

INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Koncepcja projektu badawczego

**BADANIE WPŁYWU ELASTYCZNYCH
FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI
PRACY NA AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ
ZASOBÓW PRACY W WIEKU 45+**

Warszawa, luty 2011

SPIS TREŚCI

1. KONTEKST PROJEKTU	3
1.1. ZMIANY DEMOGRAFICZNE W POLSCE	3
1.2. KONSEKWENCJE PROCESU STARZENIA SIĘ LUDNOŚCI DLA GOSPODARKI I RYNKU PRACY	6
1.3. SPOSOBY WYDŁUŻANIA ŻYCIA ZAWODOWEGO	9
1.4. PRZESŁANKI PODJĘCIA I ZAŁOŻENIA PROJEKTU	13
2. CEL GŁÓWNY I CELE SZCZEGÓŁOWE PROJEKTU	15
3. ZADANIA BADAWCZE	16
3.1. ZADANIE 1. - KONCEPTUALIZACJA BADAŃ	16
3.1.1. <i>Desk research</i>	17
3.1.2. <i>Field research</i>	17
3.2. ZADANIE 2. - ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH (SPORZĄDZENIE OPRACOWAŃ EKSPERCKICH)	19
3.3. ZADANIE 3. - PRZEPROWADZENIE I ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ ILOŚCIOWYCH	21
3.3.1. <i>Opracowanie narzędzi (kwestionariuszy wywiadów)</i>	22
3.3.2. <i>Pilotaż narzędzi</i>	26
3.3.3. <i>Opracowanie ostatecznej wersji narzędzi (kwestionariuszy wywiadów)</i>	26
3.3.4. <i>Opracowanie kluczy kodowych</i>	26
3.3.5. <i>Przeprowadzenie badań właściwych</i>	26
3.3.6. <i>Opracowanie wyników badań oraz raportów cząstkowych</i>	30
3.3.7. <i>Opracowanie raportu syntetycznego</i>	31
3.4. ZADANIE 4. - PRZEPROWADZENIE SZKOLEŃ	32
3.5. ZADANIE 5. - UPOWSZECHNIENIE REZULTATÓW PROJEKTU	32
4. HARMONOGRAM PROJEKTU	33
5. REZULTATY PROJEKTU	34

Niniejsza koncepcja projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* zawiera informacje o kontekście jego podjęcia i realizacji, celu głównym i celach szczegółowych, zadaniach badawczych, harmonogramie oraz rezultatach.

1. Kontekst projektu

1.1. Zmiany demograficzne w Polsce

Zjawiska demograficzne mają obiektywny charakter wobec procesów zachodzących na rynku pracy, w znaczący sposób jednocześnie je determinując i wyznaczając pośrednio trajektorię ich przebiegu. Jednym z najistotniejszych procesów determinujących sytuację na polskim rynku pracy – obserwowanym już dziś i z tendencją do pogłębiania w dającej się przewidzieć przyszłości - jest starzenie się ludności. Od początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku w Polsce ma miejsce stały spadek liczby dzieci i młodzieży przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Przewiduje się, iż tendencje te zostaną zachowane w dającej się przewidzieć przyszłości. Wskazują na to wyniki badań w obszarze przewidywanych, najbardziej prawdopodobnych zmian liczby i struktury według wieku ludności zawarte w opracowanej przez Główny Urząd Statystyczny *Prognozie ludności na lata 2008-2035*¹.

Potencjalne zasoby pracy stanowią osoby w wieku produkcyjnym, który w Polsce wynosi 18-59 lat dla kobiet i 18-64 lata dla mężczyzn. Jest to jedna z tzw. ekonomicznych grup wieku, obok której wyodrębnia się jeszcze zbiorowość osób w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) oraz populację osób w wieku poprodukcyjnym (kobiety w wieku 60 i więcej lat, mężczyźni w wieku 65 i więcej lat). Wielkość i struktura ludności według ekonomicznych grup wieku w danym momencie czasowym determinowane są przez czynniki demograficzne, takie jak ruch naturalny i ruch wędrowny.

Potencjalne zasoby pracy w Polsce zwiększały się systematycznie od 1980 r., kiedy wynosiły 21211 tys. osób do 2009 r., kiedy wynosiły 24624 tys. osób (tab. 1). Wzrost ten wyniósł zatem 16,1%, przy wzroście ogólnej liczby mieszkańców kraju w tym samym okresie o 6,8%. Zwiększenie zbiorowości potencjalnych zasobów pracy charakteryzowało się wyraźną progresją: w latach 1980-1990 liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła o 4,4%, w latach 1990-2000 o 5%, zaś w latach 2000-2009 o 5,9%. Zbiorowość ta była szczególnie

¹ Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, Warszawa 2009.

liczna w ostatnim okresie, kiedy znajdowały się w niej osoby urodzone w czasie pierwszego powojennego wyżu demograficznego (zwłaszcza w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych XX wieku), a liczba osób w wieku produkcyjnym powiększała się o nowe roczniki osób urodzonych w okresie drugiego wyżu przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku.

Tabela 1. Struktura ludności Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1980-2035
(w tys.)

Lata	Ogółem	Z ogółem ludność w wieku:				
		Przed- produkcyjnym (0-17 lat)	Produkcyjnym (18-59/64 lata)	Z tego w wieku:		Poprodukcyjnym (60+ / 65+)
				Mobilnym (18-44 lata)	Niemobilnym (45-59/64 lata)	
1980	35735	10297	21211	14619	6592	4227
1990	38073	11043	22146	15255	6890	4884
1995	38284	10183	22809	15307	7502	5292
2000	38254	9333	23261	15218	8043	5660
2005	38157	7864	24405	15251	9154	5888
2009	38167	7231	24624	15322	9303	6312
2010*	38092	7107	24571	15294	9277	6414
2015*	38016	6918	23718	15005	8713	7380
2020*	37830	6959	22503	14072	8431	8368
2025*	37438	6816	21625	12823	8802	8997
2030*	36796	6253	21254	11624	9630	9289
2035*	35993	5632	20739	10834	9905	9622

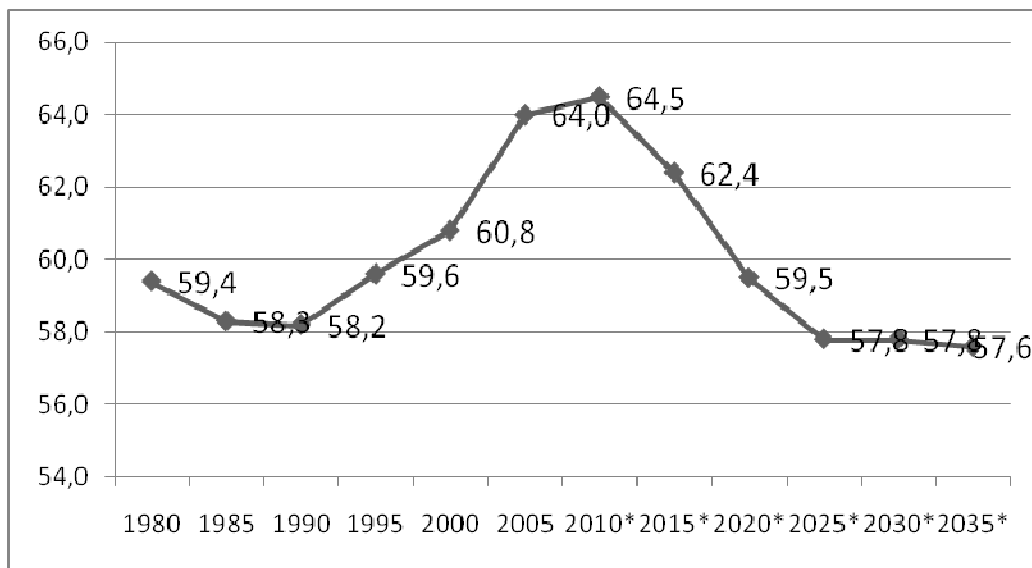
* Prognoza

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Demograficzny 2010*, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8708_PLK_HTML.htm.

Od 2010 r. spodziewany jest spadek liczby osób w wieku produkcyjnym z 24571 tys. do 20739 tys. w 2035 r. (o 15,6%), głównie wskutek opuszczania tej zbiorowości przez osoby z pierwszego wyżu demograficznego oraz wkraczania do niej roczników urodzonych w okresie niżu demograficznego lat dziewięćdziesiątych XX wieku. W tym samym okresie zmniejszanie liczby ludności kraju nastąpić ma w znacznie mniejszej skali, bo o 5,5%.

W efekcie różnych temp zmian liczby mieszkańców kraju i liczby osób w wieku produkcyjnym następowały zmiany udziału potencjalnych zasobów pracy w ogólnej liczbie ludności. Udział ten rósł od 1990 r., kiedy wyniósł 58,2%; w 1995 r. wyniósł 59,6%, w 2000 r. 60,8%, zaś w 2005 r. 64%. Wzrost ten w znacznie wolniejszym tempie był kontynuowany

jeszcze do 2010 r. do poziomu 60,5%. Dalej oczekuje się szybkiego spadku udziału osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności do 2025 r. i nieco słabszego do 2035 r., w którym udział ten ma wynieść 57,6% (wykres 1).



