo często pracodawcy zwalniają osoby powyżej 50. roku życia, które tych technologii nie znają,
- powszechnych stereotypach nt. starszych pracowników, zniechęcających pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50. roku życia, w świetle których osoby starsze są przede wszystkim mniej elastyczne, częściej chorują, nie chcą się szkolić – uczyć języków obcych, poznawać nowych technologii,
- ogromnych przemianach technologicznych i własnościowych w polskiej gospodarce, które nie zachęcają do budowania relacji mistrz-uczeń, w której osoby starsze mogłyby przekazywać swoje doświadczenia, wiedzę zawodową, tradycję firmy młodszemu pracownikom,
- szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikom, którym brakuje mniej niż cztery lata do nabycia uprawnień emerytalnych.

³ Ageizm i dyskryminacja ze względu na wiek są często traktowane jako synonimy, czasami warto jednak różnicować te pojęcia: „ageizm” odwołuje się do postaw, a „dyskryminacja” – do zachowań (na podobnej zasadzie można rozróżnić rasizm i dyskryminację rasową). Ageizm może manifestować się w naszych zachowaniach w dwojaki sposób – stereotypy i uprzedzenia wobec starości mogą kształtować nasze zachowania wobec innych (prowadząc do dyskryminacji).

⁴ T. Schimanek, *Aktywność zawodowa osób starszych*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek. Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych*, pod red. B. Tokar, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s. 40.

⁵ I. Jaroszewska-Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek. Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych*, pod red. B. Tokar, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s. 29.

Przepis ten, jak potwierdzają eksperci, paradoksalnie pogarsza sytuację osób starszych, gdyż pracodawcy nie chcą zatrudniać bezrobotnych, którzy weszli lub niebawem wejdą w okres ochronny.

Można więc stwierdzić, że do zjawiska „wypychania” osób powyżej 50. roku życia z rynku pracy przyczyniła się w dużej mierze polityka państwa wobec tej grupy społecznej. Ponadto, brak systemu pomocy osobom powyżej 50. roku życia, szukającym pracy. Urzędy pracy, które nie są nastawione na współdziałanie, brak przygotowanych pośredników pracy i doradców zawodowych, nie ma systemu kształcenia ustawicznego. Nie ma także wiedzy i tradycji stosowania w firmach tak zwanego zarządzania wiekiem (*age management*), czyli świadomej polityki dotyczącej gospodarowania zasobami ludzkimi, w szczególności pracownikami powyżej 50. roku życia⁶. To wszystko może prowadzić do dyskryminacji grupy wiekowej 50+.

Wszelkie przejawy dyskryminacji przynoszą wymierne straty społeczno-gospodarcze. Wykluczenie pewnych grup czy kategorii osób nie pozwala na wykorzystanie ich potencjału, doświadczeń i umiejętności. Zależność ta w sposób wyraźny widoczna jest w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy.

Działania przeciw dyskryminacji ze względu na wiek

W ciągu ostatnich kilku lat w polityce UE w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji dokonał się duży postęp. Dostrzeżenie, iż negatywne konsekwencje dyskryminacji mogą stanowić przeszkodę w osiągnięciu ważnych celów UE (wysoki poziom zatrudnienia i ochrony socjalnej, spójność ekonomiczna i społeczna, solidarność) sprawiło, że walka z dyskryminacją została uznana za jedno z ważniejszych wyzwań, z jakim musi się zmierzyć Unia Europejska. Za przełomową datę należy uznać rok 1997. Wówczas wraz z przyjęciem Traktatu Amsterdamskiego (Artykuł 13 TWE) Wspólnota Europejska zyskała ważną podstawę prawną do zwalczania dyskryminacji ze względu na wiek.

W 2000 r. przyjęta została Dyrektywa o równości zatrudnienia (2000/78/WE) zobowiązująca państwa członkowskie do opracowania i wdrożenia krajowych regulacji

prawnych zakazujących, dyskryminacji z różnych przyczyn, w tym ze względu na wiek, w odniesieniu do obszaru zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Ochrona przed dyskryminacją zapisana jest bezpośrednio w Konstytucji RP (art. 32), prawie karnym, cywilnym i prawie pracy. W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na wiek najbardziej kompleksowe rozwiązania, dające możliwość skutecznego dochodzenia swoich praw, dotyczą przede wszystkim sfery zatrudnienia. Polska, podobnie jak inne kraje członkowskie UE, dostosowała prawo krajowe do zaleceń dyrektywy o równości zatrudnienia. Od 1 stycznia 2004 r. Kodeks pracy zawiera szereg nowych przepisów zakazujących dyskryminacji, w tym także dyskryminacji ze względu na wiek.

