

Warszawa, dnia 4 lutego 2014 r.

Poz. 115

**UCHWAŁA Nr 239
RADY MINISTRÓW**

z dnia 24 grudnia 2013 r.

w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Ustanawia się Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, zwany dalej „Programem”, stanowiący załącznik do uchwały.

§ 2. Program realizuje minister właściwy do spraw pracy.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *D. Tusk*

Załącznik do uchwały nr 239 Rady Ministrów
z dnia 24 grudnia 2013 r. (poz. 115)

Program
Solidarność pokoleń
Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób
w wieku 50+

Spis treści

1.	Wstęp.....	6
2.	Syntetyczna diagnoza.....	10
2.1	Sytuacja demograficzna.....	10
2.2	Aktywność osób po 50. roku życia w Polsce	10
2.3	Poziom kapitału ludzkiego pracowników po 50. roku życia.....	11
2.4	Uczenie się przez całe życie osób w wieku 50+.....	12
2.5	Osoby w wieku 50+ wobec Internetu	15
2.6	Zarządzanie wiekiem	15
2.7	Trzeci sektor: organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej	17
2.8	Indywidualna przedsiębiorczość.....	18
2.9	Sprawowanie opieki przez osoby pracujące	20
2.10	Zdrowie	21
2.11	Wpływ niepełnosprawności na aktywność zawodową osób po 50. roku życia.....	22
2.12	Świadczenia społeczne jako czynnik wpływający na dezaktywizację zawodową osób w wieku 50+	24
3.	Działania na rzecz osób w wieku 50+ w krajowych dokumentach strategicznych	26
4.	Wyzwania wobec aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia	30
5.	Cele, priorytety i kierunki działań w Programie „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.....	33
5.1	Cel 1. Dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45+ z perspektywy potrzeb rynku pracy	34
	Priorytet 1.1. Rozwój i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób 45+ oraz dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i możliwości jej odbiorców	34
	Priorytet 1.2. Uczenie się przez całe życie jako czynnik wspierający aktywność zawodową.....	37
	Priorytet 1.3. Wdrożenie rozwiązań zachęcających pracodawców (szczególnie z małych i średnich firm) do rozwoju kompetencji pracowników 45+	38
	Priorytet 1.4. Uwzględnienie w rozwoju krajowego systemu kwalifikacji wspierania aktywności edukacyjnej osób po 45. roku życia	39
5.2	Cel 2. Rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom w wieku 50+	40
	Priorytet 2.1. Rozwój systemów planowania kariery zawodowej, zdobywania kompetencji oraz zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach w celu wykorzystania potencjału pracowników w wieku 50+.....	40
	Priorytet 2.2. Poprawa warunków pracy oraz wzrost motywacji i zadowolenia z pracy pracowników w wieku 50+	42
	Priorytet 2.3. Wdrożenie rozwiązań systemowych zachęcających pracodawców do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia osób w wieku 50+.....	43

Priorytet 2.4. Poprawa wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących pracowników w wieku 50+, a także przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach	43
5.3 Cel 3. Zwiększenie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową.....	44
Priorytet 3.1 Upowszechnienie w instytucjach rynku pracy instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanych do osób w wieku 50+ oraz poprawa ich skuteczności	44
Priorytet 3.2. Rozwój przedsiębiorczości z zaangażowaniem osób w wieku 50+, w tym przedsiębiorczości społecznej	46
Priorytet 3.3. Wdrożenie systemowych rozwiązań zachęcających osoby w wieku 50+ do pozostawania w zatrudnieniu i podejmowania pracy.....	47
5.4 Cel 4. Wspieranie idei aktywnego i zdrowego starzenia się	49
Priorytet 4.1. Upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia się	49
Priorytet 4.2. Upowszechnienie profilaktyki zdrowotnej oraz możliwości poprawy kondycji fizycznej i psychicznej osób w wieku 50+.....	49
Priorytet 4.3. Wspieranie zmian systemowych rozwiązań dotyczących aktywnego i zdrowego starzenia się poprzez współpracę w tym zakresie	51
5.5 Cel 5. Rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50+	52
Priorytet 5.1. Stworzenie i rozwijanie stałych form współpracy i koordynacji działań rządu, samorządów regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, reprezentacji organizacji pozarządowych, reprezentacji podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów w sferze aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50+	52
Priorytet 5.2. Rozwój współpracy, na rzecz zatrudnienia osób w wieku 50+, samorządów terytorialnych, pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów na poziomie regionalnym i lokalnym	53
5.6 Cel 6. Transfery społeczne wspierające aktywność zawodową osób w wieku przedemerytalnym.....	54
Priorytet 6.1. Wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego	54
Priorytet 6.2. Stopniowe ograniczanie alternatywnych dróg dezaktywizacji zawodowej z wykorzystaniem systemu świadczeń społecznych	54
6. System koordynacji i monitorowania Programu <i>Solidarność pokoleń</i>	56
6.1 Koordynacja realizacji Programu	56
6.2 Wskaźniki monitorowania	58
7. Finansowanie Programu <i>Solidarność pokoleń</i>	60
7.1 Analiza wpływu Programu na sektor finansów publicznych, rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz sytuację i rozwój regionalny.....	60
7.2 Realizacja celów szczegółowych Programu <i>Solidarność pokoleń</i>	61
8. Aneks 1. Szczegółowa diagnoza aktywności zawodowej i dezaktywizacji osób po 50. roku życia	66
8.1 Demografia	66

8.2	Aktywność osób po 50. roku życia w Polsce	68
	Osoby 50+ na rynku pracy	68
	Polityka 50+ w urzędach pracy	73
	Zarządzanie wiekiem i inne praktyki przyjazne osobom 50+ stosowane przez pracodawców, dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy	75
	Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy.....	79
	Udział organizacji pozarządowych i sektora ekonomii społecznej w aktywizacji zawodowej i zatrudnieniu osób 50+.....	80
	Indywidualna przedsiębiorczość	85
8.3	Poziom kapitału ludzkiego pracowników po 50. roku życia.....	87
	Wykształcenie	87
	Kapitał ludzki i kompetencje osób po 50. roku życia	88
	Opinie pracodawców o kompetencjach pracowników 50+ i problem stereotypów.....	94
	Uczenie się przez całe życie osób 50+	97
	Osoby w wieku 50+ wobec Internetu.....	106
8.4	Przyczyny i uwarunkowania wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej.....	107
	Stan zdrowia.....	107
	Wpływ niepełnosprawności na aktywność zawodową osób po 50. roku życia	109
	Sprawowanie opieki przez osoby pracujące.....	115
	Zmiany dotyczące wieku emerytalnego	120
	Wcześniejsze emerytury oraz inne transfery społeczne – efekty dotychczasowej polityki	121
8.5	Wdrażanie emerytur pomostowych.....	125
	Liczba korzystających ze świadczeń pomostowych i przeciętna wysokość świadczeń	125
	Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP)	126
9.	Spis wykresów	128
10.	Spis tabel	129
11.	Literatura	129
12.	Aneks 2. Skład osobowy Rady Społecznej 50+.....	133

1. Wstęp

Program „Solidarność pokoleń”¹⁾ został przyjęty przez Radę Ministrów w 2008 r. jako pakiet działań rządowych zmierzających do zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia w Polsce. Przyjęty wówczas Program zakładał potrzebę skoordynowanych działań, obejmujących zarówno te obszary, które wspierają popyt na pracę osób 50+, jak i te, które oddziałują na stronę podażową, poprzez tworzenie zachęt do wydłużania aktywności zawodowej oraz działania na rzecz kapitału ludzkiego w tej populacji.

W okresie od 2008 do 2013 r. szereg założonych w Programie działań zostało zrealizowanych. W szczególności obniżono koszty pracy dla osób powyżej 50. roku życia poprzez obniżenie składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz kosztów wynagrodzeń za czas choroby ponoszonych przez pracodawców. Wprowadzono emerytury pomostowe i bardzo istotnie ograniczono możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur. Od 2013 r. stopniowo podnoszony jest ustawowy wiek emerytalny kobiet i mężczyzn – do 67. roku życia dla obu płci (w przypadku mężczyzn będzie on osiągnięty w 2020 r., a w przypadku kobiet w 2040 r.).

Pierwsze lata realizacji Programu „Solidarność pokoleń” przypadły na okres spowolnienia gospodarczego, które również skutkowało pogorszeniem się sytuacji na rynku pracy. Pomimo to, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata wzrósł z 31,6% w 2008 r. do 38,7% w 2012 r. Jednocześnie, mimo że stopa bezrobocia w tej grupie osób w tym okresie wzrosła o 2,1 pkt. proc. (w 2012 r. wyniosła 7,4%), to jednak była o 2,8 pkt. proc. niższa niż stopa bezrobocia osób w wieku 15–64 lata (w 2012 r. – 10,2%). Można stwierdzić, że postęp na drodze do osiągnięcia głównego celu Programu jest zadowalający.

Celem Programu „Solidarność pokoleń” jest osiągnięcie w perspektywie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50%.

Utrzymanie dotychczasowej korzystnej dynamiki zmian i realizacja założonego celu wymaga jednak nowego spojrzenia na Program. Potrzeba taka wynika z kilku przesłanek. Po pierwsze, wydłużenie wieku emerytalnego wymaga podejmowania działań wspierających, szczególnie osoby po 60. roku życia, w utrzymywaniu aktywności zawodowej do wyższego niż dotychczas wieku emerytalnego. Po drugie, sformułowane zostały długookresowa i średniookresowa strategię rozwoju Polski, wobec czego działania na rzecz osób w wieku 50+ powinny wynikać z priorytetów i kierunków działań określonych w tych dokumentach. Po trzecie, Polska, tak jak i pozostałe kraje UE, rozpoczyna realizację kolejnej perspektywy finansowej na lata

¹⁾ W dalszej części tekstu będzie odwołanie do Programu „Solidarność pokoleń” przez określenie Program, o ile nie zaznaczono inaczej będzie to skrótowe określenie tego dokumentu.

2014–2020, co oznacza planowanie i realizację nowych programów operacyjnych finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Diagnoza stanu obecnego wskazuje na szereg wyzwań, które stoją przed polityką wobec osób w wieku 50+ w Polsce. Odnowiony Program „Solidarność pokoleń” odpowiada na wyzwania, jakie zostały zdiagnozowane w tym obszarze.

Zaproponowana aktualizacja Programu „Solidarność Pokoleń” podtrzymuje podejście międzypokoleniowe w strategii zatrudnienia. Dlatego też realizowane działania muszą promować dostęp do zatrudnienia przez cały okres uczestnictwa w rynku pracy. Polityka aktywnego starzenia się dotyczy nie tylko osób w wieku 50+, ale odnosi się do działań w przebiegu całego życia, obejmuje również osoby, które w okres starości będą wchodziły dopiero w kolejnych dekadach. Należy zwrócić także uwagę na jakość kapitału ludzkiego jako ważnego czynnika wpływającego na szanse zatrudnienia, także osób po 50. roku życia. Kapitał ten jest zaś kształtowany przez całe życie.