* Prognoza

Wykres 1. Udział potencjalnych zasobów pracy w ogólnej liczbie ludności w Polsce w latach 1980-2035 (w %)

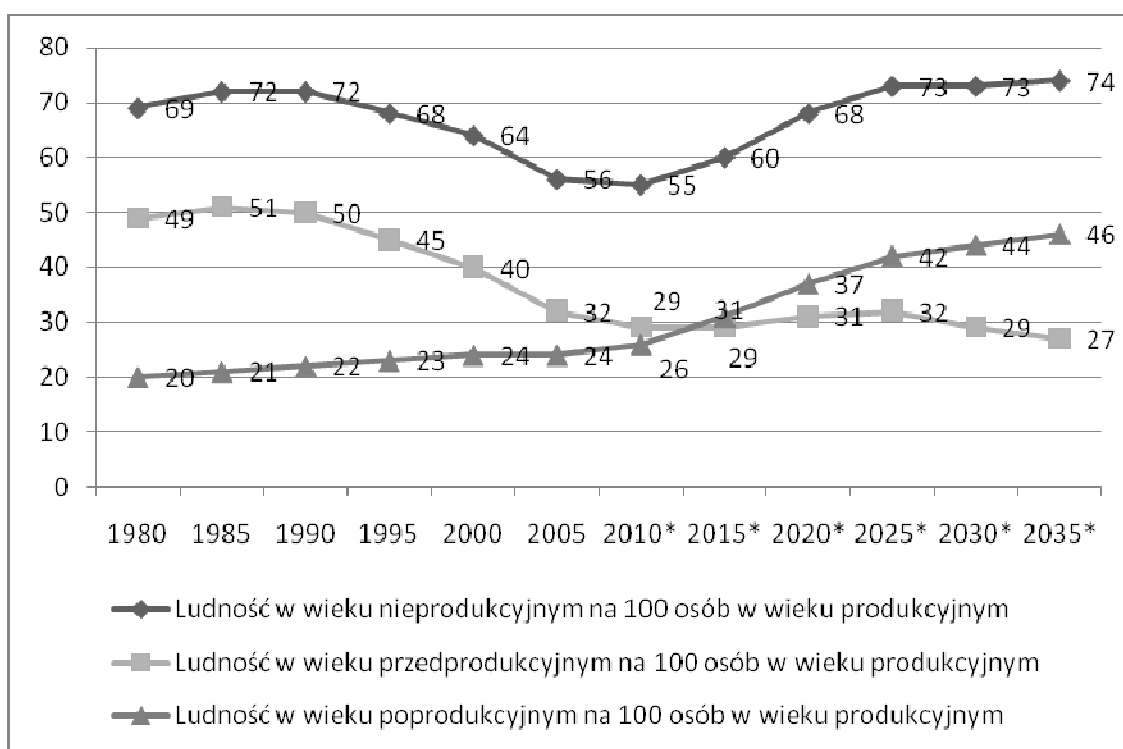
Źródło: jak w tab. 1, obliczenia własne.

Od początku lat pięćdziesiątych XX wieku w Polsce obserwuje się proces starzenia potencjalnych zasobów pracy. Udział w tej zbiorowości osób w tzw. wieku niemobilnym (45-59/64 lata) wzrósł w latach 1990-2009 z 31,1% do 37,8%. Przewiduje się, iż wzrost ten (z niewielkimi wahaniami) będzie miał miejsce również w okresie objętym prognozą ludnościową: od 37,8% w 2010 r. do 47,8% w 2035 r. Potencjalne zasoby pracy w przyszłości zatem nie tylko będą się zmniejszać, ale i starzeć.

W tym samym okresie miał miejsce stały spadek liczby dzieci i młodzieży przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Przewiduje się, iż tendencje te zostaną zachowane w okresie prognostycznym.

W następstwie zmian liczebności zbiorowości osób w wieku produkcyjnym i w wieku nieprodukcyjnym zachodzą zmiany tzw. obciążenia demograficznego potencjalnych zasobów pracy. Liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach pięćdziesiątych malała z poziomu 72 w 1990 r. do poziomu 56 w 2005 r. W okresie prognostycznym przewiduje się, iż wzrośnie z 55 w 2010 r. do 74 w 2035 r. Należy zwrócić zatem uwagę, iż obciążenie demograficzne w przyszłości w niewielkim stopniu przekroczy

jego poziom znany z okresu poprzedniego. Niezależnie od tego podobieństwa, są jednak znaczące różnice. O ile bowiem wysokie obciążenie demograficzne z lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku było pochodną stosunkowo wysokiej liczby dzieci i młodzieży przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym (np. 51 w 1985 r., czy 50 w 1990 r.), o tyle w przyszłości będzie wynikać z dużej liczby osób w wieku poprodukcyjnym przypadających na 100 osób należących do zbiorowości potencjalnych zasobów pracy (46 w 2035 r.) (wykres 2). Inaczej mówiąc: o wysokim obciążeniu demograficznym potencjalnych zasobów pracy w przyszłości nie będzie decydowała liczba osób w wieku przedprodukcyjnym, a liczba ludzi starszych, będących w wieku poprodukcyjnym.



* Prognoza

Wykres 2. Obciążenie demograficzne ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 1980-2035 (w %)

Źródło: jak w tab. 1, obliczenia własne.

1.2. Konsekwencje procesu starzenia się ludności dla gospodarki i rynku pracy

Proces starzenia się ludności wywołuje zmiany proporcji między zbiorowością aktywnych i biernych zawodowo. Coraz więcej osób przechodzi w stan bierności zawodowej, coraz dłużej korzystając z zasłużonego odpoczynku po okresie pracy zawodowej. Jakkolwiek

może być to perspektywa wielce kusząca w wymiarze indywidualnym, to w wymiarze gospodarczym i społecznym pociąga za sobą wiele negatywnych zjawisk, takich jak:

- Wzrost liczby osób, których dochody opierają się na świadczeniach społecznych, co pociąga wzrost wydatków publicznych i możliwych tego skutków, jak np. zwiększenie fiskalizmu państwa i jego dalszych konsekwencji;
- Narastająca niewydolność społecznych systemów emerytalnych, opartych na zasadzie redystrybucji środków;
- Wzrost obciążeń podatkowych i paropodatkowych (składki na ubezpieczenia społeczne i inne opłaty) osób pracujących i pracodawców;
- Trudności w utrzymaniu realnych wartości świadczeń emerytalnych, co w systemach ubezpieczeń społecznych przyczynia się dalej do wzrostu transferów dochodów wypracowanych przez ludność pracującą na rzecz emerytów;
- Spadek liczby lat przepracowanych w ciągu życia, przypadających przeciętnie na każdy rok pobierania świadczeń emerytalnych, co powoduje konieczność zwiększenia zasobów własnych przeznaczanych na sfinansowanie zaspokojenia potrzeb osób starszych.

Konsekwencje tych zjawisk są najbardziej dotkliwie odczuwane w sferze finansów publicznych, w których na skutek wyrównywania niedoborów systemu ubezpieczeń emerytalnych powstaje bądź powiększa się już istniejący deficyt. Istnienie zaś deficytu finansów publicznych wymaga jego sfinansowania (niebezpieczeństwo wzrostu długu publicznego), podjęcia działań na rzecz wzrostu dochodów (niebezpieczeństwo nadmiernego fiskalizmu, blokującego aktywność gospodarczą) lub/i ograniczania innych wydatków np. inwestycyjnych (niebezpieczeństwo osłabienia tempa rozwoju społeczno-gospodarczego kraju).

Z makroekonomicznego punktu widzenia stratą największą jest zmniejszenie środków wpływających do systemu finansów publicznych, głównie do budżetu państwa (kwoty należne od dochodów osobistych) i funduszu ubezpieczeń społecznych (składki na ubezpieczenia społeczne). W dłuższym okresie może pociągnąć to za sobą zjawisko nazwane „kanibalizmem podatkowym”. Ma ono miejsce, gdy konieczność sfinansowania obciążeń finansowanych przez pozapłacowe składniki wynagrodzeń prowadzi do ich podnoszenia, to zaś z kolei do zmniejszania zatrudnienia legalnego, a dalej – do zmniejszania globalnych przychodów budżetu i funduszy celowych. Pojawia się błędne koło: wysoki poziom kosztów pracy (płacowych i pozapłacowych) powoduje ograniczenie wzrostu lub spadek liczby miejsc pracy, działając antymotywujuco na chłonność podmiotów gospodarczych na legalne

zatrudnienie lub/i lokowanie działalności gospodarczej poza granicami kraju lub/i podejmowanie przez pracowników emigracji zarobkowej. Procesy te zmniejszają napływ środków niezbędnych do sfinansowania zadań przez budżet i fundusze celowe, co następnie skłania do podwyższenia składek – itd.

Drugą sferą dotkniętą negatywnymi skutkami starzenia się ludności są koszty pracy, których wzrost na skutek zwiększenia wydatków na składki z tytułu ubezpieczenia społecznego zmniejsza konkurencyjność firm. Ma to miejsce szczególnie w krajach, gdzie systemy świadczeń społecznych są rozbudowane i hojne.

Należy wspomnieć również o negatywnych konsekwencjach procesu starzenia się ludności w skali jednostkowej beneficjentów systemu emerytalnego. Chodzi o mniejszą od oczekiwanej wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych osób opłacających składki na ubezpieczenie emerytalne. Prowadzić to może do ich pauperyzacji i konieczności wspomaganie poprzez zasiłki społeczne.

Wszystkim tym konsekwencjom trzeba się przeciwstawić. Oprócz szeregu innych działań podejmowanych np. na rzecz zwiększenia liczby urodzeń, czy zwiększania udziału w zatrudnieniu wszystkich grup ludności, jednym ze sposobów ograniczania negatywnych konsekwencji starzenia się ludności jest aktywizacja zawodowa osób starszych, prowadząca do wydłużenia życia zawodowego.

Potrzeba wydłużenia życia zawodowego dostrzegana jest we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Dotyczy to w szczególności Polski, gdzie średni wiek wyjścia z zasobów pracy (czyli zakończenia aktywności zawodowej) jest stosunkowo niski. W 2007 r. (brak jest nowszych danych) wyniósł on 59,3 lat, podczas gdy w całej Unii Europejskiej kształtował się na poziomie 61,2 lat. Czyli Polacy przeciętnie o rok wcześniej przechodzą w stan bierności zawodowej niż mieszkańcy UE. Szczególnie dotyczy to kobiet: Polki wychodzą z zasobów pracy średnio w wieku 57,5 lat, podczas gdy w UE kobiety dezaktywizują się zawodowo w wieku 60,5 lat, różnica wynosi więc aż trzy lata.² W efekcie stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce w 2009 r. kształtowała się na poziomie 32,3% (kobiet 21,9%), podczas gdy w UE wynosiła 46% (kobiet 37,8%)³.

² Źródło: Eurostat, Statistics, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

³ Źródło: EUROPEAN COMMISSION, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis 2010 compendium*, <http://ec.europa.eu/>.

1.3. Sposoby wydłużania życia zawodowego

Zwiększanie aktywności zawodowej osób starszych prowadzące do wydłużenia życia zawodowego obejmuje:

- aktywizację osób, które zdecydowały się podjąć pracę w późniejszym okresie życia;
- ponowną aktywizację zawodową osób powracających do pracy po przerwie spowodowanej dłuższą chorobą, czy przebywaniem w stanie bierności zawodowej z tytułu nabycia uprawnień do świadczeń rentowych lub emerytalnych;
- utrzymanie aktywności zawodowej osób pracujących;
- aktywizację osób bezrobotnych.

Wydłużanie życia zawodowego nie jest niełatwe, z co najmniej trzech powodów.

Po pierwsze – powszechnie uważa się (i często tak bywa), iż z wiekiem następuje obniżenie produktywności zasobów pracy. Jest to obserwowane z reguły tam, gdzie efekty pracy uzależnione są od fizycznych możliwości pracownika. Postęp techniczny i technologiczny oraz zmiany strukturalne w gospodarce osłabiły wagę i znaczenie sprawności fizycznej osób świadczących pracę. Niestety stworzyły także nowe zagrożenia, wynikające z „nienadążania” starzejących się pracowników za tempem zmian, wymagających nieustannego zapoznawania się z nowymi urządzeniami, sposobami ich obsługi, wykorzystania itp., słowem ciągłego poszerzania wiedzy i umiejętności zawodowych.

Po drugie – wśród osób starszych obserwuje się częściej niż wśród młodszych stosunkowo niski poziom kreatywności, dynamizmu i przedsiębiorczości przy skłonności do postaw zachowawczych.

Po trzecie – wraz z wiekiem rośnie prawdopodobieństwo pogorszenia stanu zdrowia, niepełnosprawności czy wręcz uzależnienia od opieki.

Osoba w starszym wieku może być przez pracodawcę postrzegana zatem jako „pracownik wysokiego ryzyka”, nie gwarantujący wymaganego zaangażowania w działalność firmy. Powoduje to często niechęć do ich zatrudniania lub/i zwalnianie w pierwszej kolejności. Dlatego właśnie na rynku pracy obserwuje się raczej proces odwrotny do aktywizacji - dezaktywizacji zawodowej osób starszych, będący najczęściej skutkiem zaistnienia następujących okoliczności, występujących pojedynczo lub w kombinacjach:

- niedostatku wiedzy i umiejętności zawodowych w stosunku do wymagań współczesnych rynków pracy;

- dyskryminacyjnego postępowania pracodawców;
- łatwego (wczesnego) dostępu do emerytur i świadczeń przedemerytalnych.

Podstawowe działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych koncentrować powinny się wokół czterech podstawowych zagadnień. Po pierwsze, jest to podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych osób starszych poprzez kształcenie ustawiczne, po drugie, jest to rozwój oferty elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia ze strony pracodawców, po trzecie – jest to zwiększanie atrakcyjności pracy jako źródła dochodów wobec źródeł alternatywnych i wreszcie – po czwarte – eliminacja dyskryminacyjnych zachowań pracodawców.

Jeżeli chodzi o czynnik wskazany jako pierwszy – podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych poprzez kształcenie ustawiczne, to należy podkreślić, iż możliwość uczenia się przez całe życie powinna być zagwarantowana wszystkim członkom społeczeństwa, niezależnie od wieku. Jest to zresztą w pełni akceptowane i uznawane jako jeden z fundamentów systemu edukacji w Unii Europejskiej. Jest przy tym charakterystyczne, iż liczne programy edukacyjne w UE skierowane są do zasobów pracy znajdujących się w starszym wieku, które wcześniej postrzegane były jako grupa trudno rozwojowa i mało elastyczna. Przeznaczony dla dorosłych jest np. program GRUNDTVIG, będący jednym z komponentów programu SOKRATES. Działania prowadzone w ramach programu GRUNDTVIG mają na celu poprawę jakości edukacji dorosłych, rozszerzanie współpracy między instytucjami kształcącymi dorosłych w całej Europie, promowanie innowacyjnych metod w kształceniu dorosłych oraz promowanie idei uczenia się przez całe życie. Wśród celów operacyjnych programu GRUNDTVIG wymienia się (między innymi) zapewnienie alternatywnych możliwości dostępu do kształcenia dorosłych osobom z grup wymagających szczególnego wsparcia oraz marginalnych środowisk społecznych, w szczególności osobom starszym⁴. Adresowanie szkoleń do tej grupy i tworzenie jej możliwości dłuższego funkcjonowania na rynku pracy uzasadniane jest w Unii Europejskiej przede wszystkim starzeniem się społeczeństw. Wyższy poziom wiedzy i umiejętności zawodowych osób starszych ma pomóc im utrzymać się na rynku pracy, ponieważ znacznie bardziej skłonne do rezygnacji z aktywności zawodowej są osoby o niższym wykształceniu, mające na ogół gorsze perspektywy zawodowe i niższe płace.

⁴ GRUNDTVIG, <http://grundtvig.org.pl/>.

Edukacja ustawiczna osób starszych powinna uwzględnić trzy ważne kwestie. Pierwszą z nich jest potrzeba indywidualizacji drogi edukacyjnej poprzez zróżnicowanie form i metod nabywania nowych lub uzupełniania dotychczasowej wiedzy i umiejętności zawodowych. Chodzi w szczególności o wprowadzenie – obok metod tradycyjnych – kształcenia na odległość czy kształcenia przy pomocy indywidualnego instruktora bądź w małych grupach, jednorodnych pod względem wieku uczestników. Sprawą drugą jest konieczność indywidualizacji programów nauczania, uwzględniających niejednorodność posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych osób starszych. Najlepszym sposobem jest tu wykorzystanie kształcenia modułowego i konstrukcja unikalnych programów nauczania dostosowanych do potrzeb małych grup uczestników lub wręcz pojedynczych osób. Kwestia trzecia – być może najtrudniejsza - to wywołanie potrzeby inwestowania w siebie przez osoby starsze. Z tego powodu powinien zostać opracowany projekt dodatkowych zachęt finansowych (w postaci np. talonów edukacyjnych) dla pracowników i bezrobotnych w starszym wieku, aby umożliwić im udział w programach uczenia się przez całe życie, celem zagwarantowania im poprawy sytuacji lub udanego powrotu na rynek pracy.

W procesie edukacji osób starszych należy brać pod uwagę jego naturalne determinanty, jakimi są np. częste nienadążanie osób w starszych grupach wieku za szybkimi zmianami w procesach gospodarowania i na rynku pracy czy równie często występująca zmiana postaw i zachowań z kreatywnych na zachowawcze. Dlatego też – podkreślmy to raz jeszcze – kształcenie ustawiczne osób starszych uwzględniać musi (w większości przypadków) potrzebę podejścia zindywidualizowanego, dostosowanego niekiedy do wymagań nawet pojedynczych osób.

Drugi czynnik stymulacji aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku – rozwój elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia⁵ – jest również polecany jako zachęta do wydłużania życia zawodowego. Nietypowe formy zatrudnienia stwarzają osobom starszym szansę stopniowego, płynnego przechodzenia na emeryturę, tworząc swoisty pomost między zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy a całkowitą biernością zawodową. Dlatego też w krajach Unii Europejskiej, zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej, rządy i organizacje pracodawców, uznając potrzebę utrzymania aktywności ekonomicznej osób starszych, powinny tworzyć im możliwości zatrudnienia nietypowego. Naprzeciw takiemu

⁵ Zatrudnienie nietypowe może przybierać różne formy, z których najważniejsze: praca w niepełnym wymiarze czasu, praca na podstawie umów terminowych, samozatrudnienie w miejsce zatrudnienia najemnego, praca na wezwanie, praca w domu oraz telepraca.

postrzeganiu nietypowych form zatrudnienia wychodzi koncepcja tzw. „przejściowych rynków pracy” stworzona przez niemieckiego badacza Gunthera Schmida⁶. Przejściowe rynki pracy definiuje się jako zespół instytucjonalnych unormowań i instrumentów, między innymi instytucji, przepisów i źródeł finansowania, które tworzą warunki funkcjonowania ludzi na rynku pracy w sytuacji znacznie odbiegającej od stanu typowego zatrudnienia, czyli w warunkach zatrudnienia przejściowego. Zatrudnienie na takim rynku pracy ma tam charakter przejściowy, przyjmując formy takie jak na przykład: praca w niepełnym wymiarze czasu, w dniach ustawowo wolnych od pracy, w ramach krótkoterminowych kontraktów, kombinacja zatrudnienia płatnego i niepłatnego i inne. Przejściowe rynki pracy umożliwiają lub wspierają osiągnięcie elastycznego, a zarazem bezpiecznego pod względem socjalnym zatrudnienia. W szczególności mogą stać się pomostem między aktywnością zawodową a emeryturą. Stopniowe przechodzenie na emeryturę przynosi zatem wymierne i niewymierne korzyści tak pracodawcom, jak i pracownikom.