Nowe przepisy stanowią, że jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w tym ze względu na wiek, jest niedopuszczalna, a pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek itd.⁷

Przeciwdziałanie dyskryminacji osób starszych ze względu na wiek powinno prowadzić do wzmacniania ich pozycji, do wspierania samodzielności i podmiotowości. Konieczne są starania, które będą pomagać ludziom w tych wszystkich obszarach, gdzie jest im trochę trudniej, gdzie są gorzej traktowani lub ich potrzeby nie są brane pod uwagę⁸.

Potrzebna jest skoordynowana polityka informacyjna w zakresie dostępu do wiedzy niezbędnej do funkcjonowania osób po 50. roku życia na rynku pracy.

Prawo do informacji

Prawo do informacji stanowi we współczesnych demokracjach podstawę funkcjonowania państw, a także instytucji międzynarodowych. W XX wieku prawo do informacji zaczęło się pojawiać w regulacjach prawnych na całym świecie. W Polsce – prawo do informacji jako prawo człowieka zostało wpisane do Konstytucji RP z 2 kwietnia

⁶ I. Jaroszevska-Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*. Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych, pod red. B. Tokarza, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s.27.

⁷ I. Jaroszevska-Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*. Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych, pod red. B. Tokarza, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s.27.

⁸ B. Tokarz, *Postawy wobec starości i ludzi starszych*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*. Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych, pod red. B. Tokarza, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s.14.

nia 1997 r., w rozdziale II (Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela). Prawo do informacji przyznaje uprawnienie do uzyskiwania informacji o (...) działalności organów samorządu gospodarczego i zawodowego (...).

Stopień partycypacji społecznej obywateli powiązany jest z poziomem zainteresowania tym, co się dzieje w życiu publicznym. Aby móc korzystać z tej wiedzy, niezbędny jest dostęp do informacji. We współczesnym świecie jest to jeden z ważniejszych czynników zdobywania wiedzy i wykluczenie niektórych osób z tego procesu może być dyskryminujące. Ze środków masowego komunikowania najbardziej powszechne są klasyczne media: telewizja, radio i prasa. Jednak coraz większej wagi nabiera Internet, jako wszechstronne i interaktywne źródło informacji, ale także narzędzie do praktycznego wykorzystywania zdobytej wiedzy, załatwiania różnych spraw. Pozwala również na sprawne kontaktowanie się z innymi, czy nawet wykonywanie pracy zarobkowej. Jak zatem wiek wpływa na dostęp do informacji?

Jeśli analizujemy wykorzystanie różnych mediów w celu poszukiwania informacji dotyczących spraw publicznych (wiadomości, informacji o polityce i sprawach bieżących), to dominują klasyczne media (telewizja, radio i prasa), które są dostępne dla przeważającej większości obywateli. Internet, jako środek masowej komunikacji i narzędzie dostępu do informacji, wciąż jest mniej popularny niż inne media. Wynika to z wyższych kosztów użytkowania Internetu (konieczność zakupu komputera i podłączenia się do sieci) oraz większych wymagań, jeśli chodzi o kompetencje w posługiwaniu się tym medium.⁹

Ludzie starsi zdecydowanie rzadziej z niego korzystają bądź nie mają do niego w ogóle dostępu. Taką tezę zdają się potwierdzać głosy uczestników spotkań w czasie dyskusji grupowych, zorganizowanych przez Akademię Rozwoju Filantropii¹⁰ stwierdzające, że coraz więcej firm, instytucji odsyła zainteresowanych do Internetu po dodatkowe informacje, co utrudnia osobom starszym dostęp do nich¹¹.

Upowszechnia się publikowanie informacji na stronach Internetowych, przesyłanie zapytań e-mailem. Istnieje poważna część wiadomości dostępnych jedynie po-

przez sieć, których nie można pozyskać w żaden inny sposób, jak tylko korzystając z Internetu.

Czy zatem instytucje, które z założenia powinny świadczyć usługi w zakresie szeroko pojętej pomocy, związanej z dostępem do informacji na temat rynku pracy, panującej na nim sytuacji i wszelkich zmian, są do tego przygotowane?

Aby odpowiedzieć na tak postawione pytanie, zbadano strony Internetowe siedemnastu powiatowych oraz wojewódzkiego urzędu pracy w województwie pomorskim. Stwierdzono, iż wszystkie urzędy posiadają strony www zawierające aktualne informacje dotyczące lokalnego rynku pracy, przepisów prawa, sytuacji osób bezrobotnych poszukujących pracy, realizowanych szkoleń czy projektów. Następnie postanowiono zweryfikować dostępne informacje pod kątem przydatności dla grupy osób 50+, poszukującej wskazówek dotyczących zatrudnienia czy jakiegokolwiek pomocy w zrealizowaniu zamiaru znalezienia pracy.