Program „Solidarność pokoleń 50+” obejmuje szerokie spektrum inicjatyw, których celem jest lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich osób w wieku 50 i więcej lat. Podobnie jak do tej pory, zakłada się że działania w tym zakresie podejmowane będą na wielu poziomach. Począwszy od działań rządu, przez inicjatywy władz regionalnych i lokalnych oraz pracodawców. Niezbędne są również chęci poszczególnych osób do tego, aby wydłużyć swoją aktywność. Niezbędne jest również zachęcenie osób w wieku 50+ do tego, aby wydłużyły one swoją aktywność zawodową. Jest to szczególnie istotne obecnie, gdy znaczna część środków, a zatem i działań w obszarze polityki rynku pracy, pozostaje w gestii władz regionalnych.

Głównym beneficjentem i adresatem Programu są osoby powyżej 50. roku życia. Działania kierowane będą jednak również do szerszego grona osób w różnym wieku, zarówno do osób w wieku 60+, jak i do osób, które dopiero za kilkanaście lub kilkadziesiąt lat wchodzić będą w wiek przedemerytalny (szczególnie do grupy 45+). Adresatami Programu są również określone grupy i podmioty, takie jak przedsiębiorcy, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, samorządy terytorialne i instytucje administracji rządowej.

W dalszych częściach Programu zawarte są:

- syntetyczna diagnoza sytuacji osób po 50. roku życia na rynku pracy oraz uwarunkowań ich decyzji dezaktywizacyjnych,
- działania na rzecz aktywizacji osób po 50. roku życia w kontekście strategii rozwoju kraju oraz innych strategicznych dokumentów,
- identyfikacja głównych wyzwań stojących przed polityką aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia,

- zrewidowane szczegółowe cele Programu „Solidarność pokoleń” oraz propozycje działań zmierzających do ich osiągnięcia w ramach polityki zatrudnienia oraz szerszej pojmowanej polityki przeciwdziałającej dezaktywizacji zawodowej oraz społecznej,
- propozycje wskaźników, które mogą być wykorzystane w monitorowaniu i ewaluacji założonych celów Programu.

Program uzupełniony jest o aneks zawierający szczegółowy opis obecnej sytuacji na rynku pracy osób po 50. roku życia, z uwzględnieniem charakterystyki tych osób. Zawiera on również informację o przyczynach dezaktywizacji zawodowej w Polsce, obejmujących czynniki „wypychające” z rynku pracy oraz zachęcające do pobierania świadczeń społecznych. Istotnym elementem diagnozy jest ocena dotychczasowego funkcjonowania systemu emerytalnego w kontekście wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy. Diagnoza obejmuje również ocenę kapitału ludzkiego osób po 50. roku życia. Przedstawione są także dotychczasowe działania podejmowane w Polsce w celu wsparcia tej grupy osób na rynku pracy, poprawy ich szans na zatrudnienie oraz wzrostu aktywności zawodowej, w tym efekty działań podejmowanych w latach 2008–2012.

Cele, priorytety i kierunki działań zaproponowane w Programie wynikają zarówno z diagnozy przygotowanej w ramach prac Rady Programowej 50+²⁾, jak również wyników badań i analiz w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” prowadzonych przez Uniwersytet Łódzki (partnera projektu). W ramach tych działań zostały przeprowadzone badania zarówno ilościowe jak i jakościowe, których wyniki są opublikowane szczegółowo w „Diagnozie obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+”³⁾ (2013). Publikacja ta jest komplementarna do przedstawionej w Programie diagnozy i uzupełnia wnioski, które zostały zaprezentowane w Programie.

Trzeba podkreślić znaczenie członków Rady Społecznej 50+⁴⁾ w tworzeniu tego dokumentu. Członkowie Rady byli aktywnymi uczestnikami w określaniu wyzwań związanych z aktywizacją osób w wieku 50+ jak i działań, które będą sprzyjać wyrównywaniu ich szans na rynku pracy.

Programem tworzącym, wraz z niniejszym Programem, kompleksowy pakiet rekomendacji dla szeroko rozumianej aktywizacji osób po 50. roku życia jest *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013* (zwany dalej „Programem ASOS 2012–2013”), który ma być kontynuowany w ramach *Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020* (zwanym dalej „Programem ASOS

²⁾ W składzie: dr Agnieszka Chłoń-Domińczak (koordynator), dr Iga Magda, dr Jolanta Perek-Białas, Bartłomiej Piotrowski, dr Joanna Plak, Tomasz Schimanek, Konrad Turek, Wiesław Zawadzki (sekretarz).

³⁾ W dalszej części, gdy będzie odpowiednie powołanie do tej publikacji należy posługiwać się określeniem: Diagnoza, Uł, 2013.

⁴⁾ Lista członków Rady Społecznej znajduje się w Aneksie nr 2.

2014–2020”). Celem Programów ASOS jest wspieranie aktywności społecznej osób w wieku 60+. Mają one w swoim założeniu być przedsięwzięciem kompleksowym, uwzględniającym obszary i kierunki wsparcia umożliwiające osiągnięcie celu głównego polityki wobec osób starszych, jakim jest poprawa jakości i poziomu życia osób starszych dla godnego starzenia się poprzez aktywność społeczną. Istotne jest to, że Program ASOS zakłada włączenie sektora organizacji pozarządowych do działań służących zaangażowaniu seniorów w różnych formach aktywności. Można wyróżnić tutaj cztery cele:

- Cel szczegółowy 1.** Zwiększenie różnorodności i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób starszych.
- Cel szczegółowy 2.** Tworzenie warunków dla integracji wewnątrz- i międzypokoleniowej osób starszych przy wykorzystaniu istniejącej infrastruktury społecznej.
- Cel szczegółowy 3.** Rozwój zróżnicowanych form aktywności społecznej, w tym upowszechnianie wolontariatu, partycypacji w procesach decyzyjnych, w życiu społecznym, w tym udział osób starszych w kształtowaniu polityki publicznej.
- Cel szczegółowy 4.** Zwiększenie dostępności, podniesienie jakości usług społecznych oraz wspieranie działań na rzecz samopomocy i samoorganizacji.

Przygotowany Program ASOS na lata 2014–2020 opiera się na doświadczeniach Programu ASOS 2012–2013 i wskazuje na trafne wyodrębnienie priorytetów obejmujących sferę edukacji osób starszych, integrację wewnątrz- i międzypokoleniową, partycypację obywatelską osób starszych oraz szeroko rozumiane usługi społeczne, z akcentem na aktywność w formie wolontariatu osób starszych.

Niezależnie od Programów ASOS, od wiosny 2013 r., trwają prace nad przygotowaniem założeń polityki senioralnej na lata 2014–2020, wykraczającej poza obszar aktywności społecznej osób starszych. Celem opracowywanych dokumentów proponowanych jak i diskutowanych przez członków *Rady Społecznej ds. Polityki Senioralnej* przy MPiPS, jest kompleksowe ujęcie kwestii, które wymagają od polityki państwa różnych działań i stanowić będą wspólną i skoordynowaną możliwość prowadzenia polityki senioralnej.

2. Syntetyczna diagnoza

2.1 Sytuacja demograficzna

W okresie od 2008 do 2012 r. procesy demograficzne zachodzące w Polsce nie uległy zmianie. W szczególności wydłużało się trwanie życia Polaków. W ciągu ostatnich 5 lat średnie dalsze trwanie życia 45-latków w Polsce wydłużyło się o około 1 rok. Jednocześnie zmianie ulega struktura wieku populacji. Wśród osób w wieku 15–69 lat udział osób 50+ wzrósł z 31,9% do 34,1%. W kolejnych latach prognozowany jest dalszy wzrost udziału tej grupy wieku w populacji osób w wieku produkcyjnym.

2.2 Aktywność osób po 50. roku życia w Polsce

Ostatnie pięć lat przyniosło wyraźną poprawę sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy. Pomimo negatywnych tendencji w gospodarce i zatrudnieniu ogółem, w latach 2007–2012, liczba osób pracujących w tej grupie wieku zwiększyła się o ponad 800 tysięcy. Nadal jednak widoczna jest duża dysproporcja między sytuacją Polski a sytuacją innych krajów UE (na koniec 2012 r. wskaźnik zatrudnienia w grupie 50–64 lata wyniósł w Polsce 50%, podczas gdy w krajach UE-15 był na poziomie 61%), określająca skalę wyzwań, jaka stoi przed polityką rynku pracy adresowaną do osób po 50. roku życia.

Niska aktywność zawodowa osób po 50. roku życia wynika z jej gwałtownego spadku wśród osób w wieku przedemerytalnym (po 55. roku życia u kobiet oraz po 60. roku życia u mężczyzn), co wynika z uwarunkowań poprzedniego systemu emerytalnego.

Wzrost aktywności zawodowej przyspieszył dopiero po 2009 r., na skutek wygaszenia możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury i tym samym znaczącego podwyższenia efektywnego wieku emerytalnego. Pomimo tego w 2012 r. 58,2% osób w wieku 55–64 było biernych zawodowo, co oznacza, że ponad 3 miliony osób w wieku przedemerytalnym pozostawało poza rynkiem pracy. Luka w stosunku do krajów UE pozostaje znacząca – w UE-27 aktywnych zawodowo jest przeciętnie 53% osób w wieku 55–64 (2012 r.).

Znacząco wzrósł wskaźnik zatrudnienia osób po 50. roku życia, w szczególności w grupie wieku 50–54 i 55–59. Wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 60–64 lata był dużo słabszy, co determinowane jest niskim wiekiem emerytalnym kobiet (obowiązującym grupy obecnie odchodzące na emeryturę). Rosnąca aktywność i zatrudnienie osób po 50. roku życia wynikały przede wszystkim z utrzymywania się w zatrudnieniu; powroty na rynek pracy osób biernych zawodowo miały marginalną skalę. Ponadto, wskaźnik zatrudnienia osób 50+ jest silnie różnicowany w zależności od poziomu wykształcenia – osoby z dyplomem uczelni mają

zdecydowanie większe prawdopodobieństwo zatrudnienia i wyższy wiek dezaktywizacji zawodowej.⁵⁾

Stopa bezrobocia (mierzona metodologią BAEL⁶⁾) osób po 50. roku życia w Polsce sytuuje się na poziomie średniej unijnej (7,7% vs. 7,4% w UE-27 w 2012 r.), podczas gdy jeszcze w 2005 r. przewyższała ją dwukrotnie. Istotny spadek bezrobocia miał miejsce w latach 2005–2008 i dotyczył przede wszystkim osób w wieku 50–59 lat, natomiast wzrost bezrobocia – wskutek ostatniego spowolnienia gospodarczego po 2009 r. – w relatywnie większym stopniu dotknął osoby w wieku 60–64 lata. Długotrwałe bezrobocie nadal częściej dotyka osoby w starszych grupach wieku niż osoby w wieku 25–49 lat, jednak jego natężenie w ostatnich latach zmalało. Jednocześnie w Polsce długookresowe poszukiwanie pracy częściej dotyczy kobiet, podczas gdy przeciętnie w UE ryzyko to w równym stopniu dotyka kobiety i mężczyzn.

Podsumowując, na przestrzeni ostatnich lat w sytuacji osób po 50. roku życia na rynku pracy obserwowaliśmy pozytywne zmiany. Wzrosła ich aktywność zawodowa i zatrudnienie, bezrobocie pomimo trudnej sytuacji gospodarczej utrzymało się na niskim poziomie. Nadal jednak dystans dzielący Polskę od krajów unijnych pozostaje znaczący, a oczekiwane zmiany demograficzne potęgują wyzwania stojące przed polityką rynku pracy w Polsce. Najważniejszym problemem wydaje się być utrzymanie w zatrudnieniu osób po 50. roku życia, ponieważ utrata pracy, w szczególności zaś długotrwałe pozostawanie bez pracy, dla większości osób w tym wieku okazuje się końcem kariery zawodowej.