W przypadku trzeciego czynnika stymulującego aktywność zawodową - zwiększania atrakcyjności pracy jako źródła dochodu wobec źródeł alternatywnych - skuteczne powstrzymanie osób starszych od rezygnacji z udziału w rynku pracy polega na ograniczeniu możliwości uzyskiwania nieuprawnionych świadczeń rentowych oraz wczesnych emerytalnych, a także podwyższeniu wieku emerytalnego oraz rezygnacji z przywilejów emerytalnych niektórych grup zawodowych poprzez ich integrację z powszechnym systemem ubezpieczeń emerytalnych. W państwach członkowskich Unii Europejskiej szczególny nacisk kładzie się na podwyższenie wieku, w którym przestaje się pracować i zaczyna pobierać emeryturę w ramach publicznych systemów emerytalnych (np. w Danii, Hiszpanii, Irlandii, na Łotwie i w Niemczech). Uznano bowiem, iż automatyczna korekta, która podwyższa wiek emerytalny zgodnie z przyszłym wzrostem oczekiwanej długości życia prowadzi do wzmocnienia stabilności systemów emerytalnych.⁷

Należy przyjąć przy tym założenie, iż przejście na emeryturę jest prawem, a nie obowiązkiem pracowników. Trzeba zatem ułatwiać starszym pracownikom podjęcie decyzji o kontynuacji pracy zawodowej poprzez takie działania, jak uelastycznianie czasu pracy i jej organizacji, a także profilaktykę zdrowotną oraz dostosowanie środowiska pracy do ich potrzeb. Rzecz w tym, iż niezwykle trudno jest zatrudnić ponownie osobę, która już wyszła z

⁶ G. Schmid, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper, FS I 1998.

⁷ Zob. Komisja Europejska, *ZIELONA KSIĘGA na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie*, SEK(2010)830, Bruksela, dnia 7.7.2010.

rynku pracy. Lepszy skutek mają działania zachęcające do pozostawania w rynku pracy osób zbliżających się do wieku emerytalnego i go osiagających.

Aktywizacja zawodowa osób starszych wymaga jeszcze jednego działania - eliminacji praktyk dyskryminacyjnych pracodawców. Rzecz jest nieprosta ze względu na to, iż dyskryminacja jest łatwiejsza do zdefiniowania niż do dostrzeżenia. W tym przypadku chodzi o eliminację bariery dostępu do miejsc pracy, jaką jest selekcyjne postępowanie pracodawców, kierujących się w decyzjach kadrowych wiekiem pracowników lub/i kandydatów do pracy. Jak wiadomo - wiek jest jedną z podstawowych zmiennych społeczno-demograficznych, determinującą wiele zjawisk. Wyniki badań naukowych i potoczne obserwacje wskazują na istnienie związku między uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia a wiekiem, przy czym trudno jest badać „czyste” oddziaływanie wieku, gdyż jest to zmienna występująca „w uwikłaniu”, skorelowana z innymi cechami społeczno-demograficznymi jak płeć, wykształcenie, czy staż pracy. Niezależnie od tych zastrzeżeń, potrzeba przeciwdziałania dyskryminacji osób starszych na rynku pracy wydaje się bezsporna. Zapewnić ją powinny rozwiązania prawne, konsekwentnie egzekwowane przez odpowiednie instytucje oraz samych zainteresowanych, czyli osoby starsze. W to miejsce należałoby promować wykorzystywanie talentów i doświadczenie (zwłaszcza zawodowe) osób starszych przez pracodawców.

Starzenie się społeczeństwa powoduje także konieczność wprowadzenia do powszechnej praktyki publicznych służb zatrudnienia działań, umożliwiających aktywizowanie osób z kategorii 50+, których wykorzystanie w procesach rozwoju społeczno-gospodarczego może stać się wyznacznikiem poprawy sytuacji na rynku pracy. W działaniach związanych z ograniczaniem niedopasowań strukturalnych na rynku pracy niezwykle skutecznym powinno być te, które nastawione będzie na aktywizowanie osób poszukujących pracy w starszych rocznikach wieku produkcyjnego. Są to bowiem często osoby o wysokich kwalifikacjach, a ich bierność zawodowa spowodowana jest przez brak znajomości najnowszych technik informacyjnych oraz języków obcych. Konieczne w związku z tym staje się prowadzenie polityki rynku pracy nastawionej na rozszerzanie zakresu szkoleń i przekwalifikowań, które umożliwiłyby intensyfikację aktywności zawodowej tej grupy osób.

1.4. Przesłanki podjęcia i założenia projektu

W krajach wysoko rozwiniętych, w tym w krajach Unii Europejskiej, potrzeba wydłużania życia zawodowego dostrzeżona została już wiele lat temu i sformułowane zostały

różne metody mające na celu skłonienie (czasem wręcz zmuszenie) osób starszych do aktywności zawodowej. Można je podzielić z grubsza na dwie grupy. W grupie pierwszej znajdują się metody skoncentrowane na ograniczaniu potencjalnym beneficjentom dostępu do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W grupie drugiej odnaleźć można sposoby przedłużania życia zawodowego za pomocą wspomagania otoczenia środowiska pracy w ogóle, a osób starszych w szczególności. Sięgają one do rozwiązań w dostępie do dogodnych form zatrudnienia i organizacji pracy, w otoczeniu edukacyjnym, profilaktyce zdrowotnej, a także otoczeniu społecznym oraz związanym z infrastrukturą rynku pracy.

Nie ulega wątpliwości, iż na ludzi starszych na rynku pracy nie można spoglądać jedynie jako na przyszłych beneficjentów systemu ubezpieczeń emerytalnych, których należałoby wypreparować spośród pozostałych zasobów pracy i ograniczyć świadczenia, bo taka jest potrzeba chwili. Uwzględnić trzeba także zupełnie zrozumiały sprzeciw społeczeństw, zwłaszcza osób starszych, wobec rozwiązań proponowanych w grupie pierwszej. Argumenty te sugerują rekomendowanie rozwiązań z grupy drugiej, a zwłaszcza rozwiązań w zakresie dostępu do dogodnych dla osób starszych form zatrudnienia i organizacji pracy. Ich rozwój jest szansą na aktywizację zawodową osób, które (z różnych przyczyn) nie mogą bądź nie chcą podjąć zatrudnienia w formie typowej. Dają również możliwość na okresową choćby reintegrację ze zbiorowością pracujących osób, które z powodu ograniczonej produktywności nie otrzymują propozycji zatrudnienia standardowego. Istota zagadnienia tkwi bowiem nie w tym, by osoby w starszym wieku były zmuszane do pracy, ale by ją świadczyły dobrowolnie i w dogodnych warunkach, z pełną świadomością swych wysokich kompetencji, tak bardzo pożądaných na współczesnych rynkach pracy.

Świadomość potrzeby wydłużania życia zawodowego poprzez aktywizację zasobów pracy w starszych grupach wieku stała się podstawową przesłanką podjęcia realizacji projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+*. Jego podstawowym założeniem było, iż zachodzi związek przyczynowo-skutkowy między wykorzystaniem w podmiotach gospodarczych elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy a poziomem aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat.

Założenia projektu dobrze wpisują się w zalecane krajom członkowskim Unii Europejskiej podejście do polityki zatrudnienia, polegające na zapewnieniu elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy (*flexicurity*). Model *flexicurity* zakłada, że rynek pracy powinien być jednocześnie elastyczny i bezpieczny. Elastyczność oznacza płynnie

przebiegające zmiany („przejścia”) w życiu zawodowym człowieka: zakończenie okresu nauki i rozpoczęcie życia zawodowego, zmiana pracy, podjęcie pracy po okresie bezrobocia lub braku zatrudnienia, przejście na emeryturę. Bezpieczeństwo zaś rozumiane jest nieco inaczej niż dotychczas - pewność miejsca pracy zostaje zastąpiona przez pewność zatrudnienia (*job security* → *employment security*). Podstawowym celem modelu *flexicurity* jest zagwarantowanie obywatelom Unii Europejskiej wysokiego poziomu pewności zatrudnienia, tzn. możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego i dużych szans rozwoju zawodowego w warunkach szybko zmieniającej się gospodarki. Celem jest również zadbanie o to, aby pracownicy i pracodawcy w możliwie największym stopniu skorzystali z szans, jakie daje globalizacja. Dzięki temu model *flexicurity* sprawia, że bezpieczeństwo i elastyczność wzajemnie się wspierają⁸.

Jednym z warunków wdrożenia modelu *flexicurity* jest wykorzystanie elastycznych i przewidywalnych umów o pracę, zapewniających elastyczność pracy z jednej strony, a z drugiej - redukujących segmentację rynku pracy i rozmiary pracy nierejestrowanej. Formy te powinny uwzględniać nowoczesne prawo pracy, zapewniające przy tym zaspokojenie potrzeb tak pracodawców, jak i pracowników, w szczególności starszych, potrzebujących i zasługujących na uwzględnienie ich specyficznych oczekiwań wobec sposobów świadczenia pracy zawodowej.

2. Cel główny i cele szczegółowe projektu

Celem głównym projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* jest identyfikacja wpływu elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45 i więcej lat.

Celowi temu podporządkowane zostało sześć następujących celów szczegółowych:

1. Sformułowanie wniosków z badań dotyczących stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy prowadzących do zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat;

⁸ Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Brussels, 27.6.2007 COM/2007/ 359 final.

2. Identyfikacja elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy, mających największy wpływ na aktywizację zawodową osób w wieku 45 i więcej lat;
3. Określenie podstawowych obszarów spójności i niedostosowań polskich rozwiązań do wymogów unii europejskiej w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy;
4. Zidentyfikowanie głównych barier uniemożliwiających stosowanie elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy zarówno po stronie pracodawców, jak i pracobiorców
5. Identyfikacja dotychczasowych uwarunkowań aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat;
6. Identyfikacja głównych determinant przechodzenia w stan aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat.

3. Zadania badawcze

Potrzeba osiągnięcia celu głównego i celów szczegółowych projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* wymagała podzielenia prac podejmowanych w jego ramach na pięć zadań badawczych, którymi są:

1. Konceptualizacja badań,
2. Sporządzenie opracowań eksperckich,
3. Realizacja i analiza wyników badań ilościowych,
4. Przeprowadzenie szkoleń,
5. Upowszechnienie rezultatów projektu.

3.1. Zadanie 1. - Konceptualizacja badań

Wielowymiarowość celów projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* i wielość zagadnień postulowanych w badaniach zdecydowały o wykorzystaniu danych wtórnych pochodzących ze źródeł zastanych (badania niereaktywne *desk research*) oraz danych pierwotnych pochodzących z badań własnych (badania *field research*) przy zastosowaniu metod ilościowych.

