

**Anita Richert-Każmierska**  
**Julita Wasilczuk**

Politechnika Gdańska

## **ZATRUDNIENIE CZY SAMOZATRUDNIENIE – DYLEMATY WSPIERANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH<sup>1</sup>**

### **Wprowadzenie**

W związku z pogłębiającym się procesem starzenia się polskiego społeczeństwa tematyka aktywności zawodowej osób starszych<sup>2</sup> stała się w ostatnim okresie popularna w rozważaniach naukowych oraz polityce i praktyce gospodarczej. Osoby w wieku powyżej 45. roku życia wyróżnia się jako szczególną kategorię na rynku pracy. Postępujący proces starzenia się polskiego społeczeństwa i tocząca się debata publiczna na temat wydłużania aktywności zawodowej Polaków wymuszają poszukiwania skutecznych mechanizmów ograniczania bierności zawodowej wśród osób starszych, zarówno poprzez poprawę ich sytuacji na rynku pracy, jak i poprzez tworzenie przez tę grupę miejsc pracy dla siebie.

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy wsparcie przedsiębiorczości osób starszych jest odpowiednim rozwiązaniem problemu ich gorszej pozycji na rynku pracy. Poszukując tej odpowiedzi, omówiono sytuację osób starszych na rynku pracy, wskazano na główne narzędzia służące wsparciu tej części populacji, na koniec przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych

---

<sup>1</sup> Praca powstała w ramach projektu *Best Ageds – Using the knowledge and experience of professionals in their primes to foster business and skills development in the Baltic Sea Region*, współfinansowanego przez Unię Europejską (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) w Programie Regionu Morza Bałtyckiego 2007-2013. Praca naukowa finansowana ze środków finansowych na naukę w latach 2011-2012 przyznanych na realizację projektu międzynarodowego współfinansowanego.

<sup>2</sup> Dla potrzeb niniejszego opracowania osobę starszą zdefiniowano jako osobę w wieku niemobilnym produkcyjnym (45+) i poprodukcyjnym.

wśród 1005 mikroprzedsiębiorców na Pomorzu. W oparciu o charakterystykę starszego przedsiębiorcy sformułowano ogólne wytyczne dotyczące konstruowania narzędzi wsparcia dla tej grupy osób.

Z powodu narzuconych ograniczeń objętościowych tekstu większość zagadnień została omówiona na bardzo ogólnym poziomie szczegółowości.

## Osoby w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy

W Polsce pracowników w starszym wieku ceni się za ich wiedzę i doświadczenie zawodowe. Wielu z nich w okresie transformacji ustrojowej aktywnie uczestniczyło w tworzeniu dzisiejszych przedsiębiorstw i zajmuje eksponowane stanowiska kierownicze, mając świadomość swojej wartości. Z drugiej strony, starszy wiek stanowi jedną z głównych przyczyn ograniczonego dostępu do pracy. Starszym osobom przypisuje się stereotypowe cechy, takie jak niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, obawę przed konkurencją ze strony młodszych pracowników<sup>3</sup>. Częste są także przejawy ageizmu. Według badań PBS DGA, co dziesiąta osoba w wieku powyżej 50. roku życia spotkała się z dyskryminacją związaną z wiekiem. Polegała ona głównie na braku akceptacji dla pracy starszych pracowników, niedostosowaniu warunków pracy, zadań, narzędzi oraz organizacji pracy, izolacji od młodszych pracowników (pracownicy młodszy i starszy pracują w innych zespołach), czy wreszcie utrudnionym dostępie do oferty szkoleniowej<sup>4</sup>. Wyniki uzyskane w badaniu przeprowadzonym w 2011 roku w ramach Projektu Best Ager na grupie 382 słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku w Gdańsku, Olsztynie i Szczecinie potwierdzają obecność zachowań dyskryminacyjnych wobec osób starszych w miejscu pracy. Ponad 64,5% respondentów zgadza się z twierdzeniem (zagregowano odpowiedzi tak i raczej tak), że na polskim rynku pracy występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek. Jedynie 12% (zagregowano odpowiedzi nie i raczej nie) jest przeciwnego zdania. Mniej niż 30% zgadza się także z twierdzeniem, że osoby starsze są dobrze postrzegane przez swoich współpracowników w miejscu pracy. Ponadto 70% respondentów zgadza się z twierdzeniem, że aktywnym zawodowo osobom starszym zarzuca się, że „odbierają pracę młodym”<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> K. Jeżowska: Starsi pracownicy na rynku pracy. W: Pracownicy 45+ w naszej firmie. Red. B. Urbaniak. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2007, s. 7.

