

Mobilność edukacyjna i przedsiębiorczość osób starszych

Educational mobility and entrepreneurship of the elderly

Słowa kluczowe: mobilność edukacyjna, przedsiębiorczość, osoby starsze, rynek pracy.

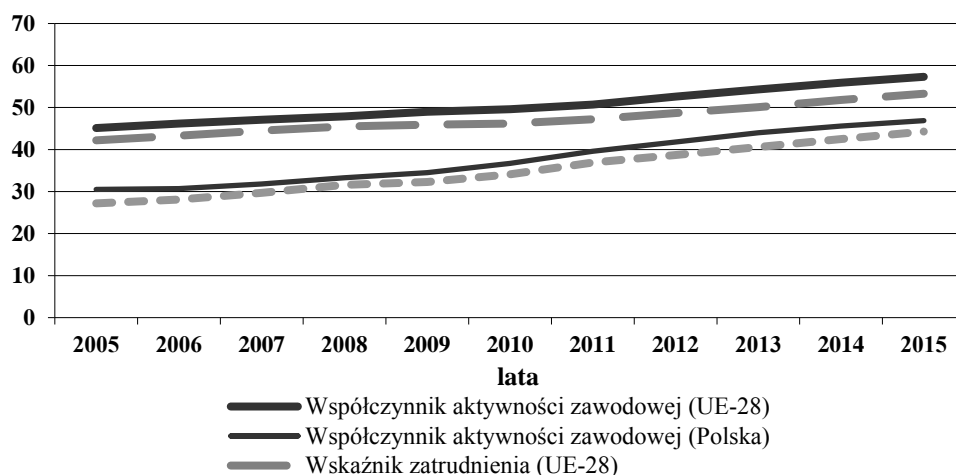
Key words: educational mobility, entrepreneurship, older people, labour market.

Abstract. The demographic changes taking place in the Polish society are also reflected on the labour market. Since the labour force is aging, the issue of stimulating the professional activity of the elderly becomes particularly important. The article assumes the thesis that the factor fostering professional activation of older people influences their educational mobility, which in turn can trigger entrepreneurial attitudes in this group. The aim of the article is to present the attitude of the elderly to educational activity and the impact of education and training on improving their situation on the labor market, and on the other hand to show the current level of entrepreneurship in this group. Investigations were based on the results of the own study on the situation of people aged 50+ in the labour market and their participation in lifelong learning, including the analysis of existing public data.

Wprowadzenie. Zagospodarowanie zawodowego i społecznego potencjału osób starszych stało się w ostatnich dekadach przedmiotem ożywionej dyskusji. U jej podstaw znajdują się intensywne przemiany demograficzne prowadzące do niedoborów i starzenia się zasobów pracy. Przytoczone przewidywania inspirują do poszukiwania rozwiązań tej sytuacji. Faktem jest, że zarówno aktywność zawodowa, jak i poziom zatrudnienia wśród osób 50+ w Polsce mimo tendencji rosnącej nadal pozostaje poniżej średniej unijnej. Przyczyny takiego stanu rzeczy są złożone, jednak szczególną rolę odgrywają niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe między popytem na pracę i podażą pracy. Z perspektywy osób starszych brak odpowiednich kompetencji bądź ich dewaluacja stanowi szczególne utrudnienie w utrzymaniu lub znalezieniu zatrudnienia. W niniejszej pracy przyjęto założenie, że wzrost mobilności edukacyjnej pracowników rozumianej przez pryzmat gotowości do podjęcia wysiłku edukacyjnego oraz realne uczestnictwo w różnych formach kształcenia w okresie aktywności zawodowej sprzyja przedsiębiorczości osób starszych. Celem artykułu było z jednej strony określenie stosunku osób starszych do aktywności edukacyjnej oraz wpływu kształcenia i doskonalenia zawodowego na poprawę sytuacji pracownika na rynku pracy na podstawie wyników badań własnych. Z drugiej zaś przybliżenie poziomu przedsię-

biorczości w tej grupie w oparciu o dane zastane. Przy czym jako przejaw przedsiębiorczości osób 50+ przyjęto w niniejszej pracy wskaźniki samozatrudnienia.

Sytuacja osób starszych na rynku pracy. Bariery i perspektywy. Starzenie się populacji oznaczające również starzenie się zasobów pracy stanowi problem, z którym musi zmierzyć się wiele współczesnych gospodarek, w tym także Polska. Oznacza to konieczność podjęcia wieloszczegółowych działań ukierunkowanych zarówno na poprawę prognozowanej sytuacji demograficznej, jak i rozwiązywanie aktualnych problemów rynku pracy. Niedobory po stronie podaży pracy charakterystyczne dla wielu krajów rozwiązywane są m.in. poprzez wydłużanie okresu aktywności zawodowej. Z punktu widzenia starszych pracowników oznacza to, że zostają oni zobligowani do utrzymania dotychczasowego zatrudnienia lub znalezienia nowego. Okazuje się jednak, że zatrudnianie pracowników znajdujących się na tzw. przedpolu starości lub starszych nie zawsze jest sprawą prostą. Świadczyć mogą o tym chociażby stosunkowo niskie, w porównaniu z Unią Europejską, współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50+ charakterystyczne dla Polski. Co prawda, zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i zatrudnienia systematycznie wzrastają, ale w obydwu przypadkach w Polsce w 2015 roku są one niższe o około 10 pkt procentowych od średniej unijnej (rys. 1).



Rys. 1. Współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat w Polsce i UE-28 w latach 2005–2015 (%)

Źródło: Eurostat.

W literaturze przedmiotu sytuacja osób starszych na rynku pracy często jest określana jako znacznie trudniejsza niż osób młodych. Wiąże się to w dużej mierze z ostrożnym podejściem pracodawców do zatrudniania dojrzałych pracowników, co ma związek ze stereotypowym postrzeganiem ich jako mniej efektywnych czy mniej chętnych do kształcenia i doskonalenia umiejętności. Starszym pracownikom przypię-

suje się także gorszy stan zdrowia w porównaniu z młodszymi, słabsze wykształcenie, trudności w adaptacji do zmieniających się warunków, zmęczenie czy dążenie jedynie do zachowania status quo (zob. Richert-Kaźmierska, Wasilczuk 2014, s. 149; Męcina, 2012, s. 81–82). Wspomniane argumenty powodują, że część pracodawców zalicza osoby starsze do kategorii pracowników mniej atrakcyjnych. Można spotkać się także z poglądami, że osoby starsze na rynku pracy blokują miejsca młodym pracownikom (Niewiadomska, 2014, s. 112). Takie opinie z pewnością nie tworzą atmosfery sprzyjającej wzrostowi aktywności zawodowej starszych pracowników. Pewnym pomysłem na zmianę sposobu postrzegania roli osób starszych w społeczeństwie i gospodarce, jest propagowanie idei mentoringu na rynku pracy, który stwarza szansę na pogodzenie interesów młodych i starszych pracowników.

Stereotypy, bez względu na ich ukierunkowanie czy przedmiot, umacniane przez lata stają się niezwykle trudnymi do wyeliminowania schematami, według których myślimy. Dotyczy to także sposobu traktowania osób starszych na rynku pracy. W sytuacji wciąż niewystarczających zachęt ze strony państwa, braku wsparcia psychicznego oraz w obliczu panującego kultu młodości, osoby 50+ na rynku pracy znajdują się w zdecydowanie gorszej sytuacji niż ich młodszy konkurenci (Bartkowiak, 2015).

Działania polegające na inkluzji osób starszych do gospodarki i społeczeństwa stają się istotnym elementem strategii rozwoju współczesnego państwa. Znalazło to odzwierciedlenie w nowej koncepcji tzw. *silver economy*, w której ludzie starsi traktowani są jako aktywna, produktywna i przydatna społecznie grupa. O skali wyzwania związanego z dużą dynamiką starzenia się współczesnych społeczeństw świadczy wprowadzone do literatury określenie *silver tsunami* (Summer 2007, s. 503–509). Jak zauważa P. Szukalski (2008, s. 25), w sytuacji tak dużego kryzysu demograficznego ważne jest podejmowanie działań uświadamiających pracodawcom, iż zarówno masowa emigracja ludzi młodych, jak i szybko zmniejszająca się liczebność generacji wchodzących na rynek pracy w nadchodzących latach sprawiają, iż w kolejnych latach w coraz większym stopniu będą musieli polegać na starszych wiekiem pracownikach. Jednoczesne uświadamianie pracownikom wyraźnego związku pomiędzy byciem aktywnym zawodowo i wysokością wynagrodzenia a wysokością świadczeń emerytalnych może być impulsem do wychodzenia z bierności zawodowej.

Rosnąca dynamika starzenia się zasobów pracy wymaga podejmowania działań na rzecz ich aktywizacji zawodowej. Do najważniejszych zdaniem B. Urbaniak (2008, s. 6) należy zaliczyć:

- 1) rozpoznanie przyczyn często niechętnego stosunku osób w dojrzałym wieku do własnej edukacji ustawicznej;
- 2) opracowanie systemu motywacyjnego mającego zachęcić pracowników do podejmowania działań edukacyjno-szkoleniowych;
- 3) stworzenie krajowego systemu ram i kwalifikacji zawodowych umożliwiających uznanie kwalifikacji nabytych w drodze kształcenia ustawicznego.

Analiza dotychczasowych kierunków polityki społecznej wskazuje, że populacja osób starszych staje się grupą społeczną, która zarówno z ekonomicznego, ale i społecznego punktu widzenia odgrywa ważną rolę. Przesądzają o tym nie tylko problemy przez nią generowane, ale również fakt, iż zmiany demograficzne mają duży wpływ

na strukturę podaży dóbr i usług (Cichorzewska i in., 2015, s. 23). Populacja osób starszych staje się coraz bardziej interesującym segmentem, którym interesują się branże zarówno stricte produkcyjno-usługowe, ale także bankowcy, ubezpieczyciele czy marketingowcy.

Mobilność edukacyjna osób starszych – przesłanki. Jedną z przyczyn występowania nierównowagi na polskim rynku pracy są niedopasowania struktury kwalifikacyjno-zawodowej popytu na pracę reprezentowanego przez pracodawców oraz podaży pracy, tj. osób poszukujących zatrudnienia. Skala tych niedopasowań jest powiązana z intensywnością procesu przekształceń zachodzących w różnych gałęziach gospodarki wyznaczonych m.in. przez rosnącą dynamikę postępu techniczno-informacyjnego. W przypadku osób starszych niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe są szczególnie dotkliwe.

W świetle zarysowanych tendencji szczególnego znaczenia nabiera mobilność edukacyjna pracowników rozumiana jako gotowość do podjęcia wysiłku edukacyjnego i realne uczestnictwo w różnych formach kształcenia w okresie aktywności zawodowej. O ile w przypadku osób młodych wchodzących na rynek pracy bądź stosunkowo krótko na nim funkcjonujących poziom tej mobilności jest dość wysoki, o tyle w przypadku osób starszych potrzeba doskonalenia ich kompetencji nie jest już tak naturalna. Potwierdzają to m.in. wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu: *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+*, z których wynika, że niemal połowa badanych osób w wieku 50 lat i więcej stwierdziła, iż nie ma potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji, nie chce lub nie musi robić nic w celu ich zwiększenia (Perek-Białas, Turek i Strzałkowska, 2011).

Innymi słowy, co drugi respondent w wieku 50+ nie był zainteresowany podjęciem wysiłku edukacyjnego. Z jednej strony wyniki wspomnianych badań nie są zaskakujące, gdyż można wskazać negatywną korelację między mobilnością edukacyjną a wiekiem – wraz z wiekiem wykazuje ona tendencję malejącą. Z drugiej strony wyrażony brak zainteresowania kształceniem może być wynikiem ogólnego zniechęcenia przedstawicieli tej subpopulacji w związku z brakiem wyraźnej poprawy pozycji pracownika związanej ze zwiększoną skłonnością do kształcenia. Można zaryzykować stwierdzenie, że przyswajanie nowej wiedzy, jej aktualizacja czy też nabywanie i rozwój nowych umiejętności stanowiące o utrzymaniu atrakcyjności osób starszych na rynku pracy jest potrzebą nie w pełni dostrzeganą przez samych zainteresowanych. Kwestia mobilności edukacyjnej jest złożona, gdyż obok rzeczywistej gotowości do podejmowania wysiłku edukacyjnego konieczne jest stworzenie atrakcyjnej oferty kształcenia dającej realne szanse na poprawę statusu osoby na rynku pracy. Propagowanie idei ciągłego kształcenia i walka z dezaktualizacją wiedzy szczególnie wśród osób starszych staje się jednym z ważniejszych wyzwań cywilizacyjnych, jakie stawia przed człowiekiem społeczeństwo oparte na wiedzy (Neczaj-Świdarska, 2004).

Edukacja dorosłych, w tym osób starszych, jest realizowana w trzech głównych formach (*International standard...*, 2011):

- edukacji formalnej (szkolnej) – oferowanej przez instytucje szkolne i szkoleniowe, realizowanej ściśle w oparciu o przyjęty program kształcenia, kończącej się uzyskaniem przez osobę uczącą się właściwego certyfikatu potwierdzającego zdobytą wiedzę i umiejętności;
- edukacji pozaformalnej (nauki przez praktykę), która ma miejsce poza głównym systemem edukacyjnym;
- edukacji nieformalnej (incydentalnej) – obejmującej wszelkiego rodzaju rozmowy, spotkania pozwalające na wymianę informacji i doświadczenia kształtujące myślenie o świecie.

W dotychczasowych rozważaniach akcentowano potrzebę zwiększenia mobilności edukacyjnej osób starszych głównie w kontekście korzyści jednostkowych, tj. poszerzania wiedzy i doskonalenia niezbędnych kompetencji kluczowych, zwłaszcza w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych umożliwiających utrzymanie dłuższej aktywności społecznej i zawodowej. Jednakże równie istotne są korzyści rozpatrywane z perspektywy makroekonomicznej. Analiza bogatej literatury przedmiotu jednoznacznie wskazuje na potrzebę zwiększenia zaangażowania zawodowego osób starszych z uwagi na rosnący udział tej subpopulacji w społeczeństwie. Podyktowane jest to głównie koniecznością ograniczenia skali obciążeń dla finansów publicznych, wynikających ze starzenia się populacji. Podniesienie mobilności edukacyjnej osób starszych, wpływając na zwiększenie ich aktywności zawodowej, stwarza szanse na ograniczenie wspomnianej presji finansowej i dodatkowo przyczynia się do utrzymania czy też zwiększenia dynamiki wzrostu gospodarczego.

Stosunek osób starszych do aktywności edukacyjnej w świetle badań. Kontynuowanie nauki w okresie późnej dorosłości traktowane jest jako kluczowy czynnik pozwalający zachować sprawność zarówno umysłową, fizyczną, jak i społeczną. Wraz z wiekiem człowiek nabywa nowe doświadczenia i życiową mądrość, która może być wspierana poprzez działania edukacyjne (Diagnoza i analiza ..., 2013, s. 13). Wspieranie i zachęcanie osób będących na tzw. przedpolu starości do podejmowania aktywności szkoleniowej skoncentrowanej na poprawie ich sytuacji zawodowej winno być priorytetem. Nabiera to większego znaczenia w sytuacji wydłużenia aktywności zawodowej z jednej strony, z drugiej zaś w kontekście pesymistycznych dla rynku pracy prognoz demograficznych. Dodatkowo, jak wynika z badań, osoby w wieku 55–64 lata legitymujące się niskim poziomem wykształcenia rzadko kontynuują edukację (Tippelt i inni 2009, s. 57).

Zakłada się, że uczenie się może stanowić ważny czynnik sprzyjający zmianie sytuacji życiowej osób starszych i poprawy ich jakości życia. Co więcej zrozumienie potrzeby kształcenia ustawicznego może stać się sposobem osiągnięcia realnych przemian. Naturalne jest to, że życie niesie zmiany – uczenie się pozwala człowiekowi w tych zmianach się odnaleźć (Kowalska-Dubas, 2013, s. 68–69). Zdaniem K. Halickiej (2008, s. 112) w polskim systemie szkolnym dotychczas zbyt małą wagę przywiązywało się do kształtowania nawyku uczenia się. Niezbędne wydaje się stworzenie ludziom starszym możliwości uczestnictwa np. w systemie studiów w charakterze wolnego słuchacza. Takie działania mogą na trwałe zmienić podejście osób starszych do kształcenia formalnego poprzez budowę wizerunku przedstawicieli starszego pokolenia jako ciągle chcących i potrafiących uczyć się nowych rzeczy.

Na potrzeby realizacji celu pracy wykorzystano wyniki badań własnych, które zostały przeprowadzone w styczniu 2016 r. wśród osób w wieku 50–65 lat. Podjęto w nich próbę diagnozy związku między statusem osoby na rynku pracy a jej aktywnością edukacyjną. Dodatkowym celem było zebranie opinii badanych na temat wpływu kształcenia i doskonalenia zawodowego na poprawę sytuacji pracownika na rynku pracy. Badaniem objęto 71 mieszkańców gminy Zielona Góra. Przeważającą część z nich stanowiły kobiety (62%). Z kolei aktualny status badanych na rynku pracy kształtował się następująco: osób zatrudnionych było (59%), emerytów (18%), bezrobotnych (7%), zaś pozostałe osoby deklarowały uprawnienia rentowe, pracę „na czarno” oraz bierność zawodową. Wśród respondentów przeważały osoby legitymujące się wykształceniem średnim (49%). Jeśli chodzi o kryterium wieku, to największy odsetek osób biorących udział w badaniu znajdował się w przedziale wiekowym 50–55 lat (ok. 50%), 28% badanych zadeklarowało wiek w przedziale 56–60 lat, zaś 21% w przedziale 61–65 lat.

Niniejsze badanie z racji wielkości próby badawczej i wnioski z niego płynące należy potraktować jako wstępne rozpoznanie analizowanych zależności.

Jedno z pierwszych pytań zadanych w badaniu dotyczyło określenia aktywności respondentów w zakresie edukacji formalnej¹. Uzyskane odpowiedzi zestawiono z formą zatrudnienia respondenta.

Tabela 1. Forma zatrudnienia respondenta a aktywność w zakresie edukacji formalnej

| Forma zatrudnienia | Podejmowanie działań w zakresie edukacji formalnej w ciągu ostatnich 10 lat | | | |
|-------------------------|---|-------|-----|-------|
| | Tak | | Nie | |
| | n | % | n | % |
| Umowa o pracę | 10 | 58,8 | 30 | 55,6 |
| Samozatrudnienie | 2 | 11,8 | 3 | 5,6 |
| Umowa o dzieło/zlecenie | 1 | 5,9 | – | – |
| Bez umowy | – | – | 1 | 1,9 |
| Brak odpowiedzi* | 4 | 23,5 | 20 | 37,0 |
| Suma końcowa | 17 | 100,0 | 54 | 100,0 |

* brak odpowiedzi wynika z faktu, iż część respondentów stanowili renciści, emeryci czy bierni zawodowo, co może tłumaczyć brak potrzeby tego rodzaju kształcenia ze względu na sytuację na rynku pracy, w jakiej się znajdują

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy danych ujętych w tab. 1 wynika, iż spośród 17 respondentów, którzy w ciągu ostatnich lat podjęli wysiłek edukacji formalnej największa część jest zatrudniona w formie umowy o pracę. Warto jednak przy tym zaznaczyć, że kształcenie formalne zadeklarowało zaledwie 17 respondentów na 71 badanych. Analiza relacji między formą zatrudnienia deklarowaną przez badanych a udziałem w kursach i/lub

¹ W kwestionariuszu ankietowym wyjaśniono, jakie formy aktywności edukacyjnej są zaliczane do edukacji formalnej i nieformalnej.

szkoleniach pokazuje, że wśród 25 badanych deklarujących edukację pozaformalną największy odsetek stanowiły osoby zatrudnione w formie umowy o pracę (21 osób). Warto przy tym zauważyć, że mimo niewysokiego odsetka biorących udział w kursach i/lub szkoleniach (25 osób na 71 badanych) wśród respondentów przeważają osoby kształcące się w systemie pozaformalnym (por. tab. 1 i 2).

Tabela 2. Forma zatrudnienia respondenta a udział w kursach i/lub szkoleniach

| Forma zatrudnienia | Udział w kursach i/lub szkoleniach | | | |
|-------------------------|------------------------------------|-------|-----|-------|
| | Tak | | Nie | |
| | n | % | n | % |
| Umowa o pracę | 21 | 84,0 | 18 | 41,9 |
| Samozatrudnienie | 2 | 8,0 | 3 | 7,0 |
| Umowa o dzieło/zlecenie | – | – | 1 | 2,3 |
| Bez umowy | – | – | 1 | 2,3 |
| Brak odpowiedzi | 2 | 8,0 | 20 | 46,5 |
| Suma końcowa | 25 | 100,0 | 43 | 100,0 |

Źródło: opracowanie własne.

Uwzględniając aktualny status badanych na rynku pracy i ich opinie na temat wpływu kształcenia formalnego i pozaformalnego na zachowanie lub znalezienie pracy, można zauważyć, że wśród deklarujących istotne znaczenie kształcenia największy odsetek stanowią osoby zatrudnione (28 osób na 46 deklarujących zasadniczy wpływ) oraz większość emerytów (9 na 13 biorących udział w badaniu). Zaledwie 7 respondentów wyraziło przekonanie, że kształcenie we wspomnianych formach nie ma wpływu na utrzymanie czy znalezienie pracy, zaś 14 osób dostrzega ten wpływ, ale w stopniu umiarkowanym (tab. 3).

Tabela 3. Status na rynku pracy a opinie respondentów na temat wpływu dokończania na zachowanie pracy lub znalezienie zatrudnienia

| Status na rynku pracy | Wpływ kształcenia formalnego i/lub pozaformalnego na zachowanie lub znalezienie pracy | | | | | |
|-----------------------|---|-------|-------------------------|-------|---------------|-------|
| | ma zasadnicze znaczenie | | ma niewielkie znaczenie | | nie ma wpływu | |
| | n | % | n | % | n | % |
| Zatrudniony | 28 | 60,9 | 11 | 78,6 | 2 | 28,6 |
| Bezrobotny | 2 | 4,3 | 1 | 7,1 | 2 | 28,6 |
| Bierny zawodowo | – | – | – | – | 1 | 14,3 |
| Pracuję „na czarno” | 1 | 2,2 | – | – | – | – |
| Rencista | 5 | 10,9 | – | – | 1 | 14,3 |
| Emeryt | 9 | 19,6 | 2 | 14,3 | 1 | 14,3 |
| Emeryt pracujący | 1 | 2,2 | – | – | – | – |
| Suma końcowa | 46 | 100,0 | 14 | 100,0 | 7 | 100,0 |

Źródło: opracowanie własne.

Jedną z kwestii poruszonych w badaniu dotyczyła opinii osób badanych na temat występowania zjawiska dyskryminacji osób starszych na rynku pracy i wpływu podejmowanego wysiłku edukacyjnego na zachowanie lub znalezienie pracy (tab. 4). Wśród tych respondentów, którzy uważają, że kształcenie ma zasadniczy wpływ na utrzymanie lub znalezienie pracy jednocześnie największy odsetek wyraża przekonanie o występowaniu dyskryminacji osób starszych na rynku pracy (32 osoby). Podobnie sytuacja wygląda w grupie deklarujących niewielki wpływ podejmowania kształcenia na zachowanie lub znalezienie pracy. Należy przy tym dodać, że zdecydowana większość respondentów wyraziła przekonanie o istnieniu zjawiska dyskryminacji starszych pracowników na polskim rynku pracy (48 badanych).

Tabela 4. Poglądy badanych dotyczące występowania dyskryminacji na rynku pracy i ich opinie na temat wpływu doksztalcenia na zachowanie lub znalezienie zatrudnienia

| Opinia o występowaniu dyskryminacji osób starszych na rynku pracy | Wpływ kształcenia formalnego i/lub pozaformalnego na utrzymanie lub znalezienie pracy | | | | | |
|---|---|-------|-------------------------|-------|---------------|-------|
| | ma zasadnicze znaczenie | | ma niewielkie znaczenie | | nie ma wpływu | |
| | n | % | n | % | n | % |
| Tak | 32 | 69,6 | 12 | 85,7 | 4 | 57,1 |
| Nie | 2 | 4,3 | – | – | – | – |
| Trudno powiedzieć | 12 | 26,1 | 1 | 7,1 | 3 | 42,9 |
| Brak odpowiedzi | – | – | 1 | 7,1 | – | – |
| Suma końcowa | 46 | 100,0 | 14 | 100,0 | 7 | 100,0 |

Źródło: opracowanie własne.

Analiza odpowiedzi respondentów odnośnie do relacji pomiędzy formą ich zatrudnienia a deklaracjami w kwestii istnienia systemu szkoleń w ich zakładzie pracy pozwala na stwierdzenie, że w firmach, gdzie istnieje system szkoleń dla wszystkich pracowników największy odsetek badanych zatrudniony jest w formie umowy o pracę (15 na 17 osób). Podobnie sytuacja wygląda w miejscach, gdzie istnieje system szkoleń jedynie dla kadry zarządzającej lub nie istnieje w ogóle.

Tabela 5. Forma zatrudnienia a deklaracje na temat istnienia systemu szkoleń w zakładzie pracy

| Forma zatrudnienia | Istnienie lub brak systemu szkoleń dla pracowników w zakładzie pracy | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|-------|-------------------------------|-------|------------------------------------|-------|----------------------------|-------|--------------|-------|
| | brak odpowiedzi* | | tylko dla kadry zarządzającej | | tylko dla podstawowych pracowników | | dla wszystkich pracowników | | nie istnieje | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Umowa o pracę | 3 | 13,0 | 10 | 90,9 | 2 | 100,0 | 15 | 88,2 | 10 | 55,6 |
| Samozatrudnienie | 1 | 4,3 | 1 | 9,1 | – | – | 1 | 5,9 | 2 | 11,1 |
| Umowa o dzieło/zlecenie | 1 | 4,3 | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Bez umowy | – | – | – | – | – | – | – | – | 1 | 5,6 |
| Brak odpowiedzi* | 18 | 78,2 | – | – | – | – | 1 | 5,9 | 5 | 27,8 |
| Suma końcowa | 23 | 100,0 | 11 | 100,0 | 2 | 100,0 | 17 | 100,0 | 18 | 100,0 |

* brak odpowiedzi wynika z faktu, iż część respondentów stanowili renciści, emeryci czy bierni zawodowo, co tłumaczy brak systemu szkoleń ze względu na brak pracodawcy

Źródło: opracowanie własne.

Przedsiębiorczość osób starszych według poziomu wykształcenia. Przedsiębiorczość jest rozumiana jako szczególny typ aktywności ludzi działających indywidualnie lub wewnątrz organizacji, polegającej na wykorzystywaniu postrzeganych w otoczeniu okazji poprzez realizację przedsięwzięć (o charakterze innowacji, tworzenia nowych organizacji lub rewitalizacji już istniejących), które przynoszą efekty ekonomiczne i (lub) pozaekonomiczne ich przedmiotom oraz otoczeniu (Kraśnicka, 2002).

Mówiąc o działaniach na rzecz pobudzenia przedsiębiorczości w Europie, uwaga w przeważającej mierze jest skupiona na osobach młodych z racji ich wysokiego potencjału możliwego do wykorzystania. Zdecydowanie rzadziej można spotkać w literaturze opracowania, gdzie przedmiotem analizy jest przedsiębiorczość osób starszych. Mimo rosnącego zainteresowania tą kwestią, badania w tym zakresie są dość skromne. Tym niemniej z racji tego, że proces starzenia się współczesnych społeczeństw będzie się nasilał, należy się spodziewać również na tym polu zwiększonego zainteresowania badaczy.

Potencjał osób starszych jako przedsiębiorców powoli jest dostrzegany. W niniejszym opracowaniu przyjęto założenie, że odzwierciedleniem przedsiębiorczości indywidualnej osób starszych jest samozatrudnienie.

Wedle danych statystycznych liczba osób w wieku 50–64 lat mających status osoby samozatrudnionej wykazuje w ostatnim okresie tendencję rosnącą (tab. 6).

Tabela 6. Liczba osób samozatrudnionych w wieku 50–64 lat Polska – UE-28 (tys.)

| Wyszczególnienie | 2013 Q3 | 2013 Q4 | 2014 Q1 | 2014 Q2 | 2014 Q3 | 2014 Q4 | 2015 Q1 | 2015 Q2 | 2015 Q3 |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Unia Europejska-28 | 11 207,4 | 11 267,6 | 11 374,0 | 11 396,8 | 11 495,3 | 11 501,3 | 11 461,6 | 11 551,1 | 11 723,4 |
| Polska | 979,9 | 977,3 | 964,6 | 962,8 | 970,2 | 976,4 | 943,9 | 962,0 | 1 030,0 |

Źródło: Eurostat.

W okresie między trzecim kwartałem 2013 i 2015 roku liczba samozatrudnionych osób starszych zwiększyła się w Polsce o 50 tys., w UE zaś o 516 tys. Interesujących informacji dostarczają dane obrazujące liczbę samozatrudnionych w wieku 50–64 lat w zależności od poziomu ich wykształcenia (tab. 7).

Tabela 7. Liczba samozatrudnionych w wieku 50–64 lat według poziomu wykształcenia². Polska–UE w latach 2008–2014 (tys.)

| Wyszczególnienie | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Wykształcenie niepełne podstawowe, podstawowe | | | | | | | |
| Unia Europejska –28 | 3 625,1 | 3 469,8 | 3 473,9 | 3 275,4 | 3 165,9 | 3 069,6 | 3 074,8 |
| Polska | 176,5 | 154,2 | 146,7 | 144,1 | 130,5 | 114,4 | 107,3 |
| Wykształcenie średnie | | | | | | | |
| Unia Europejska –28 | 3 958,6 | 4 094,3 | 4 295,8 | 4 455,3 | 4 669,7 | 4 777,8 | 4 881,8 |
| Polska | 546,3 | 607,7 | 639,2 | 672,0 | 696,0 | 710,5 | 702,9 |
| Wykształcenie wyższe | | | | | | | |
| Unia Europejska –28 | 2 593,5 | 2 742,9 | 2 903,2 | 3 015,4 | 3 169,3 | 3 258,9 | 3 452,6 |
| Polska | 127,3 | 138,2 | 144,2 | 153,4 | 158,6 | 154,6 | 158,3 |

Źródło: Eurostat.

Z danych zawartych w tabeli 7 wynika, że najwięcej starszych przedsiębiorców rekrutuje się z grupy osób posiadających wykształcenie średnie, najmniej zaś z grupy legitymującej się najniższym wykształceniem. Ta prawidłowość dotyczy zarówno Polski, jak i państw członkowskich. Ponadto można zauważyć, że w przypadku Polski w badanym okresie widoczny jest wzrost liczby samozatrudnionych legitymujących się wykształceniem średnim i wyższym, przy równoczesnym spadku liczby osób posiadających wykształcenie niepełne podstawowe i podstawowe. Należy przy tym podkreślić, że skala spadku liczby starszych samozatrudnionych w tej grupie była zdecy-

² Według Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Wykształcenia (ISCED 2011) wyodrębnia się kilka poziomów edukacji: 0 – wczesna edukacja i opieka, 1 – szkolnictwo podstawowe, 2 – szkolnictwo średnie I stopnia, 3 – szkolnictwo średnie II stopnia, 4 – szkolnictwo policealne, 5 – szkolnictwo wyższe zawodowe, 6 – szkolnictwo wyższe (studia licencjackie), 7 – szkolnictwo wyższe (studia magisterskie).

dowanie większa w Polsce – ponad 39%, niż w UE – 15%. Warty odnotowania spostrzeżeniem jest przewaga liczby samozatrudnionych z wykształceniem średnim zarówno w Polsce, jak i w UE-28. Przy czym w przypadku Polski widać dominację tej grupy wśród starszych przedsiębiorców. Można przypuszczać, że wynika to po pierwsze z mniejszej liczby osób w wieku 50–64 lat legitymujących się wykształceniem wyższym. Po drugie osoby z wyższym wykształceniem z racji swoich kompetencji i doświadczenia mogą liczyć na atrakcyjną pracę jako pracownicy najemni. W przypadku osób z wykształceniem jedynie średnim szanse znalezienia atrakcyjnego zatrudnienia są dużo mniejsze, stąd częściej podejmują decyzje o pracy na własny rachunek.

Podsumowanie. Dynamiczne zmiany zachodzące w gospodarce wyznaczają potrzebę szybkiej i elastycznej reakcji ze strony podmiotów gospodarczych. Z perspektywy pracowników oznacza to konieczność ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. W przypadku osób starszych skala niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych może w istotny sposób ograniczyć ich aktywność zawodową. Z tego też względu można przyjąć, że wspieranie mobilności edukacyjnej starszych pracowników wydaje się być czynnikiem sprzyjającym osiągnięciu wyższych wskaźników aktywności zawodowej, a tym samym może przyczynić się do efektywniejszego zagospodarowania ich potencjału. Analiza wyników badań wskazuje, że potrzeba ciągłej edukacji jest dostrzegana przez osoby 50+, z tym że preferowaną formą poszerzania kompetencji jest kształcenie pozaformalne, czyli uczestnictwo w systemie kursów i szkoleń. Z przeprowadzonej analizy wynika również, że osoby starsze przejawiają gotowość do samozatrudnienia, które można traktować jako przejaw indywidualnej przedsiębiorczości. Częściej dotyczy ono osób ze średnim wykształceniem aniżeli osób z wykształceniem wyższym. W świetle rosnącej dynamiki starzenia się zasobów pracy należy uznać, iż wspieranie przedsiębiorczości osób w dojrzałym wieku jest jak najbardziej słusznym postulatem. Choć, jak twierdzi J.E. Wasilczuk (2014, s. 56), polskie korzenie przedsiębiorczości wieku dojrzałego (rozumianej jako zakładanie firmy) to przede wszystkim efekt braku możliwości znalezienia pracy, czyli jest działaniem wynikającym z konieczności. Nie oznacza to jednak, że nawet wtedy przedsiębiorca 50+ nie ma szans na sukces. Należy pamiętać, że o sukcesie decyduje także determinacja w dążeniu do celu, doświadczenie i umiejętności, znajomość rynku i pasja do działania. Wszystkie te cechy zdecydowanie można przypisać osobom starszym. Przedsiębiorczość osób starszych nie jest zjawiskiem dobrze rozpoznany w literaturze przedmiotu, dlatego też należy rekomendować badania w tym kierunku, których wyniki pozwoliłyby bardziej szczegółowo określić determinanty przedsiębiorczości osób 50+.

Bibliografia

1. Bartkowiak A., *50+ na rynku pracy. Bariery i korzyści z zatrudniania osób dojrzałych i starszych*, 2015. Pobrano 22.03.16 z <http://www.kariera24.info/50-na-ryнку-pracy-bariery-i-korzysci-z-zatrudniania-osob-dojrzalych-i-starszych/>.

2. Cichorzewska M., Mazur B., Niewiadomska A., Sobolewska-Poniedziałek E., Zimnoch K. Ziółkowska B., *Zarządzanie wiekiem. Aspekt regionalny, instytucjonalny oraz organizacyjny*, Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, Lublin 2015.
3. *Diagnoza i analiza barier utrudniających bądź hamujących doksztalcanie się osób w wieku 50+ w oparciu o zgromadzone materiały badawcze*. Wyższa Szkoła Informatyki, Warszawa 2013. Pobrano 1.03.2016 z http://kibr.wysi.edu.pl/upload/r_doc/Diagnoza_i_analiza_barier_utrudniajacych_uczenie_sie_osob_w_wieku_50plus.pdf.
4. Halicka M., *Dostęp osób starszych do edukacji*, w: B. Szatur-Jaworska (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2008.
5. *International standard classification of education (iscled)*, 2011. Pobrano 23.03.2016 z <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/iscled-2011-en.pdf>.
6. Kowalska-Dubas E., *Lifelong Learning – aktualizowanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji*, w: E. Kryńska, P. Szukalski (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*. Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
7. Kraśnicka T., *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2002.
8. Męcina J., *Wspieranie aktywności zawodowej osób 50+ – pierwsze efekty programu „Solidarność pokoleń” i rekomendacje*, Problemy Polityki Społecznej, 17/2012.
9. Neczaj-Świdarska R. (2004), *Uczenie się jako jedno z życiowych wyzwań współczesnego człowieka*, E-mentor, nr 5. Pobrano 24.03.2016 z <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/7/id/98>.
10. Niewiadomska A., *Innowacje społeczne sprzyjające włączeniu społecznemu – perspektywa rynku pracy*, w: J. Wyrwa (red.), *Innowacje społeczne w teorii i praktyce*. PWE, Warszawa 2014.
11. Perek-Białas J., Turek K., Strzałkowska H., *Zbiorczy raport z badań*, Sopot 2011.
12. Richert-Kaźmierczak A., Wasilczuk J., *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności osób starszych*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego, 167/2014.
13. Summer A., *The silver tsunami: One educational strategy for preparing to meet America's next wave of underserved*. Journal of Health Care for the Poor and Underserved, 18 (3) 2007.
14. Szukalski P., *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, w: B. Szatur-Jaworska (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2008.
15. Tippelt R., Schmidt B., Schnurr S., Sinner S., Theisen C. (eds.), *Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel*. Bielefeld: Bertelsmann 2009.
16. Urbaniak B., *Wprowadzenie*, w: B. Urbaniak (red.), *Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji*. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2008.
17. Wasilczuk J.E., *Starzejący się przedsiębiorca w Polsce i na świecie*, Przedsiębiorstwo we Współczesnej Gospodarce – Teoria i Praktyka, 1/2014.

Ewa SOBOLEWSKA-PONIEDZIAŁEK

e.sobolewska-poniedzialek@wez.uz.zgora.pl

Anna NIEWIADOMSKA

a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl

Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet Zielonogórski

ul. Podgórna 50, 65-001 Zielona Góra