Po dokładnej analizie, okazało się, że jedynie PUP¹² w Gdańsku posiada specjalny blok informacyjny przeznaczony dla osób powyżej 45. roku życia zatytułowany: *Aktywizacja zawodowa niepracujących osób powyżej 45. roku życia*. Ponadto, w dziale Projekty, prezentowane są informacje o projekcie Dojrzały Przedsiębiorca dedykowanym tej grupie wiekowej. W żadnej z pozostałych siedemnastu placówek nie było na stronie Internetowej specjalnego bloku informacyjnego skierowanego do osób powyżej 50. roku życia.

Pojedyncze informacje dotyczące osób 50+ można znaleźć na stronach:

- PUP w Bytowie (trzykrotnie w 2008 roku, w dziale Aktualności ukazały się notatki dotyczące projektu *Czterdzieści pięć PLUS*,
- PUP w Chojnicach (w dziale Projekty informacje dotyczące projektu *Dojrzała Biznesowa Decyzja*),
- PUP w Malborku (w dziale Programy, informacja dotycząca programu *45/50 PLUS* oraz w dziale Aktualności dwie notatki o środkach na działalność gospodarczą dla osób bezrobotnych w wieku 45+ oraz szkoleń w ramach projektu *45/50PLUS*).

⁹ J. Perek-Biatas, M. Kocór, *Inne, gorsze traktowanie osób starszych w obszarze partycypacji społecznej*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek. Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych*, pod red. B. Tokaiz, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005, s. 62.

¹⁰ Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce jest niezależną, nie nastawioną na zysk organizacją pozarządową działającą od 1998 roku. Jej misją jest wspieranie rozwoju filantropii i wzmacnianie społeczeństwa obywatelskiego. Ważnym obszarem działalności Akademii jest promowanie aktywności osób starszych i wzmacnianie organizacji działających na rzecz seniorów. Program „STOP dyskryminacji osób starszych”. Dostrzegamy także potrzebę dotarcia do mediów i współpracy z nimi, aby pomogły one kształtować nowy wizerunek seniorów i zmniejszyć stereotyp postrzegania ludzi starszych jako zbędnych, niepotrzebnych i gorszych.

¹¹ Tak mówią uczestnicy spotkań grupowych zorganizowanych przez Akademię Rozwoju Filantropii w ośmiu miastach Polski.

¹² Powiatowy Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy nie posiada wśród informacji dostępnych poprzez stronę www bloku dotyczącego osób 50+. Dla uzupełnienia zaprezentowanego obrazu należy dodać, że większość z pomorskich urzędów pracy wyodrębnia informacyjnie, np. grupę młodych ludzi, absolwentów. Dyskryminacja ze względu na wiek czy niedopatrzenie?

Biorąc pod uwagę zaprezentowane dane demograficzne, sytuację ekonomiczną i społeczną, dostrzeżenia problemów generacji 50+ jest sprawą bardzo pilną dla gospodarki regionu i kraju. Sama wiedza jednak nie wystarczy, należy podjąć działania skierowane do osób powyżej 50. roku życia, należy komunikować się z tą grupą, umożliwić szeroki dostęp do informacji. Badania pokazują, że w chwili obecnej¹³, nie podjęto praktycznie żadnych działań mających na celu nagłośnienie problemu osób po 50. roku życia na pomorskim rynku pracy.

Uwzględniając fakt, iż temat jest nowy, przyciąga uwagę i umożliwia prezentację całego spektrum problemów, z którymi mają do czynienia osoby 50+, wydaje się, że cenne byłoby wykorzystanie lokalnych i regionalnych mediów do nagłaśniania i upowszechniania informacji z tego zakresu.

Czy prasa regionalna i lokalna na Pomorzu zajmowała się na swoich łamach w 2008 roku problematyką osób powyżej 50. roku życia? Takie pytanie postawiono redaktorom lokalnych i regionalnych gazet, podczas telefonicznego wywiadu, przeprowadzonego przez autorkę w pierwszej dekadzie 2009 r.

Udało się ustalić, że tematyka związana z problemami generacji 50+ nie jest popularna wśród pomorskich dziennikarzy prasowych.

Oto podsumowanie wyników badania:

- Miesięcznik Biznes Trójmiejski, zajmujący się gospodarką nie publikował w 2008 roku żadnych informacji dotyczących osób 50+ na rynku pracy;
- Tygodnik Echo Miasta, publikował kilka artykułów związanych z omawianą problematyką. Osoba ankietowana nie potrafiła dokładnie wskazać ich liczby;
- Gazeta Wyborcza Trójmiasto publikowała kilka artykułów. Ponadto w poniedziałkowym ogólnopolskim dodatku Praca prezentowany jest cykliczny blok zagadnień związanych z osobami po pięćdziesiątce;
- Gazeta Kociewska w 2008 r. nie publikowała żadnych informacji na ten temat;

- Gazeta Tczewska, publikując na swych łamach komunikaty PUP w Tczewie, zamieściła informację, iż istnieje możliwość szkoleń dla osób 50+;
- Kurier Kwidziński poruszał problematykę osób 50+ na rynku pracy, relacjonując lokalne wydarzenie jakim była konferencja *Przeciw bezrobociu osób powyżej 50. roku życia*, organizowanej przez Stowarzyszenie Nasza Europa i PUP w Kwidzynie. Innych artykułów związanych z tą tematyką nie zamieszczano.