<sup>4</sup> Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+. Zbiórca raport z badań. PBS DGA, Sopot 2011, s. 102.

<sup>5</sup> A. Richert-Kaźmierska: Determinanty aktywności zawodowej osób starszych na przykładzie słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku w Gdańsku, Olsztynie i Szczecinie. Raport z badań w ramach Projektu Best Ager. Maszynopis. Gdańsk 2012.

Jak wynika z badań realizowanych przez różne ośrodki w województwie pomorskim, ponad 90% przedsiębiorców zatrudnia pracowników w starszym wieku i stanowią oni około 1/3 całej załogi. Przedsiębiorstwa, w których przeważają pracownicy w starszym wieku, to najczęściej niewielkie przedsiębiorstwa usługowe i produkcyjne o długiej historii oraz stabilnej pozycji rynkowej. Przedsiębiorstwa z przewagą młodszych pracowników – to „młode”, świadczące działalność gospodarczą z wykorzystaniem zaawansowanych technologii, wymagające od swoich pracowników wyższego wykształcenia<sup>6</sup>.

Większość pracodawców deklaruje, że nie widzi żadnych przeszkód w zatrudnianiu starszych pracowników<sup>7</sup>. Równocześnie wyniki badań pokazują, że wiek odgrywa kluczowe znaczenie zarówno przy zatrudnianiu pracowników (43%), jak również przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych (55%)<sup>8</sup>. Na korzyści związane z zatrudnianiem starszych pracowników częściej wskazują przedsiębiorstwa sektora publicznego aniżeli prywatnego oraz takie, które aktualnie zatrudniają osoby starsze<sup>9</sup>.

Niemal 50% pracodawców w Polsce objętych badaniami w ramach projektu ASPA nie zgadza się z twierdzeniem, że w przypadku konieczności ograniczania działalności preferencje do pozostania powinni mieć pracownicy w młodszym wieku, a jedynie 23% przyjmuje je jako słuszne<sup>10</sup>. Większą skłonność do pozostawiania w firmie młodszych pracowników kosztem redukcji zatrudnienia wśród pracowników w starszym wieku prezentują pracodawcy zatrudniający już osoby starsze. Jednocześnie wśród pracowników zwolnionych z pomorskich firm w 2009 roku ponad 45% stanowiły osoby w wieku powyżej 45. roku życia. Główne powody zwolnień w tej grupie to m.in.: redukcja etatów (57,9%), likwidacja określonych stanowisk pracy (20,5%), zła jakość świadczonej pracy (19,7%) oraz nieodpowiedzialna postawa pracownika wobec pracodawcy (16,2%)<sup>11</sup>.

Wobec powyższych rozważań należałoby się zastanowić nad odpowiednią polityką wspierającą aktywność zawodową osób starszych. Może ona dotyczyć zarówno promowania zatrudnienia po stronie pracodawcy oraz osoby starszej, jak i promowania prowadzenia własnej firmy – przedsiębiorczości.

<sup>6</sup> J. Fryca, B. Maciejewska: Analiza postaw i opinii pracodawców o pracownikach 45+ w województwie pomorskim. W: Pracownicy 45+ w przedsiębiorstwie. Red. J. Fryca, B. Maciejewska. PTE, Gdańsk 2010, s. 42-43.

<sup>7</sup> Pracuję – rozwijam kompetencje..., op. cit., s. 111.

<sup>8</sup> Szanse i bariery zatrudniania osób w wieku 45+ w województwie pomorskim. Raport końcowy. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2009, s. 163-164.

<sup>9</sup> Ibid., s. 215-216.

<sup>10</sup> J. Perek-Białas, K. Turek: Aktywizacja potencjału osób starszych. Projekt ASPA. Prezentacja wyników projektu: <http://www.aspa-eu.com>.

<sup>11</sup> Szanse i bariery zatrudniania osób w wieku 45+ w województwie pomorskim..., op. cit., s. 148-151.

## Formy wsparcia dla osób w starszym wieku

Podstawy polskiej polityki łagodzenia społeczno-gospodarczych skutków starzenia się społeczeństwa wyznaczają m.in.: „50 plus – program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia” (Ministerstwo Gospodarki i Pracy w 2004 roku), „Program 45/50 plus” – program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym (Ministerstwo Gospodarki i Polityki Społecznej w 2008 roku), „Program Solidarność Pokoleń” obejmujący działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (Rada Ministrów w 2008 roku). Programy te z jednej strony mają za zadanie aktywizowanie osób starszych, z drugiej strony oferują wsparcie przedsiębiorcom, którzy takie osoby są skłonni zatrudnić. Istnieje też wiele instrumentów wspierania przedsiębiorczości i sektora MSP, które są wynikiem prowadzenia przez rząd działań na rzecz rozwoju sektora, wsparcia przeżywalności firm, wsparcia tworzenia miejsc pracy i konkurencyjności (zawarte w kilku programach rządowych, a realizowane głównie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości). Od 2004 roku, tj. momentu naszego członkostwa w Unii Europejskiej, znaczna część działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych to projekty realizowane przy wydatnym współfinansowaniu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W tabeli 1 wskazano wybrane działania realizowane w poszczególnych obszarach na rzecz polepszenia sytuacji osób starszych na rynku pracy.

Tabela 1

Wybrane działania na rzecz osób starszych

Promowanie zatrudnienia osoby starszej z perspektywy pracodawcy	Promowanie zatrudnienia osoby starszej z jej perspektywy	Promowanie przedsiębiorczości
<ul style="list-style-type: none"> <li>– refundacja pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego</li> <li>– szkolenia połączone z utworzeniem miejsca pracy u pracodawcy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– uprzywilejowana pozycja starszego bezrobotnego w urzędzie pracy</li> <li>– szkolenia zawodowe i ogólne, w tym z zakresu umiejętności poszukiwania pracy</li> <li>– szkolenia połączone z utworzeniem miejsca pracy u pracodawcy</li> <li>– doradztwo zawodowe i pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy</li> <li>– standardowe formy wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– szkolenia połączone z przyznawaniem środków na podjęcie działalności gospodarczej lub założenie spółdzielni socjalnej</li> <li>– działania skierowane do wszystkich grup wiekowych, wspierające zakładanie własnej firmy</li> <li>– szkolenia dla przedsiębiorców</li> <li>– tworzenie sprzyjającego otoczenia, niwelowanie barier administracyjnych</li> </ul>

Jednak działania podejmowane przez rząd jedynie częściowo wpisują się w oczekiwania pracodawców. Największym oczekiwaniem przedsiębiorców jest ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników w wieku 50+ (np. skrócenie okresu ochronnego przed emeryturą, przejście wypłaty pensji w przypadku choroby osoby starszej itp.) oraz uzyskanie dofinansowania ich wynagrodzeń<sup>12</sup>. Z drugiej strony niemal jedna czwarta przedsiębiorców nie oczekuje żadnego wsparcia w tym zakresie.

## Wspieranie przedsiębiorczości i MSP

Do działań pośrednio wspierających zatrudnienie osób starszych można zaliczyć także wspieranie przedsiębiorczości i MSP. Lepsza kondycja i warunki rozwoju małych i średnich firm oznacza nowe miejsca pracy, co w połączeniu z wymienionymi powyżej instrumentami promującymi zatrudnienie osób starszych może oznaczać większe ich zatrudnienie. Drugim elementem wsparcia mogą być sprzyjające warunki do powstawania nowych przedsiębiorstw, także tych zakładanych przez osoby starsze.

Wspieranie przedsiębiorczości w Polsce jest przede wszystkim skoncentrowane na wsparciu sektora MSP. Dotyczy ono zarówno zakładania firm, ich funkcjonowania, jak i tworzenia odpowiedniego otoczenia instytucjonalnego. Duży nacisk kładzie się także na efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego poprzez oferowanie kursów i szkoleń zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla pracowników. Przeznaczone na ten cel środki są niebagatelne, w samym roku 2009 wyniosły ponad 6,7 mln zł, z czego 64% pochodziło ze środków EU<sup>13</sup>. Struktura wsparcia według obszarów wskazuje na największy udział wsparcia finansowego (78,2%), jednak dotyczyło to głównie firm działających w rolnictwie, niewielka część trafiła do firm powstających. Kolejną grupą były środki skierowane do grup celowych (12,2%). Ponad 70% z nich było przeznaczone na wsparcie tworzenia firm przez osoby bezrobotne oraz wsparcie zatrudnienia takich osób w ramach funduszu pracy. Pozostałe pozycje stanowiły mniej niż 10% udziału.

Trudno ocenić, czy kwoty przeznaczone na wsparcie przedsiębiorczości są duże czy małe, na pewno natomiast wiadomo, że w większości zostały one uruchomione dzięki funduszom unijnym (64% to bezpośrednie środki z budżetu unii). W kolejnym okresie finansowania należy się spodziewać zmniejszenia

<sup>12</sup> M. Kononowicz: Postawy i opinie pracodawców z sektora MSP na temat pracowników 45+. Wyniki badań ilościowych i jakościowych. PBS DGA na zlecenie PTE Oddział Gdańsk, Gdańsk 2010.

<sup>13</sup> A. Boczkowski, A. Dziedziczak-Foltyn, P. Głodek, J. Kornecki, E. Stawasz: The Case of Poland. W: Entrepreneurship and SME Policies Across Europe. Swedish Agency for Growth Policy Analysis 2010, s. 85-113.

środków przeznaczonych na politykę bezpośredniego, bezzwrotnego wsparcia przedsiębiorczości i MSP. Trwające dyskusje wskazują, że większość środków będzie przeznaczona na wsparcie pośrednie, poprzez tworzenie odpowiedniego otoczenia dla rozwoju przedsiębiorczości i MSP. Jest to dobry kierunek zmian, jak bowiem wynika z toczonej w krajach europejskich dyskusji, wsparcie bezzwrotne i wsparcie bezpośrednie nie odnosi spodziewanego skutku<sup>14</sup>. Trudno bowiem wskazać: kto powinien takie wsparcie dostarczać (rząd, jednostki prywatne); jakiego rodzaju powinno to być wsparcie (ogólne, standardowe, dedykowane, regulowane, bezpośrednie, wirtualne itp.); jak powinno być racjonalne (czas, sektor, cena, segmentacja rynkowa); do jakiego stopnia zintegrowane z innymi ekonomicznymi i socjalnymi programami; jak finansowane (odpłatnie, poprzez dotacje itp.)<sup>15</sup>. Jak dowodzi Storey, największym problemem jest odpowiedź na pytanie, komu pomagać: rozpoczynającym, którzy stanowią niewiadomą, czy tym, co już na rynku funkcjonują?; szybko się rozwijającym czy tym, którzy mają problemy?; tym, którzy dopiero zaczęli myśleć o firmie czy tym, którzy już ją założyli<sup>16</sup>?

## Zachowania menedżersko-przedsiębiorcze osób 55+

Poszukując odpowiedzi na jedno z wielu pytań dotyczących wspierania funkcjonujących już firm, sięgnięto do danych uzyskanych w ramach badań Pomorskiego Obserwatorium Gospodarczego (POG) zrealizowanych w roku 2010 na grupie 1005 mikroprzedsiębiorców, zatrudniających przynajmniej jedną osobę i funkcjonujących przynajmniej od 2005 roku<sup>17</sup>. Były to firmy z terenu dziewięciu powiatów wybranych z punktu widzenia poziomu bezrobocia (niski, wysoki oraz powiaty miejskie: gdański, gdyński, sopocki). Badania przeprowadzono telefonicznie, korzystając z kwestionariusza ankietowego. W badanej próbie przedsiębiorcy w wieku 55+ stanowili niecałe 5% wszystkich przebadanych przedsiębiorców, w wartościach bezwzględnych było to 45 osób. Taka liczba wydaje się pozwalać na przeprowadzenie analizy zachowań i wyciągnięcie wniosków na temat funkcjonowania przedsiębiorstw prowadzonych przez starsze osoby.

Z punktu widzenia przeprowadzanych badań ciekawa wydaje się analiza motywów, jakimi kierowali się przedsiębiorcy, zakładając swoje firmy. Dla

<sup>14</sup> D. Storey, F. Greene: *Small Business and Entrepreneurship*. Pearson Education Limited 2010, s. 374-436.

<sup>15</sup> K. Mole, G. Bramley: *Making Policy Choices in Non-financial Business Support: An International Comparison*. „*Environment and Planning C: Government and Policy*” 24(6), s. 885-908.

<sup>16</sup> D. Storey: Wykład wygłoszony na seminarium sieci IPREEG, 2 października 2010 r. Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki, materiały niepublikowane.

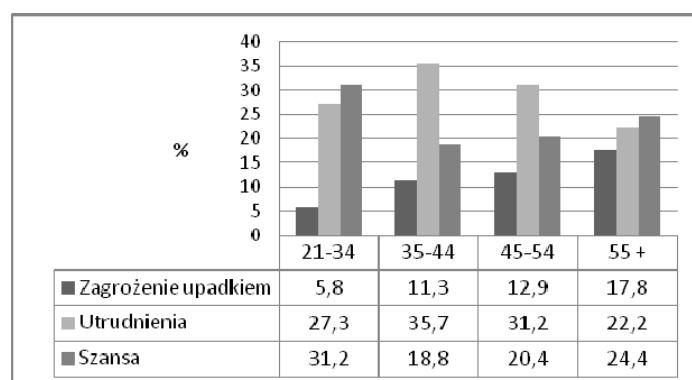
<sup>17</sup> Badania były częściowo sfinansowane ze środków unijnych.

przedsiębiorców 55+ założenie obecnej firmy nie wynikało z poszukiwania autonomii, tak jak w przypadku młodszych przedsiębiorców. Było też w nieznacznie mniejszym stopniu chęcią poprawy sytuacji życiowej. W porównaniu z przedsiębiorcami w przedziale wiekowym 35-54 lata stanowiło za to w większym stopniu alternatywę dla braku innej pracy.

O tym, że firmy osób starszych są zakładane z często z konieczności (motywy negatywne), a nie chęci (motywy pozytywne), świadczy też niższe niż w pozostałych firmach przeciętne zatrudnienie, wynoszące 1,8 osoby, podczas gdy w firmach prowadzonych przez osoby w wieku 21-34 lata wynosiło ono 2,16 osoby; w wieku: 35-44 lata 2,09; a wśród osób w wieku 45-54 lata 2,2 osoby.

Starsi przedsiębiorcy nie są kreatywni w poszukiwaniu źródeł finansowania, i tak osoby 55+ wskazały średnio na 1,2 różnych źródeł, podczas gdy młodszy na 1,5. Jest dowód na mniejsze zaangażowanie w zarządzanie firmą oraz mniejsze zainteresowanie zwiększaniem jej aktywności. Starsi właściciele preferują stabilizację i bezproblemowe funkcjonowanie na rynku. Wraz z wiekiem rośnie wyraźnie udział przedsiębiorców, którzy chcą zachować *status quo* w swoich firmach, spada natomiast chęć ich rozwoju. O ile w przedziale wiekowym 21-34 lata chęć rozwoju firmy zgłasza ponad 80% przedsiębiorców i jedynie 14% zamierza zachować *status quo*, o tyle wśród przedsiębiorców 55+ udział odpowiedzi analogicznie wynosi 50% i 45% (jednak z większym naciskiem na rozwój).

Z drugiej strony, starsi przedsiębiorcy czują się pewniej na rynku, nie obawiają się problemów np. wywołanych obecnym obniżeniem aktywności gospodarczej. Zapytani o spodziewane konsekwencje spowolnienia gospodarki, wraz z najmłodszymi przedsiębiorcami wskazali na szanse, jakie ono niesie (rys. 1). Przedsiębiorcy w przedziałach wiekowych: 35-44 oraz 45-54 lata wskazywali głównie na utrudnienia.



Uwaga: na rysunku pominięto wariant odpowiedzi: „brak odp.”, który stanowi brakującą do 100% wartość.

Rys. 1. Postrzeganie sytuacji firmy w kontekście spowolnienia gospodarczego

## Podsumowanie

W dobie starzenia się społeczeństwa oraz konieczności wydłużania wieku emerytalnego rząd oferuje różnorodne narzędzia zmierzające do wsparcia osób starszych na rynku pracy. Mają one charakter zarówno bezpośredni, jak i pośredni, są nastawione na tworzenie nowych miejsc pracy lub nowych przedsiębiorstw, skierowane zarówno do samych zainteresowanych – osób starszych, jak i do przedsiębiorców. Z badań nad zachowaniami przedsiębiorczymi osób starszych wynika, że jeżeli już prowadzą one firmy, to są to firmy nierozwojowe, aczkolwiek stabilne, zatrudniające raczej mniejszą niż przeciętna liczbę osób, w najmniejszym stopniu korzystające z funduszy wsparcia. Można więc pokusić się o pewne bardzo ogólne wnioski dotyczące docelowego wsparcia tej grupy osób:

- nie ma potrzeby tworzenia specjalnych funduszy pomocowych dla tej grupy przedsiębiorców, bo prawdopodobnie i tak z nich nie skorzystają;
- nie należy liczyć na tworzenie przez nich miejsc pracy, bo są nastawieni na utrzymanie *status quo*;
- ponieważ tworzą dla siebie miejsce pracy, a także przyczyniają się do wzrostu PKB (w sensie ogólnym), można opracować narzędzia wsparcia dotyczące promowania powstania firm zakładanych przez osoby starsze (nie tylko bezrobotne), np. szkolenia i doradztwo, a także kontynuowanie działań dotyczących wspierania przedsiębiorczości na poziomie ogólnym (np. likwidowanie barier biurokratycznych, tworzenie silnych instytucji otoczenia biznesu).

## EMPLOYMENT OR SELF-EMPLOYMENT – DILEMMAS ON HOW TO SUPPORT THE ELDERLY'S PROFESSIONAL ACTIVITY

### Summary

The paper presents the issue of professional activation of the elderly into two dimensions: entrepreneurship of persons aged 45 and more, and the situation of older employees in their workplace. Authors presents the arguments that the key elements in the policy of supporting older persons on the labour market should be measures addressed to employers and older employees increasing their employability.