3.1.1. Desk research

Desk research stanowi podstawę merytoryczną realizacji badań pierwotnych, dostarczając ramowych informacji analitycznych, umożliwiających prawidłowe sformułowanie problemów badawczych podejmowanych w ramach badań własnych, dostarczających danych pierwotnych. Ogólnie zaletą metody *desk research* jest wykorzystanie dostępnych danych wtórnych takich jak publikacje, raporty, analizy, dokumenty, bazy danych, katalogi, witryny WWW itp. Przed wykorzystaniem takich danych w badaniu muszą być one analizowane pod kątem wiarygodności, rzetelności i aktualności. Przyjęto, iż badanie *desk research* pozwoli na diagnozę sytuacji osób w wieku 45 i więcej lat na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej w dwóch zasadniczych ujęciach. Ujęcie pierwsze obejmuje rozpoznanie stosowanych i planowanych rozwiązań prawnych określających funkcjonowanie na rynku pracy tej kategorii osób. Ujęcie drugie przedstawi ocenę poziomu ich aktywności zawodowej dokonaną na podstawie analizy danych statystycznych oraz wyników dotychczasowych badań.

3.1.2. Field research

Pozyskanie danych pierwotnych nastąpi w wyniku przeprowadzenia badań empirycznych wykonanych specjalnie dla potrzeb realizacji projektu. Badania te mają charakter ilościowy, wykonane zostaną przy pomocy techniki wywiadów kwestionariuszowych (PAPI – *Pen and Paper Interview*), a więc rozmów prowadzonych „twarzą w twarz” z dobranymi, wedle przyjętych kryteriów, respondentami.

Podstawowym celem badań wykonanych na potrzeby projektu jest **identyfikacja determinantów aktywności zawodowej osób wieku 45 i więcej lat, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy.**

Termin *elastyczne formy zatrudnienia* nie posiada definicji prawnej, albowiem żaden przepis prawa nie określa wprost, co wchodzi w zakres przedmiotowy tego pojęcia. W związku z tym, pojęcie zatrudnienia elastycznego (nietypowego) stosuje się dość umownie do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna (typowa, standardowa), za którą uważa się świadczenie pracy:

- na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,
- w pełnym wymiarze czasu pracy,
- pod stałym nadzorem pracodawcy,
- wykonywane w siedzibie pracodawcy,

– w określonych, stałych godzinach.

Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Dotyczy to sytuacji, w której jedna lub więcej z wszystkich wymienionych powyżej cech typowego zatrudnienia nie zachodzi⁹.

Do podstawowych rodzajów elastycznego (nietypowego) zatrudnienia pracowniczego zalicza się: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie terminowe (na czas określony), zatrudnienie tymczasowe (wypożyczanie pracowników) i telepraca. Natomiast jako elastyczne (nietypowe) traktować można wszystkie formy zatrudnienia niepracowniczego, to znaczy na podstawie umów cywilno-prawnych (zlecenia, o dzieło, agencyjna, nakładcza, kontrakt menedżerski) oraz tzw. samozatrudnienie, polegające na świadczeniu usług (pracy) w ramach własnej działalności gospodarczej.

Termin „organizacja pracy” generalnie oznacza sposób powiązania pracowników i ich funkcji w procesie pracy w celu wykonania postawionych przed nim zadań. Przez formę organizacji pracy rozumie się określony stopień organizacyjnego zespolenia wykonawców w procesie pracy, w celu wykonania postawionych przed nimi zadań¹⁰. Z punktu widzenia potrzeby osiągnięcia celów projektu, przedmiotem badania będzie elastyczna forma organizacji pracy, jaką jest kontraktowanie pracy związane z koncepcją zarządzania znaną pod nazwą *outsourcingu*¹¹, czyli wykonywanie wydzielonych funkcji (zadań) przedsiębiorstwa przez inne podmioty, wiążące się z korzystaniem z usług „pracowników” samozatrudnionych.

Badania obejmą podmioty gospodarcze, aktywnych zawodowo i biernych zawodowo, wykonane zostaną w czterech grupach respondentów:

- pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45 i więcej lat, w tym:
 - pracodawców wykorzystujących elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia;

⁹ E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, C. H. Beck, Warszawa 2006.

¹⁰ Z. Jasiński, *Formy organizacji pracy*, w: Z. Jasiński red. *Zarządzanie pracą, organizowanie, planowanie, motywowanie, kontrola*, Agencja Wydawnicza Placet. Warszawa 1999, s. 29.

¹¹ Wyraz *outsourcing* (*outside resource using*) wywodzi się z połączenia dwóch słów: *outside* – zewnętrzny, zewnątrz, od zewnątrz, oraz *resource* – zasoby, zapasy, środki, możliwości. Pojęcie to oznacza obsługę z wykorzystaniem zasobów zewnętrznych. Jest to obsługa, a nie usługa, ponieważ usługa na czyjąś rzecz zawsze ma charakter operacji dokonywanej z zewnątrz. Tutaj natomiast mamy do czynienia z operacjami, które do pewnego momentu były wykonywane przez personel i z wykorzystaniem zasobów wewnętrznych, zaś od pewnej chwili ich realizację zlecono na zewnątrz.

- pracodawców, którzy nie wykorzystują elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia;
- pracowników w wieku 45 i więcej lat,
- bezrobotnych w wieku 45 i więcej lat oraz
- osób biernych zawodowo w wieku niemobilnym (45-59/64 lata) i więcej lat.

Liczebność tych czterech zbiorowości w Polsce powoduje, iż nie jest technicznie możliwe objęcie ich badaniem pełnym (wyczerpującym). Zdecydowano się zatem na badanie częściowe, oparte na próbach wylosowanych z tych zbiorowości. Liczebność prób badanych zbiorowości zawiera poniższe zestawienie:

Grupa respondentów	Pracodawcy zatrudniający osoby w wieku 45+		Pracownicy w wieku 45+	Bezrobotni w wieku 45+	Bierni zawodowo w wieku niemobilnym
	Wykorzystujący nietypowe formy zatrudnienia	Niewykorzystujący nietypowych form zatrudnienia			
Liczebność próby	100	100	200	200	200

Łącznie badaniu poddanych zostanie **800 respondentów**.

Badanie będzie częściowym badaniem statystycznym opartym na pobranej próbce spełniającej z góry założone kryteria, pozwalające na precyzyjne wnioskowanie i uogólnianie wyników.

Jako podstawową technikę otrzymywania danych w badaniu przyjęto **wywiad kwestionariuszowy**, czyli wywiad przeprowadzony za pomocą ustalonej z góry listy pytań, jednakowej dla wszystkich respondentów w danej grupie badawczej. Właściwości wywiadu kwestionariuszowego powodują, iż stanowi on dobrą technikę zbierania danych, zwłaszcza w tych studiach empirycznych, w których dąży się do uzasadnienia wniosków na drodze statystycznej. W tej technice najważniejszą rolę pełni lista pytań w formularzu (tzw. kwestionariusz) oraz jednolity wzór klasyfikacji wypowiedzi respondentów.

3.2. Zadanie 2. - Analiza danych wtórnych (sporządzenie opracowań eksperckich)

Analiza danych wtórnych zostanie skoncentrowana wokół dwóch zagadnień badawczych, wymagających sporządzenia dwóch niezależnych ekspertyz.

Ekspertyza pierwsza nosi tytuł *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej w oparciu o dane zastane (analiza*

dokumentów prawnych uwzględniających pozycję konkurencyjną osób w wieku 45+ na rynku pracy).

Ekspertyza ta zawierać ma rozpoznanie rozwiązań prawnych stosowanych w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej wpływających na sytuację na rynku pracy osób w wieku 45 i więcej lat. Jej przedmiotem staną się ustalenia prawne wobec tej kategorii osób oraz wykorzystywania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy znajdujące się w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, dyrektywach Wspólnot Europejskich, zasadach i normach międzynarodowych (ze szczególnym uwzględnieniem unijnych) oraz prawodawstwie polskim.

Spośród zasad i norm unijnych szczególnej analizie poddane zostaną Europejska Strategia Zatrudnienia oraz dokumenty, takie jak (miedzy innymi):

- *Elastyczność i pewność zatrudnienia — Wspólna opinia Komitetu Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej*, Rada Unii Europejskiej, Komitet Zatrudnienia, Komitet Ochrony Socjalnej, Bruksela, 19 maja 2006 r.,
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 r. w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu *flexicurity* (2007/2209(INI));
- Zielona Księga Komisji Europejskiej - *Modernizacja prawa pracy w celu sprostanania wyzwaniom XXI wieku* (COM(2006)0708);
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. L 303 z 2.12.2000);
- Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. U. L 175 z 10.7.1999);
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i zawodowych (Dz. U. L 204 z 26.7.2006);

Diagnoza uwarunkowań polskich prawnych sytuacji na rynku pracy osób starszych oraz wykorzystania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy wymaga analizy rozstrzygnięć zawartych w ustawach, a przede wszystkim:

- Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. z 1974 nr 24 poz. 141 z późniejszymi zmianami);
- Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 nr 1001, poz. 99 z późniejszymi zmianami);
- Ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2003 nr 166, poz. 1608 z późniejszymi zmianami).

Ekspertyza druga nosi tytuł *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej w oparciu o dane zastane (analiza danych statystycznych GUS, PSZ i Eurostat oraz badań dotychczasowych uwzględniających pozycję konkurencyjną osób w wieku 45+ na rynku pracy).*

Ekspertyza ta ma dostarczyć wiedzy na temat rzeczywistej sytuacji na rynku pracy badanej kategorii zasobów pracy tak w Polsce, jak i w wybranych krajach Unii Europejskiej. Wykorzystane w niej będą dane i informacje pochodzące ze:

- statystyki publicznej krajowej i unijnej;
- rejestrów informacyjnych publicznych służb zatrudnienia;
- literatury przedmiotu, zawierającej dotychczasowe wyniki badań sytuacji osób w starszych grupach wieku na rynku pracy;
- programów krajowych i unijnych mających na celu stymulowanie aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku.

3.3. Zadanie 3. - Przeprowadzenie i analiza wyników badań ilościowych

W zadaniu tym wyodrębni się siedem etapów:

Etap 1. - opracowanie narzędzi (kwestionariuszy wywiadów);

Etap 2. - pilotaż narzędzi;

Etap 3. - opracowanie ostatecznej wersji narzędzi (kwestionariuszy wywiadów);

Etap 4. - opracowanie kluczy kodowych;

Etap 5. - przeprowadzenie badań właściwych

Etap 6. - opracowanie wyników badań oraz raportów cząstkowych

Etap 7. - opracowanie raportu syntetycznego

3.3.1. Opracowanie narzędzi (kwestionariuszy wywiadów)

Jako podstawową technikę otrzymywania danych w czterech badaniach ilościowych założonych w projekcie *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* przyjęto wywiad kwestionariuszowy, czyli wywiad przeprowadzony przez ankietera za pomocą ustalonej z góry listy pytań, jednakowej dla wszystkich respondentów. Właściwości wywiadu kwestionariuszowego powodują, iż stanowi on dobrą technikę zbierania danych, zwłaszcza w tych studiach empirycznych, w których dąży się do uzasadnienia wniosków na drodze statystycznej. W tej technice najważniejszą rolę pełni lista pytań w formularzu (tzw. kwestionariusz) oraz jednolity wzór klasyfikacji wypowiedzi respondentów.

Zasadniczym sposobem uzyskiwania informacji od respondentów w toku wywiadu kwestionariuszowego (ankiety) są pytania (zdania pytajne) oraz równoważniki tych zdań. Dla wyników badania konstrukcja pytań kwestionariusza ma znaczenie kluczowe, ponieważ każde pytanie jest żądaniem odpowiedzi określonego rodzaju, ukierunkowując w jakiś sposób odpowiedzi respondenta. Dla uzyskania pożądanego zakresu informacji, pytania zawarte w kwestionariuszu wywiadu będą miały różny charakter – dostosowany do potrzeb w zakresie uzyskania informacji:

- Zamknięty, w których wymienione są możliwe odpowiedzi lub dokładnie określona jest ich struktura albo zakres;
- Otwarty, tzn. niewyznaczający zdań nadających się na odpowiedzi oraz
- Półotwarty, czyli zawierający cechy zamkniętych i otwartych.

Wszelkie pytania, nawet te, w których wprowadza się pewną terminologię fachową, muszą być sformułowane w języku potocznym, zrozumiałym dla respondentów z różnych środowisk. Muszą również – w miarę możliwości - pominąć terminy (pojęcia) wieloznaczne czy nieostre.

Kwestionariusz wywiadu dla **pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45+** zawierać musi pytania pozwalające na rozpoznanie **czy i na ile wykorzystywane przez nich sposoby zarządzania zasobami ludzkim oraz formy zatrudnienia i organizacji pracy sprzyjają podtrzymaniu aktywności zawodowej pracowników w starszych grupach wieku.**

Znaleźć się więc powinno siedem podstawowych bloków pytań ustalających:

Blok I: Opinię pracodawców o poziomie wiedzy i umiejętności zawodowych oraz jakości pracy pracowników w starszych grupach wieku wraz z identyfikacją ich ewentualnych luk kompetencyjnych;

Blok II: Sposoby podejścia do starszych pracowników w ramach takich elementów zarządzania zasobami ludzkimi, jak: nabór pracowników (rekrutacja i selekcja), a także motywowanie, rozwój i ocena pracowników;

Blok III: Znajomość i zakres wykorzystania strategii zarządzania wiekiem w organizacji;

Blok IV: Zakres wykorzystania nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ich zastosowania w odniesieniu do pracowników w starszych grupach wieku.

Blok V. Czynniki determinujące oraz ewentualne bariery wykorzystania nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ich zastosowania w odniesieniu do pracowników w starszych grupach wieku.

Blok VI: Ocenę istniejących rozwiązań prawnych (przedemerytalna ochrona zatrudnienia, skrócenie okresu wypłaty zasiłku chorobowego itp.) w odniesieniu do pracowników w starszych grupach wieku oraz w zakresie stosowania nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy;

Blok VII. Propozycje rozwiązań prawnych i instytucjonalnych wpływających na podtrzymywanie aktywności zawodowej pracowników w starszych grupach wieku, w szczególności poprzez proponowanie im elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy.

Kwestionariusz wywiadu dla **pracowników w wieku 45+** zawierać będzie pytania pozwalające na **rozpoznanie znaczenia elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy dla podtrzymania i ewentualnego wydłużenia ich aktywności zawodowej**. Zgrupowane będą one w sześciu blokach, na podstawie których możliwe będzie ustalenie:

Blok I: Opinii o postawach pracodawców w stosunku do pracowników w starszych grupach wieku.

Blok II: Opinii o sposobach podejścia do starszych pracowników w ramach takich elementów zarządzania zasobami ludzkimi, jak: nabór pracowników (rekrutacja i selekcja), a także motywowanie, rozwój i ocena pracowników;

Blok III: Dotychczasowego doświadczenia w ciągu życia zawodowego w zakresie zatrudnienia w elastycznych (nietypowych) formach, samozatrudnienia i zatrudnienia niepracowniczego;

Blok IV: Preferowanych obecnie formach zatrudnienia najemnego, skłonności do podjęcia pracy na własny rachunek (samozatrudnienia) i zatrudnienia niepracowniczego;

Blok V: Opinii o znaczeniu pracy zawodowej dla osób w starszych grupach wieku oraz o planach odnoszących się do dalszego przebiegu pracy zawodowej;

Blok VI: Propozycje rozwiązań prawnych i instytucjonalnych wpływających na podtrzymywanie aktywności zawodowej pracowników w starszych grupach wieku, w szczególności poprzez proponowanie im elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy.

Kwestionariusz wywiadu dla **bezrobotnych w wieku 45+** zawierać musi pytania pozwalające na **identyfikację roli elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy w przywracaniu ich do zbiorowości pracujących**. Przewiduje się następujące bloki pytań pozwalających na rozpoznanie:

Blok I: Długości okresu pozostawania bez pracy oraz subiektywnie postrzeganych przyczyn własnego bezrobocia;

Blok II: Opinii o postawach pracodawców w stosunku do pracowników w starszych grupach wieku.

Blok III: Opinii o sposobach podejścia do bezrobotnych w starszych grupach wieku w publicznych służbach zatrudnienia;

Blok IV. Zakresu korzystania z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy i ich skuteczności;

Blok V: Dotychczasowego doświadczenia w ciągu życia zawodowego w zakresie zatrudnienia w elastycznych (nietypowych) formach, samozatrudnienia i zatrudnienia niepracowniczego;

Blok VI: Preferowanych obecnie formach zatrudnienia najemnego oraz skłonności do samozatrudnienia i podjęcia zatrudnienia niepracowniczego.

Blok VII: Opinii o znaczeniu pracy zawodowej dla osób w starszych grupach wieku oraz o planach odnoszących się do dalszego przebiegu pracy zawodowej;

Blok VIII: Propozycje rozwiązań prawnych i instytucjonalnych wpływających na wydłużenie aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku, w szczególności poprzez proponowanie im elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy.

Kwestionariusz wywiadu dla **biernych zawodowo w wieku niemobilnym (45-49/64 lata)** zawierać będzie pytania pozwalające na **rozpoznanie ich skłonności do aktywizacji zawodowej oraz znaczenia elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy w tym zakresie**. Pytania zostaną zgrupowane w czterech blokach pozwalających na identyfikację:

Blok I: Długości okresu i przyczyn bierności zawodowej oraz głównego źródła utrzymania w momencie badania;

Blok II: Dotychczasowego doświadczenia w ciągu życia zawodowego w zakresie zatrudnienia w elastycznych (nietypowych) formach, samozatrudnienia i zatrudnienia niepracowniczego;

Blok III. Warunków podjęcia aktywności zawodowej, w tym między innymi akceptowanych form zatrudnienia najemnego oraz skłonności do samozatrudnienia i podjęcia zatrudnienia niepracowniczego;

Blok IV: Propozycje rozwiązań prawnych i instytucjonalnych wpływających na wydłużenie aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku, w szczególności poprzez proponowanie im elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy.

Integralną częścią każdego z czterech kwestionariuszy wywiadu będzie tzw. **metryczka** zawierająca podstawowe dane o respondencie, lub podmiocie, który reprezentuje:

- w przypadku **pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45 i więcej lat**: wielkość podmiotu (liczba zatrudnionych), miejsce lokalizacji podmiotu, sektor głównej działalności podmiotu (rolnictwo, przemysł i budownictwo, usługi rynkowe, usługi nierynkowe);
- w przypadku **pracujących w wieku 45 i więcej lat**: wiek, płeć, poziom wykształcenia, staż pracy, miejsce zamieszkania, status materialny;

- w przypadku osób **bezrobotnych w wieku 45 i więcej lat**: wiek, płeć, poziom wykształcenia, okres poszukiwania pracy, miejsce zamieszkania, status materialny;
- w przypadku osób **biernych zawodowo w wieku niemobilnym (45-59/64 lata)**: wiek, płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, status materialny.

3.3.2. Pilotaż narzędzi

Po opracowaniu wstępnej wersji czterech kwestionariuszy wywiadu musi nastąpić ich weryfikacja w trakcie badania pilotażowego, będącego nieodłącznym warunkiem prawidłowego przygotowania całego badania. Wyniki badań pilotażowych przeprowadzonych w grupach liczących po ok. 10 pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45 i więcej lat, pracujących w wieku 45 i więcej lat, osób bezrobotnych w wieku 45 i więcej lat i osób biernych zawodowo w wieku niemobilnym (45-59/64 lata) posłużą do weryfikacji prawidłowości konstrukcji tak całych kwestionariuszy, jak i poszczególnych pytań, również pod kątem ich zrozumienia przez respondentów.

3.3.3. Opracowanie ostatecznej wersji narzędzi (kwestionariuszy wywiadów)

Kolejnym etapem przygotowania badania stanie się opracowanie ostatecznej wersji czterech kwestionariuszy wywiadu i - w razie konieczności - ponowne badanie pilotażowe.

3.3.4. Opracowanie kluczy kodowych

Klucz kodowy jest to przedstawiona w postaci liczbowej cała zawartość kwestionariusza wywiadów. Wymaga nadania kodów pytaniom zamkniętym w opracowanym narzędziu badawczym oraz dodatkowego kodowania pytań otwartych. Klucz kodowy umożliwia późniejszą analizę i interpretację spontanicznych wypowiedzi respondentów, a mianowicie ustala sposób scalania odpowiedzi podobnych łączenia ich we wspólne grupy oraz wprowadza wewnętrzną strukturę w zestawie kodowanych odpowiedzi reakcje odwołujące się do wspólnego tematu łączy w kategorie wyższego rzędu.

3.3.5. Przeprowadzenie badań właściwych

Po ustaleniu ostatecznej wersji kwestionariuszy wywiadu należy sporządzić dokładne instrukcje ich wypełniania przeznaczone dla ankieterów i dokonać bardzo starannego ich przeszkolenia. Chodzi tu głównie o przekazanie ankieterom informacji o sposobach ułatwiania respondentowi odbioru pytań, udzielania respondentom dodatkowych wyjaśnień, dodatkowej stymulacji do odpowiedzi, uzupełniania przez respondenta odpowiedzi niepełnej czy usunięcia niejasności w wypowiedzi respondenta.

Przeprowadzenie badań właściwych (pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45 i więcej lat, pracujących w wieku 45 i więcej lat, bezrobotnych w wieku 45 i więcej lat oraz biernych zawodowo w wieku nie mobilnym 45-59/64 lata) wymaga doboru prób, spełniających przyjęte kryteria.

Pierwsze z nich to kryterium wieku. Badaniem objęte będą osoby w wieku 45 lat i więcej. Kryterium to obejmuje wszystkie jednostki badania, a więc próbę pracodawców, pracowników, bezrobotnych i biernych zawodowo.

Z próby pracodawców eliminujemy tych, którzy prowadzą firmy jednoosobowe, to znaczy firmy, w których jedyną osobą pracującą jest właściciel. Wyłączenie to wynika z ustawowej definicji pracodawcy, za którego uważa się jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników¹². Przyjmujemy, że struktura próby pracodawców będzie odzwierciedleniem zbiorowości generalnej uwzględniającej wielkość podmiotów gospodarczych w Polsce z punktu widzenia ich wielkości mierzonej liczbą zatrudnionych w nich pracowników. Przyjmujemy następujące kategorie wielkości podmiotów:

1. Mikro – zatrudniające od 1 do 9 osób
2. Małe – zatrudniające od 10 do 49 osób
3. średnie – zatrudniające od 50 do 249 osób
4. Duże – zatrudniające 250 osób i więcej osób

Próbie pracodawców dzielimy na dwie równoliczne podpróby (każda po 100 osób). Kryterium podziału tej próby jest fakt wykorzystywania vs. niewykorzystywania w podmiocie nietypowych form zatrudnienia. Zgodnie z zapisami w p. 3.1.2 niniejszej koncepcji, za formy nietypowe uważa się:

- zatrudnienie pracownicze:
 - w niepełnym wymiarze czasu,
 - terminowe (na czas określony),
 - tymczasowe (wynajmowanie pracowników zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej) oraz
 - w formie telepracy;

¹² Art. 3. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

- wszystkie formy zatrudnienia niepracowniczego, to znaczy zatrudnienia na podstawie umów cywilno-prawnych (zlecenia, o dzieło, agencyjna, nakładcza, kontrakt menedżerski).

Zdając sobie sprawę, że praktycznie rzecz biorąc w każdym podmiocie, choć w różnym stopniu, takie nietypowe formy zatrudnienia występują, wprowadzone kryterium (ich występowania/nie występowania) musi odwoływać się do proporcji zatrudnionych tradycyjnie do zatrudnionych nietypowo. Ustalono, że taką cezurą jest 20% zatrudnionych nietypowo w stosunku do ogółu zatrudnionych w danym podmiocie gospodarczym¹³. W konsekwencji:

- **podmioty niewykorzystujące nietypowych form zatrudnienia** to w naszym rozumieniu te, które zatrudniają w nich mniej niż 20% ogółu swych pracowników,
- zaś te z nich które zatrudniają 20% i więcej nazywamy **podmiotami wykorzystującymi nietypowe formy zatrudnienia**.

Próbe 200 pracowników dobieramy (w odpowiedniej proporcji) z tych podmiotów gospodarczych, z których uprzednio dobraliśmy pracodawców. W efekcie dysponować będziemy (podobnie jak w przypadku pracodawców) dwiema równolicznymi podpróbami pracowników:

- pracujących w **podmiotach stosujących nietypowe formy zatrudnienia** (100 osób);
- pracujących w **podmiotach niewykorzystujących nietypowych form zatrudnienia** (100 osób).

Próba 200 osób bezrobotnych w wieku 45 i więcej lat dobrana zostanie ze zbiorowości bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w dniu 30 września 2011 r. Informacją na temat tej zbiorowości dysponuje Ministerstwo pracy i Polityki Społecznej. Struktura respondentów w próbie badawczej odzwierciedlać będzie strukturę zbiorowości generalnej bezrobotnych zarejestrowanych z punktu widzenia jednego kryterium, jakim jest **miejsce zamieszkania w podziale na wieś/miasto**. W rezultacie około 60% próby będą stanowili bezrobotni z obszarów miejskich.

¹³ Najczęściej wykorzystywanymi formami zatrudnienia nietypowego w Polsce jest praca na czas określony (terminowa) i w niepełnym wymiarze czasu. W I kwartale 2011 r. w Polsce zatrudnionych terminowo było ok. 26% pracowników najemnych, zaś w niepełnym wymiarze czasu ok. 10% (*Kwartalna informacja o rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011). Przyjęto zatem założenie, iż - jeżeli udział zatrudnionych w formach nietypowych (wszystkich wymienionych) nie przekracza 1/5 całego personelu - to podmiot taki można traktować, jako niewykorzystujący nietypowych form zatrudnienia.

Próbie 200 osób biernych zawodowo w wieku niemobilnym (45-59/64 lata)

dzielimy na dwie próby:

- W pierwszej z nich (100 osób) znajdą się emeryci i renciści.
- W drugiej (100 osób) - osoby nieposiadające stałego źródła dochodu z pracy zarobkowej, a więc osoby niepracujące (ale nie bezrobotne, to znaczy takie które nie zamierzają podjąć stałej pracy zarobkowej) gospodynie domowe, osoby pozostające na utrzymaniu innych, w tym też takie których jedynym źródłem utrzymania są różnego rodzaju świadczenia socjalne.

W obu przypadkach respondenci zostaną dobrani w następującej proporcji: 40% to osoby zamieszkałe na wsi, 60% osoby zamieszkałe w mieście.

Cztery założone w projekcie badania ilościowe przeprowadzi wyspecjalizowana firma ankietarska, wybrana spośród oferujących korzystne warunki. Jako kryteria wyboru firmy przyjmuje się:

- cenę przeprowadzenia badania,
- termin przeprowadzenia badania,
- doświadczenie firmy w tego typu badaniach.

Realizacja badań wymaga:

1. Ustalenia dróg dotarcia do respondentów wywiadu kwestionariuszowego;
2. Przeprowadzenia wywiadów kwestionariuszowych;
3. Zebrania wypełnionych kwestionariuszy i wstępnej weryfikacji kompletności materiału badawczego oraz uzyskanych odpowiedzi;
4. Jeżeli wystąpią luki – realizacji badania dodatkowego wśród respondentów dobranych celowo lub kwotowo;
5. Ponownej weryfikacji uzyskanego materiału badawczego (w przypadku oceny negatywnej następuje powrót do p. 4).

Po zakończeniu wywiadu ankietarzy zobowiązany jest do wypełnienia specjalnego formularza zawierającego uwagi o przebiegu wywiadu. W stosunku do ankietarzy powinny zostać podjęte czynności kontrolne przez członków zespołu badawczego. Czynności te polegają na sprawdzeniu, czy:

- Ankietarzy dobrze znają kwestionariusz i instrukcję;

- Potrafią zachować się zgodnie z zawartymi w nich dyrektywami (co jest elementem szkolenia ankieterów);
- Ankieterzy dotarli do wyznaczonych respondentów i zadali im poszczególne pytania;
- Ankieterzy dobrze dokonali zapisów w kwestionariuszu.

3.3.6. Opracowanie wyników badań oraz raportów cząstkowych

W przypadku wywiadów kwestionariuszowych analiza wyników badań wymaga działań przygotowawczych polegających na wtórnej kategoryzacji odpowiedzi na pytania otwarte i (ewentualnie) półotwarte, a następnie kodowania uzyskanych odpowiedzi na pytania zamknięte oraz wtórnie skategoryzowane pytania otwarte i półotwarte, czyli opracowanie pełnego klucza kodowego, to jest dokumentu opisującego metodę upraszczania (uogólniania) odpowiedzi udzielonych na określone pytania otwarte kwestionariusza wywiadu.

Pracujący równoległe zespół badawczy w tym czasie sformułuje niezbędne dla uzyskania celów badań schematy i procedury uzyskiwania zbiorów danych wynikowych, przedstawionych opisowo i w formie makiet tablic wynikowych.

Zakodowane informacje zostaną zarchiwizowane w postaci danych jednostkowych (dostępnych dalej dla innych badań), a następnie przetworzone przy wykorzystaniu programów statystycznych, zgodnie ze wskazówkami i sugestiami zespołu badawczego. W opracowaniu danych pochodzących wykorzystana zostanie metodologia ilościowa i jakościowa badań społecznych. Ankiety zostaną opracowane ilościowo (krostabulacje, korelacje statystyczne oraz analiza korelacji wielorakiej).

Faza przygotowawcza analizy i interpretacji wyników badań ankietowych obejmuje:

1. Wtórnią kategoryzację odpowiedzi na pytania otwarte i półotwarte;
2. Kodowanie materiału statystycznego;
3. Archiwizację danych jednostkowych;
4. Przygotowanie planu transformacji danych pierwotnych i planu korelacji;
5. Przetworzenie materiału statystycznego za pomocą programów statystycznych, zgodnie z kryteriami i zaleceniami zespołu badawczego.

Wyniki badań ankietowych zestawione w formie tabelarycznej i opisowej zostaną następnie poddane interpretacji przez kompetentny zespół badawczy, dysponujący adekwatną do wymagań wiedzą.

Analizy wyników badań, ich interpretacja oraz proces wnioskowania podporządkowany zostanie osiągnięciu celu głównego i celów szczegółowych projektu i celu badania sformułowanych (odpowiednio) w punkcie 2 i w punkcie 3.1.2. niniejszego opracowania. Zawarte zostaną w czterech raportach cząstkowych, zawierających wyniki badań przeprowadzonych wśród

- pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45 i więcej lat (raport 1.),
- pracowników w wieku 45 i więcej lat (raport 2.),
- bezrobotnych w wieku 45 i więcej lat (raport 3.) oraz
- osób biernych zawodowo w wieku niemobilnym (45-59/64 lata) (raport 4.).

3.3.7. Opracowanie raportu syntetycznego

Raport syntetyczny będzie zawierał:

- najważniejsze wątki analityczne i wyniki przeprowadzonych badań oraz płynące z nich wnioski odnoszące się do rzeczywistego wpływu elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45 i więcej lat,
- przykłady dobrych praktyk z zakresu stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy wśród tej kategorii osób,
- rekomendacje działań mających na celu wydłużanie życia zawodowego, w szczególności poprzez poprawę wykorzystania nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy przy zachowaniu elastyczności i bezpieczeństwa zasobów pracy w starszych grupach wieku.

Raport syntetyczny będzie składał się z następujących elementów:

- spisu treści;
- streszczenia (istotne wyniki);
- wprowadzenia (opisu przedmiotu badania, celów badania);
- opisu zastosowanej metodologii;
- opisu wyników badania wraz z ich analizą i interpretacją;
- wniosków (podsumowanie badania)
- rekomendacji
- aneksów, przedstawiających zestawienia danych oraz zastosowane narzędzia badawcze.

3.4. Zadanie 4. - Przeprowadzenie szkoleń

W ramach tego zadania nastąpi:

- Opracowanie modelowych programów szkoleń w zakresie stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy;
- Opracowanie modelowych materiałów szkoleniowych w zakresie stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy, umożliwiających upowszechnianie wyników badań wśród osób wieku 45 i więcej lat oraz pracodawców zatrudniających tę kategorię osób;
- Przeprowadzenie dwóch szkoleń pilotażowych, mających na celu weryfikację przygotowanych materiałów;
- Przeprowadzenie dwóch szkoleń zasadniczych:
 - jednego dla pracodawców oraz
 - jednego dla osób w wieku 45 i więcej lat (pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo).

3.5. Zadanie 5. - Upowszechnienie rezultatów projektu

Upowszechnieniu rezultatów projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* będą służyły następujące działania:

- Zamieszczenie na stronie internetowej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) opracowanych narzędzi badawczych, modelowych programów szkoleń oraz publikacji zawierającej wnioski z badań i rekomendacje, dotyczące wpływu elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy na bezpieczeństwo i elastyczność zasobów pracy w wieku 45 i więcej lat oraz przykłady dobrych praktyk z zakresu stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy wśród osób w wieku 45 i więcej lat, jak również wyniki przeprowadzonych analiz cząstkowych opisujących sytuację na rynku pracy osób w wieku 45 i więcej lat w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej.
- Opublikowanie raportu syntetycznego zawierającego wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu, pozwalające z jednej strony na upowszechnienie wyników przeprowadzonych prac, a z drugiej - na podniesienie świadomości na temat głównych wyzwań i kwestii związanych z aktywnością zawodową osób 45 i więcej lat wśród wszystkich zainteresowanych tą problematyką aktorów rynku pracy.

- Organizacja konferencji, na którą zostaną zaproszeni przedstawiciele władz, publicznych służb zatrudnienia, związków zawodowych, organizacji pracodawców i innych aktorów rynku pracy, interesujących się tym zagadnieniem i uczestniczących w procesach decyzyjnych, a także zajmujących się problematyką szeroko pojętego rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem problemów aktywizacji zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat.

Upowszechnieniu wyników badań służyć będą również szkolenia zorganizowane w ramach projektu.

4. Harmonogram projektu

Nr	Zadanie	Termin	
		rozpoczęcia	zakończenia
1	Opracowanie koncepcji badań	01.01.2011	28.02.2011
2.	Analiza danych wtórnych - opracowanie dwóch ekspertyz wprowadzających	01.03.2011	30.06.2011
3.	Przeprowadzenie i analiza wyników badań ilościowych	01.07.2011	30.11.2012
3.1.	Opracowanie czterech kwestionariuszy wywiadów	01.07.2011	30.09.2011
3.2	Pilotaż narzędzi	01.10.2011	30.11.2011
3.3	Opracowanie ostatecznej wersji kwestionariuszy wywiadów	01.12.2011	15.12.2011
3.4	Opracowanie kluczy kodowych	16.12.2011	31.12.2011
3.5	Przeprowadzenie badań właściwych	01.01.2012	30.04.2012
3.6	Opracowanie wyników badań oraz raportów częściowych	05.05.2012	30.09.2012

3.7	Opracowanie raportu syntetycznego	01.10.2012	30.11.2012
4.	Przygotowanie, organizacja i przeprowadzenie szkoleń	01.04.2013	30.09.2013
5.	Upowszechnienie rezultatów projektu	01.08.2011	31.12.2013
5.1	Udostępnienie w serwisie internetowym IPiSS materiałów informacyjnych nt. realizowanego projektu i osiągniętych wyników oraz materiałów szkoleniowych	01.08.2011	31.12.2013
5.2	Przygotowanie i druk publikacji	01.12.2012	31.03.2013
5.3	Przygotowanie, organizacja i przeprowadzenie konferencji	01.10.2013	31.12.2013

5. Rezultaty projektu

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* powinny pozwolić na wskazanie:

- głównych determinant mających wpływ na zwiększenie stosowalności elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy;
- determinant umożliwiających stosowanie tych form w odniesieniu do osób w wieku 45 i więcej lat;
- barier ograniczających aktywność zawodową osób w wieku 45 i więcej lat;
- działań prowadzących do zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat;
- elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy, mających największy wpływ na aktywizację zawodową osób w wieku 45 i więcej lat.
- podstawowych obszarów spójności i niedostosowań polskich rozwiązań do wymogów UE w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy
- dotychczasowych uwarunkowań aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat

- głównych determinant przechodzenia w stan aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat.

Powyższe informacje powinny stanowić podstawę podejmowania działań, wpływających na wydłużenie aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat. Zawarte w opracowaniach rekomendacje powinny pozwolić na sformułowanie programów umożliwiających aktywizację zawodową nie tylko tej kategorii zasobów pracy.

Wynikiem końcowym projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* będzie:

- informacja na temat diagnozy sytuacji osób w wieku 45 i więcej lat na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE (w wersji elektronicznej);
- dwa modelowe programy szkoleń w zakresie stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy oraz materiały szkoleniowe;
- dwa szkolenia pilotażowe w celu weryfikacji materiałów szkoleniowych (dla 60 osób)
- jedno szkolenie dla pracodawców (dla 20 osób);
- jedno szkolenie dla osób w wieku 45 i więcej lat bezrobotnych, pracujących i biernych zawodowo (dla 20 osób – pięciu bezrobotnych, pięciu biernych zawodowo oraz 10 pracujących);
- materiały konferencyjne i zorganizowanie konferencji krajowej (80 uczestników)
- materiały informacyjne nt. realizacji projektu i osiągniętych wyników do opublikowania w serwisie internetowym;
- publikacja naukowa o zasięgu ogólnokrajowym.

Osiągnięcie wyników końcowych projektu *Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+* stanowić będzie podstawę podejmowania działań, wpływających na wydłużenie aktywności zawodowej osób w wieku 45 i więcej lat. Zawarte w opracowaniach rekomendacje powinny w szczególności pozwolić na sformułowanie programów umożliwiających aktywizację zawodową osób starszych. Rozwiązania te będą również przydatne dla podejmowania działań na rzecz aktywizacji zawodowej innych kategorii zasobów pracy.

Wdrożenie wyników projektu do praktyki społecznej i gospodarczej umożliwi osiągnięcie następujących efektów:

- Zwiększenie wykorzystania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy w odniesieniu do zasobów pracy z kategorii wieku 45 i więcej lat.

- Poprawa pozycji konkurencyjnej ok. 300 osób w wieku 45 i więcej lat w firmach objętych szkoleniami w trakcie realizacji projektu, pracodawców i pracowników przedsiębiorstw, którzy będą korzystali z informacji zamieszczanych na stronie IPiSS oraz publikacji w wersji papierowej, a także osób uczestniczących w konferencji.
- Poprawa efektów wdrażania polityki elastyczności i bezpieczeństwa (*flexicurity*) w odniesieniu do osób w wieku 45 i więcej lat.
- Poprawa warunków pracy ok. 300 pracowników w wieku 45 i więcej lat w firmach objętych szkoleniami w trakcie realizacji projektu, a także pracodawców i pracowników przedsiębiorstw, którzy będą korzystali z informacji zamieszczanych na stronie IPiSS i publikacji w wersji papierowej oraz osób uczestniczących w konferencji.
- Poprawa warunków pracy pracowników w wieku 45 i więcej lat w pięć lat po zakończeniu projektu, w wyniku wdrażania proponowanych rozwiązań przez pracodawców i pracowników przedsiębiorstw, którzy będą korzystali z informacji zamieszczanych na stronie IPiSS oraz publikacji w wersji papierowej i elektronicznej.