Widząc statystykę dotyczącą ilości informacji zamieszczonych na stronach Internetowych urzędów pracy oraz w mediach regionalnych i lokalnych należy stwierdzić, że informacja o problemie jest znikoma lub nie ma jej wcale. Biorąc pod uwagę inne grupy: młodzi, absolwenci, kobiety można potwierdzić tezę, że 50+ jest grupą dyskryminowaną ze względu na wiek w aspekcie polityki informacyjnej.

Wnioski

Przeprowadzona analiza problematyki dotyczącej dyskryminacji informacyjnej osób po 50. roku życia wskazuje na brak kanałów przekazywania wiadomości tej grupie.

Badania pokazują, że w Polsce z Internetu korzysta ok. 35% osób w wieku 50 lat, przy czym wśród osób powyżej 55. roku życia, z komputerów i Internetu korzystają przede wszystkim osoby, które są aktywne zawodowo. Należy więc uruchomić w lokalnych i regionalnych stacjach radiowych i telewizyjnych bloki informacyjne dot. miejsc, osób oraz instytucji zajmujących się tą problematyką, gdzie zainteresowani mogą się zgłaszać w celu uzyskania szczegółowych wyjaśnień na określony temat.

Gazety regionalne, lokalne czy parafialne powinny stworzyć specjalne rubryki dla osób po 50. roku życia, aby mogły tam znaleźć potrzebne informacje. Ponieważ nie zawsze media komercyjne chcą informować o działaniach organizacji pozarządowych – ciekawym rozwiązaniem może być tworzenie mediów obywatelskich¹⁴.

Konieczne jest podjęcie szerokich działań promujących aktywność zawodową seniorów, skierowanych do różnych odbiorców: do społeczeństwa, administracji publicznej, pracodawców, związków zawodowych, które na razie niezbyt aktywnie podejmują u nas ten temat, a także do organizacji pozarządowych i do samych osób po 50. roku życia. Władze lokalne, z partnerami społecz-

¹³ Badania dotyczą 2008 roku.

¹⁴ Tego rodzaju przedsięwzięcie pod nazwą Centrum Mediów Obywatelskich zostało uruchomione w 2005 roku w Lublinie.

nymi, powinny w większym stopniu nagłaśniać kwestie związane z dyskryminacją ze względu na wiek.

Lepszy przepływ i dostęp do informacji zapobiega marginalizacji i pogłębieniu wykluczenia z życia społecznego¹⁵. Ponadto, okazuje się, że także pomiędzy organizacjami i instytucjami działającymi na rzecz ludzi po 50. roku życia brak jest przepływu informacji, co sprzyja powstawaniu barier komunikacyjnych, rzutujących na jakość ich działań. Władze lokalne powinny wydawać poradnik zawierający adresy lokalnych instytucji i organizacji zajmujących się problematyką 50+ i prezentować ich ofertę. Często ludzie nie wiedzą, z jakich form pomocy i aktywizacji mogą skorzystać w swojej okolicy. Podobnie in-

stytucje i organizacje nie zawsze znają zakres swoich działań. Takie wydawnictwo na bieżąco aktualizowane, pomogłoby usprawnić przepływ informacji. Inną formą są centra informacji zlokalizowane w urzędach pracy czy urzędach miejskich, gdzie byłby możliwy dostęp do Internetu i tam zainteresowane osoby mogłyby uzyskać informacje urzędowe istniejące tylko w wersji elektronicznej (np. Biuletyn Informacji Publicznej).

Możliwości zmian dotychczasowej sytuacji w obszarze polityki informacyjnej dla osób 50+ jest wiele. Należy zatem wykorzystać istniejące już i stworzyć nowe systemy przekazu informacji o problemie, który z roku na rok będzie dotyczył coraz szerszych kręgów społeczeństwa.

¹⁵ Problem wykluczenia dotyka osoby 50+, które wraz z utratą pracy, straciły kontakt z dotychczasowym środowiskiem.



**Wyższa Szkoła Bankowa
w Gdańsku**

**Centrum Rozwoju Szkół Wyższych
TEB Akademia Sp. z o. o.**

www.efs.pl/rynekpracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**PUBLIKACJA WSPÓŁFINANSOWANA ZE ŚRODKÓW
UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH
EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO**

ISBN 978-83-61712-06-6

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie