

„Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy”

Zamawiający:



POWIATOWY
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Badanie zrealizowane przez:

Konsorcjum badawcze:

Lider konsorcjum:

Aleksandria Aleksandra Langner

os. Leśne 2A/47, 62-028 Koziegłowy

tel. 502 492 806

Partner konsorcjum:

INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

www.indeks-badania.pl

ul. Kozia 16, 61-835 Poznań

tel. (61) 8 55 15 75, 502 625 176

biuro@indeks-badania.pl

Poznań, marzec 2014

Spis treści

Wstęp	4
Metodologia badawcza	4
Wprowadzenie – problem bezrobocia wśród osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia	6
Pokolenie 50+ w aglomeracji poznańskiej	7
Bezrobotni 50+ w aglomeracji poznańskiej	9
Wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród osób bezrobotnych w wieku 50+ w aglomeracji poznańskiej	13
Cel badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej w wieku powyżej 50 lat	14
Charakterystyka badanej próby	15
Powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu	18
Plany dotyczące zatrudnienia	21
Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia	23
Przyczyny odmowy zatrudnienia podawane przez pracodawców	25
Gotowość do podjęcia wymagającej pracy	27
Oczekiwana forma zatrudnienia	29
Branża, w której chcieliby pracować osoby bezrobotne	31
Ocena własnych kwalifikacji zawodowych	32
Gotowość osób bezrobotnych do przekwalifikowania	33
Metody przekwalifikowania zawodowego	34
Kursy i szkolenia, które ułatwią osobom bezrobotnym podejmowanie pracy	35
Bariery i trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia	37
Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych	39
Wyniki badania jakościowego przeprowadzonego wśród osób bezrobotnych w wieku 50+ w aglomeracji poznańskiej	42
Wprowadzenie	43
Charakterystyka dotychczasowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych	44
Bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia	46
Oczekiwana praca	47
Gotowość do podjęcia pracy niezgodnej z kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, wymagającą dojazdów, na umowę zlecenie oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy i za minimalne wynagrodzenie.	48
Strategie wyjścia z bezrobocia	49

<i>Stosowane metody poszukiwania pracy</i>	50
<i>Ocena działań PUP w Poznaniu</i>	51
<i>Oczekiwane formy pomocy</i>	53
<i>Wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród pracodawców z aglomeracji poznańskiej</i>	54
<i>Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej</i> ..	55
<i>Charakterystyka badanej próby</i>	56
<i>Zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia w badanych przedsiębiorstwach</i>	57
<i>Powody nie zatrudniania osób powyżej 50 roku życia</i>	58
<i>Skłonność pracodawców do zatrudniania osób w wieku powyżej 50 roku życia</i>	59
<i>Elementy kluczowe przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osób powyżej 50 roku życia</i>	61
<i>Określenie szans na zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia</i>	62
<i>Skala trudności w znalezieniu kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 roku życia</i> ,	63
<i>Powody bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50 lat</i>	64
<i>Korzyści i problemy z zatrudniania osób powyżej 50 roku życia</i>	65
<i>Wymierne korzyści dla firmy/instytucji wynikające z zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia</i>	66
<i>Stanowiska, na których sprawdzają lub sprawdziliby się pracownicy powyżej 50 roku życia</i>	67
<i>Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat</i>	68
<i>Wnioski</i>	70
<i>Rekomendacje</i>	77
<i>Spis wykresów</i>	81
<i>Spis tabel</i>	83

Wstęp

Niniejszy raport jest rezultatem badań i analiz socjologicznych, których nadrzędnym celem było zdiagnozowanie potrzeb, oczekiwań i możliwości aktywizacji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zamieszkałych na terenie aglomeracji poznańskiej. Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu przez konsorcjum badawcze: „Aleksandria” Aleksandra Langner oraz Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania w okresie od lutego do marca 2014 roku. Badania miały charakter eksploracyjno – diagnostyczny. Ich celem była diagnoza sytuacji, potrzeb i problemów osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Diagnoza najważniejszych problemów, z którymi spotykają się osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat oraz wskazanie problemów w aktywizacji zawodowej tych osób, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, powinno pozwolić na zaprojektowanie sprecyzowanych działań zmierzających do pełniejszej i skuteczniejszej aktywizacji osób bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat. Pozyskane w ramach badania informacje stanowiąc powinny podstawę do ustalenia możliwości wykorzystania zasobów ludzkich osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia na lokalnym rynku pracy. Przeprowadzone badania umożliwiły poznanie barier aktywności zawodowej (wynikających z ich cech społeczno - demograficznych, postaw wobec pracy oraz oceny lokalnego rynku pracy) oraz ścieżki wyjścia z bezrobocia (szczególnie przy udziale instytucji rynku pracy). Wyniki badań posłużyły do stworzenia propozycji określonych działań i rekomendacji ukierunkowanych na aktywizację zawodową bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat.

Metodologia badawcza

W celu osiągnięcia szerokiego spectrum różnorodnych informacji, w ramach badania osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat mieszkających w aglomeracji poznańskiej zostały przeprowadzone trzy odrębne badania socjologiczne o charakterze zarówno ilościowym oraz jakościowym, realizowane różnorodnymi technikami badawczymi. W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana triangulacja metodologiczna, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące na lokalnym rynku pracy są bardzo złożone, należało zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury badawcze obejmują nie tylko wybrane aspekty problematyki, ale

również zjawiska poboczne, z tego też względu, w badaniu zastosowano analizę danych zastanych - desk research, przeprowadzono wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z osobami bezrobotnymi w wieku powyżej 50 lat, a także wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z pracodawcami z terenu powiatu poznańskiego oraz indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z osobami bezrobotnymi w wieku powyżej 50 lat.

Dobór próby

W ramach badania sytuacji osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy zastosowano metodę kwotowo - celowego doboru próby badawczej. Próba składała się z 900 osób bezrobotnych, co stanowi 14,7% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych w PUP w Poznaniu w wieku powyżej 50 lat. W ramach badania przebadano 870 osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI), natomiast 30 osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat przebadano techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). W badaniu uczestniczyło także 50 pracodawców funkcjonujących na obszarze aglomeracji poznańskiej. Wykaz osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat objętych badaniem, dostarczony został przez PUP w Poznaniu. Osoby bezrobotne dobierano do badania w oparciu o kryterium płci. Przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu dobierani zostali w sposób celowo nieproporcjonalny względem rzeczywistej liczebności przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników i powyżej w aglomeracji poznańskiej. Ze względu na istotną rangę ocen przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 9 pracowników oraz na fakt, iż w grupie przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników, występuje bardzo duża liczba jednoosobowych firm, które nie prowadzą jakichkolwiek działań rekrutacyjnych i nie zatrudniają pracowników. Ustalono liczebność firm zatrudniających powyżej 9 pracowników w próbie na poziomie 25%. Natomiast liczebność firm zatrudniających do 9 pracowników na poziomie 75%. Na podstawie posiadanych baz dokonano losowania przedsiębiorstw do badania.

Wprowadzenie – problem bezrobocia wśród osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia

W chwili obecnej mamy do czynienia z powolnymi i nieuniknionymi przeobrażeniami struktury społeczno - demograficznej naszego kraju. Te zmiany spowodowane są zarówno wydłużeniem długość życia, poprawą stanu zdrowia, rozwijającymi się możliwościami medycyny, jak i systematycznym spadkiem udziału pokoleń młodszych – przedprodukcyjnych przy równoczesnym wzroście udziału pokoleń starszych - poprodukcyjnych. Obecnie kategoria wiekowa 50+ stanowi 35,7% ogółu ludności Polski, podczas gdy w 2040, według prognoz GUS, jej udział wzrośnie do 50%. Odzwierciedlać to będzie się w znacznym wzroście wskaźnika obciążenia demograficznego. Na opisany powyżej proces starzenia się ludności nakłada się także zjawisko transformacji społeczno-gospodarczej. Przemiany w sposób szczególny dotknęły i dotyczą nadal osób po 50 roku życia. Według danych statystycznych bardzo duży odsetek osób powyżej 50 tego roku życia w Polsce nie pracuje. Polska ma niestety jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych. Zauważalne jest także pogorszenie się ich pozycji na rynku pracy, powodujące ryzyko braku możliwości zatrudnienia i bierności zawodowej znacznie częstsze niż w innych grupach wiekowych, co finalnie prowadzić może do marginalizacji tej kategorii osób oraz wykluczenia z życia społecznego. Osoby w wieku 50 lat i więcej znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykają na istotne problemy utrudniające ich aktywność zawodową. Te problemy dotyczą zarówno ich potencjału zawodowego (niezadowalający zakres i poziom umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii, znajomości języków obcych, czy też mobilności zarówno zawodowej jak i przestrzennej). Niewątpliwym problemem są także funkcjonujące wśród pracodawców stereotypy dotyczące pracowników w wieku powyżej 50 lat, jako pracowników mniej elastycznych w dostosowaniu do zmieniających się warunków pracy oraz mających większe trudności w opanowaniu nowych kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych. Bariery w aktywizacji zawodowej dostrzegane są także wśród samych osób w wieku powyżej 50 lat, które w większym stopniu niż młodsze osoby cechuje bierność w poszukiwaniu zatrudnienia, gorsza samoocena własnych kwalifikacji i kompetencji, a także gorszy stan zdrowia. Trudną sytuacją osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat dodatkowo wzmacnia niższy niż u pozostałych kategorii bezrobotnych poziom wykształcenia, trudności w dostosowaniu się do potrzeb pracodawców oraz zmieniających się technologii. Należy zwrócić także uwagę, że wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w powiecie poznańskim najwięcej osób

spośród innych kategorii wiekowych dotkniętych jest bezrobociem długotrwałym. Pracownicy, którzy skończyli 50 lat, rzadziej niż osoby młodsze trafiają na bezrobocie, ale za to dłużej w nim pozostają, w związku z tym osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia statystycznie częściej zasilają grupę osób długotrwanie bezrobotnych.

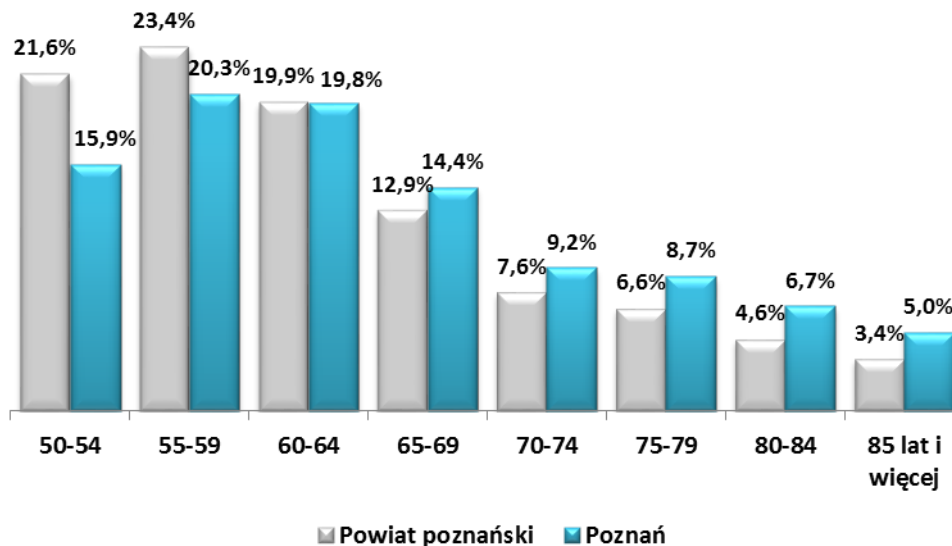
Niestety systematyczny wzrost liczby osób bezrobotnych w wieku 50+ w powiązaniu z zahamowaniem przyrostu naturalnego prowadzi do konsekwencji do starzenia się zasobów siły roboczej na lokalnym rynku pracy. W związku z powyższymi informacjami konieczne i uzasadnione jest podejmowanie działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat. Zdecydowanie przedwczesna dezaktywacja zawodowa osób w wieku 50 lat wymagają podjęcia skutecznych i ściśle sprecyzowanych interwencji na rynku pracy. Konieczne jest wypracowanie odpowiedniej metodologii działań oraz rozwiązań, mających na celu zapobieganie przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy poprzez zwiększanie zdolności zatrudnienia starszych pracowników oraz promowanie modelu aktywnego starzenia się wśród mieszkańców aglomeracji poznańskiej. Niewątpliwie łagodzeniu niepożądanych aspektów tych zjawisk sprzyja bieżąca analiza sytuacji osób po 50 - tym roku życia na lokalnym rynku pracy w aglomeracji poznańskiej.

Pokolenie 50+ w aglomeracji poznańskiej

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z końca czerwca 2013 roku liczba osób mieszkających w Poznaniu, którzy ukończyli 50 lat wynosiła 208 579 co stanowi aż 37,9% wszystkich mieszkańców Poznania. W powiecie poznańskim z wyłączeniem Poznania liczba osób, które ukończyły 50 lat na koniec pierwszego półrocza wynosiła 102 294. Udział osób w wieku powyżej 50 lat w strukturze wszystkich mieszkańców powiatu poznańskiego, jest zdecydowanie niższy niż w samym Poznaniu i wynosi 29,3% ogólnej liczby mieszkańców. W Poznaniu mieszka zdecydowanie większy odsetek osób starszych, w tym osób, które ukończyły 50 lat, niż w powiecie poznańskim, a przeciętny wiek mieszkańców Poznania jest zdecydowanie wyższy niż mieszkańców powiatu poznańskiego. W województwie Wielkopolskim odsetek osób w wieku powyżej 50 lat wynosił na koniec czerwca 2013 roku 33,8%, natomiast w skali kraju 35,7%. Warto zwrócić uwagę, iż na przestrzeni kilku lat spadkowi ogólnej liczby mieszkańców aglomeracji poznańskiej towarzyszy jednoczesny wzrost liczby mieszkańców powyżej 50 tego roku życia. Wśród osób, które ukończyły 50 lat najliczniejsze grupy wiekowe zarówno w Poznaniu jak i powiecie poznańskim stanowią osoby w wieku od 50 do 64 lat. Warto zauważyć, iż struktura

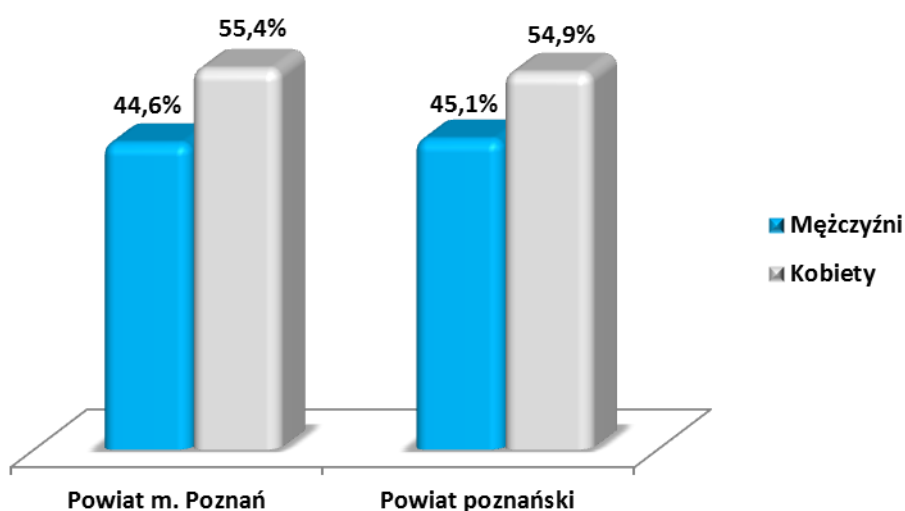
osób w wieku powyżej 50 lat jest różna w powiecie poznańskim (gdzie dominują osoby z młodszych kategorii wiekowych 50+) oraz w Poznaniu gdzie wyraźnie jest większy odsetek osób w wieku powyżej 70 lat.

Rysunek 1. Struktura mieszkańców Poznania oraz powiatu poznańskiego powyżej 50 tego roku życia według wieku stan na 30.06.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Wśród mieszkańców Poznania, jak i powiatu poznańskiego, którzy ukończyli 50 lat wyraźnie dominują kobiety. Struktura mieszkańców całej aglomeracji poznańskiej jest wyraźnie sfeminizowana.

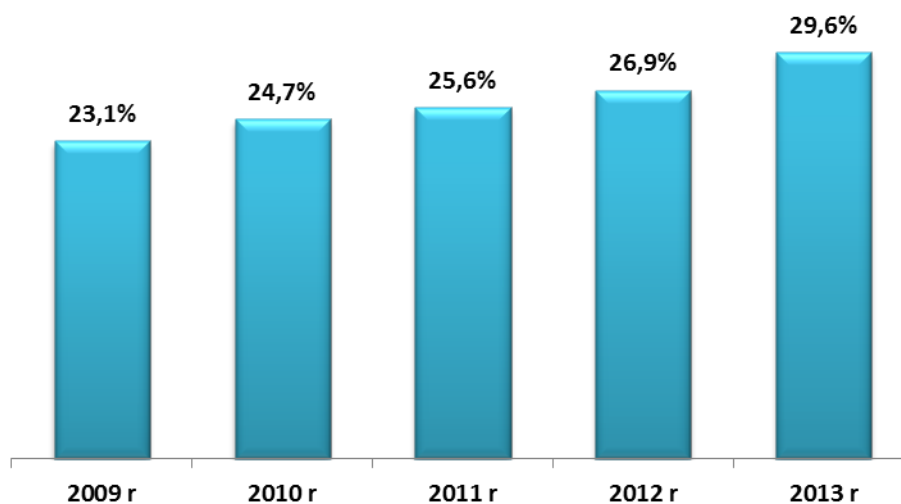
Rysunek 2. Struktura mieszkańców Poznania oraz powiatu poznańskiego powyżej 50 tego roku życia według płci stan na 30.06.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Bezrobotni 50+ w aglomeracji poznańskiej

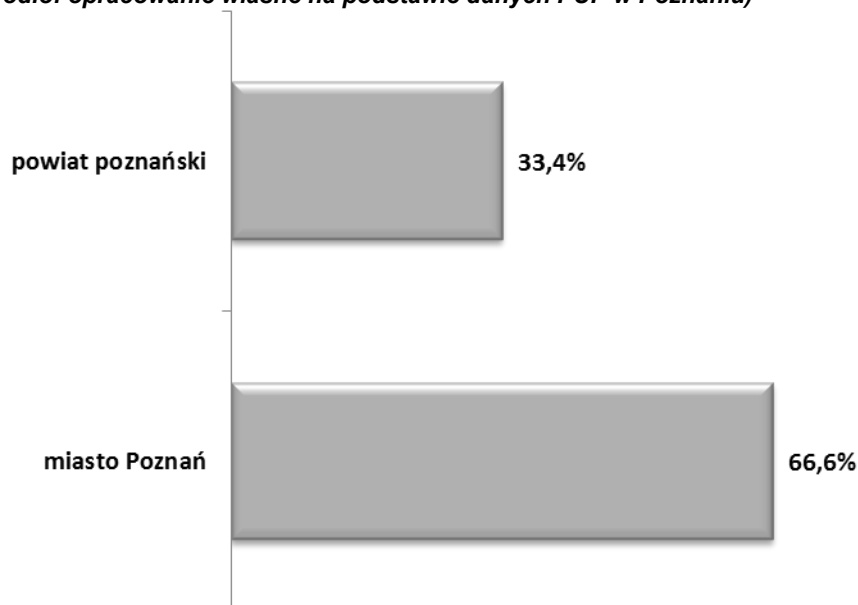
Zgodnie z danymi PUP w Poznaniu na koniec 2013 roku zarejestrowanych było 20 682 osób bezrobotnych. W tym okresie w ewidencji PUP w Poznaniu figurowało 6 128 osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, co stanowi aż 29,6% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Warto zauważyć, iż problem bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50 lat, jest zdecydowanie bardziej dotkliwy w aglomeracji poznańskiej niż w województwie Wielkopolskim. Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w całym województwie Wielkopolskim, był niższy niż w aglomeracji poznańskiej i wynosił na koniec 2013 roku 22,1%. Niestety wraz ze wzrostem globalnej liczby osób bezrobotnych w aglomeracji poznańskiej w latach 2009 – 2013 obserwowany jest także wzrost liczby osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Bardzo niepokojący jest także fakt, że zdecydowanie zwiększył się odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wśród ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Na koniec 2009 roku odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowanych w PUP w Poznaniu wynosił 23,1%, natomiast na koniec 2013 roku zwiększył się o 6,5% i wynosił 29,6%. Takie dane oznaczają, że sytuacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w aglomeracji poznańskiej staje się coraz trudniejsza. Na sytuację osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 tego roku życia nakładają się także inne problemy, które determinować mogą poważne trudności w aktywizacji zawodowej omawianej kategorii osób bezrobotnych jak: niskie kwalifikacje, długotrwałe bezrobocie, czy brak mobilności przestrzennej i zawodowej.

Rysunek 3. Odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowanych w PUP Poznaniu na koniec grudnia w latach 2009 – 2013. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Poznań)



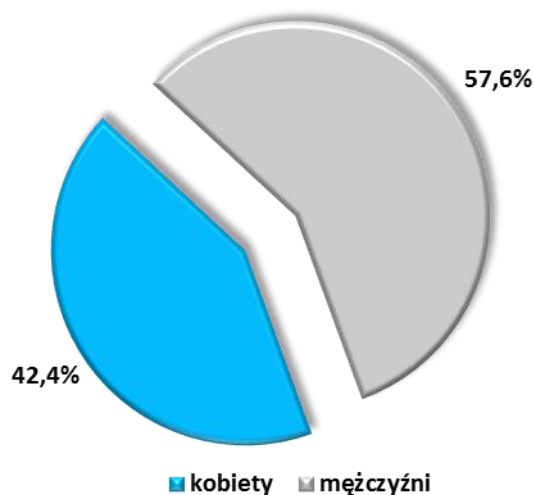
Zdecydowaną większość osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat stanowią mieszkańcy Poznania – 66,6% tj. 4 084. Odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, którzy mieszkają na terenie powiatu poznańskiego z wyłączeniem miasta Poznania wynosi – 33,4% tj. 2 044.

Rysunek 4. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według miejsca zamieszkania stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu)



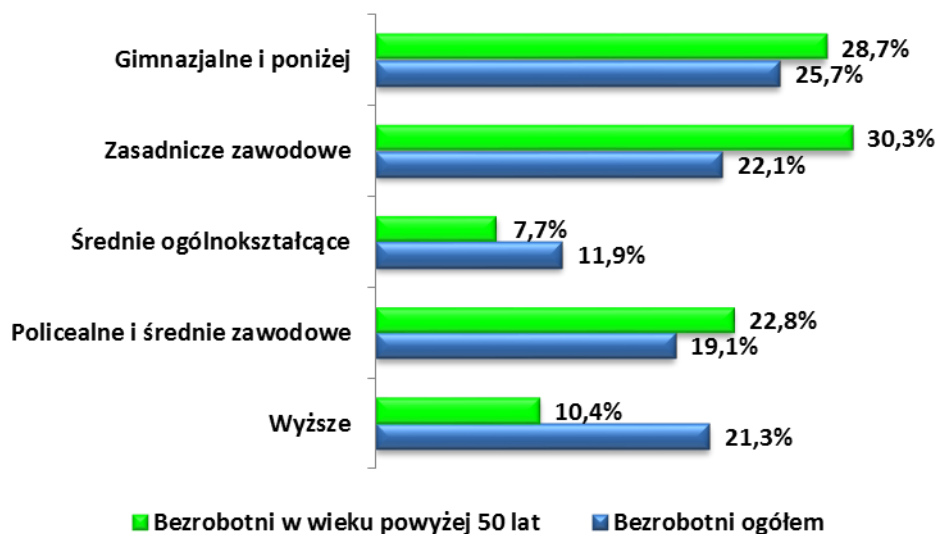
W strukturze zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zdecydowanie dominują mężczyźni. Bezrobocie wśród osób w wieku 50+ jest wysoce zmaskulinizowane. Na koniec grudnia 2013 roku zarejestrowanych było 3 527 bezrobotnych mężczyzn w wieku powyżej 50 lat – 57,6% ogólnej liczby osób bezrobotnych w tym wieku oraz 2 601 bezrobotnych kobiet w wieku powyżej 50 lat, co stanowi 42,4% ogólnej liczby osób bezrobotnych.

Rysunek 5. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według płci stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu)



Uwzględniając wykształcenie osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat, według danych z dnia 31.12.2013 roku okazuje się, że największy odsetek stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 30,3% tj. 1 859 osób oraz osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej - 28,7% - 1 758 osób. Nieznacznie mniejszy odsetek bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat legitymuje się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 22,8% – 1 398 osób. Co dziesiąta osoba bezrobotna w tym wieku – 10,7% posiada wykształcenie wyższe – 640 osób, natomiast najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiada średnie ogólnokształcące – 7,7% tj. 473 osoby. W porównaniu do ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Poznaniu należy zauważyć, że osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat charakteryzują się zdecydowanie niższym poziomem wykształcenia. Rozkład struktury osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat z punktu widzenia kapitału ludzkiego – posiadanego wykształcenia jest relatywnie niekorzystny ze względu na możliwości aktywizacyjne osób bezrobotnych – znaczny odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej.

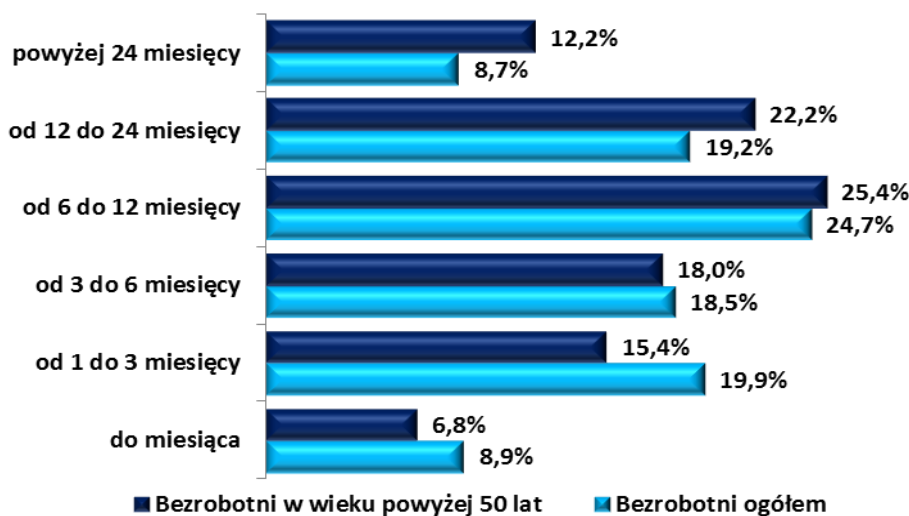
Rysunek 6. Struktura osób bezrobotnych oraz osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według wykształcenia stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu)



Kolejna bardzo istotna, immanentna cecha struktury bezrobocia to okres pozostawania bez pracy przez bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat. Warto zwrócić uwagę, iż w strukturze osób bezrobotnych z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, zgodnie z danymi statystycznymi najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Poznaniu przez okres od 6 do 12 miesięcy – 25,4%. Więcej niż co piąta osoba bezrobotna powyżej 50 tego roku życia – 22,2% to osoba figurująca w ewidencji PUP w Poznaniu przez okres od 12 do 24 miesięcy.

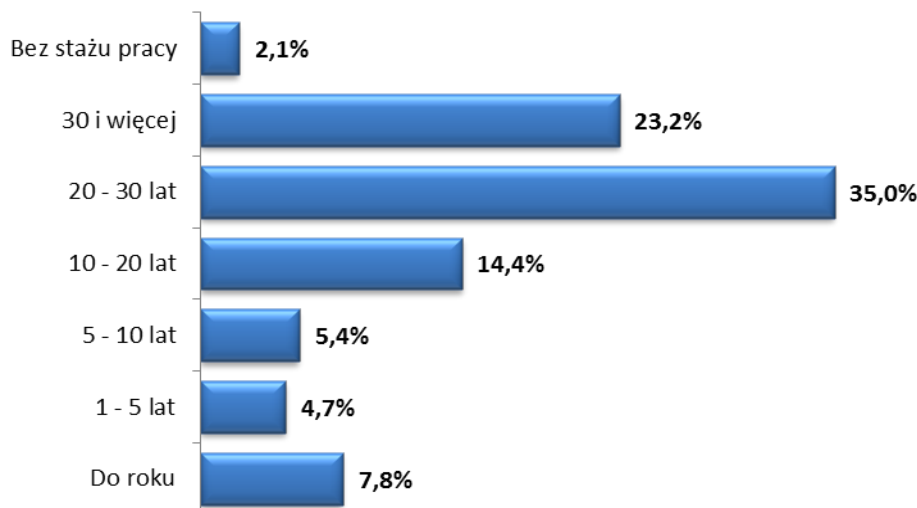
Łącznie osoby długotrwale bezrobotne, a więc poszukujące zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, stanowiły łącznie aż 34,4% spośród wszystkich osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych – bezrobotnych do 3 miesięcy wynosił łącznie – 22,2%. Warto zauważyć, że osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, w odróżnieniu od ogółu osób bezrobotnych stanowią większy odsetek osób zarejestrowanych w PUP w Poznaniu przez okres dłuższy niż 6 miesięcy.

Rysunek 7. Struktura osób bezrobotnych oraz osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według czasu pozostawania bez pracy stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu)



Uwzględniając staż pracy zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 tego roku życia w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu wynika, iż grupą generującą największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od 20 do 30 lat - 35,0%. Kolejną kategorią o wysokim procentowym udziale to bezrobotni, których staż pracy wynosił powyżej 30 lat – 23,2%.

Rysunek 8. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według czasu pozostawania bez pracy stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu)



***Wyniki badania ilościowego
przeprowadzonego wśród osób
bezrobotnych w wieku 50+
w aglomeracji poznańskiej***

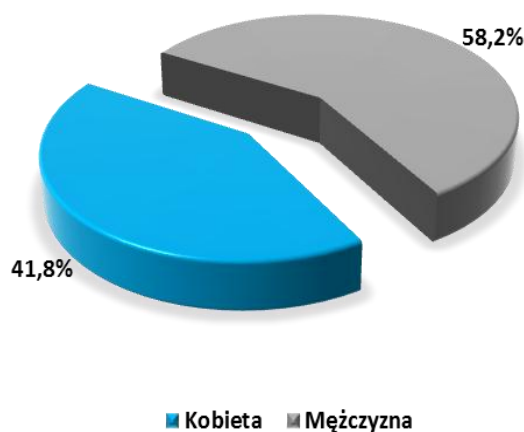
Cel badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej w wieku powyżej 50 lat.

Druga część raportu realizowanego w ramach projektu „Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy” prezentuje wyniki badań, które zostały przeprowadzone wśród bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat. Nadrzędnym celem badania było wskazanie i określenie tych czynników, które powodują bierność zawodową wśród osób bezrobotnych będących w tym wieku. Kolejne problemy badawcze związane były z potrzebą zdiagnozowania barier oraz określenia trudności, które w znacznej mierze ograniczają bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat dostęp do lokalnego rynku pracy, a także poznanie przyczyn i powodów rejestracji bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Badanie miało także określić sposoby poszukiwania pracy stosowane przez bezrobotnych oraz analizę poziomu motywacji i aktywności w powiązaniu z kwalifikacjami osób bezrobotnych. Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną, badanie wśród osób bezrobotnych zostało zrealizowane techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). Kwestionariusz ankiety składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Badanie zostało zrealizowane przez przeszkolonych ankieterów w okresie od 10 do 27 lutego 2014 roku. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości. Opisane zostały także podgrupy badanych o największym i najmniejszym procencie odpowiedzi na dane pytanie.

Charakterystyka badanej próby

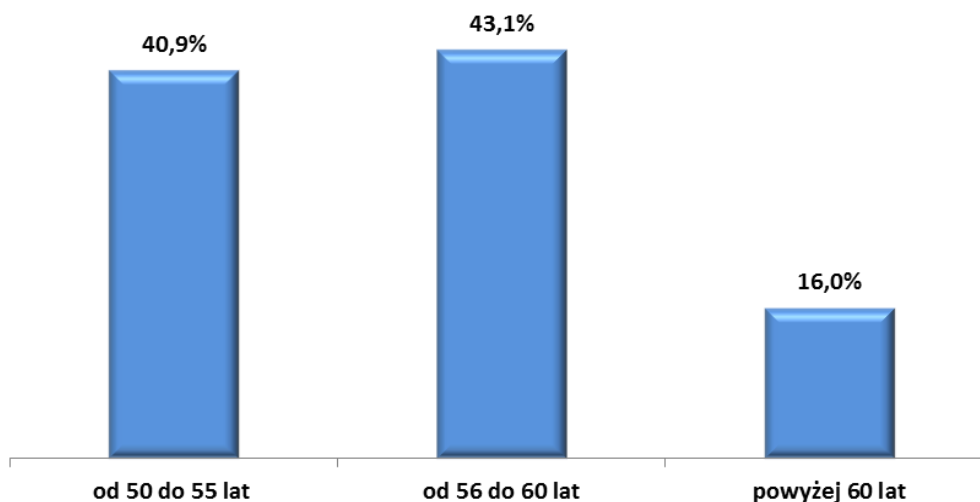
Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno – demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. Dobór próby uczestników badania opierał się na kryterium płci, który w przybliżeniu odzwierciedla tendencję w strukturze ogółu osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Zastosowanie podziału badanych ze względu na płeć jest bardzo ważne z punktu widzenia efektywności projektu badawczego. Zgodnie z danymi mężczyźni stanowili 58,2% ogółu badanych, a kobiety 41,8% próby badawczej.

Rysunek 9. Struktura badanej próby – płeć respondentów. (N=870, w%)



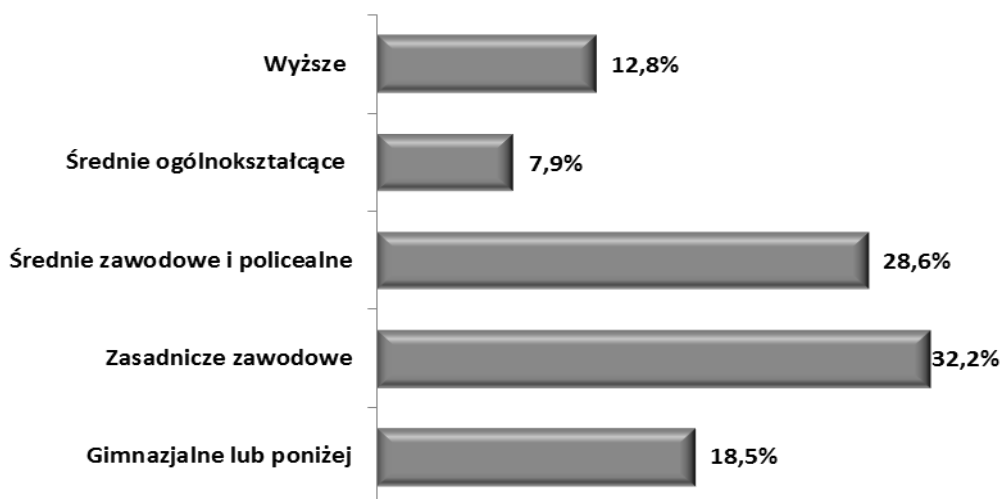
W odniesieniu do wieku badanych osób bezrobotnych wynika, iż największy odsetek stanowili respondenci w wieku od 56 do 60 lat – 43,1% oraz od 50 do 55 lat – 40,9%. Najmniejsza grupa to bezrobotni w wieku powyżej 60 lat – 16,0% ogółu badanych.

Rysunek 10. Struktura badanej próby – wiek respondentów (N=870, w %).



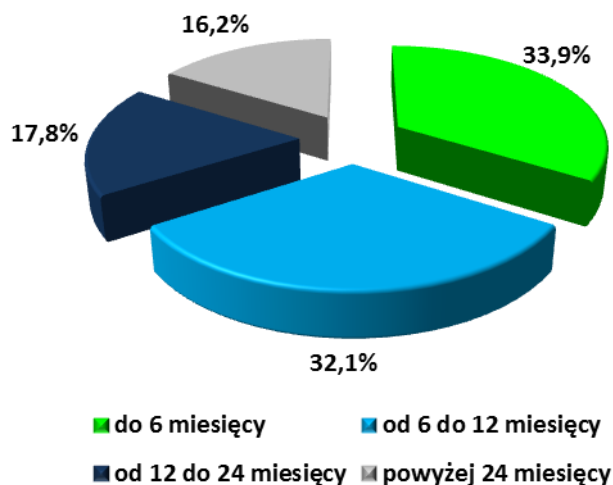
Kolejną zmienną niezależną to wykształcenie respondentów. Ta zmienna nie była uwzględniana w konstrukcji doboru próby. Jak wynika z zaprezentowanych danych znajdujących się na wykresie, najliczniejszą grupę respondentów wyróżnionych ze względu na wykształcenie stanowili bezrobotni powyżej 50 tego roku życia legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym – 32,2% spośród ogółu badanych osób. Wykształceniem średnim zawodowym i policealnym legitymowało się 28,6% badanych. Znaczny odsetek badanych posiada wykształcenie gimnazjalne lub poniżej 18,5%. Najmniejsze grupy badanych, to osoby powyżej 50 tego roku życia posiadające wykształcenie wyższe – 12,8% oraz wykształcenie średnie ogólnokształcące – 7,9%.

Rysunek 11. Struktura badanej próby – wykształcenie respondentów (N=870, w %).



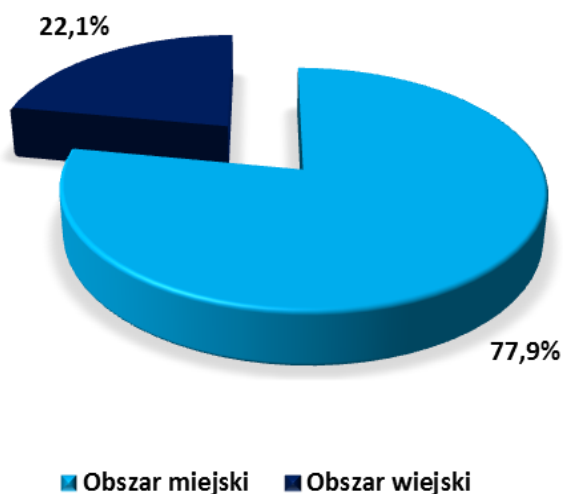
Warto zwrócić uwagę, iż w strukturze próby badawczej – osób bezrobotnych z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, największy odsetek stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Poznaniu do 6 miesięcy – 33,9%. Bardzo liczna była kategoria osób długotrwale bezrobotnych, które posiadają status osoby bezrobotnej powyżej 12 miesięcy, w tym osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy łącznie – 34,0% respondentów. Procentowy udział osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Poznaniu przez okres od 6 do 12 miesięcy wynosił 32,1%. W rozkładzie struktury osób bezrobotnych mamy do czynienia z bardzo dychotomicznym podziałem osób bezrobotnych, który umożliwia dokonanie segmentacji i typologizacji osób bezrobotnych – krótko i długotrwale bezrobotnych.

Rysunek 12. Struktura respondentów z uwzględnieniem okres zarejestrowania w PUP w Poznaniu. (N=870, w %).



Odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat uczestniczących w badaniu, które mieszkają w miastach na terenie powiatu poznańskiego to 77,9% ogółu badanych, natomiast odsetek respondentów zamieszkujących tereny wiejskie to 22,1% ogółu badanych.

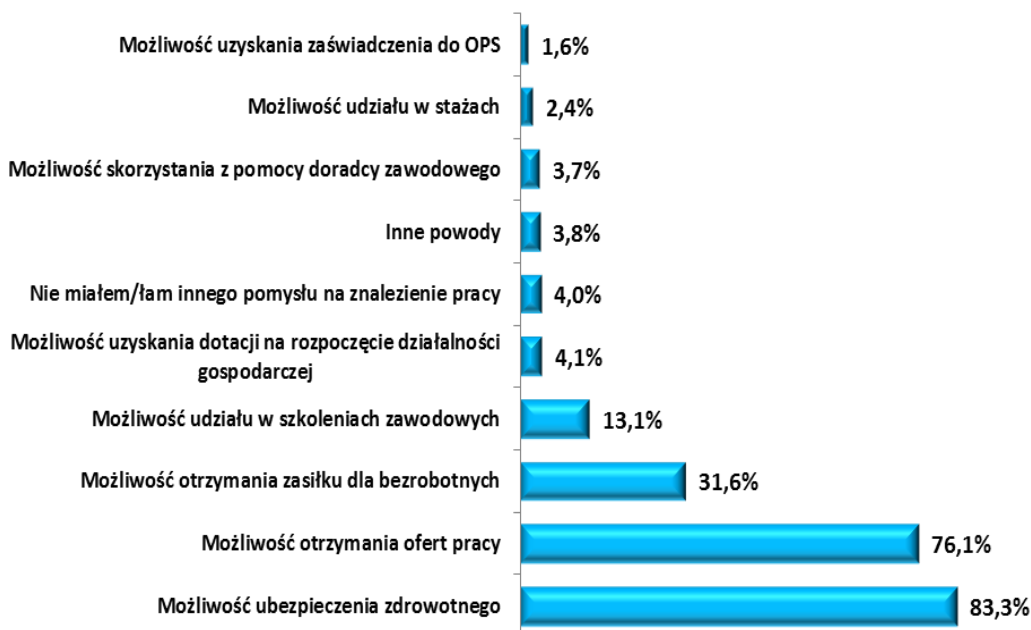
Rysunek 13. Struktura badanej próby – miejsce zamieszkania (N=870, w%)



Powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu

Jednym z ważniejszych celów badawczych, które postawione zostały przed realizacją projektu badawczego było wskazanie powodów, które determinują rejestrację osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Pozyskane w trakcie badania informacje pozwalają na dokonanie zasadniczej segmentacji i stworzenia typologii osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia w Poznaniu z uwzględnieniem motywacji i powodów uzyskania statusu osoby bezrobotnej. Każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi znajdujące się w kafeterii kwestionariusza ankietowego, w związku z powyższym suma odpowiedzi nie jest równa 100%. Zdecydowanie największy odsetek badanych 83,3% bezrobotnych, rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Bardzo duży odsetek osób bezrobotnych 76,1% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Poznaniu, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Zasadniczo wymienione dwa czynniki były lub są najważniejszymi powodami, determinującymi rejestrację osób w wieku powyżej 50 lat w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Innym istotnym powodem rejestracji w urzędzie pracy, wymienionym przez 31,6% badanych była możliwość uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych. Kolejny powód rejestracji to możliwość udziału w kursach i szkoleniach zawodowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu – 13,1%. Pozostałe powody wskazał niewielki odsetek badanych. Warto zauważyć, że 4,1% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowało się w urzędzie pracy w celu ubiegania się o jednorazowo przyznawane środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, natomiast 4,0% badanych nie miało innego pomysłu na znalezienie pracy. Część respondentów - 3,8% wskazała na inne powody, które nie były dostępne w kafeterii odpowiedzi. Wśród innych powodów ankietowani wymienili takie powody jak: oczekiwanie na świadczenia przedemerytalne lub utrata renty. Niewielki odsetek badanych rejestrację w PUP w Poznaniu motywował możliwością skorzystania z pomocy doradcy zawodowego – 3,7%. Najmniejszy odsetek badanych wskazał na: możliwość udziału w stażach – 2,4% oraz możliwość uzyskania zaświadczenia do Ośrodka Pomocy Społecznej – 1,6%.

Rysunek 14. Powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. (N=870, w %.)



W celu precyzyjnego wskazania powodów rejestracji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat urząd pracy przedstawiło odpowiedzi badanych z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych różnicujących badaną populację. Należy zaznaczyć, że powody rejestracji różnią się w zależności od płci osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Dla mężczyzn ważniejszym powodem do rejestracji w PUP w Poznaniu, niż dla kobiet była możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Natomiast dla kobiet nieznacznie ważniejszym powodem rejestracji była możliwość otrzymania oferty pracy, możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego oraz możliwość udziału w szkoleniach i kursach organizowanych przez PUP w Poznaniu. Interesujące wyniki odnotowano w przypadku wieku osób powyżej 50 lat. Silną korelację odnotowano w odniesieniu do rejestracji w PUP w Poznaniu motywowanej chęcią uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Ten powód był najczęściej wskazywany wśród osób bezrobotnych w wieku od 50 do 55 lat – aż 81,7% wskazań. Warto zauważyć, iż taka motywacja jest zdecydowanie rzadziej wskazywana wśród kolejnych grup wiekowych. Możliwość otrzymania oferty pracy, możliwość uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych oraz chęć udziału w szkoleniach oraz kursach najczęściej wymieniali bezrobotni w wieku od 50 do 55 lat oraz od 56 do 60 lat. Okazuje się, że wraz z upływem czasu i okresu rejestracji w PUP w Poznaniu wzrasta ranga i znaczenie ubezpieczenia zdrowotnego. Należy stwierdzić, że dla osób długotrwale bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, a w szczególności dla osób bezrobotnych powyżej 24 miesięcy zdecydowanie większe niż dla innych grup znaczenie odgrywa możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Ten czynnik jest o blisko 20% wyższy niż odsetek wskazań wśród osób krótkotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.

Ciekawą korelację odnotowano także w przypadku czasu rejestracji w PUP z determinantą, jaką jest możliwość uczestnictwa w szkoleniach i kursach organizowanych przez urząd pracy. Największe zainteresowanie tego rodzaju aktywizacją zawodową wykazują osoby, które zarejestrowane są w urzędzie pracy ponad 12 miesięcy. Chęć uzyskania ofert pracy, jako powód rejestracji w PUP w Poznaniu także zdecydowanie najczęściej wskazywały osoby długotrwale bezrobotne. Interesujące wyniki uzyskano po uwzględnieniu wykształcenia osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat. Rejestracja w urzędzie pracy w celu uzyskania oferty pracy, była częściej wskazywana przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe. Możliwość otrzymania zasiłku dla osób bezrobotnych jest ważniejsza dla osób bezrobotnych posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące, natomiast najmniej istotna jest dla osób legitymujących się wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej. Zgodnie z przedstawionymi poniżej danymi wynika, iż chęć partycypacji w szkoleniach i kursach zawodowych jako powód rejestracji najczęściej wymieniali bezrobotni w wieku powyżej 50 lat z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym, średnim ogólnokształcącym oraz wyższym. Bezrobotni mieszkańcy terenów wiejskich w wieku powyżej 50 lat w większym stopniu niż osoby bezrobotne mieszkające w miastach powiatu poznańskiego rejestrują się w urzędzie pracy w celu uzyskania oferty pracy.

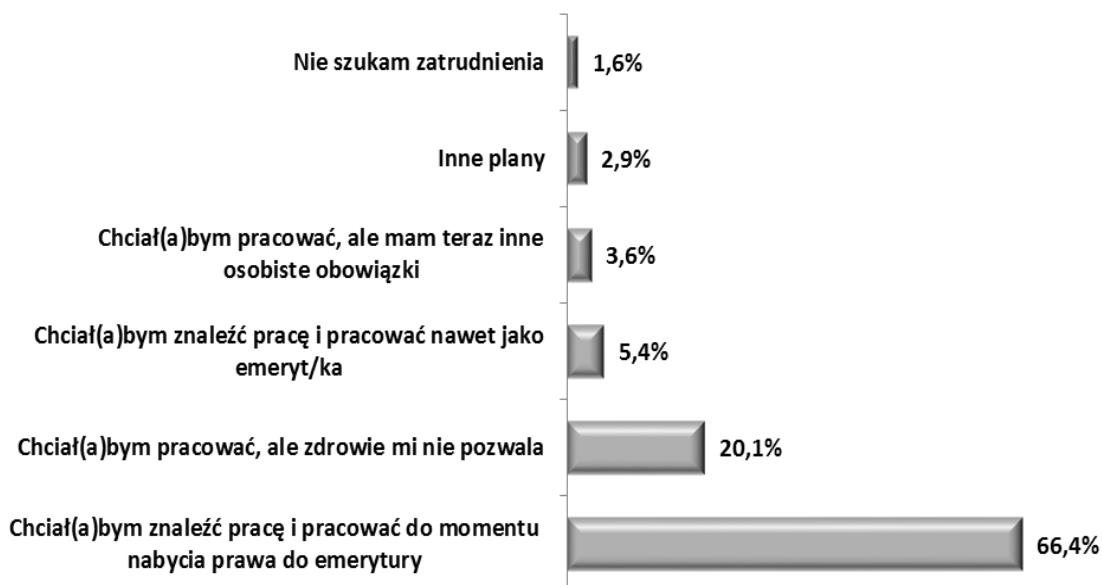
Tabela 1. Powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu z uwzględnieniem cech społeczno - demograficznych.

Cechy demograficzne	Możliwość ubezpieczenia zdrowotnego	Możliwość otrzymania ofert pracy	Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	Możliwość udziału w szkoleniach zawodowych
Kobiety	75,5%	84,1%	33,2%	14,0%
Mężczyźni	76,9%	82,8%	30,4%	12,5%
od 50 do 55 lat	81,7%	83,4%	32,0%	13,5%
od 56 do 60 lat	74,4%	84,5%	32,5%	13,6%
powyżej 60 lat	64,7%	77,7%	26,6%	10,8%
do 6 miesięcy	68,5%	79,0%	28,1%	11,2%
od 6 do 12 miesięcy	79,2%	83,9%	44,4%	10,8%
od 12 do 24 miesięcy	72,3%	90,3%	25,8%	16,1%
powyżej 24 miesięcy	88,7%	81,6%	18,4%	18,4%
Gimnazjalne lub poniżej	76,4%	80,1%	28,0%	8,7%
Zasadnicze zawodowe	77,5%	87,5%	30,0%	8,9%
Średnie zawodowe i policealne	74,7%	82,3%	32,9%	17,7%
Średnie ogólnokształcące	72,5%	81,2%	40,6%	18,8%
Wyższe	75,7%	80,2%	31,5%	16,2%
Obszar miejski	76,5%	81,3%	31,4%	13,6%
Obszar wiejski	73,4%	90,1%	31,8%	11,5%

Plany dotyczące zatrudnienia

Poniżej przedstawiona została charakterystyka aktywności badanych osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia w poszukiwaniu pracy. W trakcie rozmów respondenci zostali zapytani o podejmowane działania w celu znalezienia zatrudnienia oraz o wskazanie własnych planów na aktywizację zawodową. Zgodnie z przedstawionymi poniżej danymi wynika, że zdecydowana większość ankietowanych zamierza znaleźć pracę i pracować aż do momentu nabycia prawa do emerytury – 66,4%. Warto zauważyć, że co piąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat zarejestrowana w PUP w Poznaniu chciałaby pracować, jednak ze względu na zły stan zdrowia, nie może podjąć zatrudnienia. Według danych 5,4% badanych chce znaleźć pracę i pracować nawet na emeryturze. Łącznie 71,8% badanych chce pracować. Jest to relatywnie pozytywny wniosek, który oznacza duży potencjał aktywizacyjny po stronie osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Według danych łącznie 28,2% osób uczestniczących w badaniu nie może podjąć zatrudnienia ze względu na: zły stan zdrowia, inne osobiste obowiązki 3,6% wskazań, inne plany 2,9% lub też nie szuka zatrudnienia – 1,6% odpowiedzi.

Rysunek 15. Plany dotyczące zatrudnienia. (N=870, w %.)



W celu ukazania aktywności osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w zakresie zmiany sytuacji bezrobocia dokonano segmentacji – podziału osób bezrobotnych zainteresowanych podjęciem zatrudnienia oraz osób, które ze względu na zdrowie lub inne przyczyny nie są gotowe lub zainteresowane podjęciem pracy. Nieznacznie większe zainteresowanie podjęciem zatrudnienia wykazują bezrobotni mężczyźni w wieku powyżej 50 lat. Wraz z wiekiem

wzrasta odsetek osób bezrobotnych, które nie chcą bądź nie mogą podjąć zatrudnienia. Ciekawe wyniki odnotowano w odniesieniu do okresu rejestracji w PUP w Poznaniu największy odsetek osób, które planują podjąć zatrudnienie odnotowano wśród osób długotrwale bezrobotnych – pozostających bez pracy przez okres ponad 24 miesięcy, natomiast najmniejszy odsetek zainteresowanych zatrudnieniem odnotowano wśród osób długotrwale bezrobotnych – pozostających bez pracy przez okres od 12 do 24 miesięcy. Istotne różnice zaobserwowano także w przypadku wykształcenia osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Według danych okazuje się, że najmniej zainteresowane podjęciem pracy są osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne lub poniżej, natomiast największe zainteresowanie podjęciem pracy występuje wśród osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Należy zauważyć, iż różnice w rozkładzie odpowiedzi w obu grupach wynoszą blisko 20%.

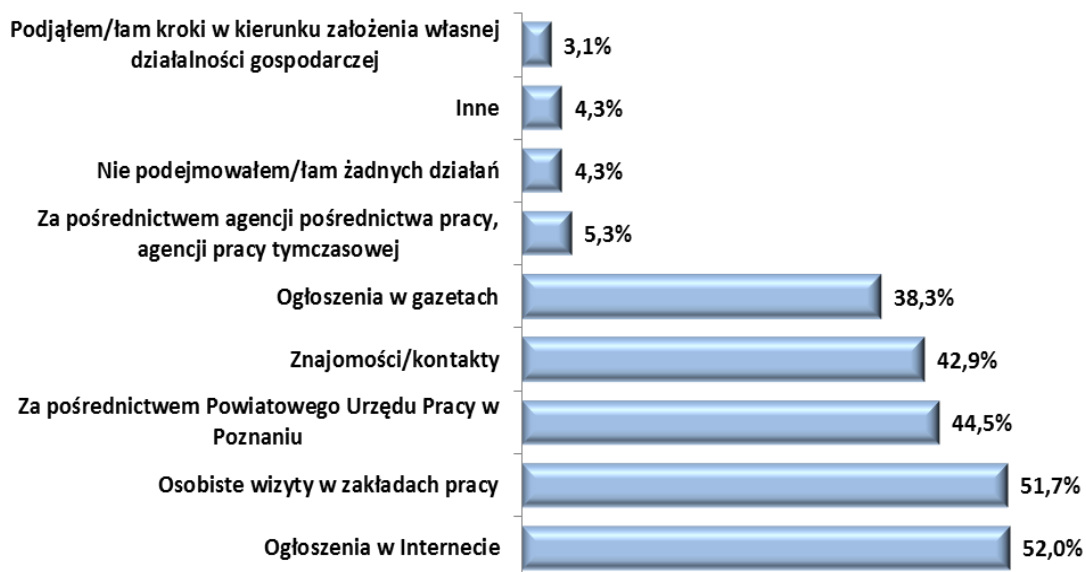
Tabela 2. Plany dotyczące zatrudnienia z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.

Cechy demograficzne	Chciałbym/chciałabym pracować	Nie mogę, nie chcę pracować
Kobiety	69,8%	30,2%
Mężczyźni	73,2%	26,8%
od 50 do 55 lat	73,6%	26,4%
od 56 do 60 lat	72,9%	27,1%
powyżej 60 lat	63,7%	36,3%
do 6 miesięcy	70,6%	29,4%
od 6 do 12 miesięcy	71,7%	28,3%
od 12 do 24 miesięcy	66,2%	33,8%
powyżej 24 miesięcy	80,3%	19,7%
Gimnazjalne lub poniżej	62,1%	37,9%
Zasadnicze zawodowe	68,8%	31,2%
Średnie zawodowe i policealne	77,0%	23,0%
Średnie ogólnokształcące	72,5%	27,5%
Wyższe	80,6%	19,4%
Obszar miejski	72,1%	27,9%
Obszar wiejski	70,5%	29,5%

Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia

Poniżej przedstawione zostały sposoby i metody poszukiwania pracy praktykowane przez osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia. Sposoby poszukiwania pracy stosowane przez bezrobotnych są jednym z bardziej kluczowych zagadnień, które pośrednio dotyczą roli, jaką spełnia Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu w systemie lokalnego pośrednictwa pracy. Każdy z badanych bezrobotnych mógł wymienić 3 wskazania znajdujących się w kafeterii odpowiedzi, dlatego też łączna suma wszystkich odpowiedzi nie jest równa 100%. Zgodnie z przedstawionymi danymi wynika, iż osoby bezrobotne korzystają z wielu różnorodnych metod poszukiwania pracy. W rozkładzie odpowiedzi wyraźnie dominuje pięć metod poszukiwania zatrudnienia, które wymieniło zdecydowanie najwięcej osób bezrobotnych. Dwa sposoby poszukiwania pracy, które uzyskały ponad 50% wszystkich wskazań to: ogłoszenia w internecie – 52,0% odpowiedzi oraz osobiste wizyty w zakładach pracy – 51,7%. Znaczna grupa badanych – 44,5% przyznała, że próbowała i próbuje znaleźć zatrudnienie poprzez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. Znaczny odsetek wskazań świadczy o istotnej randze przypisywanej Powiatowemu Urzędowi Pracy w Poznaniu, jako instytucji pośredniczącej przy zatrudnianiu osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Wykorzystywanie posiadanego kapitału społecznego – sieci kontaktów i znajomości w celu zdobycia zatrudnienia wymieniło 42,9% badanych. Popularną i stosowaną przez 38,3% respondentów metodą poszukiwania pracy jest także przeglądanie ofert pracy i aplikowanie na stanowiska pracy zamieszczane w gazetach. Pozostałe metody poszukiwania zatrudnienia nie uzyskały tak dużej ilości wskazań. Odsetek bezrobotnych korzystających z pośrednictwa; prywatnych agencji zatrudnienia zajmujących się poszukiwaniem pracy – agencje doradztwa personalnego, agencje pracy tymczasowej, agencje pośrednictwa pracy wynosił – 5,3%. Brak podejmowania działań zmierzających do podjęcia pracy wymieniło 4,3% badanych, taki sam odsetek badanych wymienił inne odpowiedzi, które dotyczyły głównie oczekiwania na świadczenia przedemerytalne lub brak działań związanych z przebywaniem na rencie. Najmniejszy odsetek badanych zamierza otworzyć własną działalność gospodarczą – 3,1%. Warto jednak zwrócić uwagę na deklaratywność opinii osób bezrobotnych dotyczącą poszukiwania zatrudnienia, która często nie pokrywa się z faktycznie podejmowanymi działaniami.

Rysunek 16. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych (N=870, w %).



Dokonując szczegółowej analizy rozkładu odpowiedzi udzielonych przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 tego roku życia wynika, że kobiety znacznie częściej poszukują zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy. Natomiast bezrobotni mężczyźni w wieku powyżej 50 lat w większym stopniu niż bezrobotne kobiety kontaktują się bezpośrednio z pracodawcą lub wykorzystują znajomości i kontakty w celu podjęcia zatrudnienia. Sposoby poszukiwania zatrudnienia różnią się także w przypadku wieku osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat. Osoby bezrobotne w wieku od 50 do 60 lat częściej niż najstarsze osoby bezrobotne poszukują pracy za pośrednictwem urzędu pracy, wykorzystują internet w celu poszukiwania pracy oraz odpowiadają na ogłoszenia o pracę pojawiające się w gazetach. Osoby w wieku powyżej 60 lat poszukują zatrudnienia przede wszystkim przy wykorzystaniu znajomości i prywatnych kontaktów. W przypadku wykształcenia wynika, że bezrobotni w wieku powyżej 50 lat posiadający wykształcenie gimnazjalne i poniżej oraz wyższe częściej niż inne grupy korzystają z pośrednictwa urzędu pracy. Osobiste wizyty w zakładach pracy w celu poszukiwania pracy preferują osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne lub poniżej oraz zasadnicze zawodowe. Wykorzystanie internetu w celu poszukiwania pracy jest najbardziej preferowaną metodą poszukiwania pracy stosowaną przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, które posiadają wykształcenie wyższe. Warto zauważyć, iż korzystanie z internetu w poszukiwaniu zatrudnienia wśród osób z wykształceniem wyższym jest niemal dwukrotnie wyższe niż wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej. Z drugiej strony należy zwrócić uwagę, iż osoby z wyższym wykształceniem w mniejszym stopniu niż inne grupy osób bezrobotnych poszukują pracy odpowiadając na ogłoszenia zamieszczane w prasie. Z sieci kontaktów i znajomości w celu podjęcia pracy

w najmniejszym stopniu korzystają osoby bezrobotne z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej. Mieszkańcy obszarów wiejskich znacznie częściej poszukują pracy za pomocą PUP w Poznaniu oraz osobiście odwiedzając pracodawców.

Tabela 3. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia

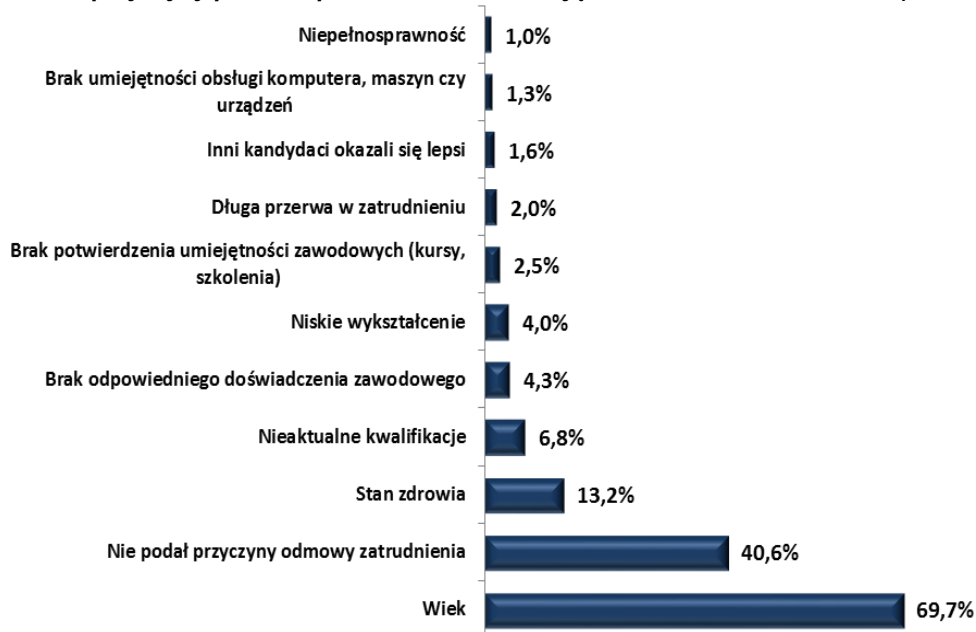
Cechy demograficzne	Za pośrednictwem PUP	Osobiste wizyty w zakładach pracy	Ogłoszenia w internecie	Ogłoszenia w gazetach	Znajomości / kontakty
Kobiety	50,0%	46,7%	51,6%	39,3%	38,5%
Mężczyźni	39,1%	52,8%	49,8%	36,0%	43,9%
od 50 do 55 lat	44,9%	49,4%	55,9%	39,6%	37,4%
od 56 do 60 lat	45,6%	50,9%	49,9%	37,1%	42,7%
powyżej 60 lat	35,3%	50,4%	38,8%	32,4%	49,6%
do 6 miesięcy	35,6%	47,1%	53,9%	32,9%	43,1%
od 6 do 12 miesięcy	46,6%	49,1%	46,2%	38,7%	44,1%
od 12 do 24 miesięcy	50,3%	54,8%	45,8%	39,4%	37,4%
powyżej 24 miesięcy	47,5%	53,9%	57,4%	41,8%	38,3%
Gimnazjalne lub poniżej	51,6%	59,0%	30,4%	41,0%	28,6%
Zasadnicze zawodowe	42,5%	53,6%	43,9%	41,1%	41,1%
Średnie zawodowe i policealne	37,8%	51,8%	55,8%	38,6%	47,8%
Średnie ogólnokształcące	33,3%	36,2%	68,1%	33,3%	50,7%
Wyższe	55,0%	34,2%	73,9%	22,5%	42,3%
Obszar miejski	36,9%	46,8%	50,4%	40,3%	40,0%
Obszar wiejski	46,9%	62,5%	51,0%	27,1%	47,4%

Przyczyny odmowy zatrudnienia podawane przez pracodawców

Respondentów zapytano także o powody, które podawali pracodawcy odrzucając kandydaturę badanej osoby do pracy. Okazuje się, że wiek jest najczęstszą przyczyną nie przyjęcia do pracy osób powyżej 50 tego roku życia podawaną przez pracodawców. Taką opinię wyraziło aż 69,7% osób bezrobotnych biorących udział w badaniu. W związku z powyższym możemy mówić o swoistej dyskryminacji kandydatów do pracy ze względu na wiek. Osoby w wieku 50+ są silnie dyskryminowane już na samym etapie rekrutacji do pracy. Często to właśnie wiek stanowi, jeśli nie główną, to jedną z ważniejszych przesłanek decydujących o wyborze przyszłego pracownika. Pracodawcy wolą zatrudniać osoby młode, gdyż ich zdaniem, osoby starsze są gorszymi pracownikami. Pracodawcy uciekają od zatrudniania osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat, ponieważ wolą przyuczyć do zawodu ludzi młodych. Pracodawcy często obawiają się przyzwyczajęń zawodowych ludzi starszych, braku elastyczności, czy też braku wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii. Pracodawców nie nastawia przychylnie ustawowa ochrona przedemerytalna,

czyli brak możliwości zwolnienia pracownika w wieku przedemerytalnym. Według badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat częściej z odmowami przyjęcia do pracy ze względu na wiek spotykali się mężczyźni 71,5% wskazań niż kobiety 67,0%. Z odmową przyjęcia do pracy ze względu na wiek najczęściej spotykali się respondenci w wieku od 55 do 60 lat oraz powyżej 60 lat, odpowiednio 73,6% oraz 71,2% wskazań w tych grupach wiekowych. Natomiast w grupie wiekowej od 50 do 55 lat odsetek ten był niższy i wynosił 64,9%. Znaczny odsetek badanych – 23,6% twierdzi, że pracodawca lub pracodawcy nie argumentowali i nie uzasadniali w żaden sposób odrzucenia kandydatury osób powyżej 50 roku życia. Ważne argumenty podawane przez pracodawców to także: zły stan zdrowia – 13,2%, nieaktualne kwalifikacje – 6,8%, brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego – 4,3% oraz niskie wykształcenie – 4,0%. Takie wyniki wskazują na konieczność zintensyfikowania działań zmierzających do jeszcze większego i pełniejszego wykorzystania instrumentów aktywizacji jakim są kursy i szkolenia - także szkolenia indywidualne kierowane w stosunku do bezrobotnych 50+. Niewątpliwie problemem i barierą jest niska aktywność oraz brak chęci partycypacji osób powyżej 50 lat w szkoleniach zawodowych przygotowanych przez PUP w Poznaniu. Innym ważnym problemem jest nakładanie się wieku osób bezrobotnych z długotrwałym poszukiwaniem zatrudnienia. Pracodawcy zwracają także uwagę na brak potwierdzenia umiejętności zawodowych oraz na długą przerwę w zatrudnieniu. Pracownicy, którzy skończyli 50 lat, rzadziej niż osoby młodsze trafiają na bezrobocie, ale za to dłużej w nim pozostają. Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia statystycznie częściej zasilają grupę osób długotrwale bezrobotnych. Wysoki wiek w korelacji z długą przerwą w zatrudnieniu powoduje brak zainteresowania pracodawców takimi osobami. Konieczne jest więc, jak najszybsze, intensywne aktywizowanie osób, które ukończyły 50 lat i zarejestrowały się w PUP w Poznaniu, poprzez tworzenie indywidualnych planów działania przygotowanych dla wszystkich osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, jak i osób, które zbliżają się do takiego wieku. Inne przyczyny bezrobocia zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.

Rysunek 17. Jakie przyczyny podawał pracodawca odmawiając Panu/Pani zatrudnienia? (N=870, w %).



Gotowość do podjęcia wymagającej pracy

Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej powyżej 50 tego roku życia nie są absolutnie gotowi do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta – 95,6%, wymagającej wyjazdu za granicę – 78,9% oraz wymagającej dojazdu do pracy ponad 1 godzinę – 60,9%. Brak lub niska mobilność przestrzenna osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia skutkować może długotrwałym poszukiwaniem pracy. Trudna sytuacja osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat wymusza konieczność poszukiwania pracy także poza dotychczasowym miejscem zamieszkania. Im większa zdolność osób bezrobotnych do podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania lub wymagającej przeprowadzki, tym wzrasta prawdopodobieństwo zatrudnienia. Niestety osoby bezrobotne w małym stopniu zainteresowane są podjęciem pracy wymagającej obsługi komputera lub innych urządzeń pracujących według nowoczesnej technologii. Taką pracę gotowych jest przyjąć jedynie 39,9% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Brak zainteresowania podjęciem pracy wymagającej obsługi komputera lub innych urządzeń pracujących według nowoczesnej technologii wskazuje, jakie kierunki szkoleń i zajęć powinny być kierowane do osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Brak gotowości podjęcia takiej pracy oraz brak mobilności skutkować może jeszcze większą marginalizację takich osób i znacznym ograniczeniem możliwości zatrudnienia. Według zaprezentowanych danych okazuje się, że zdecydowana większość badanych nie chce podejmować pracy:

- ✓ *wymagającej przeprowadzki do innego miasta – 95,6%*
- ✓ *wymagającej zdobycia dodatkowych kwalifikacji na własny koszt - 81,8%*
- ✓ *wymagającej wyjazdu za granicę – 78,9%*
- ✓ *wymagającej długich dojazdów do pracy ponad 1h – 60,9%*
- ✓ *wymagającej obsługi komputera lub innych urządzeń pracujących wg nowoczesnej technologii – 60,1%*

Tak negatywne nastawienie osób bezrobotnych do możliwości podjęcia pracy w warunkach uciążliwych lub pracy wymagającej zmiany dotychczasowych przyzwyczajeń, może skutkować zmniejszeniem możliwości aktywizacyjnej osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Odrzucenie oferty pracy ze względu na powyższe warunki determinować może dłuższe pozostawanie w ewidencji osób bezrobotnych. Tytułem uzupełnienia należy wspomnieć, iż aspekty warunków pracy, który osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia są gotowe zaakceptować to:

- ✓ *podjęcie pracy wymagającej pełnej dyspozycyjności czasowej – 62,0%*
- ✓ *przyjęcie pracy o zmianowym czasie pracy – 60,9%*
- ✓ *podjęcie pracy za najniższe wynagrodzenie – 47,6%*

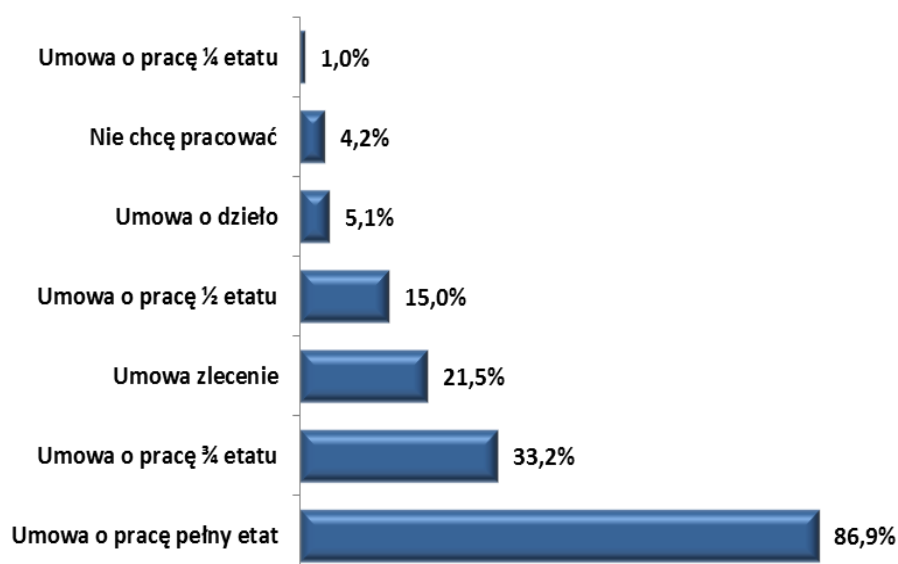
Tabela 4. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach

Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach				
	Tak	%	Nie	%
Wymagającą dojazdów do pracy ponad 1h	339	39,1%	529	60,9%
Wymagającą przeprowadzki do innego miasta	38	4,4%	829	95,6%
O zmianowym czasie pracy	529	60,9%	340	39,1%
Wymagającą wyjazdu za granicę	183	21,1%	685	78,9%
Wymagającą pełnej dyspozycyjności czasowej	535	62,0%	328	38,0%
Wymagającą zdobycia dodatkowych kwalifikacji na własny koszt	158	18,2%	709	81,8%
Wymagającą obsługi komputera lub innych urządzeń pracujących wg nowoczesnej technologii	346	39,9%	521	60,1%
Za najniższe wynagrodzenie	409	47,6%	450	52,4%

Oczekiwana forma zatrudnienia

Niemal wszystkie osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat z terenu powiatu poznańskiego chciałyby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Taką opinię wyraziło aż 86,9% badanych. Praca w pełnym wymiarze czasu – na pełen etat jest najbardziej preferowana, spośród pozostałych wymienionych w kafeterii odpowiedzi. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat w mniejszym stopniu są zainteresowane zatrudnieniem w innych formach. Mniejsze zainteresowanie pracą w innym lub mniejszym wymiarze czasu pracy może być ważną barierą w efektywnej aktywizacji osób bezrobotnych. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat jest także możliwa poprzez realizację krótkoterminowych umów. Dorywcze prace, podejmowane na krótszy okres czasu umożliwiają szybszą aktywizację osób bezrobotnych. Zgodnie z prezentowanymi danymi, co trzecia osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat zgodziłaby się przyjąć pracę na $\frac{3}{4}$ etatu. Co piąta ankietowana osoba, jest skłonna podjąć pracę na podstawie umowy zlecenie, natomiast 15,0% badanych zgodziłaby się podjąć pracę na $\frac{1}{2}$ etatu. W ramach umowy o dzieło chciałoby pracować 5,1%, natomiast na podstawie umowy o pracę na $\frac{1}{4}$ etatu zaledwie 1,0% badanych. Należy zauważyć, iż 4,2% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat nie chce pracować. Każdy z badanych mógł wskazać maksymalnie 3 rodzaje i preferowane formy zatrudnienia, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 18. Wymiar czasu pracy, w jakim chciałyby pracować osoby bezrobotne. (N=870, w%)



W celu szczegółowego wskazania zainteresowania osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat poszczególnymi formami zatrudnienia, postanowiono przedstawić odpowiedzi ankietowanych osób z uwzględnieniem zmiennych niezależnych różnicujących badane osoby.

Według danych zdecydowanie większy odsetek mężczyzn, niż kobiet w wieku 50+ poszukuje zatrudnienia na pełen etat. Nieznacznie większy odsetek bezrobotnych mężczyzn jest gotowych do podjęcia pracy na umowę zlecenie oraz umowę o dzieło. Bezrobotne kobiety, które ukończyły 50 lat chętniej niż mężczyźni podjęłyby pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy - na $\frac{3}{4}$ etatu oraz na $\frac{1}{2}$ etatu. Ciekawe korelacje odnotowano w przypadku wieku badanych osób. Według danych wraz z wiekiem zmniejsza się zainteresowanie podejmowaniem pracy na pełen etat a rośnie zainteresowanie pracą w innej formie. Osoby powyżej 60 lat są najmniej zainteresowane pracą na umowę zlecenie. Niemal wszystkie osoby długotrwale bezrobotne, pozostające w ewidencji PUP w Poznaniu przez okres dłuższy niż 24 miesiące chcą podjąć pracę na pełen etat. Wśród osób bezrobotnych do 6 miesięcy odsetek wskazań był zdecydowanie niższy. Osoby długotrwale bezrobotne są także bardziej zainteresowane podjęciem pracy w ramach umowy o pracę w krótszym wymiarze godzin, niż osoby bezrobotne, które są zarejestrowane w PUP w Poznaniu przez krótszy czas. Warto zauważyć, iż odmienna sytuacja występuje w przypadku umowy zlecenie, które cieszą się większym zainteresowaniem osób krótkotrwale bezrobotnych. Zgodnie z prezentowanymi poniżej danymi wynika, że osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat z wykształceniem wyższym są najbardziej zainteresowane pracą w pełnym wymiarze oraz pracą na etat w mniejszym wymiarze godzinowym. Także osoby bezrobotne z wyższym wykształceniem są najbardziej zainteresowane pracą na umowę zlecenie.

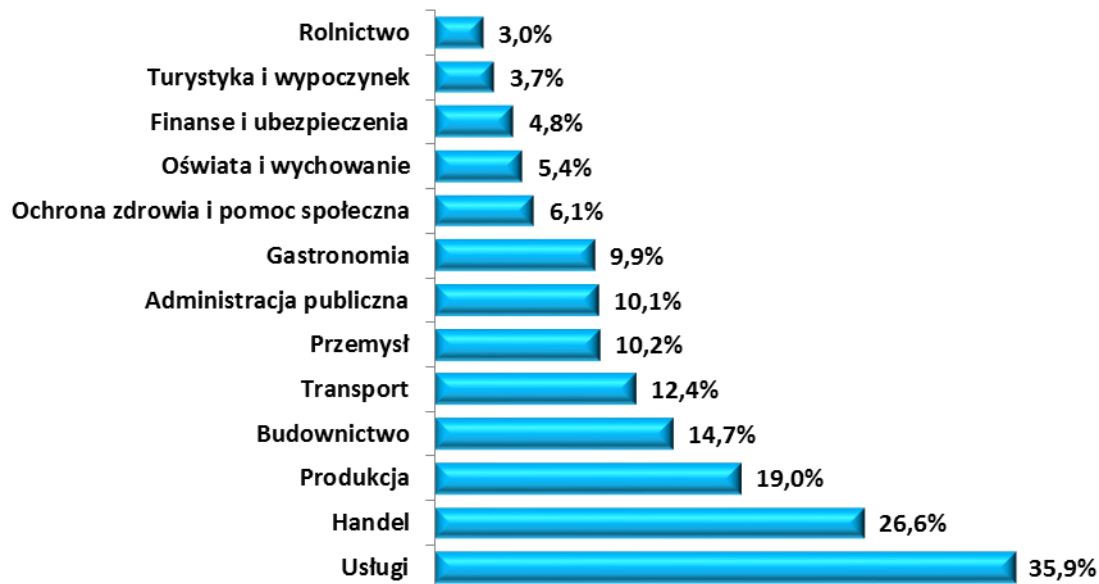
Tabela 5. Wymiar czasu pracy, w jakim chciałyby pracować osoby bezrobotne z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.

Cechy demograficzne	Umowa o pracę pełny etat	Umowa o pracę $\frac{3}{4}$ etatu	Umowa o pracę $\frac{1}{2}$ etatu	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło
Kobiety	80,8%	35,2%	19,5%	19,5%	3,0%
Mężczyźni	87,5%	29,8%	11,7%	21,3%	6,3%
od 50 do 55 lat	86,5%	29,8%	17,7%	22,2%	2,5%
od 56 do 60 lat	85,6%	32,3%	13,6%	20,5%	6,7%
powyżej 60 lat	77,7%	37,4%	11,5%	16,5%	6,5%
do 6 miesięcy	80,0%	29,8%	12,2%	21,4%	3,7%
od 6 do 12 miesięcy	86,7%	24,0%	14,3%	22,2%	5,7%
od 12 do 24 miesięcy	83,2%	38,1%	15,5%	16,8%	3,2%
powyżej 24 miesięcy	92,2%	46,1%	21,3%	19,9%	7,8%
Gimnazjalne lub poniżej	81,4%	23,0%	16,1%	21,7%	2,5%
Zasadnicze zawodowe	86,8%	28,6%	13,2%	16,1%	3,6%
Średnie zawodowe i policealne	84,3%	35,7%	13,3%	19,7%	6,0%
Średnie ogólnokształcące	81,2%	33,3%	24,6%	21,7%	4,3%
Wyższe	87,4%	45,0%	15,3%	31,5%	9,9%
Obszar miejski	83,6%	31,4%	15,8%	20,4%	5,0%
Obszar wiejski	88,5%	34,4%	12,0%	21,4%	4,7%

Branża, w której chciałby pracować osoby bezrobotne

Poniżej przedstawione zostały branże, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia. Każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie 3 spośród branż, stąd też suma wskazań jest większa niż 100%. Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat są zainteresowani pracą w różnorodnych branżach, co uwidacznia bardzo rozproszony rozkład odpowiedzi. Dominuje jednak 8 branż, w których zatrudnienie chciałyby znaleźć osoby bezrobotne. Zgodnie z przedstawionymi informacjami, największy odsetek osób bezrobotnych – 35,9% chciałby podjąć zatrudnienie w szeroko rozumianej działalności usługowej. Inna sekcja działalności gospodarczej, w której zatrudnienia oczekuje liczny odsetek badanych – 26,6% to handlu hurtowy i detaliczny. W branży produkcyjnej oraz w budownictwie zatrudnienia oczekuje odpowiednio 19,0% oraz 14,7% ankietowanych. Osoby bezrobotne, które ukończyły 50 lat poszukują także pracy w branży transport, gospodarka magazynowa i łączność – 12,4%, przemysł – 10,2%, administracja publiczna – 10,1% oraz gastronomia – 9,9%. Wszystkie branże, w których chcą pracować bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat prezentuje poniższy wykres.

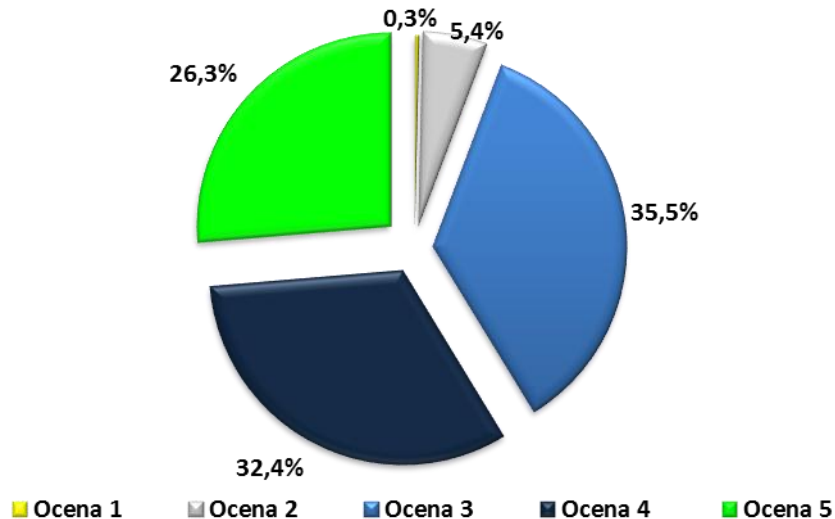
Rysunek 19. Branże, w których chcieliby pracować bezrobotni powyżej 50 tego roku życia. (N=870, w %).



Ocena własnych kwalifikacji zawodowych

Kolejne zagadnienie dotyczyło subiektywnego postrzegania swoich predyspozycji i oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy. Bezrobotni dokonali oceny swoich kwalifikacji zawodowych w oparciu o wymagania, które przed potencjalnymi pracownikami stawiają pracodawcy. Ocena ta ma wykazać, czy osoby bezrobotne postrzegają swoje kwalifikacje zawodowe jako aktualne, atrakcyjne i zgodne z obecnymi wymaganiami stawianymi przed kandydatami do pracy. Prezentowane dane wskazują, że w opinii osób bezrobotnych, problemem w zatrudnieniu zdecydowanie nie są kwalifikacje zawodowe osób powyżej 50 tego roku życia, które łącznie 58,7% badanych ocenia wysoko lub bardzo wysoko. Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat uważają, że ich kwalifikacje są odpowiednie w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy. Odsetek osób bezrobotnych, które uważają, że posiadane kwalifikacje zawodowe są niskie lub bardzo niskie wynosił łącznie jedynie 5,7% wszystkich wskazań. Ocenę przeciętną wymieniło 35,5% badanych osób bezrobotnych. Tak wysoka ocena i przekonanie o aktualności posiadanych kwalifikacji może być przesłanką do braku zainteresowania osób bezrobotnych powyżej 50 lat reorientacją zawodową. W celu ukazania różnic w ocenie kwalifikacji i kompetencji pomiędzy poszczególnymi kategoriami osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat przedstawiono odpowiedzi z uwzględnieniem średnich ocen. Średnia ogólna ocena własnych kwalifikacji (w skali od 1 do 5) dokonana przez wszystkie badane osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat wynosiła (3,79). Własne kwalifikacje zawodowe, nieznacznie niżej oceniają bezrobotne kobiety w wieku powyżej 50 tego roku życia (3,73) niż bezrobotni mężczyźni (3,83). W przypadku wieku odnotowano istotną korelację, im starsze są osoby bezrobotne tym niższa ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Średnie oceny w poszczególnych grupach wiekowych od 50 do 55 lat, od 56 do 60 lat oraz powyżej 60 lat wynosiły odpowiednio (3,85), (3,78) oraz (3,73). Według danych najwyżej własne kwalifikacje oceniają osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają bezrobotne powyżej 24 miesięcy – średnia ocena (3,84), natomiast najniżej własne kwalifikacje oceniają osoby bezrobotne, które są zarejestrowane w PUP w Poznaniu do 6 miesięcy (3,74). Uwzględniając wykształcenie osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wynika, iż własne kwalifikacje najwyżej cenią ankietowani posiadający wykształcenie wyższe (4,34). Najniższa średnia ocena dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej (3,30).

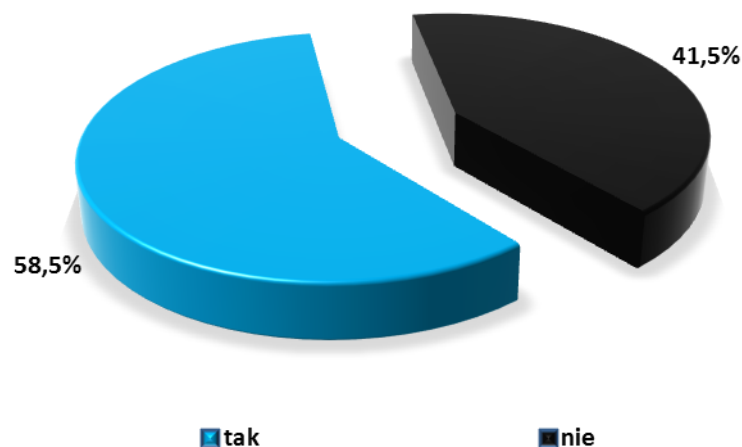
Rysunek 20. Ocena kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych. (N=870, w %).



Gotowość osób bezrobotnych do przekwalifikowania

Gotowość osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat do przekwalifikowania zawodowego w celu znalezienia zatrudnienia jest relatywnie wysoka. Odsetek osób, które wskazały pozytywną odpowiedź wynosił 58,5%. Część osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zdaje sobie sprawę z konieczności ciągłego dostosowywania – podnoszenia, czy zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jest to obecnie jeden z głównych wymogów, jaki stawia przed osobami bezrobotnymi współczesny rynek pracy. Wskazania negatywne to 41,5% spośród wszystkich wskazań. Taki odsetek osób bezrobotnych nie chce zmieniać swoich kwalifikacji zawodowych mając nadzieję na uzyskanie zatrudnienia na podstawie obecnych kompetencji zawodowych.

Rysunek 21. Gotowość bezrobotnych do przekwalifikowania. (N=870, w %).



Analizując rozkład odpowiedzi z perspektywy płci osób bezrobotnych wynika, że przekwalifikowaniem zawodowym w nieznacznie większym stopniu zainteresowane są kobiety. Według danych wraz z wiekiem zdecydowanie maleje chęć i gotowość do przekwalifikowania zawodowego. Silna korelacja występuje także po uwzględnieniu okresu rejestracji w PUP w Poznaniu – im dłuższy czas pozostawania bez pracy, tym większe zainteresowanie reorientacją zawodową. Największą chęć zmiany kwalifikacji wykazują osoby bezrobotne posiadające wykształcenie wyższe, średnie ogólnokształcące oraz średnie zawodowe i policealne, natomiast najmniej chętne do zmiany kwalifikacji są osoby bezrobotne legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej oraz wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Tabela 6. Gotowość bezrobotnych do przekwalifikowania z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.

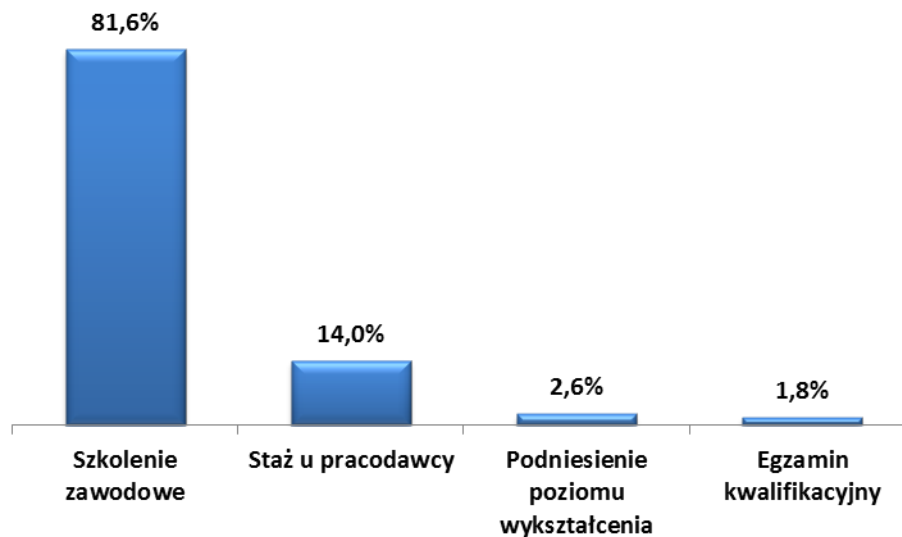
Cechy demograficzne	Gotowość do przekwalifikowania
Kobiety	59,6%
Mężczyźni	57,7%
od 50 do 55 lat	66,3%
od 56 do 60 lat	60,5%
powyżej 60 lat	33,1%
do 6 miesięcy	53,6%
od 6 do 12 miesięcy	59,9%
od 12 do 24 miesięcy	58,1%
powyżej 24 miesięcy	66,7%
Gimnazjalne lub poniżej	49,1%
Zasadnicze zawodowe	48,2%
Średnie zawodowe i policealne	65,9%
Średnie ogólnokształcące	69,6%
Wyższe	74,8%
Obszar miejski	58,0%
Obszar wiejski	60,4%

Metody przekwalifikowania zawodowego

Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat chcą przekwalifikować się i dokonać reorientacji zawodowej poprzez skorzystanie przede wszystkim ze szkoleń i kursów. W taki sposób chciałoby przekwalifikować się aż 81,6% spośród ogółu osób bezrobotnych. Kolejne metody zmiany kompetencji i kwalifikacji zawodowych, które zdaniem bezrobotnych przyczynić mogą się do podjęcia zatrudnienia to: staż u pracodawcy 14,0% wskazań oraz podniesienie poziomu wykształcenia 2,6%.

Najmniejszy odsetek bezrobotnych zainteresowany jest przekwalifikowaniem zawodowym poprzez uczestnictwo w egzaminie kwalifikacyjnym – 1,8%.

Rysunek 22. Metody przekwalifikowania zawodowego. (N=870, w %).



Kursy i szkolenia, które ułatwią osobom bezrobotnym podejmowanie pracy

Bardzo istotnym zagadnieniem, które może przyczynić się do projektowania przyszłych szkoleń organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu kierowanych do osób powyżej 50 tego roku życia jest wskazanie kursów i szkoleń, które ułatwią w przyszłości osobom bezrobotnym aktywizację zawodową. W tym celu poproszono bezrobotnych o wskazanie kursów i szkoleń, które w ich opinii umożliwią w przyszłości podejmowanie pracy osobom bezrobotnym powyżej 50 tego roku życia. Odpowiedzi respondentów miały charakter otwarty, tak więc każdy z badanych mógł wymienić dowolną liczbę kursów i szkoleń. Warto zaznaczyć, iż znaczny odsetek osób bezrobotnych nie potrafił określić jakie kursy, czy też szkolenia mogą przyczynić się do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych będących w tym wieku. Istotny wniosek wynikający z analizy wskazań udzielonych przez bezrobotnych, to bardzo wysokie znaczenie i ranga przypisana szkoleniom w zakresie kursów komputerowych i obsługi wózków widłowych oraz w zakresie znajomości języków obcych jako remedium na aktywizację zawodową osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat. Poniżej zaprezentowano listę kursów według istotności - liczby wskazań (w tabeli przedstawiono kursy i szkolenia które uzyskały minimum 2 wskazania).

Tabela 7. Szkolenia i kursy, które ułatwią bezrobotnym powyżej 50 tego roku życia podjęcie zatrudnienia.

Nazwa kursu, szkolenia	ilość
Kursy komputerowe	206
Kurs obsługi wózka widłowego	61
Kurs języka obcego	61
Kurs obsługi kasy fiskalnej	27
Kurs spawania	17
Kursy i uprawnienia elektryczne	15
Kursy na prawo jazdy kat C-E	13
Kurs palacz CO	12
Kurs obsługa koparek	12
Kurs z zakresu księgowości	7
Diagnostyka samochodowa	7
Opiekun osób starszych	6
Kurs grafika komputerowa	6
Kurs gastronomiczny	6
Kurs z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej	6
Kursy dostosowane do potrzeb pracodawców	6
Kurs z zakresu administracji	6
Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy	6
Kursy na prawo jazdy kat B	5
Kurs krawiecki	5
Kursy z zakresu opieki społecznej	5
Kurs florystyczny	5
Kurs ochrony obiektów i osób	5
Kadry i płace	4
Zbrojarz, betoniarz	4
Kurs cukierniczy	3
Kurs obsługi nowoczesnych urządzeń biurowych	3
Zmiana nieaktualnych kwalifikacji	3
Kurs ARD	3
Ratownik medyczny	3
Kurs sprzedawca	3
Kurs BHP	3
Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych	3
Kursy z zakresu dietetyki	2
Kursy i szkolenia związane ze sportem i rekreacją	2
Kursy handlowe	2
Mechanika pojazdowa	2
Kursy specjalistyczne - chemik	2
Kursy kosmetyczny	2
Kurs masażu	2
Projektowanie graficzne	2
Kursy z zakresu zarządzania	2
Pomoc stomatologiczna	2

Bariery i trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia.

Pytanie dotyczące trudności i barier, jakie napotykają osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia było priorytetowym problemem badawczym niniejszego projektu. W poniższym podpunkcie przedstawione zostały najważniejsze problemy uniemożliwiające aktywizację zawodową, które napotykają bezrobotni, którzy ukończyli 50 lat. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać maksymalnie 3 elementy utrudniające funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie zatrudnienia, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Zdecydowanie największy odsetek badanych osób bezrobotnych uważa, że podstawową barierą, która utrudnia podjęcie pracy, jest ich wiek. Taką odpowiedź wskazało aż 80,9% respondentów. Kolejny problem wskazany przez ponad połowę ankietowanych osób – 62,0% to brak ofert pracy skierowanych do osób powyżej 50 tego roku życia. Istotną barierą w procesie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia jest także zły stan zdrowia osób, które ukończyły 50 lat. Taką przyczynę wskazało aż 23,4% respondentów. Ważnym czynnikiem powodującym bierność zawodową wśród osób powyżej 50 tego roku życia jest również trudność ze znalezieniem oferty pracy w wyuczonym zawodzie – 15,2% wskazań. Inne istotne bariery utrudniające skuteczną aktywizację osób defaworyzowanych na rynku pracy to: brak kwalifikacji oraz nieznanąomość języków obcych, które wymieniło odpowiednio 11,6% oraz 9,9% respondentów. Część osób bezrobotnych – 9,4% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia jest brak znajomości oraz kontaktów, które w znaczący sposób ograniczają dostęp do rynku pracy. Pozostałe problemy wymienione przez osoby bezrobotne to: wykształcenie – 6,9%, zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców – 6,6% oraz konieczność opieki nad członkiem rodziny, inna sytuacja rodzinna – 3,2%. Wszystkie bariery zostały przedstawione w poniższej tabeli. Takie wyniki oznaczają, że większość barier w podjęciu zatrudnienia ma charakter barier osobistych, które są możliwe do przezwyciężenia poprzez aktywne działania publicznych służb zatrudnienia. Takie problemy jak: brak kwalifikacji, nieznanąomość języków obcych, trudność znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie oraz wykształcenie ukazują kierunki działań, które powinny być podjęte przez PUP w Poznaniu w celu aktywizacji osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Aktywizacja nie przyniesie jednak efektów bez intensywnego uczestnictwa bezrobotnych w reorientacji zawodowej. Natomiast bariery zewnętrzne jak: wiek osób bezrobotnych, brak ofert pracy dla osób powyżej 50 tego roku życia oraz niskie wynagrodzenie to problemy, które mogą zostać zniwelowane jedynie przy

wzajemnej kooperacji publicznych służb zatrudnienia z lokalnym pracodawcami. W związku z powyższym potrzebna jest szeroka kampania uświadamiająca korzyści wynikające z zatrudnienia pracowników powyżej 50 tego roku życia oraz kreowanie pozytywnego wizerunku starszych osób, jako interesujących kandydatów do pracy, którzy mają bogate doświadczenie zawodowe, są bardziej lojalni i obowiązkowi a ich życie osobiste i rodzinne jest zazwyczaj ustabilizowane.

Rysunek 23. 10 najważniejszych barier i trudności w znalezieniu pracy. (N=870, w %).



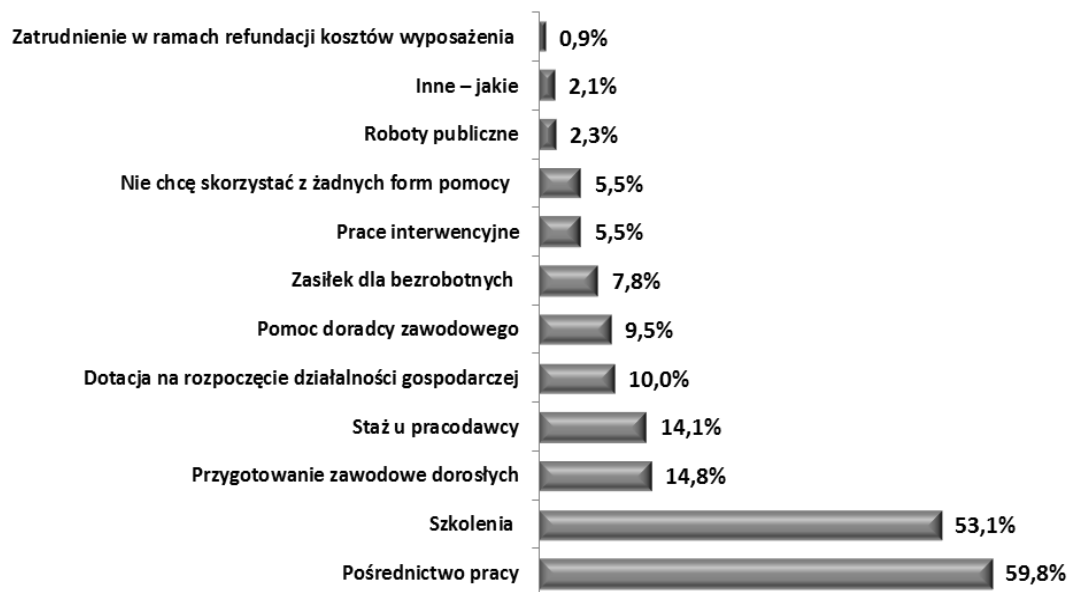
Tabela 8. Bariery i trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia w aglomeracji poznańskiej.

Bariery i trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia w aglomeracji poznańskiej	
Wiek	80,90%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku dla osób powyżej 50 roku życia	62,00%
Stan zdrowia	23,40%
Trudno znaleźć ofertę pracy w wyuczonym zawodzie	15,20%
Brak kwalifikacji	11,60%
Nieznajomość języków obcych	9,90%
Brak znajomości/kontaktów	9,40%
Wykształcenie	6,90%
Zbyt niskie wynagrodzenia	6,60%
Konieczność opieki nad członkiem rodziny, inna sytuacja rodzinna	3,20%
Brak doświadczenia zawodowego	3,10%
Brak środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej	2,90%
Inne problemy	2,90%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	2,80%
Problemy z dojazdem do pracy	2,10%
Niepełnosprawność	1,40%
Długotrwałe bezrobocie	1,30%
Płeć	0,20%

Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych

Określenie potrzeb szkoleniowych oraz innych form oferowanych przez PUP w Poznaniu przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, było kolejnym celem szczegółowym projektu badawczego „Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy”. W celu zbadania potrzeb osób bezrobotnych, zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez PUP w Poznaniu. Ankietowanych poproszono o wskazanie programów aktywizacyjnych, w których chcieliby uczestniczyć. Według danych dwie formy pomocy oferowanej przez PUP w Poznaniu cieszą się zdecydowanie największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat i są to: pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Poznaniu oraz szkolenia i kursy zawodowe. Wymienione formy zmierzające do aktywizacji zawodowej wymieniło odpowiednio 59,8% oraz 53,1% badanych. Pozostałe formy pomocy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu cieszą się zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Liczna grupa osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy – 14,8% chciałaby skorzystać z przygotowania zawodowego dorosłych. Zbliżony odsetek osób bezrobotnych – 14,1% jest zainteresowanych uczestnictwem w programie stażu realizowanego u pracodawcy. Co dziesiąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat chciałaby ubiegać się o jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Blisko co dziesiąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat – 9,5% deklaruje chęć skorzystania z pomocy doradcy zawodowego. Część respondentów – 7,8% oczekuje od PUP w Poznaniu zasiłku dla bezrobotnych, natomiast 5,5% badanych chciałoby partycypować w pracach interwencyjnych. Według danych 5,5% osób bezrobotnych w wieku 50+ nie chce korzystać z żadnych form pomocy, które są oferowane przez PUP w Poznaniu. Wykaz wszystkich programów aktywizacyjnych, z których zmierzają skorzystać bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej w wieku 50+ zaprezentowano na poniższym wykresie. Każda z badanych osób bezrobotnych, mogła wymienić dowolną liczbę programów, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 24. Formy pomocy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, z których chcą skorzystać osoby bezrobotne w wieku 50+. (N=870, w %).



Poniżej przedstawiono zainteresowanie osób bezrobotnych w wieku 50+ partycypacją w poszczególnych programach oferowanych przez PUP w Poznaniu z uwzględnieniem zmiennych niezależnych. Z punktu widzenia płci osób bezrobotnych z analizowanej grupy wiekowej wynika, że kobiety w większym stopniu niż mężczyźni zainteresowane są uczestnictwem w szkoleniach i kursach zawodowych, chciałyby także skorzystać z pomocy doradcy zawodowego oraz odbyć staż u pracodawcy. Mężczyźni natomiast są w większym stopniu zainteresowani pośrednictwem pracy oferowanym przez PUP w Poznaniu oraz uzyskaniem jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Zgodnie z przedstawionymi danymi należy stwierdzić, że wraz z wiekiem zmniejsza się chęć uczestnictwa osób bezrobotnych w niemal wszystkich formach pomocy oferowanych przez PUP w Poznaniu. Odwrotną korelację notuje się w przypadku długości rejestracji w urzędzie pracy. W tym przypadku im dłuższy czas pozostawania bez pracy tym większa skłonność do uczestnictwa w różnorodnych formach aktywizacji zawodowej. W przypadku wykształcenia osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, należy zauważyć, iż pośrednictwem pracy najbardziej zainteresowane są osoby z niższym poziomem wykształcenia, natomiast w szkoleniach chętniej chciałyby uczestniczyć osoby posiadające wyższy poziom wykształcenia. Pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia oraz pomocy doradcy zawodowego oczekują w większym stopniu mieszkańcy obszarów wiejskich. Natomiast mieszkańcy miast chętniej skorzystaliby z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz programu staży organizowanych o pracodawcy.

Tabela 9. Formy pomocy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, z których chcą skorzystać osoby bezrobotne w wieku 50+ z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.

Cechy demograficzne	Pośrednictwo pracy	Szkolenia	Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej	Pomoc doradcy zawodowego	Staż u pracodawcy	Przygotowanie zawodowe dla dorosłych
Kobiety	54,7%	53,0%	7,4%	12,4%	19,8%	14,6%
Mężczyźni	61,7%	49,4%	11,1%	7,3%	8,9%	13,4%
od 50 do 55 lat	58,1%	56,5%	12,9%	11,0%	18,0%	14,3%
od 56 do 60 lat	59,2%	52,3%	8,3%	8,3%	12,8%	14,7%
powyżej 60 lat	59,0%	33,1%	4,3%	8,6%	3,6%	10,8%
do 6 miesięcy	56,9%	49,2%	6,8%	6,8%	11,2%	13,2%
od 6 do 12 miesięcy	60,6%	48,7%	8,6%	10,4%	13,6%	15,4%
od 12 do 24 miesięcy	61,9%	52,3%	16,1%	12,3%	12,9%	12,3%
powyżej 24 miesięcy	55,3%	57,4%	9,9%	9,9%	18,4%	14,2%
Gimnazjalne lub poniżej	65,2%	37,9%	3,1%	11,2%	11,8%	13,0%
Zasadnicze zawodowe	66,1%	48,9%	7,9%	7,1%	11,8%	11,1%
Średnie zawodowe i policealne	55,0%	56,2%	11,6%	9,6%	11,6%	20,1%
Średnie ogólnokształcące	46,4%	66,7%	11,6%	11,6%	26,1%	10,1%
Wyższe	46,8%	53,2%	17,1%	10,8%	16,2%	10,8%
Obszar miejski	56,9%	50,3%	10,2%	8,7%	14,6%	13,3%
Obszar wiejski	65,1%	53,1%	7,3%	12,0%	9,4%	16,1%

***Wyniki badania jakościowego
przeprowadzonego wśród osób
bezrobotnych w wieku 50+
w aglomeracji poznańskiej***

Wprowadzenie

Drugi segment wieloaspektowego rozpoznania lokalnego rynku pracy pod kątem aktywizacji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat stanowią wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych będących w tym wieku. Technika badawcza zastosowana do zdiagnozowania potrzeb, oczekiwań oraz postaw osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat miała charakter jakościowy - indywidualne wywiady pogłębione IDI. Metoda ta, ze względu na swą specyfikę pozwala poznać nie tylko to, w jaki sposób osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat postrzegają badaną rzeczywistość, ale jednocześnie umożliwia dotarcie do często nieuświadomionych ich opinii, czy postaw. Ponadto wywiady IDI znajdują zastosowanie w badaniach, gdzie problem wymaga znacznie głębszego poznania poglądów i postaw badanych, niż jest to możliwe przy użyciu standaryzowanego wywiadu. Wywiady te miały charakter częściowo ustrukturyzowany, ponieważ podstawę do dyskusji stanowił scenariusz wywiadu, który był ściśle podporządkowany założonej problematyce badawczej. Problematyka badawcza zogniskowana została wokół dwóch niezwykle istotnych zagadnień: samooceny bezrobotnych pod kątem własnej sytuacji zawodowej oraz dokonana została wielowymiarowa charakterystyka wszelkiego typu barier utrudniających znalezienie zatrudnienia. Analizowane badania miały na celu wskazanie praktycznych działań sprzyjających aktywizowaniu kategorii osób bezrobotnych powyżej 50 lat na terenie aglomeracji poznańskiej.

Próbę badawczą stanowiło 30 osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat z aglomeracji poznańskiej zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Dobór próby miał charakter kwotowo celowy. Respondenci zostali dobrani w taki sposób, aby zachować w maksymalny sposób kryteria heterogeniczności, czyli zróżnicowania pod względem wieku, płci, wykształcenia i miejsca zamieszkania. Poniżej przedstawiona została szczegółowa charakterystyka profilu społeczno – demograficznego oraz sytuacja zawodowa badanych osób. Dobór próby odzwierciedla strukturę ogółu osób bezrobotnych powyżej 50 lat z punktu widzenia płci, dlatego też większy odsetek badanych osób stanowili mężczyźni – 53,3%. Kobiety uczestniczące w badaniu to 46,7%. W przypadku wieku największą grupę stanowili respondenci w wieku od 50 do 55 lat – 50,0%, odsetek osób w wieku od 56 do 60 lat to 40,0%, natomiast w wieku powyżej 60 lat to 10,0% ogółu badanych osób. Osoby uczestniczące w badaniu najczęściej legitymowały się wykształceniem średnim zawodowym i policealnym - 33,3%, zasadniczym zawodowym – 30,0% oraz gimnazjalnym lub poniżej

16,7%. Co dziesiąta badana osoba w wieku powyżej 50 lat posiadała wykształcenie wyższe. Niezwykle rzadko zdarzało się, aby respondenci większą część swojego życia zawodowego przepracowali w jednym miejscu pracy. Tylko nieliczne osoby były dotychczas zatrudnione tylko w jednym zakładzie pracy. Szczegółowa analiza historii zatrudnienia badanych bezrobotnych wskazuje na odmienną tendencję, respondenci niejednokrotnie musieli wykazać się elastycznością zawodową i z różnych przyczyn zmieniać miejsca pracy, a także podejmować prace nie zawsze zgodnie z ich formalnymi kwalifikacjami. Charakterystyczne jest również fakt, że owa mobilność zawodowa dotyczyła respondentów zarówno o krótszym stażu zawodowym, jak i tych bardziej doświadczonych. Nie różnicował ich także poziom wykształcenia. Największą liczbą osób bezrobotnych pozostaje bez zatrudnienia od roku do 2 lat – 36,7% oraz od 6 do 12 miesięcy – 33,3%.

Charakterystyka dotychczasowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Badane osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat stosunkowo rzadko wykazywały się aktywnością w zakresie zdobywania dodatkowych kwalifikacji zawodowych na szkoleniach, warsztatach czy kursach. Według danych 30,0% badanych osób reprezentujących różne szczeble wykształcenia oraz grupy zawodowe, przyznało podczas badań, iż próbowało w ten sposób zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy poprzez udział w różnego rodzaju kursach. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat z aglomeracji poznańskiej partycypowały w szkoleniach i kursach komputerowych, kursach obsługi wózków widłowych, sprzątaniam, warsztatach aktywnego poszukiwania pracy, kursach energetycznych, kursach na przewóz rzeczy oraz w zakresie kadr i płac. Można stwierdzić, że wyższe określone cele edukacyjne ujawniają jedynie osoby z grupy wiekowej do 55 lat. Według pozyskanych danych 40,0% respondentów chciałoby zmienić zawód i przekwalifikować się. Posiadanie kwalifikacji formalnych (certyfikatów czy też świadectw) jest bezpośrednio przekładalne na popyt na rynku pracy. Deklarowany przez respondentów poziom zainteresowania kursami i szkoleniami zależy tylko i wyłącznie od wieku - osoby starsze powyżej 56 tego roku życia nie są zainteresowane zmianą kwalifikacji zawodowych. Osobom bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat zależy przede wszystkim na ukończeniu takich kursów, które stałyby się gwarantem zatrudnienia. Dla badanych osób niezwykle ważne jest zdobycie formalnego potwierdzenia zdobytych umiejętności, bowiem, zgodnie z ich doświadczeniem, pracodawcy oczekują tego typu dokumentów. W poniższej tabeli prezentujemy preferowaną przez

bezrobotnych problematykę szkoleniową, która umożliwi zdaniem badanych podjęcie zatrudnienia przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat.

Rodzaj kursu	Ilość
Wózki widłowe	6
Kursy komputerowe	5
Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy	3
Kursy językowe	3
Prawo jazdy kat B	3
Uprawnienia elektryczne	2
Kursy budowlane	2
Ślusarz, tokarz	2
Księgowość	2
Opiekun osób starszych	2
Mechanik samochodowy	1
Licencja na pracownika ochrony	1
Kurs obsługi kasy fiskalnej	1
Kursy komputerowe i księgowość dla osób starszych	1
Prowadzenie sekretariatu	1

Niestety większość badanych osób w wieku powyżej 50 lat – 60,0% nie jest skłonna do przekwalifikowania zawodowego by zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie. Brak zainteresowania przekwalifikowaniem zawodowym umotywowany był przede wszystkim wiekiem osób bezrobotnych (często oczekiwaniem na emeryturę) oraz przeświadczeniem, że posiadane kwalifikacje są wystarczające do podjęcia zatrudnienia. Zdecydowana większość osób w wieku powyżej 50 lat – 80,0% uważa, że posiadane kwalifikacje zawodowe są odpowiednie do aktualnych wymagań i oczekiwań pracodawców. Brak zatrudnienia i bezrobocie badanej kategorii osób nie jest generowane przez nieadekwatne, zdezaktualizowane kwalifikacje zawodowe. Jest to istotny problem, ponieważ przekonanie o adekwatności kwalifikacji osób powyżej 50 tego roku życia, stanowi problem w braku zainteresowania osób powyżej 50 tego roku życia uczestnictwem w działaniach zmierzających do aktywizacji zawodowej. Powszechnie wiadomo, że kwalifikacje osób w wieku powyżej 50 lat są często nie dostosowane do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Brak chęci do reorientacji zawodowej skutkować może dalszym dezaktualizowaniem kwalifikacji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Tylko 20,0% ankietowanych dostrzega problem z dopasowaniem własnych kwalifikacji do zmieniających się oczekiwań pracodawców i zapotrzebowania płynącego z lokalnego rynku pracy. Powodem braku symetrii pomiędzy podażową a popytową stroną rynku pracy zdaniem osób bezrobotnych

w wieku powyżej 50 lat jest zbyt długi czas pozostawania bez pracy i brak udokumentowanej aktywności zawodowej. Wszystkie badane osoby w wieku powyżej 50 lat uważają, że we wszystkich gminach aglomeracji poznańskiej jest bardzo trudno znaleźć zatrudnienie. Respondenci uważają, że na lokalnym rynku pracy pomimo niskiej stopy bezrobocia brakuje ofert pracy dla osób starszych. Problemem jest także fakt, iż dla osób po 50 tym roku życia oferowane są gorsze warunki pracy i warunki zatrudnienia (głównie umowy zlecenie lub umowy o dzieło).

Barriere utrudniające znalezienie zatrudnienia

Bardzo ważnym zagadaniem poruszonym w trakcie przeprowadzania wywiadów była identyfikacja wszystkich barier utrudniających znalezienie zatrudnienia. Osoby bezrobotne wskazały na liczne, zarówno zewnętrzne jak i wewnętrzne przeszkody, zmniejszające ich szanse na rynku pracy. W opinii niemal wszystkich osób biorących udział w badaniu, to wiek jest największą i najistotniejszą barierą w aktywizacji zawodowej. Większość respondentów nie miała problemów z identyfikacją innych lokalnych trudności występujących na rynku pracy. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat dostrzegają przede wszystkim bariery wewnętrzne - subiektywne będące korelacją różnych cech społeczno – demograficznych osób bezrobotnych.

BARIERY NA RYNKU PRACY - BARIERY WEWNĘTRZNE
Zbyt zaawansowany wiek
Zły stan zdrowia
Brak znajomości
Brak kwalifikacji formalnych
Zbyt niski poziom wykształcenia
Brak odpowiednich kwalifikacji
Długotrwałe bezrobocie
Brak znajomości języków obcych
Nieadekwatne kwalifikacje do wymogów rynku pracy
Brak znajomości rynku pracy i potrzeb rynku
Nieodpowiedni zawód

Bariery obiektywne zewnętrzne uniemożliwiające pełny dostęp do rynku pracy i aktywizację zawodową osób bezrobotnych w wieku 50+ to:

BARIERY NA RYNKU PRACY - BARIERY ZEWNĘTRZNE
Brak ofert pracy w PUP w Poznaniu dla osób w wieku 50+
Brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie
Brak ofert pracy w na lokalnym rynku pracy
Umowy śmieciowe
Zbyt wysokie koszty zatrudnienia pracowników
Praca zbyt daleko do pracy do Poznania
Brak środków na otwarcie własnej działalności
Brak zakładów pracy w pobliżu miejsca zamieszkania
Zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców
Zbyt wysokie wymagania pracodawców

Bariery w dostępie do zatrudnienia, które wskazywały osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu pokrywają się także z powodami odrzucenia kandydatury respondentów wskazywanymi przez pracodawców podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Osoby bezrobotne uważają, że odrzucenie kandydatury na dane stanowisko motywowane było przede wszystkim wiekiem. Pracodawcy zdaniem badanych poszukują przede wszystkim młodszych pracowników. Innym powodem odrzucenia aplikacji osób bezrobotnych był brak kwalifikacji zawodowych lub kwalifikacji nieodpowiadających ofercie zatrudnienia. Warto zaznaczyć, iż podczas rozmowy niemal wszystkie bezrobotne osoby uczestniczące w badaniu – 90,0% deklarowały, że są gotowe do natychmiastowego podjęcia zatrudnienia. Co dziesiąta badana osoba nie jest gotowa do podjęcia pracy ze względu na stan zdrowia oraz oczekiwanie na świadczenia przedemerytalne.

Oczekiwana praca

Podczas realizacji indywidualnych wywiadów pogłębionych, zapytano badanych o ich oczekiwaną pracę, którą chcieliby wykonywać, gdzie chcieliby pracować i jaki charakter pracy najbardziej odpowiada badanym osobom bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat. W opiniach ankietowanych przeważają opinie świadczące o tym, iż praca powinna być zgodna z doświadczeniem zawodowym i posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. Część badanych osób podjęłaby jakąkolwiek pracę i nie ma żadnych oczekiwań w stosunku do pracy, najważniejsza dla badanych jest sama możliwość pracy. Respondenci formułowali takie oczekiwania dotyczące formy zatrudnienia. Znaczna część ankietowanych chciałaby pracować na pełen etat. Oczekiwana praca to także praca lekka, na którą pozwala stan

zdrowia, to również także praca z ludźmi. Oczekiwana praca to też taka, w której panuje przyjemna atmosfera, dobre stosunki społeczne, zapewniająca kontakt z ludźmi, czy też w zakładzie pracy ulokowanym blisko miejsca zamieszkania. Badanych zapytano także o pracę, której by nie podjęli, pracy poniżej, bądź niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. Ankietowane osoby w wieku powyżej 50 lat nie chcą przede wszystkim pracować za najniższe, określone ustawowo wynagrodzenie. Respondenci nie chcą podjąć także ciężkiej pracy fizycznej oraz pracy zmianowej. Bezrobotne osoby w wieku powyżej 50 lat, odrzucają także oferty pracy, które są niezgodne z ich kompetencjami i doświadczeniem zawodowym oraz innymi wymaganiami dotyczącymi przyszłej posady. Ankietowani nie podejmą pracy: nieciekawej, pracy, na którą nie pozwoli stan zdrowia. Część badanych nie przyjąłaby pracy biurowej, pracy przy komputerze, a także pracy wymagającej dojazdów do pracy poza Poznaniem.

Gotowość do podjęcia pracy niezgodnej z kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, wymagającą dojazdów, na umowę zlecenie oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy i za minimalne wynagrodzenie.

Osoby bezrobotne, które ukończyły 50 lat zapytano także o motywację do podjęcia pracy, która będzie wiązała się z pewnymi niedogodnościami. Pytanie miało wykazać faktyczne zaangażowanie i gotowość osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy do aktywizacji zawodowej. Większość respondentów – 83,3% badanych jest gotowych i skłonnych do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji zawodowych lub pracy niezgodnej z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym. Warto jednak zaznaczyć, iż część respondentów zdecydowałaby się na podjęcie takiej pracy pod warunkiem odpowiednio wysokiego wynagrodzenia. Trzeba zauważyć, iż część osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat z aglomeracji poznańskiej nie jest zainteresowana zatrudnieniem na stanowisku pracy, które będzie niezgodne z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym lub pracy poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych. Oznacza to, iż wśród osób bezrobotnych w wieku 50+ znajdują się osoby, które nie przejawiają faktycznej gotowości do zatrudnienia odrzucając możliwość aktywizacji zawodowej. Dokładnie połowa osób w wieku powyżej 50 lat nie jest zainteresowana podjęciem pracy na umowę zlecenie lub umowę o dzieło oraz nie zbyt chętnie podejmuje prace dorywcze. Takie wyniki oznaczają, że znaczny odsetek starszych osób bezrobotnych, nie jest zainteresowanych zatrudnieniem czekając często na emeryturę, a rejestracja w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu związana jest tylko i wyłącznie z możliwością uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Zdecydowana większość badanych

osób podjęłyby pracę nie w pełnym wymiarze godzin. Problemem jest jednak podjęcie pracy za minimalne wynagrodzenie. Bardzo duży odsetek osób bezrobotnych, aż – 43,3% nie zdecydowałoby się na podjęcie pracy za minimalne wynagrodzenie. Odrzucenie takich propozycji zatrudnienia wzmocniać może trudną sytuację osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat i być może długotrwałe poszukiwanie pracy przez osoby bezrobotne. Znaczny odsetek badanych nie poszukuje nawet tymczasowych możliwości rozwiązania sytuacji bezrobocia i podjęcia krótkotrwałego zatrudnienia za minimalne wynagrodzenia. Część badanych ma skłonność do biernego oczekiwania na oferty pracy, które spełniać będą oczekiwania (często zbyt wygórowane). Często barierą w podjęciu pracy za minimalne wynagrodzenie jest zbyt wysokie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe osób badanych a także przeświadczenie, że nie ma możliwości utrzymania się za minimalne wynagrodzenie. Znaczny odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat – 40,0% nie podjęłyby pracy wymagającej dojazdów do pracy np. poza miastem lub w innej gminie w aglomeracji poznańskiej. To właśnie w braku mobilności przestrzennej należy poszukiwać immanentnej cechy bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50 lat. Brak skłonności i chęci do podjęcia pracy wymagającej dojazdów w znaczący sposób ograniczać może dostęp do ofert pracy pochodzących od pracodawców z aglomeracji poznańskiej. Wyniki świadczą o małej aktywności i elastyczności osób bezrobotnych w zakresie mobilności przestrzennej i poszukiwania pracy poza obszarem miejsca zamieszkania. Warto także zauważyć, że nawet osoby, które deklarowały gotowość do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania to często pod warunkiem, że miejsce pracy będzie znajdowało się w bliskiej odległości od miejsca zamieszkania. Osoby bezrobotne zgodziłyby się na podjęcie pracy wymagającej dojazdów jedynie w powiązaniu z wyższym wynagrodzeniem.

Strategie wyjścia z bezrobocia

Poniżej przedstawiono została charakterystyka aktywności badanych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w poszukiwaniu pracy. W trakcie rozmów respondenci zostali zapytani o podejmowane działania w celu znalezienia zatrudnienia oraz plany na zmianę sytuacji bezrobocia, a także sposoby poszukiwania pracy i wskazanie najbardziej efektywnych metod. Wśród działań podejmowanych przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat dominuje aktywna strategia poszukiwania zatrudnienia podejmowanie samodzielnych działań i poszukiwania pracy. Zdecydowanie największy odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat z aglomeracji poznańskiej deklaruje podejmowanie samodzielnych działań i poszukiwania zatrudnienia zarówno za pośrednictwem Powiatowego

Urzędu Pracy w Poznaniu oraz niezależnie od pośrednictwa pracy oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia. Samodzielne poszukiwanie pracy deklarowane przez osoby bezrobotne polega na:

- *Szukam aktywnie pracy, nawet za granicą.*
- *szukam pracy w ogłoszeniach w gazetach.*
- *Szukam pracy w internecie.*
- *Poszukuję aktywnie pracy dzwonię chodzę na rozmowy kwalifikacyjne.*
- *Zakładam własną działalność.*
- *Poszukuje aktywnie pracy. Interesuję się sytuacją na rynku pracy.*
- *Poszukuję pracy dzwoniąc do pracodawców.*
- *Poszukuję pracy, osobiście.*
- *Wysyłam CV.*
- *Szukam aktywnie, w agencjach pracy tymczasowej nawet.*
- *Szukam osobiście, w gazetach, internet, szukam stażu.*

Zdecydowanie mniejszy odsetek stanowią bezrobotne osoby w wieku powyżej 50 lat, które poszukują pracy tylko i wyłącznie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu. Osoby bierne w zakresie aktywizacji zawodowej scedowują odpowiedzialność za poszukiwanie zatrudnienia tylko i wyłącznie na publiczne służby zatrudnienia, nie wykazując przy tym własnej aktywności w zmianie sytuacji bezrobocia, ze względu na brak umiejętności lub ze względu na brak takiej potrzeby.

Stosowane metody poszukiwania pracy

Okazuje się, że długotrwale bezrobotne osoby uczestniczące w badaniu najczęściej korzystają z internetu oraz aplikują na ogłoszenia pojawiające się w gazetach w celu poszukiwania zatrudnienia. Takie metody poszukiwania pracy wymieniło odpowiednio 50,0% oraz 43,3% ankietowanych. Szeroka dostępność i łatwość aplikowania na oferty pracy pojawiające się na portalach oferujących zatrudnienie powoduje bardzo częste wykorzystanie sieci internetowej w celu poszukiwania pracy. Inną popularną metodą poszukiwania pracy jest korzystanie z pośrednictwa Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu. Taki sposób poszukiwania pracy został wskazany przez 20,0% wszystkich osób bezrobotnych w wieku 50+ uczestniczących w badaniu. Te wskazania potwierdzają, także wcześniejszą tezę, że część osób bezrobotnych nie jest tak bardzo aktywna w poszukiwaniu pracy, oczywiście poza

rutynowymi wizytami w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat są przekonane, iż na terenie analizowanego rynku pracy skuteczną metodą na znalezienie zatrudnienia jest wykorzystanie sieci nieformalnych znajomości - sięganie po rekomendacje krewnych i znajomych, którzy mają dostęp lub wpływ na obsadzanie lokalnych wakatów, dlatego też badani korzystają z takiego sposobu poszukiwania zatrudnienia. Część osób bezrobotnych osobiście kontaktuje się z lokalnymi zakładami pracy i składa dokumenty aplikacyjne niezależnie od prowadzonego przez firmę procesu rekrutacyjnego. Najmniej popularnym sposobem na zatrudnienie jest korzystanie z agencji zatrudnienia. Przeszłe doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy uwieńczone sukcesem w zatrudnieniu wpływają niewątpliwie na percepcję skuteczności poszczególnych sposobów na znalezienie zatrudnienia. Dlatego też połowa osób uczestniczących w badaniu uznała, że najlepszym sposobem na zatrudnienie pracy jest poszukiwanie pracy poprzez polecenie znajomej osoby. Taka nieformalna metoda na zatrudnienie ma zdaniem bezrobotnych największą skuteczność i efektywność. Bezrobotne osoby w wieku powyżej 50 lat zarejestrowani w PUP w Poznaniu po raz kolejny potwierdzają, że brak znajomości, osobistych kontaktów, kapitału społecznego rozumianego, jako sieci wzajemnego zaufania, lojalności i poziomych sieci zależności prowadzi do sytuacji bezrobocia. Sytuacja bezrobocia, jest w głównej mierze związana z taką siecią kontaktów społecznych, które uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia na zasadzie polecenia lub protekcji. Osoby bezrobotne często mają świadomość swojej sytuacji i wiedzą, że zmiana sytuacji bezrobocia, przy braku odpowiednich sieci znajomości zależy tylko od nich samych, dlatego też zbliżony odsetek badanych uważa, że skuteczną metodą jest korzystanie z ogłoszeń o pracę zamieszczanych w portalach internetowych. Co piąty bezrobotny uczestnik badania przyznał, że osobiste wizyty w zakładach pracy mogą również zakończyć się sukcesem i doprowadzić finalnie do znalezienia pracy w odwiedzanym zakładzie pracy. Należy podkreślić, że co dziesiąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat jest przekonana, że każda z metod poszukiwania pracy jest nieskuteczna, ponieważ własne doświadczenia i długotrwałe poszukiwanie pracy świadczy o nieefektywności praktykowanych metod.

Ocena działań PUP w Poznaniu

Uczestników badania zapytano także o ocenę wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym, którzy ukończyli 50 lat przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. Badani określali stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez PUP

w Poznaniu. Ankietowanych dopytywano także o aspekty obsługi i wsparcia, z których badani są najbardziej lub najmniej zadowoleni. Większość respondentów uczestniczących w badaniu – 60,0% jest zadowolonych z dotychczasowej pomocy świadczonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. Poniżej przedstawiono te obszary działania PUP, które spotkały się z największym uznaniem badanych:

- *Tak, najbardziej z Klubu Pracy, do którego uczęszczam*
- *Ponieważ mam zasilek.*
- *Miła obsługa i dużo czasu mi poświęcają i dają oferty.*
- *Tak z kursów, które mnie rozwinęły.*
- *Urząd robi, co może.*
- *Tak, uprzejma obsługa.*
- *Jestem pomimo, że sytuacja na rynku jest tragiczna.*
- *Dwie oferty miałam. Udało mi się raz otrzymać pracę przez urząd. Dlatego jestem zadowolona.*
- *Tak, dowiedziałem się sporo o organizacji firmy.*
- *Nie mam zastrzeżeń. Miła obsługa.*

Część osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 tego roku życia – 40,0% negatywnie ocenia zakres wsparcia uzyskanego z Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu. Gorsze oceny dotyczące działań podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu osoby długotrwale bezrobotne motywowały w następujący sposób:

- *Brak ofert pracy.*
- *Nie jestem zadowolona, bo nie przedstawiono mi żadnych ofert.*
- *Skomplikowane procedury.*
- *Procedury, kolejki przy rejestracji.*
- *Mała skuteczność.*
- *Niedokładne analizowanie kwalifikacji i oczekiwań bezrobotnych.*

Oczekiwane formy pomocy

Ostatnie zagadnienie, które poruszone zostało podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych dotyczyło oczekiwanych działań ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, które zdaniem osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat mogłyby złagodzić problem bezrobocia oraz umożliwić podjęcie pracy osobom bezrobotnym będącym w tym wieku. Przed zasadniczą analizą odpowiedzi warto zaznaczyć, że większość respondentów nie potrafiło wskazać, jakie działania powinny zostać poczynione w celu szybszej aktywizacji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Spośród określonych form pomocy badani najczęściej wymieniali oczekiwania związane z ofertami pracy. Ankietowani sugerowali przede wszystkim pozyskiwanie większej liczby ofert pracy i większej dostępności ofert pracy. Zdaniem badanych liczba ofert pracy skierowanych do osób powyżej 50 lat jest zbyt mała do większej aktywizacji tej kategorii osób bezrobotnych. Oferty pracy powinny być także częściej aktualizowane. Badanym oprócz dostępu do większej liczby ofert pracy zależy przede wszystkim na szkoleniach, kursach zwiększających ich kompetencje zawodowe. Badani uważają, że liczba szkoleń jest zbyt mała a możliwości skorzystania ze szkoleń są bardzo ograniczone. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat uważają, że w aktywizacji zawodowej może pomóc także zmiana niektórych przepisów, które dotychczas przeszkadzają pracodawcom w szerszym zatrudnianiu osób w wieku powyżej 50 lat. Osoby bezrobotne proponują, żeby w większym stopniu nawiązać kooperację z lokalnymi pracodawcami, w celu poszukiwania ofert pracy dla osób bezrobotnych będących w tym wieku. Innym pomysłem jest zwiększenie liczby jednorazowo przyznawanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla osób, które ukończyły 50 lat. Część badanych zadeklarowała również, iż skorzystałaby z pomocy doradcy zawodowego, dzięki czemu mogliby lepiej funkcjonować na lokalnym rynku pracy.

***Wyniki badania ilościowego
przeprowadzonego wśród
pracodawców z aglomeracji
poznańskiej***

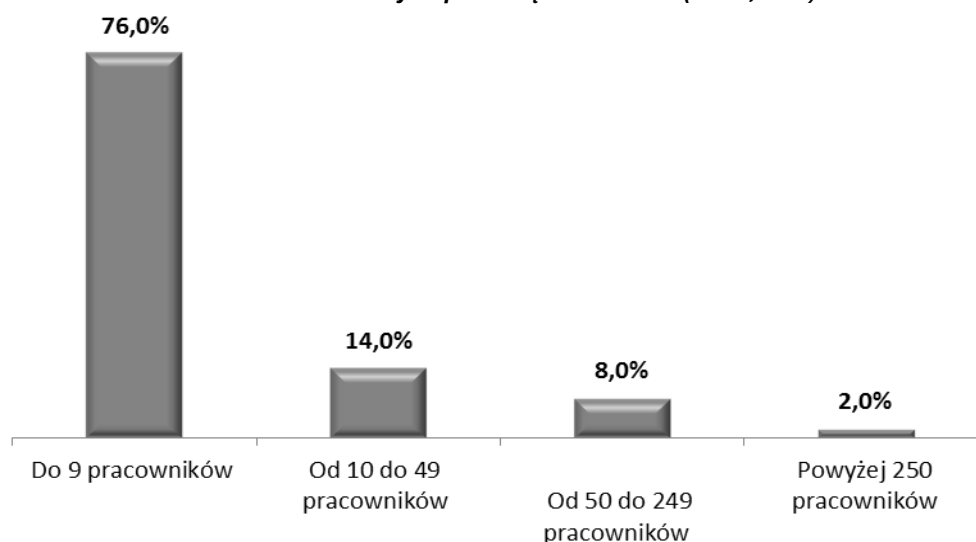
Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej

Ostatnim elementem kompleksowego badania sytuacji osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat na lokalnym rynku pracy jest prezentacja wyników badań przeprowadzonych wśród lokalnych pracodawców z aglomeracji poznańskiej. W niniejszej części opracowania przedstawione zostały wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców na temat możliwości aktywizacji osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Istotnym celem badania realizowanego wśród pracodawców było wysondowanie opinii na temat istotnych zagadnień dotyczących omawianej kategorii osób bezrobotnych, w tym: poznanie informacji o polityce rekrutacyjnej przedsiębiorstw stosowanej wobec osób, które ukończyły 50 lat, określenie skłonności pracodawców do zatrudnienia osób, które są w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Badanie zostało zrealizowane w lutym 2014 przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiającymi swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób, jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Badanie zrealizowano wśród dobranych 50 pracodawców funkcjonujących na obszarze aglomeracji poznańskiej. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

Charakterystyka badanej próby

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej próby pracodawców funkcjonujących na obszarze aglomeracji poznańskiej. Niemal wszystkie przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu – 98,0% to zakłady pracy o prywatnej formie własności a zaledwie 2,0% firm to przedsiębiorstwa o państwowej formie własności. Przedsiębiorstwa do badania dobierane były w sposób celowo nieproporcjonalny, tak aby poznać opinie także większych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników. Zgodnie z danymi największy odsetek podmiotów, które uczestniczyły w projekcie badawczym to przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników 76,0% wszystkich przedsiębiorstw. Pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników stanowili 14,0% ogółu badanych. Przedsiębiorstwa, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników, reprezentowało 8,0% wszystkich pracodawców uczestniczących w badaniu. Natomiast najmniejszy odsetek badanych stanowiły przedsiębiorstwa, które zatrudniają znaczną liczbę pracowników - powyżej 250 pracowników 2,0% firm.

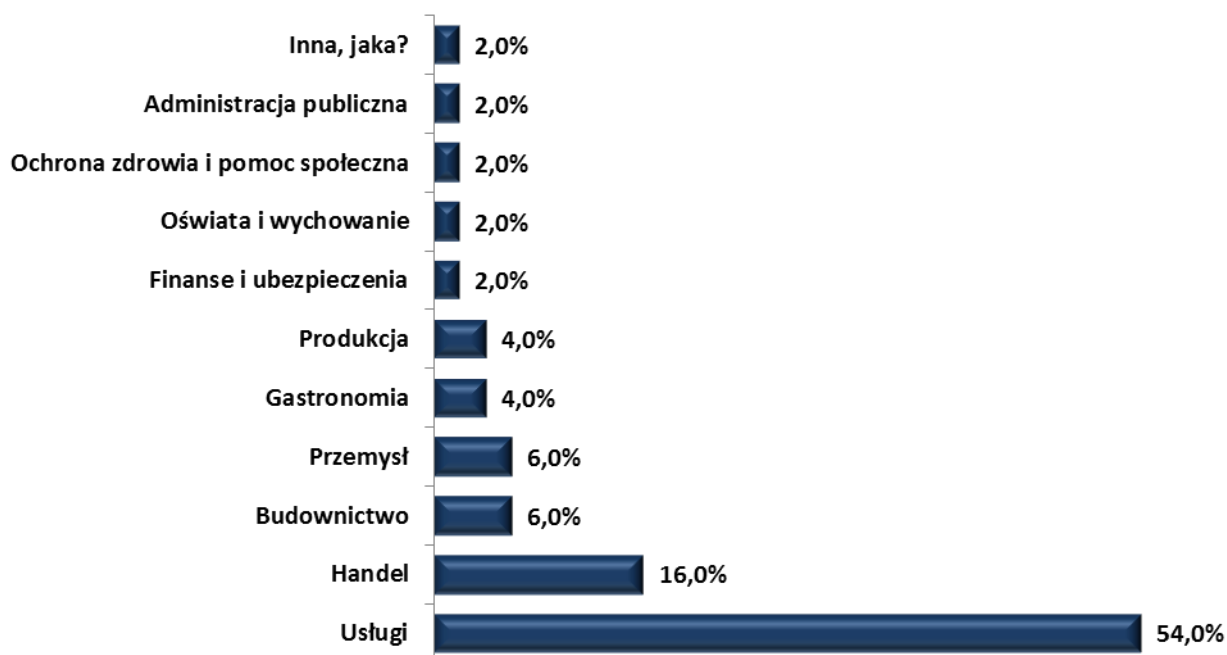
Rysunek 25. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=50, w %)



Uwzględniając rodzaj branży w której działają badane przedsiębiorstwa rozkład poszczególnych wskazań prezentuje się następująco: zdecydowanie największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność stricte usługową – 54,0% badanych firm. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma cechy działalności handlowej stanowiły

16,0% wszystkich przedsiębiorstw. Udział wszystkich firm reprezentujących poszczególne branże prezentuje poniższy wykres.

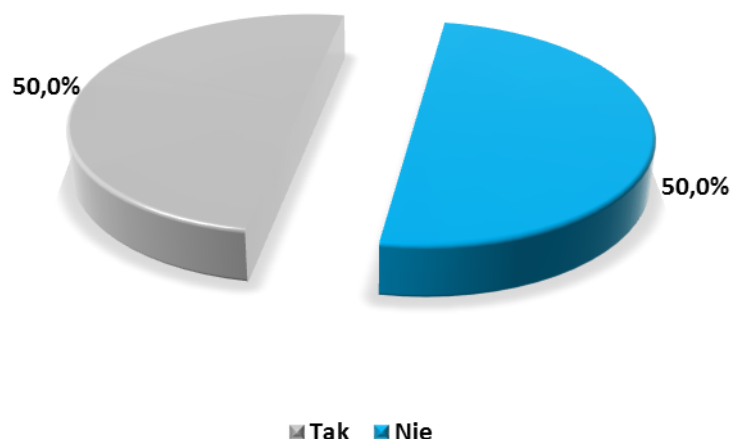
Rysunek 26. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=50, w %)



Zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia w badanych przedsiębiorstwach

Zgodnie z informacjami pozyskanymi podczas badania wynika, iż dokładnie połowa badanych pracodawców biorących udział w badaniu ankietowym zatrudnia pracowników, którzy ukończyli co najmniej 50 lat. Warto w tym miejscu zauważyć, iż pracowników powyżej 50 tego roku życia zatrudniają wszystkie instytucje publiczne biorące udział w badaniu. Odsetek firm prywatnych, które zatrudniają pracowników powyżej 50 tego roku życia wynosi 51,0%. Znamienny jest również fakt, że wszystkie większe przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 50 pracowników zatrudniają starsze osoby, które skończyły 50 lat. W mniejszych przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 50 pracowników ten odsetek był znacznie niższy, i tak w firmach zatrudniających od 10 do 49 pracowników odsetek ten wynosił 71,4%, natomiast w najmniejszych przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników 42,1%. Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, iż największy odsetek osób powyżej 50 tego roku życia, wynoszący 100% zatrudnionych jest w branży produkcyjnej, finansowej oraz w administracji publicznej. Niższy niż przeciętny wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50 tego roku życia odnotowano w branżach przemysł oraz usługi odpowiednio 33,3% oraz 48,1%.

Rysunek 27. Czy w Państwa firmie/instytucji są zatrudnione osoby powyżej 50 roku życia? (N=50, w %)



Powody nie zatrudniania osób powyżej 50 roku życia

Pracodawców, którzy nie zatrudniają osób powyżej 50 tego roku życia poproszono o wskazanie przyczyny takiej sytuacji. Każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie 3 główne przyczyny, które dostępne były w kafeterii ankiety, dlatego też suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%. Najważniejszą przyczyną, która skutkuje brakiem zatrudnienia dla kategorii wiekowej 50+ jest przede wszystkim brak miejsc pracy nadających się dla osób po 50 tym roku życia. Taką opinię wyraziło 48,0% pracodawców, którzy nie zatrudniają osób powyżej 50 tego roku życia. Drugim istotnym czynnikiem, przeszkodą w pełniejszej absorpcji pracowników będących w tym wieku jest brak zgłoszeń od osób, które znajdują się w takim wieku, opinia tak uzyskała aprobatę 20,0% pracodawców. Pracodawcy argumentowali brak zatrudnienia wymienionej kategorii pracowników również takimi powodami jak: mniejsza wydajność pracowników powyżej 50 lat – 12,0% wskazań, gorszy stan zdrowia – 12,0%, trudności w nabywaniu nowych umiejętności – 12,0%, trudności w pracy z młodszymi osobami – 12,0%. Pracodawcy uznali także, że osoby powyżej 50 lat mają niewystarczającą wiedzę i umiejętności – 8,0% oraz niską sprawność fizyczną – 4,0%. Innym powodem braku zatrudnienia takiej kategorii pracowników jest okres ochronny osób po 50 tym roku życia – 4,0% wskazań.

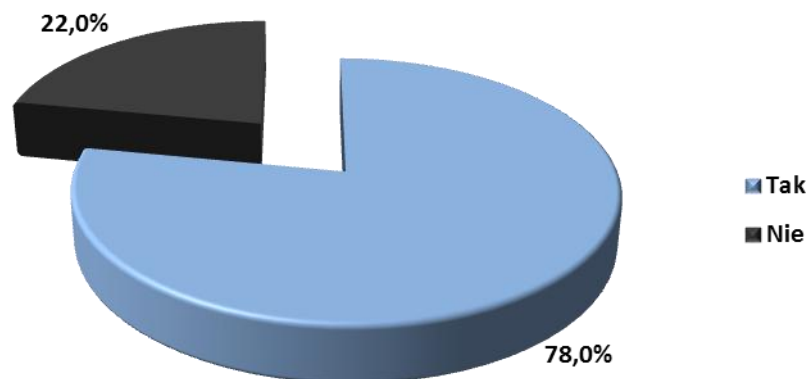
Rysunek 28. Powody nie zatrudniania osób powyżej 50 roku życia? (N=50, w %)



Skłonność pracodawców do zatrudniania osób w wieku powyżej 50 roku życia

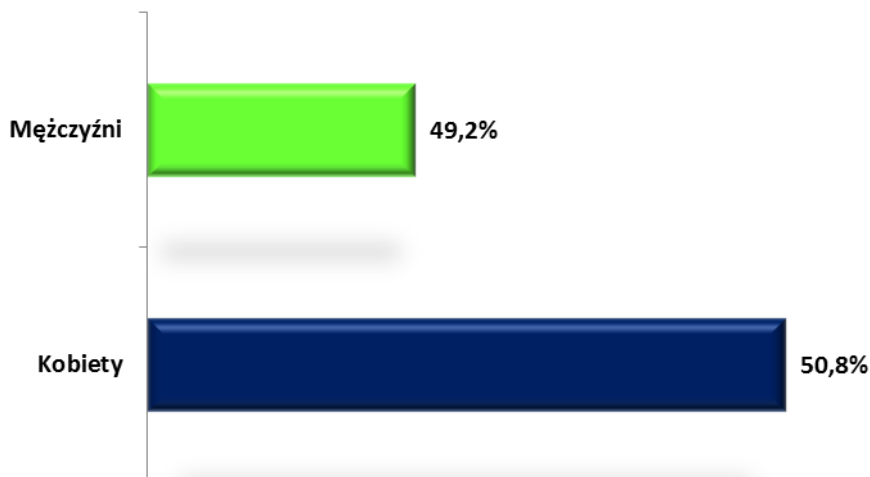
Według danych pozyskanych w trakcie badań przeprowadzonych wśród lokalnych pracodawców, wynika iż firmy i instytucje z aglomeracji poznańskiej są skłonne zatrudnić osoby powyżej 50 tego roku życia. Taką opinię wyraziło aż 78,0% respondentów, natomiast przeciwnego zdania było 22,0% badanych podmiotów. Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia skłonne są zatrudnić wszystkie firm państwowe i 77,5% przedsiębiorstw prywatnych. Interesujące korelacje odnotowano w przypadku wielkości przedsiębiorstwa. Z danych wynika, iż zatrudnieniem pracowników powyżej 50 tego roku życia najbardziej interesują się przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników oraz ponad 250 pracowników wskaźnik w obu przypadkach wyniósł 100%. Niższy wskaźnik odnotowano w przypadku firm zatrudniających do 9 pracowników – 73,7%. Warto podkreślić, iż żaden z pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników nie chce przyjąć do pracy osób powyżej 50 tego roku życia. Zatrudnieniem osób powyżej 50 tego roku życia są zainteresowane wszystkie firmy biorące udział w badaniu, które reprezentują branże gastronomiczną, finanse i ubezpieczenia, ochronę zdrowia i pomoc społeczna oraz administracja publiczna. Natomiast w mniejszym stopniu pracodawcy z takich branż jak: handel – 50,0% oraz produkcja – 50,0% byłiby skłonni przyjąć do pracy osoby powyżej 50 tego roku życia.

Rysunek 29. Skłonność pracodawców do zatrudniania osób w wieku powyżej 50 roku życia. (N=50, w %)



W przypadku płci osób powyżej 50 tego roku życia, których zatrudnienie rozważaliby lokalni pracodawcy, wynika iż zasadniczo nie ma określonej charakterystyki poszukiwanych pracowników z punktu widzenia płci. Nieznacznie więcej pracodawców – 50,8% byłoby skłonnych przyjąć do pracy kobiety, które ukończyły 50 lat.

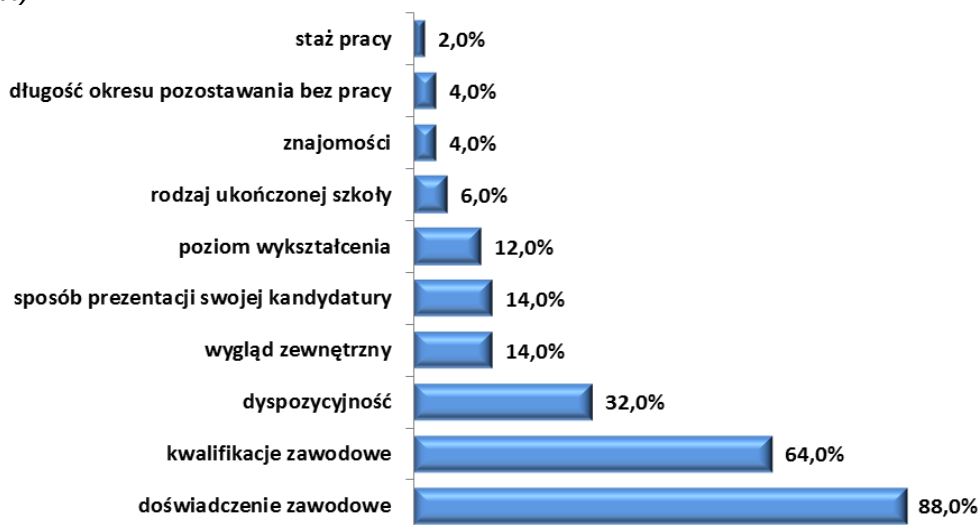
Rysunek 30. Skłonność pracodawców do zatrudniania osób z powyżej 50 tego roku życia z uwzględnieniem płci. (N=39, w %)



Elementy kluczowe przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osób powyżej 50 roku życia

Kwalifikacje i kompetencje zawodowe, jakie posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na możliwości ich efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. Posiadane kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje zwiększają bądź redukcją szanse na zatrudnienie, a możliwość znalezienia pracy wyznaczana i jednocześnie ograniczana jest przede wszystkim przez umiejętności i kwalifikacje osób poszukujących pracy. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne w celu projektowania szkoleń przede wszystkim dla osób bezrobotnych w oparciu o oczekiwania płynące od lokalnych przedsiębiorców. W związku z powyższym zapytano pracodawców, co byłoby dla nich szczególnie ważne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osób powyżej 50 tego roku życia. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby powyżej 50 tego roku życia ubiegające się o pracę. Każdy z respondentów mógł wymienić dowolną ilość kwalifikacji, które spełniać powinien kandydat do pracy, dlatego suma odpowiedzi jest większa niż 100%. Pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy, którzy ukończyli 50 lat przede wszystkim doświadczenia zawodowego – 88,0%. Pracodawcy bardzo wysoko cenią sobie umiejętność wykonywania obowiązków pracowniczych bez konieczności, złożonego procesu wdrażania i szkolenia nowo przyjętego pracownika, dlatego też doświadczenie zawodowe na takim samym lub podobnym stanowisku jest tak istotne dla pracodawców. Istotnym czynnikiem decydującym o przyjęciu do pracy kandydata, który ukończył 50 lat jest także posiadanie określonych kwalifikacji zawodowych przez osobę ubiegającą się o pracę - 64,0% wszystkich wskazań. Z powyższych zestawień wynika, że dla lokalnych pracodawców kluczowe znaczenie odgrywa doświadczenie zawodowe oraz odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Te czynniki są kluczowe przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Dla przedsiębiorców w procesie decyzyjnym dotyczącym rekrutacji osób powyżej 50 tego roku życia ważna jest także dyspozycyjność kandydatów do pracy – 32,0%. Ważnymi elementami oczekiwanymi przez pracodawców, które skłoniłyby do podjęcia decyzji o zatrudnieniu osób powyżej 50 tego roku życia są również: wygląd zewnętrzny kandydata do pracy – 14,0%, sposób prezentacji swojej kandydatury – 14,0% oraz poziom posiadanego wykształcenia – 12,0%. Pozostałe aspekty mające znaczenie podczas procesu rekrutacyjnego zostały przedstawione na poniższym wykresie.

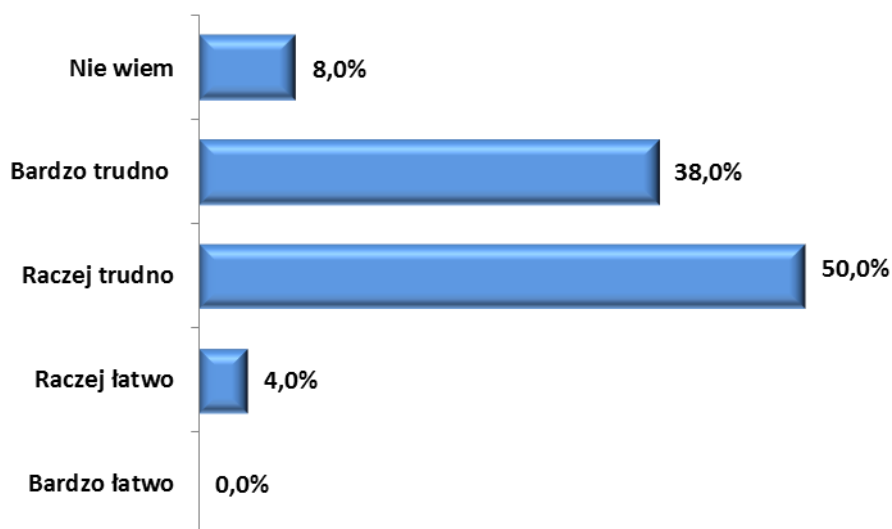
Rysunek 31. Istotne czynniki przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osób powyżej 50 tego roku życia (N=50, w %)



Określenie szans na zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia

Uczestników badania zapytano także o określenie szans na zatrudnienie osób powyżej 50 tego roku życia na lokalnym rynku pracy, w obszarze aglomeracji poznańskiej. Według przedstawionych danych okazuje się, że niemal wszyscy respondenci, którzy wyrazili zdanie na ten temat uważają, że osobom powyżej 50 tego roku życia bardzo trudno lub raczej trudno znaleźć zatrudnienie. W opinii pracodawców osoby, które ukończyły 50 lat i pozostają bez pracy mają bardzo utrudniony i ograniczony dostęp do zatrudnienia. Łącznie 88,0% pracodawców twierdzi, że osobom powyżej 50 tego roku trudno znaleźć zatrudnienie. Zaledwie 4,0% badanych uznało, że takie osoby nie powinny mieć problemu z podjęciem zatrudnienia.

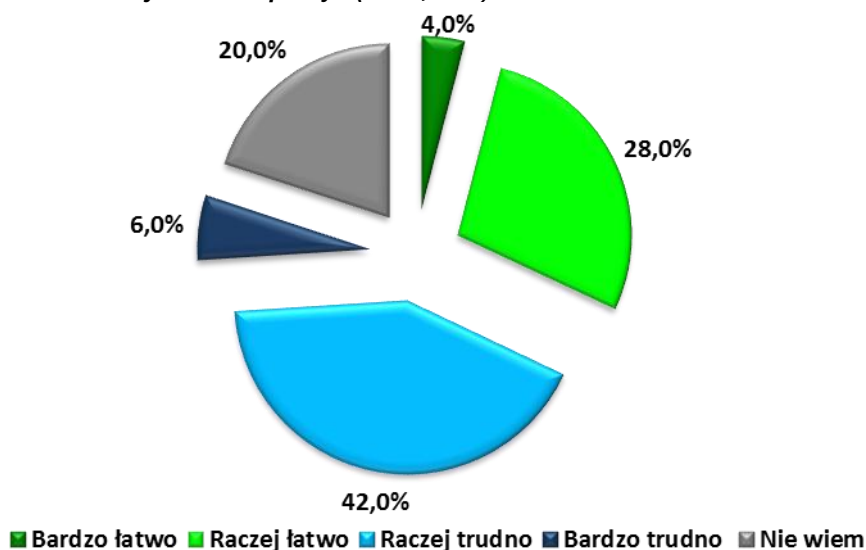
Rysunek 32. Czy osobom z powyżej 50 roku życia łatwo czy też trudno znaleźć pracę? (N=50, w %)



Skala trudności w znalezieniu kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 roku życia,

Pracodawców zapytano również o trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 tego. Wyniki badań wskazują na występowanie zasadniczych problemów w rekrutacji i polityce zatrudnieniowej wobec wymienionych grup osób. Warto zauważyć, iż większość ankietowanych – łącznie 48,0% uważa, że trudno lub raczej trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy w takim wieku. Z drugiej strony brak problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników w wieku powyżej 50 lat wskazało łącznie 32,0% badanych. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują kandydatów do pracy o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą mieć problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 lat. Natomiast pracodawcy, którzy poszukują pracowników do prac prostszych, pomocniczych niewymagających ukończenia określonych kursów i szkoleń oraz spełnienia warunku danego poziomu wykształcenia mają, ze względu na dużą liczbę osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w aglomeracji poznańskiej łatwy dostęp do kadry pracowniczej. Należy odnotować, że 20,0% ankietowanych wymieniło odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Rysunek 33. Czy pracodawcom chcącym zatrudnić osoby powyżej 50 roku życia łatwo czy też trudno znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy? (N=50, w %)



Powody bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50 lat

Lokalni pracodawcy przyczyn bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, a więc osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy doszukują się przede wszystkim w braku lub małej liczbie ofert pracy dla osób, które ukończyły 50 lat. Taką odpowiedź wskazał zdecydowanie największy odsetek pracodawców biorących udział w badaniu – 64,0%. Według danych zdecydowanie największy odsetek pracodawców przyczyn bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia poszukuje raczej w czynnikach zewnętrznych leżących po stronie pracodawców. Pracodawcy powodów bezrobocia wśród osób, które ukończyły 50 lat poszukują także w braku wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii – 26,0% oraz w złych i nieaktualnych kwalifikacjach osób bezrobotnych będących w tym wieku – 18,0%. Powody bezrobocia związane są często z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienie. Ważnym problemem determinującym bezrobocie wśród osób w wieku powyżej 50 lat jest także brak wiedzy wśród pracodawców na temat możliwości zatrudniania osób powyżej 50 roku życia – 18,0%. Problemem, skutkującym brakiem zatrudnienia osób w wieku 50+ jest także brak znajomości języka bądź języków obcych – 18,0%. Pracodawcy wymienili kilka niezwykle ważnych przyczyn, które konwenują z bezrobociem w tej kategorii osób bezrobotnych. Do ważnych przyczyn należy brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy – 16,0% a także brak zainteresowania osób bezrobotnych będących w tym wieku do podjęcia zatrudnienia. Taka sytuacja dotyczy przede wszystkim osób oczekujących na świadczenia przedemerytalne lub osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego. Kolejnym problemem zewnętrznym są przepisy w zakresie zatrudniania pracowników powyżej 50 tego roku życia, które zniechęcają pracodawców do zatrudniania takiej kategorii pracowników – 14,0% wskazań. Inne z czynników wewnętrznych, które powodują bezrobocie wśród omawianej grupy osób bezrobotnych są także niewystarczające kwalifikacje – 12,8% oraz zły stan zdrowia osób w wieku powyżej 50 lat – 12,0%. Pozostałe powody bezrobocia wśród analizowanej kategorii wiekowej przedstawione zostały na poniższym wykresie. Należy podkreślić, że każdy z badanych mógł wymienić maksymalnie 3 odpowiedzi, dlatego też suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%

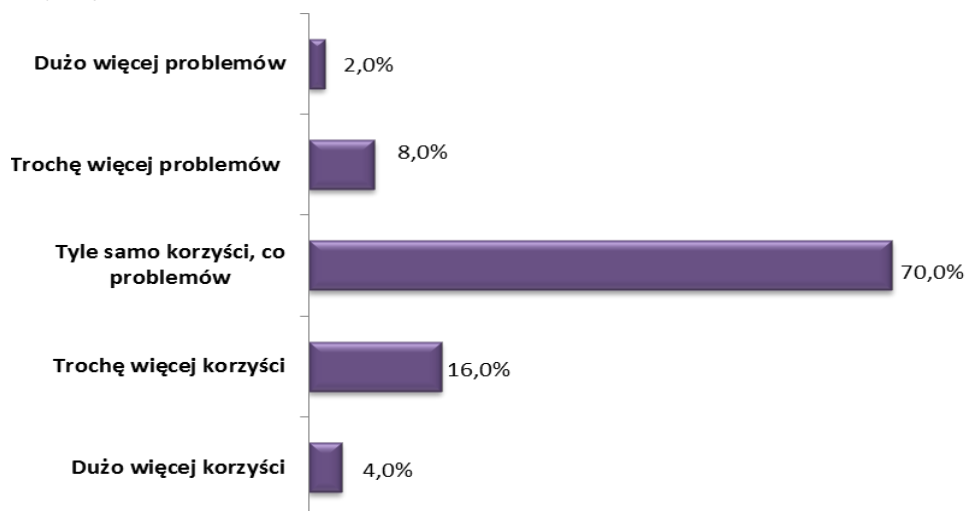
Rysunek 34. Powody bezrobocia wśród osób z w wieku powyżej 50 lat. (N=50, w %)



Korzyści i problemy z zatrudniania osób powyżej 50 roku życia.

Pracodawców uczestniczących w badaniu zapytano także o hipotetyczne konsekwencje zatrudnienia osób powyżej 50 tego roku życia a także wskazania korzyści i problemów wynikających z zatrudnienia wymienionej grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje poniższy wykres. Warto zauważyć, iż rozkład odpowiedzi ma charakter bardzo dychotomiczny. Zdecydowana większość pracodawców – 70,0% uważa, że zatrudnianie osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat niesie za sobą zarówno problemy jak i określone korzyści. Takie wyniki oznaczają, że zatrudnianie osób powyżej 50 tego roku życia nie jest problematyczne, ale nie przynosi zdaniem badanych aż tyle korzyści. Co dziesiąty pracodawca biorący udział w badaniu twierdzi, że zatrudnianie osób powyżej 50 tego roku życia niesie ze sobą dużo więcej problemów. Całkowicie odmiennego zdania był co piąty respondent, który dostrzega więcej korzyści z zatrudniania pracowników, którzy ukończyli 50 lat.

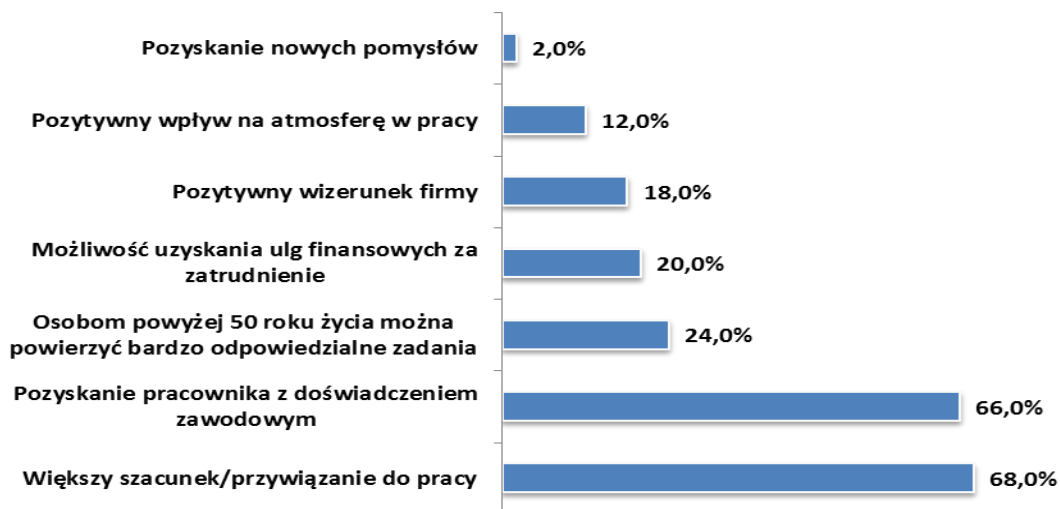
Rysunek 35. Czy zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia niesie ze sobą więcej korzyści czy problemów dla firmy/instytucji? (N=50, w %)



Wymierne korzyści dla firmy/instytucji wynikające z zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia

Wśród korzyści wynikających z zatrudnienia osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia pracodawcy wymienili przede wszystkim większe przywiązanie i szacunek do pracy kandydatów do pracy w takim wieku oraz pozyskanie pracownika z doświadczeniem zawodowym. Wymienione korzyści wskazało odpowiednio 68,0% oraz 66,0% respondentów. Znaczny odsetek pracodawców – 24,0% wyraża także przekonanie, że osobom powyżej 50 tego roku życia można powierzyć bardzo odpowiedzialne zadania. Inne wymierne wartości dodane wynikające z zatrudnienia osób 50+ to możliwość uzyskania ulg finansowych za zatrudnienie osób bezrobotnych w tym wieku – 20,0%, wpływ zatrudnienia starszych pracowników na pozytywny wizerunek firmy – 18,0% wskazań oraz pozytywny wpływ na atmosferę w pracy – 12,0% wszystkich wskazań. Suma odpowiedzi przedstawiona na poniższym wykresie jest większa niż 100% ponieważ każdy z badanych mógł wymienić maksymalnie 3 korzyści wymienione w kafeterii odpowiedzi.

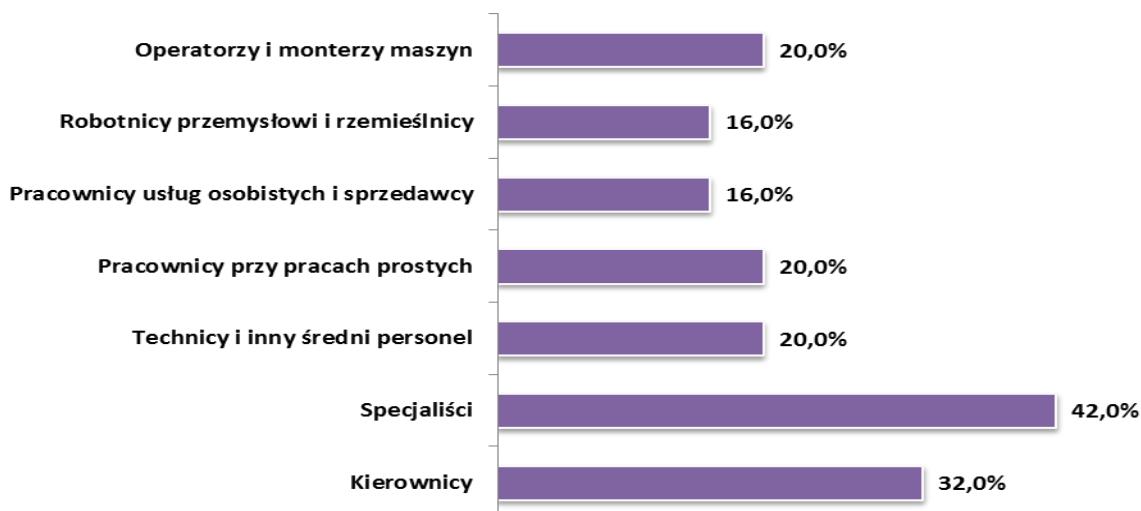
Rysunek 36. Korzyści dla firm/instytucji wynikające z zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia. (N=50, w %)



Stanowiska, na których sprawdzają lub sprawdziliby się pracownicy powyżej 50 roku życia

Istotnym elementem badania było określenie przez pracodawców stanowisk, na których najlepiej sprawdzają bądź sprawdziłyby się osoby powyżej 50 tego roku życia. Respondentom przedstawiono listę siedmiu dużych grup zawodowych z prośbą o wskazanie maksymalnie 2 stanowisk pracy, w których takie osoby najlepiej wykorzystałyby swój potencjał i umiejętności. Optymalne stanowiska pracy, na których najlepiej radzą bądź radziłyby sobie osoby powyżej 50 tego roku życia to: specjaliści – 42,0% oraz kierownicy – 32,0% czyli stanowiska, które wymagają większego doświadczenia i specjalistycznej wiedzy. Pracodawcy widzą także możliwość zatrudnienia osób powyżej 50 tego roku życia na stanowiskach: technicy i inny średni personel, pracownicy przy pracach prostych oraz operatorzy maszyn i urządzeń.

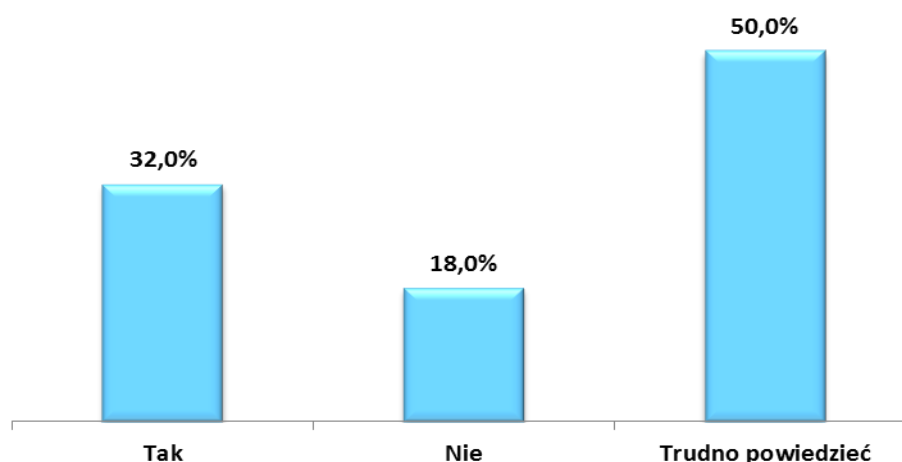
Rysunek 37. Stanowiska, na których sprawdzają lub sprawdziliby się pracownicy powyżej 50 roku życia. (N=50, w %)



Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat

Poniżej przedstawiono opinie pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia po uprzednim sfinansowaniu szkolenia przez PUP w Poznaniu, pod kątem oczekiwań lokalnych pracodawców. Odpowiedzi badanych mają także za zadanie ukazać, czy bezrobotni kandydaci do pracy, posiadają równe szanse w momencie przystąpienia do procesu rekrutacji, w stosunku do innych osób ubiegających się o stanowisko pracy. Zagadnienie jest niezwykle istotne, także ze względu na szanse kooperacji i przyszłej współpracy pomiędzy podmiotami rynku pracy; pracodawcami i Powiatowym Urzędem Pracy w Poznaniu. Negatywny stosunek pracodawców wobec zatrudniania osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy może znaleźć odzwierciedlenie w negatywnym stosunku wobec jakiegokolwiek oferty skierowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, którego efektem jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych. Zgodnie z przedstawionymi danymi wynika, iż znaczny odsetek pracodawców – 32,0%, byłby skłonny zatrudnić takie odpowiednio dobrane i przeszkolone osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Takie opinie pośrednio oznaczają także zainteresowanie lokalnych pracodawców szerszą i pełniejszą kooperacją z PUP w Poznaniu w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych, także osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Warto jednak podkreślić, iż 18,0% pracodawców biorących udział w badaniu nie jest zainteresowanych zatrudnieniem osób powyżej 50 tego roku życia, które byłyby przeszkolone w kierunku oczekiwanych umiejętności i kompetencji zawodowych. Natomiast 50,0% pracodawców nie ma zdanie na ten temat.

Rysunek 38. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób powyżej 50 roku życia (N=50, w %)



Rozszerzeniem odpowiedzi o pozytywnej konotacji było wskazanie szkoleń oraz kursów, których oczekiwaliby lokalni pracodawcy, a które mogłyby przyczynić się do pełniejszej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat. Pracodawcy wymienili takie szkolenia i kursy jak:

- ✓ AUTOCAD,
- ✓ kursy z zakresu ubezpieczeń społecznych,
- ✓ kurs ochroniarski,
- ✓ zbrojarz,
- ✓ obsługa komputera,
- ✓ instalacje gazowe w samochodzie,
- ✓ kurs spawacza,
- ✓ kosmetologia,
- ✓ kursy z zakresu nowoczesnej technologii,
- ✓ kierowca kat B,
- ✓ przygotowania medyczne w zakresie audiologii,
- ✓ kursy informatyczne,
- ✓ kursy z zakresu projektowania 3D,
- ✓ tokarz,
- ✓ frezer,
- ✓ hydraulik,
- ✓ kurs fryzjerski,
- ✓ sprzedawca,
- ✓ rachunkowość,
- ✓ ślusarz,
- ✓ kurs z księgowości,
- ✓ betoniarz,
- ✓ kurs z zakresu turystyki.

Wnioski i rekomendacje

Zrealizowane badania lokalnego rynku w ramach projektu „Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy” dostarczają bardzo cennej wiedzy, wiedzy kompleksowej, która obrazuje sytuację, jaka występuje na lokalnym rynku pracy w aglomeracji poznańskiej w kontekście sytuacji osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat. Opracowanie stanowi holistyczne ujęcie problematyki sytuacji omawianej kategorii osób bezrobotnych, ponieważ skupia się na analizie wzajemnych relacji zachodzących pomiędzy najważniejszymi podmiotami rynku pracy: pracodawcami oraz osobami bezrobotnymi w wieku powyżej 50 lat. Wiedza płynąca z badań dostarcza szeregu informacji sprzężonych i powiązanych ze sobą, które uzupełniając się tworzą komplementarny obraz sytuacji osób bezrobotnych 50+ w aglomeracji poznańskiej. Analizy i informacje zawarte w raporcie powinny stanowić podstawę do podjęcia określonych działań, które zasygnalizowane zostały w niniejszych opracowaniach. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze wnioski wynikające z kompleksowego badania sytuacji osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy.

Wnioski z analizy danych zastanych

Obecnie kategoria wiekowa 50+ stanowi 35,7% ogółu ludności Polski, podczas gdy w 2040, według prognoz GUS, jej udział wzrośnie do 50%. Odzwierciedlać to będzie się w znacznym wzroście wskaźnika obciążenia demograficznego. Na opisany powyżej proces starzenia się ludności nakłada się także zjawisko transformacji społeczno-gospodarczej. Przemiany w sposób szczególny dotknęły i dotyczą nadal osób po 50 roku życia. Osoby w wieku 50 lat i więcej znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykają na istotne problemy utrudniające ich aktywność zawodową. Te problemy dotyczą zarówno ich potencjału zawodowego (niezadawalający zakres i poziom umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii, znajomości języków obcych, czy też mobilności zarówno zawodowej jak i przestrzennej). Niewątpliwym problemem są także funkcjonujące wśród pracodawców stereotypy dotyczące pracowników w wieku powyżej 50 lat, jako pracowników mniej elastycznych w dostosowaniu do zmieniających się warunków pracy oraz mających większe trudności w opanowaniu nowych kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych. Trudną sytuacją osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat dodatkowo wzmocnia niższy niż u pozostałych kategorii bezrobotnych poziom wykształcenia, trudności w dostosowaniu się do potrzeb pracodawców oraz zmieniających się technologii. Należy zwrócić także uwagę, że wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w powiecie poznańskim najwięcej osób

spośród innych kategorii wiekowych dotkniętych jest bezrobociem długotrwałym. Pracownicy, którzy skończyli 50 lat, rzadziej niż osoby młodsze trafiają na bezrobocie, ale za to dłużej w nim pozostają, w związku z tym osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia statystycznie częściej zasilają grupę osób długotrwanie bezrobotnych. Zgodnie z danymi PUP w Poznaniu na koniec 2013 roku zarejestrowanych było 20 682 osób bezrobotnych. W tym okresie w ewidencji PUP w Poznaniu figurowało 6 128 osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, co stanowi aż 29,6% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Problem bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50 lat, jest zdecydowanie bardziej dotkliwy w aglomeracji poznańskiej niż w województwie Wielkopolskim. Według danych wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w całym województwie Wielkopolskim, był niższy niż w aglomeracji poznańskiej i wynosił na koniec 2013 roku 22,1%. Bardzo niepokojący jest także fakt, że w ostatnich latach zdecydowanie zwiększył się odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wśród ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Na koniec 2009 roku odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowanych w PUP w Poznaniu wynosił 23,1%, natomiast na koniec 2013 roku zwiększył się o 6,5% i wynosił 29,6%. Takie dane oznaczają, że sytuacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w aglomeracji poznańskiej staje się coraz trudniejsza. Rozkład struktury osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat z punktu widzenia kapitału ludzkiego – posiadanego wykształcenia jest relatywnie niekorzystny ze względu na możliwości aktywizacyjne osób bezrobotnych – znaczny odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Łącznie osoby długotrwanie bezrobotne, a więc poszukujące zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, stanowiły łącznie aż 34,4% spośród wszystkich osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.

Wnioski z badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych

Zdecydowanie największy odsetek badanych 83,3% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy, natomiast 76,1% badanych decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Poznaniu, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Innym istotnym powodem rejestracji w urzędzie pracy, wymienionym przez 31,6% badanych była możliwość uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych. Kolejny powód rejestracji to możliwość udziału w kursach i szkoleniach zawodowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu – 13,1%. Zdecydowana większość ankietowanych zamierza znaleźć pracę

i pracować aż do momentu nabycia prawa do emerytury – 66,4%. Warto zauważyć, że co piąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat zarejestrowana w PUP w Poznaniu chciałaby pracować, jednak ze względu na zły stan zdrowia, nie może podjąć zatrudnienia. Nieznacznie większe zainteresowanie podjęciem zatrudnienia wykazują bezrobotni mężczyźni w wieku powyżej 50 lat. Wraz z wiekiem wzrasta odsetek osób bezrobotnych, które nie chcą bądź nie mogą podjąć zatrudnienia. Najmniej zainteresowane podjęciem pracy są osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne lub poniżej, natomiast największe zainteresowanie podjęciem pracy występuje wśród osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Należy zauważyć, iż różnice w rozkładzie odpowiedzi w obu grupach wynoszą blisko 20%. Osoby bezrobotne korzystają z wielu różnorodnych metod poszukiwania pracy. W rozkładzie odpowiedzi wyraźnie dominuje pięć metod poszukiwania zatrudnienia: ogłoszenia w internecie – 52,0% odpowiedzi, osobiste wizyty w zakładach pracy – 51,7%, Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu – 44,5%, wykorzystywanie posiadanego kapitału społecznego – sieci kontaktów i znajomości w celu zdobycia zatrudnienia - 42,9% oraz przeglądanie ofert pracy i aplikowanie na stanowiska pracy zamieszczane w gazetach – 38,3%. Okazuje się, że wiek jest najczęstszą przyczyną nie przyjęcia do pracy osób powyżej 50 tego roku życia podawaną przez pracodawców. Taką opinię wyraziło aż 69,7% osób bezrobotnych biorących udział w badaniu. W związku z powyższym możemy mówić o swoistej dyskryminacji kandydatów do pracy ze względu na wiek. Osoby w wieku 50+ są silnie dyskryminowane już na samym etapie rekrutacji do pracy. Ważne argumenty podawane przez pracodawców to także: zły stan zdrowia – 13,2%, nieaktualne kwalifikacje – 6,8%, brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego – 4,3% oraz niskie wykształcenie – 4,0%. Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej powyżej 50 tego roku życia nie są absolutnie gotowi do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta – 95,6%, wymagającej wyjazdu za granicę – 78,9% oraz wymagającej dojazdu do pracy ponad 1 godzinę – 60,9%. Brak lub niska mobilność przestrzenna osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia skutkować może długotrwałym poszukiwaniem pracy. Niestety osoby bezrobotne w małym stopniu zainteresowane są podjęciem pracy wymagającej obsługi komputera lub innych urządzeń pracujących według nowoczesnej technologii. Taką pracę gotowych jest przyjąć jedynie 39,9% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Niemal wszystkie osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat z terenu powiatu poznańskiego chciałyby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Taką opinię wyraziło aż 86,9% badanych. Co trzecia osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat zgodziłaby się przyjąć pracę na $\frac{3}{4}$ etatu. Co piąta ankietowana osoba, jest skłonna podjąć pracę na podstawie umowy zlecenie, natomiast 15,0% badanych

zgodziłyby się podjąć pracę na ½ etatu. Według danych zdecydowanie większy odsetek mężczyzn, niż kobiet w wieku 50+ poszukuje zatrudnienia na pełen etat. Bezrobotne kobiety, które ukończyły 50 lat chętniej niż mężczyźni podjęłyby pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy - na ¾ etatu oraz na ½ etatu. Wraz z wiekiem zmniejsza się zainteresowanie podejmowaniem pracy na pełen etat a rośnie zainteresowanie pracą w innej formie. Niemal wszystkie osoby długotrwale bezrobotne, pozostające w ewidencji PUP w Poznaniu przez okres dłuższy niż 24 miesiące chcą podjąć pracę na pełen etat. Wśród osób bezrobotnych do 6 miesięcy odsetek wskazań był zdecydowanie niższy. Osoby długotrwale bezrobotne są także bardziej zainteresowane podjęciem pracy w ramach umowy o pracę w krótszym wymiarze godzin, niż osoby bezrobotne, które są zarejestrowane w PUP w Poznaniu przez krótszy czas. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat z wykształceniem wyższym są najbardziej zainteresowane pracą w pełnym wymiarze oraz pracą na etat w mniejszym wymiarze godzinowym. Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat są zainteresowani pracą w różnorodnych branżach. Dominujące branże, w których zatrudnienie chciałyby znaleźć osoby bezrobotne to: działalność usługowa - 35,9%, handel hurtowy i detaliczny – 26,6%, branża produkcyjna - 19,0% oraz budownictwo - 14,7%. W opinii osób bezrobotnych, problemem w zatrudnieniu zdecydowanie nie są kwalifikacje zawodowe osób powyżej 50 tego roku życia, które łącznie 58,7% badanych ocenia wysoko lub bardzo wysoko. Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat uważają, że ich kwalifikacje są odpowiednie w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy. Odsetek osób bezrobotnych, które uważają, że posiadane kwalifikacje zawodowe są niskie lub bardzo niskie wynosił łącznie jedynie 5,7% wszystkich wskazań. Tak wysoka ocena i przekonanie o aktualności posiadanych kwalifikacji może być przesłanką do braku zainteresowania osób bezrobotnych powyżej 50 lat reorientacją zawodową. Według danych im starsze są osoby bezrobotne tym niższa ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Najwyżej własne kwalifikacje oceniają osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają bezrobotne powyżej 24 miesięcy, natomiast najniżej własne kwalifikacje oceniają osoby bezrobotne, które są zarejestrowane w PUP w Poznaniu do 6 miesięcy. Uwzględniając wykształcenie osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wynika, iż własne kwalifikacje najwyżej cenią ankietowani posiadający wykształcenie wyższe, natomiast najniższą średnią oceną dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej. Gotowość osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat do przekwalifikowania zawodowego w celu znalezienia zatrudnienia jest relatywnie wysoka. Odsetek osób, które wskazały pozytywną odpowiedź wynosił 58,5%. Przekwalifikowaniem zawodowym w nieznacznie większym

stopniu zainteresowane są kobiety. Według danych wraz z wiekiem zdecydowanie maleje chęć i gotowość do przekwalifikowania zawodowego. Silna korelacja występuje także po uwzględnieniu okresu rejestracji w PUP w Poznaniu – im dłuższy czas pozostawania bez pracy, tym większe zainteresowanie reorientacją zawodową. Największą chęć zmiany kwalifikacji wykazują osoby bezrobotne posiadające wykształcenie wyższe, średnie ogólnokształcące oraz średnie zawodowe i policealne, natomiast najmniej chętne do zmiany kwalifikacji są osoby bezrobotne legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej oraz wykształceniem zasadniczym zawodowym. Bezrobotni mieszkańcy aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat chcą przekwalifikować się i dokonać reorientacji zawodowej poprzez skorzystanie przede wszystkim ze szkoleń i kursów. W taki sposób chciałoby przekwalifikować się aż 81,6% spośród ogółu osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat chcą brać udział w takich kursach i szkoleniach jak: kursy komputerowe, kurs obsługi wózka widłowego, kurs języka obcego, kurs obsługi kasy fiskalnej, kurs spawania, kursy i uprawnienia elektryczne, kursy na prawo jazdy kat C-E, kurs palacz C.O. kurs obsługa koparek, kurs z zakresu księgowości oraz diagnostyka samochodowa. Zdecydowanie największy odsetek badanych osób bezrobotnych uważa, że podstawową barierą, która utrudnia podjęcie pracy, jest ich wiek. Taką odpowiedź wskazało aż 80,9% respondentów. Kolejny problem wskazany przez ponad połowę ankietowanych osób – 62,0% to brak ofert pracy skierowanych do osób powyżej 50 tego roku życia. Istotne bariery w procesie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia to także: zły stan zdrowia - 23,4% trudność ze znalezieniem oferty pracy w wyuczonym zawodzie – 15,2%, brak kwalifikacji - 11,6% oraz nieznanostwo języków obcych 9,9%. Według danych dwie formy pomocy oferowanej przez PUP w Poznaniu cieszą się zdecydowanie największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej, którzy ukończyli 50 lat i są to: pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Poznaniu oraz szkolenia i kursy zawodowe. Wymienione formy zmierzające do aktywizacji zawodowej wymieniło odpowiednio 59,8% oraz 53,1% badanych. Liczna grupa osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy – 14,8% chciałaby skorzystać z przygotowania zawodowego dorosłych. Zbliżony odsetek osób bezrobotnych – 14,1% jest zainteresowanych uczestnictwem w programie stażu realizowanego u pracodawcy. Co dziesiąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat chciałaby ubiegać się o jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Blisko co dziesiąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat – 9,5% deklaruje chęć skorzystania z pomocy doradcy zawodowego.

Wnioski z badań przeprowadzonych wśród pracodawców

Pracowników w wieku powyżej 50 lat zatrudnia dokładnie połowa przedsiębiorstw biorących udział w badaniu w tym wszystkie instytucje publiczne biorące udział w badaniu. Odsetek firm prywatnych, które zatrudniają pracowników powyżej 50 tego roku życia wynosi 51,0%. Najważniejszą przyczyną, która skutkuje brakiem zatrudnienia dla kategorii wiekowej 50+ jest przede wszystkim brak miejsc pracy nadających się dla osób po 50 tym roku życia. Taką opinię wyraziło 48,0% pracodawców, którzy nie zatrudniają osób powyżej 50 tego roku życia. Drugim istotnym czynnikiem, przeszkodą w pełniejszej absorpcji pracowników będących w tym wieku jest brak zgłoszeń od osób, które znajdują się w takim wieku, opinia tak uzyskała aprobatę 20,0% pracodawców. Pracodawcy argumentowali brak zatrudnienia wymienionej kategorii pracowników również takimi powodami jak: mniejsza wydajność pracowników powyżej 50 lat – 12,0% wskazań, gorszy stan zdrowia – 12,0%, trudności w nabywaniu nowych umiejętności – 12,0%, trudności w pracy z młodszymi osobami – 12,0%. Przedsiębiorstwa z aglomeracji poznańskiej są skłonne zatrudnić osoby powyżej 50 tego roku życia. Taką opinię wyraziło aż 78,0% respondentów, natomiast przeciwnego zdania było 22,0% badanych podmiotów. Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia skłonne są zatrudnić wszystkie firm państwowe i 77,5% przedsiębiorstw prywatnych. Interesujące korelacje odnotowano w przypadku wielkości przedsiębiorstwa. Z danych wynika, iż zatrudnieniem pracowników powyżej 50 tego roku życia najbardziej interesują się przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników oraz ponad 250 pracowników wskaźnik w obu przypadkach wyniósł 100%. Pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy, którzy ukończyli 50 lat przede wszystkim doświadczenia zawodowego – 88,0%. Istotnym czynnikiem decydującym o przyjęciu do pracy kandydata, który ukończył 50 lat jest także posiadanie określonych kwalifikacji zawodowych przez osobę ubiegającą się o pracę - 64,0% wszystkich wskazań. Z powyższych zestawień wynika, że dla lokalnych pracodawców kluczowe znaczenie odgrywa doświadczenie zawodowe oraz odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Te czynniki są kluczowe przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Dla przedsiębiorców w procesie decyzyjnym dotyczącym rekrutacji osób powyżej 50 tego roku życia ważna jest także dyspozycyjność kandydatów do pracy – 32,0%. Niemal wszyscy pracodawcy uważają, że osobom powyżej 50 tego roku życia bardzo trudno lub raczej trudno znaleźć zatrudnienie. Łącznie 88,0% pracodawców twierdzi, że osobom powyżej 50 tego roku trudno znaleźć zatrudnienie. Większość ankietowanych – łącznie 48,0% uważa, że trudno lub raczej trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy w takim wieku. Lokalni

pracodawcy przyczyn bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, doszukują się przede wszystkim w braku lub małej liczbie ofert pracy dla osób, które ukończyły 50 lat – 64,0% wskazań. Pracodawcy powodów bezrobocia wśród osób, które ukończyły 50 lat poszukują także w braku wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii – 26,0% oraz w złych i nieaktualnych kwalifikacjach osób bezrobotnych będących w tym wieku – 18,0%. Wśród korzyści wynikających z zatrudnienia osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia pracodawcy wymienili przede wszystkim większe przywiązanie i szacunek do pracy kandydatów do pracy w takim wieku oraz pozyskanie pracownika z doświadczeniem zawodowym. Wymienione korzyści wskazało odpowiednio 68,0% oraz 66,0% respondentów. Optymalne stanowiska pracy, na których najlepiej radzą bądź radziłyby sobie osoby powyżej 50 tego roku życia to: specjaliści – 42,0% oraz kierownicy – 32,0% czyli stanowiska, które wymagają większego doświadczenia i specjalistycznej wiedzy. Pracodawcy widzą także możliwość zatrudnienia osób powyżej 50 tego roku życia na stanowiskach: technicy i inny średni personel, pracownicy przy pracach prostych oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Znaczny odsetek pracodawców – 32,0%, byłby skłonny zatrudnić osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, jeśli byłyby odpowiednio przeszkolone przez PUP w Poznaniu.

Rekomendacje

Przedstawione rekomendacje dla dalszych działań, zostały zaprezentowane z uwzględnieniem wzajemnych relacji pomiędzy podmiotami rynku pracy. Należy podkreślić, że badanie realizowane zarówno wśród bezrobotnych mieszkańców aglomeracji poznańskiej w wieku 50+ jak i przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie powiatu poznańskiego stanowią próbkę charakteryzującą się silnym zróżnicowaniem wewnętrznym. Udało się zebrać wyniki od bezrobotnych respondentów, którzy całkowicie odmiennie postrzegają sytuację bezrobocia oraz szansę na zmianę takiego statusu oraz od przedsiębiorstw o diametralnie odmiennych strategiach rekrutacyjnych. W związku z tym ogólne średnie mają jedynie znaczenie orientacyjne i nie powinny być traktowane, jako wykładnik opinii większości badanych. O wiele większe znaczenie mają wyniki uzyskane w ramach poszczególnych analizowanych podgrup, a w szczególności – różnice między skrajnymi rezultatami. Jest to wyraźny znak, że dana kwestia różni mocno badanych, a więc wszelkie dalsze działania powinny być skoncentrowane na takich, a nie innych podgrupach, nie zaś na osobach bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat jako całości. Jak powszechnie wiadomo każdy rynek pracy – także rynek pracy w aglomeracji poznańskiej poszukuje osób o najlepszych, najbardziej pożądanych w danej chwili, kompetencjach zawodowych oraz społecznych. Określony poziom kompetencji i kwalifikacji zawodowych stanowi kapitał, którego wartość jest tym cenniejsza, im bardziej jest on pożądany na rynku pracy. Kapitał kompetencyjny osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia jak ujawniają niniejsze badania niestety należy do niskich, co niewątpliwie w zasadniczy sposób ogranicza możliwości podjęcie zatrudnienia. Wynika to zarówno z niskiej aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat i niższego poziomu wykształcenia. Oczywiście określony poziom wykształcenia nie determinuje szans na zatrudnienie, ale wyznacza pewne spektrum możliwości i kierunków poszukiwania ewentualnego zatrudnienia. Określony poziom wykształcenia i zasób kompetencyjno – kwalifikacyjny osób bezrobotnych 50+ wpływa na sposoby poszukiwania zatrudnienia, poprzez wykorzystywanie w miarę najszerszej liczby kanałów informacyjnych. Posiadane wykształcenie wpływa również na możliwości elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Bezrobotni w wieku 50+ na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej nie zawsze posiadają wystarczające kwalifikacje i kompetencje umożliwiające zatrudnienie. Niestety w sytuacji bezrobocia osoby w wieku 50+ w mniejszym stopniu zainteresowane są reorientacją zawodową, uważając swoje kwalifikacje za aktualne, w związku z powyższym

znacznym odsetkiem osób bezrobotnych w wieku 50+ nie będzie miał możliwości zdobycia cenionych kompetencji. Taki obraz wyłania się z przeprowadzonych badań społecznych. W celu zmiany tego obrazu postulowane jest wprowadzenie następujących działań.

➤ ***Zindywidualizowane podejście do osób bezrobotnych w wieku 50+***

Konieczne jest dostosowanie systemu wsparcia do potrzeb rynku pracy, poprzez skupienie narzędzi aktywizacji na osobach bezrobotnych 50+. Konieczne jest szczegółowe diagnozowanie poszczególnych, indywidualnych przypadków osób bezrobotnych w wieku 50+ i dostosowanie narzędzi do każdej osoby bezrobotnej 50+ z osobna. Programy aktywizacji muszą być zorientowane na jednostkę. To szczególna sytuacja konkretnej osoby powinna wyznaczać poszukiwanie odpowiednich narzędzi do poprawy jej sytuacji zawodowej. W centrum działań aktywizacyjnych powinna znajdować się dana osoba bezrobotna w wieku 50+ a propozycje dla niej powinny uwzględniać jej położenie, losy oraz zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. Takie działania realizowane są przez PUP w Poznaniu w postaci Indywidualnego Planu Działania. W związku z powyższym rekomenduje się objęcie IPD większej grupy osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Poznaniu także osób 45+.

➤ ***Zintensyfikowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami – usprawnienie przepływu informacji w celu pozyskiwania większej ilości ofert pracy dla osób 50+***

Największą barierą aktywizacji osób bezrobotnych 50+ na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej w opinii zarówno osób bezrobotnych, jak i lokalnych pracodawców jest brak ofert pracy dla osób w wieku powyżej 50 lat. W związku z powyższym konieczne jest promowanie i kreowanie pozytywnego obrazu osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, jako odpowiednich kandydatów do pracy. Potrzebna jest szeroka kampania wśród pracodawców uświadamiająca korzyści wynikające z zatrudnienia pracowników powyżej 50 tego roku życia oraz kreowanie pozytywnego wizerunku starszych osób, jako interesujących kandydatów do pracy, którzy mają bogate doświadczenie zawodowe, są bardziej lojalni i obowiązkowi, a ich życie osobiste i rodzinne jest zazwyczaj ustabilizowane. Skuteczność działań w zakresie aktywizowania osób bezrobotnych powyżej 50 lat jest uzależniona od włączenia w ten proces jak największej liczby uczestników. Poza informowaniem o realizowanych programach, system powinien uwzględniać informacje o formalnościach

związanych z uczestniczeniem w nim, sposobach rozliczania i wszystkich korzyściach płynących z tego tytułu. Warto również zorganizować spotkania przedsiębiorców zatrudniających osoby 50+ z przedsiębiorcami, którzy mają zamiar takie osoby zatrudnić. Spotkania miałyby na celu przełamanie obaw wśród pracodawców dotyczących osób 50+ oraz rekomendowanie ich jako wartościowych pracowników. Pozyskiwanie od pracodawców ofert pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia. Jest to odpowiedź na potrzebę łączenia przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat obowiązków opieki nad osobami zależnymi z przyszłą pracą.

➤ ***Reorientacja zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.***

Według danych grupą najtrudniejszą w aktywizacji zawodowej są osoby długotrwale bezrobotne 50+ oraz osoby bezrobotne 50+ o niskim poziomie wykształcenia. Jest to grupa pasywna, często nieprzejawiająca motywacji do zmiany sytuacji zawodowej. To grupa rejestrująca się w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, często uzależniona od systemu pomocy społecznej. Przyczyny bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, należy często poszukiwać w złych i nieaktualnych kwalifikacjach. Powody bezrobocia związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i chęci aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia. Do najważniejszych przyczyn należy właśnie nieaktualny zawód oraz niewystarczające kwalifikacje. W związku z powyższym konieczna jest organizacja indywidualnych szkoleń zawodowych aktualizujących kwalifikacje, badanie kompetencji (wykształcenia, umiejętności i postaw) osoby bezrobotnej w wieku powyżej 50 lat, indywidualne doradztwo zawodowe, pomoc w wyznaczaniu potrzeb szkoleniowych dla osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Rekomenduje się także działania wpływające na rozwijanie form stażowych, pozwalających osobom bezrobotnym na zdobywanie doświadczenia w realiach trudnego i wciąż zmieniającego się rynku pracy.

➤ ***Zwiększenie liczby przyznawanych jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla osób 50+***

Zgodnie z danymi pochodzącymi z badania wynika, że co dziesiąta osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat chciałaby ubiegać się o jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Natomiast 4,1% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowało się w urzędzie pracy w celu ubiegania się o jednorazowo przyznawane środki

na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W związku z zainteresowaniem osób bezrobotnych 50+ tego rodzaju aktywizacją, można rozważyć zwiększenie liczby przyznawanych jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla osób, które ukończyły 50 lat.

Spis wykresów

Rysunek 1. Struktura mieszkańców Poznania oraz powiatu poznańskiego powyżej 50 tego roku życia według wieku stan na 30.06.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	8
Rysunek 2. Struktura mieszkańców Poznania oraz powiatu poznańskiego powyżej 50 tego roku życia według płci stan na 30.06.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	8
Rysunek 3. Odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowanych w PUP Poznaniu na koniec grudnia w latach 2009 – 2013. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Poznań)	9
Rysunek 4. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według miejsca zamieszkania stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu)	10
Rysunek 5. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według płci stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu).....	10
Rysunek 6. Struktura osób bezrobotnych oraz osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według wykształcenia stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu).....	11
Rysunek 7. Struktura osób bezrobotnych oraz osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według czasu pozostawania bez pracy stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu).....	12
Rysunek 8. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według czasu pozostawania bez pracy stan na 31.12.2013 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Poznaniu).....	12
Rysunek 9. Struktura badanej próby – płeć respondentów. (N=870, w%).....	15
Rysunek 10. Struktura badanej próby – wiek respondentów (N=870, w %).	15
Rysunek 11. Struktura badanej próby – wykształcenie respondentów (N=870, w %).	16
Rysunek 12. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w PUP w Poznaniu. (N=870, w %).	17
Rysunek 13. Struktura badanej próby – miejsce zamieszkania (N=870, w%).....	17
Rysunek 14. Powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. (N=870, w %)	19
Rysunek 15. Plany dotyczące zatrudnienia. (N=870, w %).	21
Rysunek 16. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych (N=870, w %).	24
Rysunek 17. Jakie przyczyny podawał pracodawca odmawiając Panu/Pani zatrudnienia? (N=870, w %).	27
Rysunek 18. Wymiar czasu pracy, w jakim chciałyby pracować osoby bezrobotne. (N=870, w%).....	29
Rysunek 19. Branże, w których chcieliby pracować bezrobotni powyżej 50 tego roku życia. (N=870, w %).	31
Rysunek 20. Ocena kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych. (N=870, w %).	33
Rysunek 21. Gotowość bezrobotnych do przekwalifikowania. (N=870, w %).	33
Rysunek 22. Metody przekwalifikowania zawodowego. (N=870, w %).	35
Rysunek 23. 10 najważniejszych barier i trudności w znalezieniu pracy. (N=870, w %).	38
Rysunek 24. Formy pomocy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, z których chcą skorzystać osoby bezrobotne w wieku 50+. (N=870, w %).	40

Rysunek 25. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=50, w %)	56
Rysunek 26. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=50, w %)	57
Rysunek 27. Czy w Państwa firmie/instytucji są zatrudnione osoby powyżej 50 roku życia? (N=50, w %).....	58
Rysunek 28. Powody nie zatrudniania osób powyżej 50 roku życia? (N=50, w %).....	59
Rysunek 29. Skłonność pracodawców do zatrudniania osób w wieku powyżej 50 roku życia. (N=50, w %).....	60
Rysunek 30. Skłonność pracodawców do zatrudniania osób z powyżej 50 tego roku życia z uwzględnieniem płci. (N=39, w %).....	60
Rysunek 31. Istotne czynniki przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osób powyżej 50 tego roku życia (N=50, w %).....	62
Rysunek 32. Czy osobom z powyżej 50 roku życia łatwo czy też trudno znaleźć pracę? (N=50, w %).....	62
Rysunek 33. Czy pracodawcom chcącym zatrudnić osoby powyżej 50 roku życia łatwo czy też trudno znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy? (N=50, w %)	63
Rysunek 34. Powody bezrobocia wśród osób z w wieku powyżej 50 lat. (N=50, w %).....	65
Rysunek 35. Czy zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia niesie ze sobą więcej korzyści czy problemów dla firmy/instytucji? (N=50, w %)	66
Rysunek 36. Korzyści dla firm/instytucji wynikające z zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia. (N=50, w %).....	67
Rysunek 37. Stanowiska, na których sprawdzają lub sprawdziliby się pracownicy powyżej 50 roku życia. (N=50, w %).....	67
Rysunek 38. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób powyżej 50 roku życia (N=50, w %)	68

Spis tabel

<i>Tabela 1. Powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu z uwzględnieniem cech społeczno - demograficznych.</i>	20
<i>Tabela 2. Plany dotyczące zatrudnienia z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.</i>	22
<i>Tabela 3. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia</i>	25
<i>Tabela 4. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach</i>	28
<i>Tabela 5. Wymiar czasu pracy, w jakim chciałyby pracować osoby bezrobotne z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.</i>	30
<i>Tabela 6. Gotowość bezrobotnych do przekwalifikowania z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.</i>	34
<i>Tabela 7. Szkolenia i kursy, które ułatwią bezrobotnym powyżej 50 tego roku życia podjęcie zatrudnienia.</i>	36
<i>Tabela 8. Bariery i trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia w aglomeracji poznańskiej.</i>	38
<i>Tabela 9. Formy pomocy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, z których chcą skorzystać osoby bezrobotne w wieku 50+ z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób powyżej 50 tego roku życia.</i>	41