2.3 Poziom kapitału ludzkiego pracowników po 50. roku życia

Wykształcenie, kompetencje i umiejętności osób po 50. roku życia często nie przystają do oczekiwań pracodawców, stanowiąc istotną barierę dla zwiększenia i wydłużenia aktywności zawodowej. Poziom formalnego wykształcenia znacząco różni młodsze i starsze generacje Polaków. W grupie wieku 25–49 lat niemal 30% legitymuje się wykształceniem wyższym, podczas gdy w grupie 50+ jest to tylko 12%.

Pomimo, że kapitał ludzki nie musi obniżyć się wraz z wiekiem, wiele badań⁷⁾ potwierdza ogólny spadek poziomu zdrowia, siły fizycznej oraz wielu fizjologicznych i motorycznych funkcjonalności, a także niektórych zdolności kognitywnych. Wśród osób w wieku 50+ w Polsce najsilniejszy spadek widoczny jest w przypadku sprawności fizycznej i kompetencji komputerowych [Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) 2010–12]. O ile w przypadku sprawności

⁵⁾ Temat ten szerzej omówiony jest m.in. w „Zatrudnienie w Polsce 2008” (Bukowski, 2008), raportach z badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” (np. Górniak, 2012) oraz „Diagnozie obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce”, UŁ, 2013.

⁶⁾ Metodologia ta definiuje osobę bezrobotną jako osobę niepracującą, aktywnie poszukującą pracy i gotową do jej podjęcia.

⁷⁾ Szerzej w diagnozie w załączniku.

fizycznej mamy do czynienia z procesem biologicznym, to w przypadku umiejętności obsługi komputera uwidaczniają się różnice generacyjne – jest to efekt „rewolucji” informatycznej ostatnich dekad. W grupie wieku 50+ wyraźnie wzrasta za to samoocena (na tle innych kompetencji) zdolności interpersonalnych, takich jak współpraca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami, komunikatywność oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów pomiędzy ludźmi, a także kompetencji organizacyjnych i kierowniczych oraz przedsiębiorczość.

Efektywność pracy zależy od szeregu czynników, dotyczących samego pracownika, rodzaju pracy i sposobu zarządzania w firmie. Najistotniejszymi produktywnymi zasobami osób w wieku 50+ są doświadczenie i wiedza zawodowa. Dzięki nim osoby te mogą znakomicie radzić sobie w dobrze znanym środowisku, będąc ekspertami w swojej dziedzinie. Pracodawcy mogą także wpływać zarówno na kompetencje pracowników, ich postawy i motywacje, jak i na warunki pracy, które mogą w większym lub mniejszym stopniu sprzyjać wykorzystaniu potencjału produkcyjnego. Kluczowe znaczenie ma tutaj zarządzanie wiekiem, mające na celu zwiększenie zdolności do pracy.

Aktywny tryb życia, uczestnictwo w życiu społecznym, aktywność fizyczna, a przede wszystkim aktywność edukacyjna i intelektualna pozwalają utrzymać wysoką funkcjonalność kognitywną. Co za tym idzie, dobrze zaplanowane programy szkoleniowe i edukacja przez całe życie, a także rozwijająca i dostosowana do wieku praca, mogą pomóc powstrzymać negatywne kognitywne efekty starzenia, a nawet przyczynić się do dalszego rozwoju i wzrostu wydajności w pracy.

Negatywne stereotypy dotyczące zdolności i produktywności pracowników w wieku 50+ stanowią istotne bariery w ich zatrudnialności. Mogą one wpływać na negatywne decyzje i działania pracodawców w zakresie zarządzania, a także prowadzić do dyskryminacji. Zarówno wśród pracodawców jak i pracowników dość rozpowszechnione jest przeświadczenie, że z wiekiem obniża się zdolność do pracy, co skutkuje szybkim wycofywaniem się z aktywności zawodowej. Badania polskich pracodawców (ASPA, 2009, 2010), pokazują, że pracownicy w wieku 50+ postrzegani są jako osoby posiadające niższe kompetencje, mniej wydajne, słabiej przygotowane do pracy, a także mające trudności w dostosowaniu się do nowych rozwiązań i nowych technologii. Cenione są za to ze względu na umiejętność funkcjonowania w grupie, zarządzania, rzetelność i lojalność wobec firmy. Potwierdzają to także wyniki badań zaprezentowane w Diagnozie (Uniwersytet Łódzki 2013).

2.4 Uczenie się przez całe życie osób w wieku 50+

Od lat bardzo niska jest aktywność edukacyjna dorosłych Polaków. Na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej, Polska plasuje się na jednym z ostatnich miejsc. Zdecydowanie bierną edukacyjnie grupą są również osoby w wieku 45/50+. Zaobserwować można systematyczny

i znaczący spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej w grupach wieku powyżej 45 lat. Według badania Bilans Kapitału Ludzkiego z 2012 r., w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, w kursach lub szkoleniach (innych niż BHP i przeciwpożarowe) uczestniczyło 16% osób pracujących, 6% – bezrobotnych ekonomicznie⁸⁾, 7% – zarejestrowanych bezrobotnych i 1% – nieaktywnych zawodowo, w wieku 50–59/64 lata. Kobiety nieco częściej podnoszą swoje kompetencje niż mężczyźni. Znamienne jest, że jedna trzecia Polaków w wieku 50–59/64 nigdy w życiu nie uczestniczyła w kursach, szkoleniach. Wraz z wiekiem szybko spada również chęć do aktywności edukacyjnej. O ile wśród osób w wieku 18–34 lata chęć taką deklarowało około 31%, w grupie wieku 35–49 lat jest to 21%, zaś w grupie 50–59/64 lata – jedynie 10%.

Wiedza i umiejętności gromadzone są przez całe życie, tak samo jak przez całe życie kształtują się postawy wobec ciągłego podnoszenia swoich kompetencji oraz umiejętność uczenia się. Działania mające na celu podniesienie poziomu aktywności edukacyjnej na późniejszych etapach kariery zawodowej powinny być adresowane nie tylko do grupy 50+, lecz także do osób w tzw. wieku średnim (szczególnie do grupy 45+) oraz młodszych. Jedynie wtedy można liczyć na skuteczne wzmocnienie postaw i motywacji wobec uczenia się przez całe życie.

W grupie wieku 50–59/64 lata wyraźnie częściej wskazywanym powodem rezygnacji ze szkoleń było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się doksztalać (15% wobec maksymalnie 2% w młodszych grupach wieku). Podobnie, w tej grupie wieku kilkakrotnie wzrastało znaczenie ograniczeń spowodowanych stanem zdrowia – wskazywało na nie ok. 10% osób. Jednak najczęściej wskazywanymi powodami braku aktywności edukacyjnej były po prostu brak takiej potrzeby w pracy i brak motywacji do rozwoju. Odpowiedzi świadczące o zewnętrznych barierach uczestnictwa pojawiały się sporadycznie. Podobnie wyniki diagnozy, przeprowadzonej przez Uniwersytet Łódzki wskazują, że aż 47% kobiet i 45% mężczyzn w wieku 60–69 lat nie zamierza rozszerzać ani pogłębiać swoich kwalifikacji ani przekwalifikowywać się. Konieczność radykalnego przekwalifikowania akceptuje jedynie 8% mężczyzn w wieku 45+, w tym tylko 5% po 60. roku życia. W przypadku kobiet odpowiednie odsetki wynoszą 10% i 3%⁹⁾. Według badania GUS z 2011 r. *Kształcenie dorosłych*, najczęstszą przyczyną braku uczestnictwa w szkoleniach jest brak chęci i potrzeby, w przypadku kobiet także konieczność podejmowania innych obowiązków niezwiązanych z pracą.

Niskie wskaźniki aktywności edukacyjnej osób w wieku 50+ wynikają z trzech podstawowych przyczyn. Po pierwsze, większość osób, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach wskazywała na bariery wewnętrzne: nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich

⁸⁾ Zgodnie z definicją BAEL.

⁹⁾ por. wykres 3.14, Diagnoza, UŁ 2013.

kompetencji dla celów zawodowych, brakowało im czasu lub motywacji. Dla pracowników przygotowujących się do przejścia na emeryturę, wydaje się to często stratą czasu. Wśród bezrobotnych, bierność edukacyjną można zaś interpretować jako brak wiary w sensowność i znaczenie takich działań dla zwiększenia szans zatrudnienia. Źródła takich opinii można szukać w niedopasowaniu zakresu i sposobu przekazywanej wiedzy do kompetencji i potrzeb odbiorców (czyli przekazywanie wiedzy zbyt trudnej lub takiej, którą już posiadają, niedostosowanie dydaktyki do możliwości percepcyjnych osób 50+) braku możliwości wykorzystania jej w pracy lub niemożności znalezienia pracy w oparciu o tę wiedzę.

Drugi czynnik, to pewne uproszczenie statystyczne wynikające ze stosowania wskaźników, które nie łączą wieku i wykształcenia. W grupie wieku 50+ mniej jest osób z wykształceniem wyższym, a właśnie te osoby szkolą się najczęściej (należy pamiętać jednak, że za wykształceniem kryje się m.in. także typ pracy i stanowisko, a także kompetencje i postawy). Różnice w aktywności edukacyjnej pomiędzy grupami wieku nie są tak duże, jak pomiędzy grupami o różnym poziomie wykształcenia.

Trzeci czynnik odnosi się do roli pracodawców, którzy najczęściej finansują szkolenia i decydują o tym, kogo na nie wysyłają. Około połowa kobiet i mężczyzn w wieku 50–64 lata, która w ostatnich 2 latach była aktywna edukacyjnie, korzystała z różnych form edukacji finansowanych przez pracodawców (Diagnoza, UŁ, 2013: 146). Wśród wszystkich kategorii przedsiębiorstw dominuje polityka poszukiwania na rynku, a następnie rekrutowania pracownika w pełni lub niemal w pełni przygotowanego do wykonywania swoich obowiązków (74% firm poszukujących pracowników). Według badań ASPA¹⁰⁾, 35% firm w Polsce (zatrudniających przynajmniej 10 pracowników) stosowało plany szkoleniowe dla starszych pracowników, najczęściej były to firmy i organizacje z sektora publicznego i duże firmy (Perek-Białas, Turek, 2011 oraz 2012). Z badań prowadzonych w projekcie „Wyrównanie szans ...” wynika, że co piąty pracodawca wskazuje na generalną niechęć osób w wieku 45/50+ do udziału w szkoleniach, ale co drugi nie widzi takich problemów, a nawet uważają, że pracownicy w tym wieku chętniej niż osoby młodsze uczestniczą w szkoleniach. Pracownicy w wieku 45/50+, mimo wszystko w dość dużym stopniu zainteresowani szkoleniami, napotykają trudności ze względu na malejącą z wiekiem efektywność procesów uczenia się. Jednak w ramach tego badania okazało się, że co trzeci pracodawca w ogóle nie szkolił swoich pracowników (poza obowiązkowymi szkoleniami)¹¹⁾. Pracodawcy często też szkolą selektywnie, np. osoby z kierownictwa przedsiębiorstwa lub osoby pracujące

¹⁰⁾ Badania zrealizowane były w latach 2008–2012 w ramach międzynarodowego projektu „Aktywizacja potencjału osób starszych w starzejącej się Europie” (*Activating Senior Potentials in Ageing Europe – ASPA*). Projekt finansowany był przez Unię Europejską w ramach 7. Programu Ramowego. Wzięło w nim udział osiem krajów (Holandia, Wielka Brytania, Francja, Niemcy, Szwecja, Dania, Włochy i Polska). W Polsce realizowany był przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego (Jolanta Perek-Białas i Konrad Turek).

¹¹⁾ por. Diagnoza, UŁ, 2013.

w kluczowych zespołach, co wynika z badania „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi przez Kompetencje” zrealizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych (Sienkiewicz, 2013).

2.5 Osoby w wieku 50+ wobec Internetu

Z badania „Diagnoza Społeczna” z 2011 r.¹²⁾ wynika, że już wśród osób w wieku 40+ znacząco maleje odsetek osób korzystających z Internetu. Problem podziału generacyjnego związany z poziomem umiejętności cyfrowych oraz zagrożeniem wykluczeniem cyfrowym jest na tyle istotny, że wymaga szerszego potraktowania.

Wnioski płynące z raportu *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec Internetu*¹³⁾ jednoznacznie potwierdzają, że wykluczenie cyfrowe jest najwyższe wśród osób starszych. Według badaczy wśród prawie 13 mln Polaków w wieku 50 i więcej lat, z Internetu korzysta zaledwie 21,6% (2,8 mln), mimo że 40% posiada do niego dostęp w domu. Obecnie osoby w wieku 50+ to tylko 18% polskich internautów.

Problem niedostatecznych kompetencji cyfrowych w grupie wieku 50+ oraz zagrożenie wykluczeniem cyfrowym będą miały coraz większe znaczenie w najbliższej przyszłości ze względu na zwiększającą się liczbę osób w wieku 50+ na rynku pracy oraz wykorzystywanie w coraz większym stopniu zaawansowanych technik informacyjno-komunikacyjnych. Z drugiej jednak strony to negatywne zjawisko będzie częściowo rekompensowane przez fakt wchodzenia w wiek dojrzały osób, które relatywnie wcześniej nabyły umiejętności cyfrowe.

W generacji 50+ bardzo duże znaczenie dla wykluczenia cyfrowego mają czynniki społeczno-demograficzne. Znacznie częściej korzystają z sieci osoby stosunkowo młodsze, lepiej wykształcone i pracujące. Jest też wśród nich nieco więcej mężczyzn niż kobiet. Znacznie rzadziej użytkownikami Internetu są mieszkańcy wsi, emeryci i renciści oraz Polacy żyjący w gospodarstwach domowych o niskich dochodach¹⁴⁾.

2.6 Zarządzanie wiekiem

Zarządzanie wiekiem to sposób zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie umożliwiający dostosowanie środowiska pracy i możliwości rozwoju zawodowego do potrzeb i możliwości pracowników będących w różnym wieku, na różnym etapie swojej kariery i będących w różnych sytuacjach życiowych, osobistych, w tym także pracowników po pięćdziesiątym roku życia. Badania polskich pracodawców wskazują, że w firmach nadal

¹²⁾ Por. raport „Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków” z 2011 r. na stronie www.diagnoza.com

¹³⁾ *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec internetu. Raport Otwarcia Koalicji „Dojrz@łość w sieci”*, pod redakcją Dominika Batorskiego i Jana M. Zająca. Cytowany raport jest pierwszym efektem prac Koalicji Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojrz@łość w sieci”.

¹⁴⁾ Jak wyżej.

stosunkowo rzadko spotykane jest zarządzanie wiekiem i długofalowe planowanie kariery zawodowej uwzględniające spersonalizowane plany szkoleniowe i systematyczną ocenę kompetencji, ale też wiedza na temat zarządzania wiekiem jest niewielka (por. *Diagnoza*, UŁ, 2013). Stosunkowo niewiele polskich firm stosuje rozwiązania, które ułatwiają pracę pracownikom 50+ i zwiększają jej efektywność, tym samym stosują różnego rodzaju metody zarządzania, które uwzględniają wiek pracowników. W małych firmach głównie następuje przesuwanie starszych pracowników na inne stanowiska, a w dużych prowadzi się czasem specjalne programy, ale opierają się zwykle na mentoringu (por. *Diagnoza*, UŁ, 2013).

Na przykład według ogólnopolskiego badania przeprowadzonego przez Akademię Rozwoju Filantropii, w Polsce w 2007 r. zaledwie 1% pracodawców słyszało i znało koncepcję zarządzania wiekiem, 13% słyszało, ale niewiele, 85% pracodawców w ogóle jej nie zna ani o niej nie słyszało¹⁵⁾. Podobnie według badań ASPA (2009) jedna trzecia firm posiadała rozwiązania ergonomiczne (36%), podobna liczba deklarowała, że praktykowane są elastyczne godziny pracy (31%).

Te stosunkowo proste działania mają istotne przełożenie na odczuwaną jakość pracy przez pracowników i mogą mieć wpływ na chęć pozostawania jak najdłużej aktywnym na rynku pracy. Jednocześnie bardzo mało firm zmniejszało obciążenie pracą pracowników w wieku 50+ (11%) lub udzielało dodatkowych urlopów (3%). 35% przebadanych firm deklarowało prowadzenie szkoleń dla pracowników 50+, 27% wspierało wewnętrzną mobilność pracowników, a 21% planowało i wspierało ich w rozwoju kariery zawodowej. Wśród polskich przedsiębiorców wciąż jednak występuje „kosztowe” postrzeganie pracowników w wieku 50+ jako mniej produktywnych i „droższych” (Perek-Białas, Turek, 2012).

Pracodawcy, myśląc o konsekwencjach starzenia się pracowników dla swoich firm, na pierwszym planie widzą koszty wynikające z potencjalnego zachorowania starszych pracowników, jak i tym samym z większym korzystaniem ze zwolnień lekarskich. 36% pracodawców wskazało na te zagrożenia jako istotne w funkcjonowaniu firm. Jednak na podstawie wyników badania *Diagnoza* (Diagnoza, UŁ, 2013) pracownicy 50+ nie nadużywają zwolnień lekarskich.

W dyskusji o barierach związanych z zatrudnianiem osób 50+, podnosi się kwestię dyskryminacji ze względu na wiek (*ageism*). W badaniach *Diagnozy* część pracodawców wręcz wskazuje na dyskryminacyjne podejście do zatrudnienia osób w wieku 45+, potwierdzają to również współpracujący z nimi przedstawiciele agencji zatrudnienia, urzędów pracy (Diagnoza, UŁ, 2013). Na podstawie badań nt. równego traktowania, jako standardu dobrego rządzenia, prowadzonych przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego

¹⁵⁾ „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

Traktowania (CAiEPP UJ, 2012), wynika, że w Polsce problem gorszego traktowania jest obecny w świadomości społecznej. O ile gorsze traktowanie subiektywnie odczuły stosunkowo niewielkie odsetki osób, to duża część Polek i Polaków miała osobisty kontakt z osobami gorzej traktowanymi ze względu na cechy będące przesłankami dyskryminacji (płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, pochodzenie inne niż polskie itp.). Okazuje się, że największa część społeczeństwa polskiego doświadcza gorszego traktowania ze względu na wiek oraz płeć. Dodatkowo, 13% osób spotkało się z osobą powyżej 50. roku życia, która została gorzej potraktowana (na rynku pracy) ze względu na swój wiek. Na podstawie tych badań okazało się, że największe znaczenie w procesie rekrutacji ma dla zatrudniających niepełnosprawność kandydatki lub kandydata do pracy. Największe trudności w dostępie do pracy mają osoby niewidome oraz niesłyszące. Nieco mniejsze – osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Najbardziej preferowane są osoby sprawne. Kolejną pod względem ważności w procesie rekrutacji cechą jest wiek. Gdyby osoby badane były odpowiedzialne za zatrudnienie, to młodzi ludzie (do 30 roku życia) znacznie częściej znajdowałiby pracę niż osoby po 50. roku życia.

2.7 Trzeci sektor: organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej

W Polsce według badań GUS w 2010 r. działało ponad 80 tysięcy organizacji pozarządowych, wśród których 67,9 tys. (84%) stanowiły stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne, 7,1 tys. (9%) fundacje, 3,6 tys. (4%) organizacje samorządu gospodarczego, zawodowego i pracodawców, a 1,8 tys. (2%) – społeczne podmioty wyznaniowe¹⁶⁾. Od kilku lat dynamicznie rozwijają się także podmioty ekonomii społecznej, które wykorzystują działalność ekonomiczną dla realizacji celów społecznych, głównie reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych społecznym wykluczeniem. Należą do nich przede wszystkim organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą (ok. 3 500), spółdzielnie pracy (ok. 650 działających), spółdzielnie inwalidów i niewidomych (ok. 230 działających), spółdzielnie socjalne (ponad 600 zarejestrowanych), spółki non-profit (ok. 40 działających), Centra Integracji Społecznej (ok. 74), Kluby Integracji Społecznej (ok. 286 zarejestrowanych), Zakłady Aktywności Zawodowej (ok. 69), Warsztaty Terapii Zajęciowej (ok. 663)¹⁷⁾.

¹⁶⁾ „Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2010 r.”; red. Goś-Wójcicka K., Nałęcz S., Studia i analizy statystyczne, GUS, Warszawa 2013, s. 25.

¹⁷⁾ „Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej. Projekt”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, wrzesień 2013.

Organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej, z punktu widzenia aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+, pełnią kilka istotnych funkcji:

- aktywizują społecznie nieaktywne zawodowo osoby 50+, dla wielu z nich aktywność społeczna jest kontynuacją lub alternatywą dla pracy zawodowej,
- organizują wolontariat, z którego korzystać mogą także osoby 50+,
- wspólnie z pracodawcami organizują wolontariat pracowniczy, który może być przygotowaniem do przejścia z kończącej się aktywności zawodowej w aktywność społeczną,
- wspierają i organizują aktywność edukacyjną osób 50+, dzięki czemu mogą one podnosić i uzupełniać swoje kompetencje społeczne i kwalifikacje zawodowe,
- aktywizują zawodowo nieaktywne osoby 50+,
- tworzą miejsca pracy dla osób 50+.

Większość działań państwa dotychczas koncentrowała się na wspieraniu funkcjonowania organizacji pozarządowych w sferze aktywności społecznej osób 50+. Istotną rolę w tym zakresie odgrywa uruchomiony w 2012 r. *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013*. Projekty organizacji pozarządowych w sferze aktywizacji społecznej wspiera także Program Operacyjny Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

Działania organizacji pozarządowych w sferze aktywizacji zawodowej osób 50+, jak również tworzenie podmiotów ekonomii społecznej, w szczególności spółdzielni socjalnych, wspierane są w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Do maja 2013 r. organizacje pozarządowe otrzymały dotacje z Europejskiego Funduszu Społecznego na realizację ponad 90 projektów w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób 50+. Organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej mogą być ważnym partnerem działań w sferze aktywizacji zawodowej osób 50+ przede wszystkim dla powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Wspieranie rozwoju współpracy w tym obszarze pomiędzy służbami zatrudnienia i pomocy społecznej oraz podmiotami ekonomii społecznej będzie odzwierciedlał Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2014–2020. Jednak dotychczas potencjał trzeciego sektora nie jest w pełni wykorzystany zarówno w kształtowaniu, jak i realizacji polityki państwa na rzecz zatrudnienia osób 50+. Niewielka część aktywnych organizacji pozarządowych, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, współpracuje z administracją publiczną.

2.8 Indywidualna przedsiębiorczość

Z badań Bilans Kapitału Ludzkiego – edycja II wynika, iż 14% osób z grupy wieku 55–59/64 lata prowadzi własną pozarolniczą działalność gospodarczą, a 11% działalność gospodarczą rolniczą. Osoby w wieku 50+, częściej decydują się na pracę w formie własnej działalności (łącznie 25% badanych) niż młodsze grupy wieku (np. w grupie osób w wieku 25–34 lata działalność gospodarczą prowadzi tylko 13%, wśród osób w wieku 35–44 lat odsetek ten

wynosi 17%). Istotną barierą w rozwoju indywidualnej przedsiębiorczości, nie tylko osób 50+, są skomplikowane procedury związane z jej uruchomieniem. Według raportu Banku Światowego „*Doing Business*” z 2012 r., założenie nowej działalności gospodarczej w Polsce wymaga dopełnienia 6 procedur, trwa 32 dni, kosztuje 17,3% dochodu osobistego oraz wymaga wkładu finansowego w wysokości co najmniej 14% własnych dochodów. Na tle 183 krajów ocenianych w rankingu pod względem łatwości założenia nowej firmy, Polska zajmuje dalekie 126 miejsce. Istotnym ograniczeniem w podejmowaniu działalności gospodarczej przez osoby 50+ są także ich obawy związane z brakiem wiary we własne siły oraz brakiem wiedzy i doświadczeń w prowadzeniu własnego biznesu.

W okresie 2004–2009 wspieranie aktywizacji zawodowej osób 50+, w tym także w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej, było ograniczone. Problematyka aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ została co prawda uwzględniona już w programach przedakcesyjnych, ale dość marginalnie, a zainteresowanie tą grupą było niewielkie. Najistotniejszym w okresie 2004–2006 instrumentem wsparcia aktywizacji zawodowej osób 50+ była Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL¹⁸⁾.

Sytuacja zmieniła się w nowym okresie programowania, głównie dzięki temu, że w PO KL pojawiły się priorytety dotyczące działań skierowanych do osób 50+. Spowodowało to, że w latach 2007–2011 z PO KL skorzystało 200 tysięcy osób w wieku 50–64 lata, w tym ok. 50 tysięcy podjęło własną działalność gospodarczą w ciągu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projektach. 10,4 tys. osób powyżej 50. roku życia otrzymało dotację na założenie własnej działalności gospodarczej. Niemal 50 tys. osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które skorzystało z pomocy oferowanej w ramach Priorytetu VII „Promocja integracji społecznej”, pochodziło właśnie z omawianej grupy wieku¹⁹⁾.

Według *Diagnozy*, działalność gospodarczą prowadzi około 5% populacji w wieku 45/50+, częściej mężczyźni niż kobiety. Dodatkową pracę poza głównym źródłem utrzymania podejmuje (głównie incydentalnie) około 7% pracujących osób z omawianej grupy wieku (por. *Diagnoza*, Uł, 2013).

Indywidualna przedsiębiorczość może być jednym z ważnych źródeł zatrudnienia dla osób 50+, tym bardziej że pozwala wykorzystać posiadaną przez nich wiedzę pragmatyczną oraz doświadczenia zawodowe i życiowe. Jednak, aby tak się stało należy szerzej niż dotychczas promować przedsiębiorczość w tej grupie wieku oraz wspierać osoby 50+ w pokonywaniu barier związanych z podejmowaniem własnej działalności gospodarczej.

¹⁸⁾ „Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009”, red. B. Urbaniak i J. Wiktorowicz, Uniwersytet Łódzki, Łódź, 2011.

¹⁹⁾ Źródło: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

2.9 Sprawowanie opieki przez osoby pracujące²⁰⁾

Najczęstszymi opiekunami osób starszych są kobiety w wieku 50–69 lat, które zajmują się swoimi starszymi rodzicami lub teściami (Czekanowski, 2006, Bień i in., 2006, Kotowska 2007, Kotowska, Wóycicka 2008). Generalnie zaangażowanie osób w tej grupie wieku w sprawowanie opieki jest znaczące, sprawuje ją bowiem 31% kobiet i 20% mężczyzn. Opieka ta ma na ogół charakter ciągły (codziennie lub rzadziej – kilka dni w tygodniu) oraz pochłania najczęściej powyżej 10 godzin tygodniowo (Kotowska, Wóycicka 2008: 91, por. także wyniki projektu EUROFAMCARE, w Bień i in. 2006, także Diagnostyka, UŁ, 2013).

Badania *Second European Quality of Life Survey* (Kotowska i in. 2010) także pokazują, że szczególnie w krajach Europy Środkowej i Wschodniej można oczekiwać problemów związanych z organizacją życia rodzinnego z jednej strony i pracą zawodową z drugiej, które spowodowane są posiadaniem obowiązków opiekuńczych nad osobą starszą.

Analiza danych pochodzących z drugiej rundy SHARE²¹⁾ (w ramach projektu Carers@Work²²⁾) jednoznacznie wskazała na fakt większego niż przeciętne obciążenia opiekunów pracujących w stosunku do opiekunów niepracujących, a także w stosunku do osób nieposiadających obowiązków opiekuńczych. Analizy statystyczne wykazały, iż większość pracujących osób i opiekunów w wieku 50+ nie widzi w sprawowaniu opieki przeszkody w innych aktywnościach życiowych. Jednak nie pozostaje to bez wpływu na ich ogólne samopoczucie. Wyniki wskazują także znacznie większą skłonność do depresji osób 50+, sprawujących opiekę nad osobą starszą, które pracują zawodowo w porównaniu do analogicznej grupy osób, które nie wykonują pracy zawodowej (Perek-Białas, Stypińska, Turek, 2011). Ocena wpływu sprawowanej opieki na zdrowie badanego (pracującego) zależy w największym stopniu od kondycji psychofizycznej osoby starszej objętej opieką. Znacznie częściej negatywny wpływ na opiekuna ma sytuacja, gdy osoba starsza jest leżąca i wymaga całodobowej pełnowymiarowej²³⁾ opieki oraz sytuacja, w której kontakt z tą osobą jest utrudniony lub wręcz niemożliwy w wyniku zaawansowania choroby wpływającej znacząco na sprawność umysłową takiej osoby (najczęściej: Alzheimera, Parkinsona czy demencji – otępienia). Wpływ opieki na samopoczucie i zdrowie osób badanych jest tym bardziej znaczący im większe jest poczucie osamotnienia w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych. Zauważono, iż im więcej osób zaangażowanych jest w opiekę, tym mniejsze jest obciążenie

²⁰⁾ Fragment na podstawie publikacji Stypińska, Perek-Białas, 2010.

²¹⁾ www.share-project.org

²²⁾ Analiza stanowi niepublikowany materiał empiryczny przygotowany w ramach projektu Carers@Work przez Jolantę Perek-Białas, Konrada Turka oraz Justynę Stypińską. Projekt Carers@Work był finansowany ze środków Fundacji Volkswagena w Niemczech w ramach programu „Indywidualne i społeczne perspektywy starzenia się społeczeństw” w temacie „Elastyczność i różnorodność perspektyw życiowych”. Czas trwania: styczeń 2009 – grudzień 2010 (Instytut Socjologii Uniwersytet Jagielloński).

²³⁾ W skład takiej opieki wchodzi pielęgnacja, mycie, karmienie, podawanie lekarstw, ubieranie, wizyty lekarskie, sprzątnięcie, gotowanie.

psychiczne i fizyczne opiekuna (*care-sharing*). Badani wskazywali zatem nie tylko na psychiczne obciążenie związane z koniecznością godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych, ale także na problemy ze snem, kłopoty z ciśnieniem, bóle kręgosłupa. Część z tych problemów zdrowotnych może być wynikiem, z jednej strony, nadmiernego – w stosunku do kondycji osób 50+ – obciążenia fizycznego, z drugiej zaś – obciążenia psychicznego, które bardzo często jest podłożem dolegliwości psychosomatycznych, które w dłuższym okresie czasu mogą przerodzić się w poważne i długotrwałe choroby.

Podwójne obciążenie: pracą i obowiązkami opiekuńczymi zostało także zidentyfikowane w ramach badań projektu „Wyrównywanie szansy ...” (Diagnoza, UŁ, 2013), gdzie dodatkowo wskazano, że opieka nad osobami zależnymi pochłania ponad ¼ osób w wieku 45/50+ średnio ponad sześć godzin dziennie.

Wyzwaniem jest wsparcie tych, którzy, z jednej strony, będą musieli nadmiernie angażować się w opiekę swoich starszych bliskich członków rodzin z powodu niemal nieistniejących rozwiązań, które by wspierały ich w tej opiece, ale z drugiej strony – przede wszystkim w świetle zmian przepisów o podwyższeniu wieku emerytalnego – na konieczność łączenia opieki z pracą.

2.10 Zdrowie

Sytuacja zdrowotna starszych Polaków – w porównaniu z mieszkańcami innych krajów europejskich – nie wypada korzystnie. O ile 43% Szwedów i 36% Szwedek w wieku 50+ ocenia swój stan zdrowia jako bardzo dobry lub doskonały, w Polsce jest to jedynie niecałe 10% mężczyzn i 6% kobiet w wieku 50+ (SHARE, 2013). W przypadku grupy w wieku 55–59 lat, ponad 50% mężczyzn i prawie 50% kobiet wskazuje, że ma długotrwałe problemy zdrowotne, m.in. prawie 50% kobiet i prawie 40% mężczyzn wskazuje na podniesione ciśnienie krwi/nadciśnienie. Problem z cukrzycą (na podstawie informacji od pacjenta) ma ponad 14% kobiet i ponad 12% mężczyzn w grupie osób 50+. W Polsce w 2011 r. około 30% mężczyzn w wieku 50+ oraz około 20% kobiet paliło papierosy. Z problemem otyłości spotykamy się w Polsce niemal dwukrotnie częściej niż w krajach zachodnich. W ramach badania POL-SENIOR nadwagę stwierdzono u 39,4% osób w wieku 55–59, odpowiednio u 45,4% mężczyzn i 33,8% kobiet. Innym problemem wśród grupy osób w wieku 55–59 lat jest bezzębie, które występowało ogółem u 14,1% respondentów, w tym 16,2% kobiet i 11,6% mężczyzn.

Badania projektu POL-SENIOR („Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce”, pod red. P. Błędowski, Wyd. Termedia, Poznań 2012, str. 596) dotyczące osób w wieku 55–59 lat i powyżej 65. roku życia wskazują, że duża grupa osób wycofała się z aktywnego życia z powodu niesprawności i różnych problemów zdrowotnych. Zaburzenia wzroku i słuchu są jedną z głównych przyczyn niepełnosprawności

(Aspekty (...) 2012), które towarzyszą procesowi starzenia, ograniczają funkcjonowanie, jak i ogólną aktywność osób, nie tylko aktywność zawodową, ale też społeczną. Na podstawie tych samych badań zauważalne jest również występowanie zaburzeń o charakterze psychicznym: u 24,4% osób w wieku 55–59 lat stwierdzono podejrzenie łagodnych zaburzeń poznawczych, a u 3,8% otępienie w lekkim stopniu nasilenia. Dodatkowo klinicznie znaczące objawy depresji stwierdzono u prawie jednej na pięć osób z grupy 55–59 lat oraz dla porównania u 29,7% populacji badanych osób starszych (65 i więcej lat).

Mimo tego, pracujący w wieku 45–49 lat rzadko korzystają ze zwolnień lekarskich, nie nadużywają ich, co potwierdziły badania pracodawców, jak i sami zainteresowani. Między innymi w ciągu ostatnich 12 miesięcy przynajmniej jeden dzień pracy opuściło zaledwie 30% zatrudnionych na umowę o pracę, 17% pracujących na własny rachunek i 14% pracujących na umowę cywilnoprawną, częściej kobiety niż mężczyźni wskazywały większą absencję chorobową (por. Diagnoza, UŁ, 2013).

2.11 Wpływ niepełnosprawności na aktywność zawodową osób po 50. roku życia

Jedną z podstawowych przyczyn bierności zawodowej osób w wieku 50–64 lata jest niepełnosprawność. Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. liczba osób niepełnosprawnych ogółem wynosiła około 4,7 mln (dokładnie 4 697,5 tys.). Tym samym liczba osób niepełnosprawnych w Polsce stanowiła 12,2% ludności kraju wobec 14,3% w 2002 r. Za Głównym Urzędem Statystycznym należy wskazać, że dane z NSP 2011, dotyczące liczby niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn, w miastach i na wsi, uzyskane z wstępnych wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2011, można przyjąć za niedoszacowane. Najczęstszą przyczyną niepełnosprawności są schorzenia układu krążenia, narządów ruchu oraz schorzenia neurologiczne.

Od 2007 r. odnotowuje się znaczny wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Według najnowszych danych przeliczonych w oparciu o nowe bilanse ludności po Narodowym Spisie Powszechnym z 2011 r. i opartych o nową metodologię BAEL, w 2010 r., współczynnik aktywności zawodowej wynosił 25,7%, w 2011 r. wzrósł do 26,3%, a w 2012 r. osiągnął poziom 27,5%. Osoby niepełnosprawne, z racji swoich ograniczeń i problemów zdrowotnych, ale także wykształcenia czy posiadanych kwalifikacji zawodowych znajdują się w znacznie trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż osoby sprawne. System zabezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy może zniechęcać osoby niepełnosprawne do podejmowania działań, których celem byłoby znalezienie pracy²⁴⁾. Różnica w aktywności zawodowej pomiędzy osobami niepełnosprawnymi a sprawnymi jest

²⁴⁾ Szerzej to zjawisko jest omówione w części 8.4, podrozdział: Wpływ niepełnosprawności na aktywność zawodową osób po 50. roku życia.

stała i wynosi około 45–47 pkt. proc. dla grupy 15–64 lat oraz 35–39 pkt. proc. dla osób w wieku 50–64 lat.

Głównymi beneficjentami systemu wspierania osób niepełnosprawnych są „zakłady pracy chronionej”. Udział pracowników zakładów pracy chronionej w stosunku do ogółu pracowników niepełnosprawnych, zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR), prowadzonym przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jest nadal bardzo wysoki i wynosił w grudniu 2012 r. 67,1%, jakkolwiek zauważalna jest stopniowa tendencja spadkowa tego udziału (w grudniu 2011 r. udział ten wynosił 70,8%). Dla porównania w grudniu 2004 r. udział pracowników zakładów pracy chronionej w ogólnej liczbie pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w SODiR wynosił 86%. Jednocześnie w tym samym okresie następował wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, z 19,3% w 2009 r. do 32,9% w 2012 r.

Wzrost liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w SODiR, obserwowany w latach 2009 i 2010, dotyczył zarówno otwartego, jak i chronionego rynku pracy, przy czym dynamika tego wzrostu była znacznie wyższa na otwartym rynku pracy. Liczba pracowników chronionego rynku pracy od 2008 do 2010 r., w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wzrosła z 154 506 do 186 253, natomiast w 2012 r. obniżyła się do 154 704. Liczba pracowników otwartego rynku pracy od 2008 do 2010 r., w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wzrosła z 36 890 do 63 922, a w 2012 r. wzrosła do 75 522.

Chociaż osoby niepełnosprawne są niestety wciąż znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne, to w ciągu ostatnich lat obserwowano stopniowy wzrost udziału osób niepełnosprawnych z co najmniej średnim poziomem wykształcenia – do 35,5% w 2012 r., a wśród osób w wieku produkcyjnym do 34,8%. W 2012 r. wzrósł też udział osób niepełnosprawnych posiadających wyższe wykształcenie – do 7,5%, a wśród osób w wieku produkcyjnym – do 9,5%. Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało 31,8% osób niepełnosprawnych (wśród osób w wieku produkcyjnym – 41,4%). Dla porównania udział osób sprawnych posiadających wykształcenie co najmniej średnie w 2012 r. wynosił 55,3%, wyższe – 21,2%, zaś zasadnicze zawodowe – 24,1%.

Według danych GUS w roku szkolnym 2011/2012 w szkołach podstawowych uczyło się 59,0 tys. uczniów niepełnosprawnych, w gimnazjach – 51,6 tys., w szkołach zawodowych – 16,0 tys., w liceach profilowanych – 0,7 tys., a w liceach ogólnokształcących – 5,2 tys.

Liczba niepełnosprawnych studentów w 2011 r. wynosiła 30,2 tys. (stan na 13.12.2011 r.), z czego 2,0 tys. stanowili studenci niesłyszący i słabo słyszający, 2,6 tys. studenci niewidomi i słabo widzący, 8,1 tys. studenci z dysfunkcją narządu ruchu (chodzący) i 0,6 tys. studenci z dysfunkcją narządu ruchu (niechodzący). Inne rodzaje niepełnosprawności miało 16,9 tys. studentów.

Posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych – istnieje powiązanie: im wyższy poziom wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej tych osób, jak też wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształcenia.

2.12 Świadczenia społeczne jako czynnik wpływający na dezaktywizację zawodową osób w wieku 50+

Świadczenia społeczne mają znaczny wpływ na dezaktywizację osób w wieku 50+. Im większa dostępność uniwersalnych świadczeń i im niższy wiek, w którym można je otrzymać, tym niższa jest aktywność zawodowa osób 50+. Struktura świadczeń społecznych powinna, z jednej strony, zachęcać do utrzymywania aktywności zawodowej, a z drugiej, wspierać realizację potrzeb w zakresie społecznym, w tym opieki zdrowotnej, długoterminowej oraz zabezpieczenia dochodowego. Istotny wpływ na ich wcześniejszą dezaktywizację mają świadczenia przysługujące z tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, takie jak emerytury i renty z tytułu niezdolności do pracy. Na dezaktywizację zawodową osób 50+ wpływają także, chociaż w mniejszym stopniu, inne świadczenia zastępujące dochód z pracy, takie jak świadczenie rehabilitacyjne, świadczenia przedemerytalne czy renta rodzinna.

W większości przypadków osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury jest jednoznaczne z zaprzestaniem aktywności zawodowej. Chęć do kontynuowania pracy na emeryturze, zależy od takich czynników, jak: wysokość świadczenia (im wyższa stopa zastąpienia, tym mniejsza chęć do kontynuowania pracy), kwalifikacje zawodowe (im wyższe kwalifikacje, tym większa motywacja do kontynuowania zatrudnienia), stan zdrowia (im gorszy stan zdrowia, tym większa gotowość do odejścia z rynku pracy), posiadane oszczędności (im więcej oszczędności zostało zgromadzonych, tym większa motywacja do zaprzestania wykonywania pracy), wykształcenie (posiadanie wyższego wykształcenia pozytywnie wpływa na gotowość osób 50+ do kontynuowania zatrudnienia), płeć (kobiety wcześniej odchodzą z rynku pracy z powodu konieczności wykonywania innych obowiązków, niezwiązanych z zatrudnieniem).

„Stary” – sprzed 1998 r. – system emerytalny sprzyjał wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej. „Nowy” – wprowadzony od 1999 r. – zmniejsza skłonność do takiego zachowania, gdyż wcześniejsze odejście z rynku pracy oznacza dużo mniejszą wysokość świadczenia. Emerytury dzisiejszych 20-, 30- i 40-latków – oszczędzających w nowym systemie – będą nawet o jedną trzecią niższe od obecnych emerytur, zaś każdy dodatkowy rok pracy zwiększa wysokość świadczenia o około 7–10%. Wcześniejsza dezaktywizacja zawodowa, w nowym systemie emerytalnym, oznacza niską wysokość świadczenia.

Zmiany wprowadzone w 2009 r. ograniczyły możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury, tym samym zbliżając efektywny wiek emerytalny do wieku ustawowego (tj. 60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn). W 2012 r. uchwalona została kolejna zmiana – wydłużająca i wyrównująca wiek emerytalny do 67. roku życia (dla mężczyzn stopniowo do 2020 r., a dla kobiet do 2040 r.).

Duży wpływ na dezaktywizację osób 50+ mają wcześniejsze emerytury (przysługujące osobom urodzonym przed 1 stycznia 1949 r. i części osób urodzonych po 31.12.1948 r.) i emerytury pomostowe (dla ubezpieczonych urodzonych po 31.12.1948 r., wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze). Świadczenia te są traktowane przez ubezpieczonych, jako „ucieczka” przed bezrobociem i gwarancja niskiego, ale pewnego dochodu. Jak podają statystyki, emeryturę pobiera 15% mężczyzn w wieku 55–59 lat i 54,8% mężczyzn w wieku 60–64 lata. Wśród kobiet, 7,2% decyduje się na przejście na emeryturę na 6–10 lat przed osiągnięciem formalnego wieku emerytalnego, zaś 58,3% decyduje się na odejście z rynku pracy do 5 lat przed tym wiekiem. Skala dezaktywizacji zawodowej w przypadku osób 50+ jest zatem znaczna już przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Jednak w nowym systemie, uprawnienia do przechodzenia na emeryturę przed osiągnięciem wieku ustawowego zostały ograniczone.

3. Działania na rzecz osób w wieku 50+ w krajowych dokumentach strategicznych

Wykorzystanie potencjału osób w wieku 50 i więcej lat na rynku pracy wpisuje się w realizację celów i działań określonych w przyjętych dokumentach strategicznych. Są to w szczególności dwie strategie horyzontalne: „Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju” z 11 stycznia 2013 r. (MAiC, 2013) oraz „Strategia Rozwoju Kraju 2020” z 25 września 2012 r. (MRR, 2013). Trzecim dokumentem jest sektorowa Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 z 18 czerwca 2013 r. (MPiPS, 2013). Strategie te uzupełnia dokument: Perspektywa uczenia się przez całe życie z 10 września 2013 r. (Zespół LLL, 2013).

Strategia „Polska 2030” podkreśla, że „Polska znajduje się wśród krajów europejskich, które powinny zwiększyć aktywność zawodową i wskaźnik zatrudnienia”²⁵⁾. Zmiana tego stanu, według strategii, wymaga między innymi działań **wzmacniających związaną z rynkiem pracy osób w wieku 50 lat i więcej**. Jest to jeden z istotnych warunków wzrostu konkurencyjności i innowacyjności gospodarki, powiązany z potrzebą przeciwdziałania skutkom, zmian demograficznych zachodzących w ostatnich dekadach i prognozowanych w przyszłości. Zwiększenie szansy na wzrost zatrudnienia wśród osób w wieku 50+ wymaga również, na co wskazuje dokument „Polska 2030”, większego nacisku na profilaktykę i promocję prozdrowotnych zachowań oraz wzorców życia, a także utrzymywanie aktywności edukacyjnej. Jednym z celów długookresowej strategii rozwoju jest **rozwój kapitału ludzkiego przez wzrost zatrudnienia i stworzenie „workfarestate”**. Wśród kierunków interwencji, które mają służyć realizacji tego celu znajdują się w szczególności:

- stworzenie modelu aktywności intelektualnej, społecznej i zawodowej osób starszych opartego na wykorzystaniu ich potencjałów i zapobieganie wykluczeniu społecznemu,
- stworzenie warunków dla wzrostu liczby osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy,
- zmiana zasad funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia w kierunku zwiększania ich efektywności,
- opracowanie i wdrożenie międzysektorowych rozwiązań systemowych i działań wzmacniających kształtowanie postaw prozdrowotnych,
- wspieranie nowych rozwiązań zapewniających powszechność opieki nad osobami niesamodzielnymi, tak aby odpowiedzieć na wyzwania związane ze starzeniem się ludności i zapewnić wsparcie rodzinom, w których znajdują się osoby niesamodzielne.

Rozwinięcie założeń strategii długookresowej zawarte jest w „Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju” (ŚSRK), w której rozwój i wykorzystanie kapitału ludzkiego ujęte są jako

²⁵⁾ „Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju”, s. 74.

obszar istotny dla budowania konkurencyjnej gospodarki. Strategia średniookresowa zwraca uwagę na potrzebę **działań ograniczających czynniki zniechęcające do zatrudnienia i utrzymywania aktywności zawodowej, w szczególności eliminowanie tych rozwiązań w systemach zabezpieczenia społecznego, które pozwalają na wcześniejszą dezaktywizację oraz tworzenie warunków do większej aktywności zawodowej osób starszych**. Jednym z ważnych działań jest, wdrożone już, wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Podobnie jak w strategii „Polska 2030”, ŚSRK odnosi się do potrzeby zwiększenia zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. Ważnym kierunkiem działań jest również upowszechnienie uczenia się dorosłych. Utrzymanie wysokiej jakości kapitału ludzkiego wymaga również podejmowania działań o charakterze prozdrowotnym w horyzoncie do 2020 r.

Warto zwrócić także uwagę, że jednym z istotnych celów długookresowej strategii *Polska 2030* oraz średniookresowej *Strategii Rozwoju Kraju 2020* jest zwiększenie sprawności i efektywności państwa, do czego ma przyczynić się m.in. lepsza koordynacja działań i zarządzanie procesami w administracji publicznej, a także lepsza współpraca administracji z partnerami społeczno-gospodarczymi, w tym organizacjami pozarządowymi.

O ważnej roli kapitału ludzkiego dla rozwoju kraju świadczy również to, że jedną z dziewięciu sektorowych strategii jest „Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020” (SRKL). Jej celem ogólnym jest rozwijanie kapitału ludzkiego poprzez wydobywanie potencjału osób w taki sposób, aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia. W obszarze Strategii dotyczącym wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewniania lepszej jakości funkcjonowania osób starszych zawarte jest szereg działań mających na celu:

- ograniczanie czynników zniechęcających do zatrudniania bądź utrzymywania w zatrudnieniu osób w wieku 50+,
- efektywna aktywizacja zawodowa niepracujących,
- dostosowanie rynku pracy do struktury demograficznej, w szczególności wzrostu liczby osób w wieku 50+ wśród pracujących m.in. przez elastyczne podejście do czasu pracy oraz dostosowanie miejsc pracy do możliwości starszych pracowników,
- wyrównywanie szans różnych grup społeczno-demograficznych na rynku pracy, w tym osób niepełnosprawnych,
- rozwój opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia umożliwiającej lepsze godzenie ról rodzinnych i zawodowych,
- stworzenie warunków do rozwoju „srebrnej gospodarki”,
- promowanie edukacji osób starszych, zarówno w ramach uczenia się formalnego, jak i pozaformalnego, z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych,
- rozszerzenie oferty edukacyjnej adresowanej do seniorów i dopasowanie jej do potrzeb tej grupy wieku,
- rozwój kreatywności i innowacyjności osób uczących się,
- ukierunkowanie kształcenia i szkolenia na zdobywanie kompetencji kluczowych,

- upowszechnienie uczenia się dorosłych i lepszej dostępności kształcenia ustawicznego,
- rozwój krajowego systemu kwalifikacji oraz systemu walidacji,
- rozszerzenie stosowania narzędzi cyfrowych w kształceniu i szkoleniu,
- rozwijanie poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
- rozwijanie polityki edukacyjnej *opartej na faktach* (ang. *Evidencebased policy*), czyli na wynikach badań i analiz otaczającej rzeczywistości.

Ostatnim z dokumentów strategicznych istotnym dla działań na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ jest „Perspektywa uczenia się przez całe życie”. „Perspektywa...” ma status dodatkowego dokumentu strategicznego wynikającego z dobrowolnie przyjętych przez Polskę zobowiązań w UE w zakresie stanowienia europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning* – LLL), w tym europejskich ram kwalifikacji. Problematyka uczenia się przez całe życie oraz jego efektów – kompetencji i kwalifikacji, jest zagadnieniem horyzontalnym, pojawiającym się we wszystkich zintegrowanych strategiach rozwoju. Głównym zadaniem „Perspektywy ...”, jako dodatkowego dokumentu strategicznego, jest zapewnienie spójności działań na rzecz uczenia się przez całe życie.

Dokument ten określa kierunki polityki, która obejmuje działania na rzecz:

- uczenia się w różnych kontekstach (formalnym, pozaformalnym i nieformalnym),
- uczenia się na wszystkich etapach życia, począwszy od najmłodszych lat do późnej starości,
- identyfikacji, oceny i potwierdzania efektów uczenia się.

Celem tej polityki jest zapewnienie wszystkim uczącym się możliwości podnoszenia kompetencji oraz zdobywania i potwierdzania kwalifikacji zgodnie z ich potrzebami oraz wymaganiami rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego. Jest to szczególnie ważne dla podtrzymywania kompetencji i aktualizacji kwalifikacji tych osób, których formalna edukacja zakończyła się przed wieloma laty.

Wdrażanie długookresowej strategii rozwoju kraju „Polska 2030” monitorowane jest przez szereg wskaźników odnoszących się zarówno do poziomu kompetencji, jak i stopnia wykorzystania kompetencji oraz zasobów ludzkich. Zakłada się, że na skutek realizacji strategii do 2030 r.:

- wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 65–69 lat przekroczy 30%,
- wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16–64 lata wyniesie ponad 32%, w tym ponad 60% będzie zatrudnionych na otwartym rynku pracy.

Ponadto w ŚSRK do 2020 r.:

- wskaźnik zatrudnienia w grupie osób 55–64 lata powinien wynieść 40%.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego wskazuje dodatkowo, że w 2020 r.:

- wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 55–69 lat powinien wynieść 35,8%,
- udział osób w wieku 55–74 lat uczestniczących w kształceniu i szkoleniu powinien osiągnąć średnią w krajach UE,
- średni wiek przechodzenia na emeryturę powinien wzrosnąć do wieku 63,5 lat.

4. Wyzwania wobec aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia

Przedstawiona diagnoza wskazuje, że sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy jest zróżnicowana. Zróżnicowane są również potrzeby tych osób i potrzeby polskiej gospodarki. W efekcie polityka aktywizacji zawodowej tej populacji stoi przed szeregiem wyzwań.

W zakresie **dostosowania kompetencji oraz podnoszenia kwalifikacji osób 45+ zgodnie z potrzebami rynku pracy** do głównych wyzwań należą:

- niska aktywność edukacyjna osób po 45. roku życia i brak motywacji do podnoszenia oraz aktualizacji kompetencji,
- niedopasowanie oferty edukacyjnej²⁶⁾ dla osób 45+ do zapotrzebowania rynku pracy oraz do możliwości, potrzeb i oczekiwań osób 45+,
- małe zaangażowanie pracodawców (szczególnie MŚP) w zakresie wspierania uczenia się i rozwoju kompetencji pracowników 45+,
- niewystarczająca świadomość dostępnej oferty szkoleń, a także niewystarczające systemowe możliwości formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności i kompetencji przez osoby 45+.

Aby zapewnić **rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych dla pracowników 50+** należy sprostać następującym wyzwaniom:

- zmniejszające się i starzejące zasoby siły pracowniczej, wydłużanie się okresu aktywności zawodowej i rosnące zróżnicowanie wieku pracowników,
- słabo rozwinięte strategiczne i długofalowe podejście do zarządzania rozwojem pracowników oraz zarządzania wiekiem w firmach,
- często spotykana praktyka „wypychania” starszych pracowników na emeryturę i postrzeganie starszych pracowników jako generujących wyższe, niż inne grupy wieku, koszty pracy,
- utrata wartościowych pracowników w firmach w wyniku wczesnej dezaktywizacji doświadczonych osób i słabe wykorzystywanie metod wewnętrznego transferu wiedzy, angażujące starszych pracowników,
- obniżanie chęci i zdolności do pracy, satysfakcji z pracy i wydajności pracowników 50+ w wyniku nieodpowiednich warunków pracy, niedostosowanych do ich potrzeb, możliwości i ograniczeń,
- przedemerytalny okres ochronny jako rozwiązanie ograniczające elastyczność pracodawców, działający na niekorzyść bezrobotnych w wieku 50+, a niekiedy także starszych pracowników,

²⁶⁾ Przez ofertę edukacyjną rozumiemy różnorodnego typu działalność edukacyjną i szkoleniową w systemie formalnym oraz pozaformalnym (zorganizowane kursy, szkolenia czy też np. działalność UTW), jak również ofertę wspierającą samokształcenie osób.

- stereotypowe postrzeganie osób starszych przez pracodawców i współpracowników jako osób posiadających niższe kompetencje, mniejszą elastyczność czy niską wydajność oraz nierówne traktowanie ze względu na wiek oraz niepełnosprawność w firmach,
- stereotypowe traktowanie osób niepełnosprawnych jako mało wartościowych pracowników, stanowiących głównie podmiot polityki społecznej,
- niewykorzystany potencjał osób 50+ z perspektywy rozwoju przedsiębiorczości.

W celu zwiększenia skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową instytucje rynku pracy powinny zmierzyć się z następującymi wyzwaniami:

- niepełne wykorzystanie, przez powiatowe urzędy pracy, dostępnych instrumentów aktywizacji i ograniczona oferta instrumentów odpowiednich dla osób 50+,
- różna, często niska skuteczność oferowanych działań,
- brak rzetelnej, systematycznie prezentowanej w sposób spójny aktualnej informacji na temat efektywności podejmowanych działań, w szczególności w odniesieniu do osób 50+,
- niedostatek finansowych zachęt dla zwiększenia skłonności do podejmowania pracy i pozostawania w zatrudnieniu,
- rosnące znaczenie problemu „podwójnego obciążenia” pracowników w wieku 50+ w wyniku łączenia pracy i obowiązków opiekuńczych.

Wspieranie idei aktywnego i zdrowego starzenia się napotyka na następujące wyzwania:

- bierne postawy i niewystarczające działania jednostek w zakresie prowadzenia zdrowego i aktywnego stylu życia (na różnych płaszczyznach),
- niska świadomość potrzeby dbania o zdrowie, jak i aktywność przez całe życie,
- zły stan zdrowia, niska aktywność fizyczna i niska świadomość potrzeby dbania o zdrowie przez całe życie wśród Polaków, szczególnie w starszych generacjach,
- niewystarczające rozwiązania, które mogłyby systemowo wspierać idee aktywnego i zdrowego starzenia,
- brak współpracy i koordynacji działań na poziomie regionalnym i lokalnym, które mogłyby przyczynić się do upowszechnienia idei aktywnego i zdrowego starzenia,
- brak perspektywy utrzymywania długookresowej aktywności zawodowej powiązanej z oszczędzaniem środków na uzupełnienie dochodów z emerytury.

Jak to zostało wskazane we wstępie, działania określone w Programie wymagają współpracy wielu jednostek i instytucji. **Rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50+** oznacza konieczność sprostania takim wyzwaniom, jak:

- niewystarczająca spójność, współpraca i koordynacja działań różnych podmiotów odpowiedzialnych jak i wspierających aktywizację osób 50+ na poziomie krajowym i regionalnym (zarówno horyzontalna, jak i wertykalna),

- niewystarczające zaangażowanie partnerów społecznych w politykę rynku pracy i prowadzone działania aktywizacyjne,
- niewykorzystany potencjał organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej w działaniach służących aktywizacji zawodowej i zatrudnieniu osób 50+,
- brak uwzględniania kwestii polityki zdrowotnej w prowadzonej polityce rynku pracy oraz współpracy na poziomie lokalnym w tym zakresie,
- niewystarczająca współpraca szeregu instytucji mających wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy, brak skoordynowanych działań różnych podmiotów odpowiedzialnych, jak i wspierających aktywizację osób 50+ na poziomie regionalnym/lokalnym.

Pomimo znaczącego ograniczenia liczby osób poniżej wieku emerytalnego korzystających ze świadczeń społecznych niezbędne są dalsze działania na rzecz **ograniczenia korzystania z transferów społecznych osób w wieku przedemerytalnym**. W tym obszarze do głównych wyzwań należą:

- utrzymująca się wysoka skłonność do przedwczesnego przechodzenia na emeryturę,
- kwestia akceptacji społecznej podnoszenia wieku emerytalnego do 67. roku życia dla kobiet i mężczyzn,
- wydłużanie średniego okresu pobierania świadczenia emerytalnego,
- występujące przypadki nieuzasadnionego korzystania z różnych transferów socjalnych (także ze świadczeń rodzinnych czy pomocy społecznej) jako sposobu na utrzymanie bierności zawodowej,
- utrata pracy wśród osób 50+ prowadząca do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej (pobieranie świadczeń społecznych gwarantuje niski, ale pewny dochód i chroni przed ubóstwem),
- istniejące limity zarobkowania zniechęcające do aktywności zawodowej rencistów.

5. Cele, priorytety i kierunki działań w Programie „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”

Głównym celem Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, pozostaje osiągnięcie w perspektywie 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 na poziomie 50%.

W ramach Programu wskazano sześć celów szczegółowych, które odnoszą się do obszarów wyzwań wynikających z priorytetów strategii rozwoju kraju oraz z diagnozy przedstawionej w Programie oraz w raporcie „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce (UŁ, 2013). Dla każdego z celów szczegółowych określone zostały priorytety oraz kierunki działania.

Realizacja każdego z celów obejmuje również pięć priorytetów o charakterze horyzontalnym:

I. Wspieranie zatrudnienia **kobiet** powyżej 50. roku życia

Przez wiele lat kobiety przechodziły na emeryturę po 55. roku życia. Podniesienie wieku emerytalnego i ograniczenie przechodzenia na wcześniejszą emeryturę oznacza, że w ciągu zaledwie kilku lat kolejne roczniki kobiet stają przed wyzwaniem znacznie dłuższej aktywności zawodowej. Nadal jednak wśród pracodawców i innych uczestników rynku pracy utrzymuje się stereotyp niskiego potencjału tej grupy, a ciągle obecne bariery w łączeniu pracy z życiem prywatnym ograniczają szanse na podjęcie zatrudnienia. Wymaga to działań ukierunkowanych na wsparcie kobiet na rynku pracy.

II. Wspieranie aktywizacji **osób niepełnosprawnych** powyżej 50. roku życia

Osoby niepełnosprawne, z racji swoich ograniczeń i problemów zdrowotnych, ale także wykształcenia czy posiadanych kwalifikacji zawodowych znajdują się w znacznie trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż osoby sprawne. Wymaga to dostosowania proponowanych działań do specyficznych potrzeb tej grupy osób.

III. Wspieranie aktywności **osób powyżej 60. roku życia** w związku z wydłużeniem wieku emerytalnego do 67 lat

Wydłużenie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do 67. roku życia wymaga również wdrażania działań adresowanych do osób po 60. roku życia, a więc takich, które do tej pory najczęściej już przechodziły na emeryturę lub inne świadczenia. Zmiana systemu emerytalnego wymaga podejmowania działań po stronie polityki rynku pracy, a także

wdrożenia zasady uczenia się przez całe życie, aby ograniczyć ryzyko bezrobocia tych osób przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

IV. Wspieranie zatrudnienia **mieszkańców terenów wiejskich** powyżej 50. roku życia

Osoby mieszkające na terenach wiejskich – z racji specyfiki rynku pracy (mniejsza liczba ofert pracy, sezonowość), przeważające zatrudnienie w rolnictwie, także niekorzystnych uwarunkowań realizacji polityki społecznej i pomocy społecznej, posiadające niższe wykształcenie oraz niższe kompetencje i brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych – znajdują się w trudniejszej sytuacji niż osoby mieszkające w miastach. Mają również utrudniony dostęp do wielu usług zdrowotnych, co jest jedną z przyczyn gorszego stanu zdrowia. Potwierdzają to badania, które wskazują, że o ile w miastach częściej niż na wsi mieszkają osoby bezrobotne w wieku 45/50+ poszukujące pracy, to na wsi – są to głównie osoby bierne zawodowo (por. Beneficjenci, 2012, Diagnoza, UŁ, 2013). Biorąc pod uwagę szczególną specyfikę obszarów wiejskich, wymagane jest uwzględnienie i dostosowanie proponowanych działań do potrzeb, możliwości, jak i ograniczeń osób z tych terenów.

V. Działania na rzecz utrzymywania **solidarności międzypokoleniowej**

Działania wspierające aktywność zawodową i zatrudnienie osób w wieku 50+ powinny być prowadzone w sposób sprzyjający aktywności zawodowej osób w każdym wieku, także tych poniżej 50. roku życia, jak również wspierać utrzymywanie solidarności pomiędzy pokoleniami. Ważne jest również uwzględnienie perspektywy przebiegu życia, łączącej aktywność zawodową, rodzinną oraz edukacyjną w każdym wieku.

5.1 Cel 1. Dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45+ z perspektywy potrzeb rynku pracy

Priorytet 1.1. Rozwój i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób 45+ oraz dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i możliwości jej odbiorców

Kierunki interwencji

- **Rozwój oferty edukacyjnej i rozwojowej dla osób w wieku 45+.** Powinna być ona zróżnicowana i dostosowana do aktualnych potrzeb rynku pracy. Oferta szkoleniowa dedykowana osobom 45+ powinna także być dostosowana do możliwości, potrzeb i oczekiwań osób w różnym wieku i na różnym etapie kariery zawodowej pod względem tematyki, formy, metodyki, trybu kształcenia, doboru uczestników oraz prowadzących szkolenia. Kursy i szkolenia oferowane osobom w wieku 45+ powinny kłaść nacisk na indywidualne podejście do każdego z uczestników, uwzględniające rodzaj pracy,

doświadczenie, wykształcenie i umiejętności. Konieczne jest również profilowanie działań edukacyjnych z punktu widzenia specyfiki sytuacji uczestników na rynku pracy (m.in. osoby pracujące, zagrożone utratą pracy, krótkotrwale bezrobotne, długotrwale bezrobotne, nieaktywne zawodowo i pragnące powrócić na rynek pracy).

Kluczowe kierunki rozwoju oferty edukacyjnej i rozwojowej dla osób starszych powinny uwzględniać:

- włączenie procesu edukacji w ramy długofalowego planowania rozwoju zawodowego pracownika, uwzględniającego przebieg kariery zawodowej, zmiany stanowisk i zawodów, zmiany pracodawcy, ryzyko utraty pracy, jak i możliwość wydłużenia aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Jednym z elementów kształtowania ścieżek edukacyjnych jest wsparcie ze strony wyspecjalizowanych doradców zawodowych, trenerów lub coachów²⁷⁾,
- wyspecjalizowane szkolenia zawodowe odpowiadające konkretnym potrzebom pracowników danej branży i na danym etapie kariery zawodowej, mające na celu dalszy rozwój kariery pracownika i utrzymanie w zatrudnieniu. Szczególny nacisk powinien być położony na wsparcie dla pracowników zagrożonych utratą pracy ze względu na trudne warunki pracy, pogorszenie stanu zdrowia lub niepełnosprawność,
- wyspecjalizowane szkolenia zawodowe dla osób 45+ pozostających bez pracy i pragnących powrócić na rynek pracy (uwzględniające czas pozostawania bez pracy, indywidualny potencjał i predyspozycje). Istotną rolę w rozwoju oferty odgrywać będą publiczne instytucje rynku pracy, szczególnie urzędy pracy. Oferta taka musi uwzględniać uwarunkowania lokalnego rynku pracy i potencjalne efekty szkoleń,
- rozwój i aktualizację kompetencji z zakresu nowych technologii, m.in. kompetencji cyfrowych i wykorzystywania źródeł internetowych do pracy i samokształcenia,
- doradztwo i rozwój umiejętności w zakresie radzenia sobie z problemami późnych etapów kariery zawodowej, m.in. wypaleniem zawodowym, spadkiem motywacji i wiary w siebie, stresem, trudnościami w adaptacji do nowych warunków, pracą w zespołach zróżnicowanych wiekowo, trudnościami w przekwalifikowaniu, problemami związanymi z warunkami pracy i obciążeniem pracą,
- podnoszenie umiejętności niezbędnych do pracy w sektorach, rozwijających się na skutek zmian demograficznych, np. sektor opieki nad osobami starszymi (zawód opiekun osób starszych), *silver economy* i obsługa klientów 45+.

²⁷⁾ Trener rozumiany jest jako osoba prowadząca szkolenia mające na celu doskonalenie odpowiednich umiejętności i zachowań oraz przekazywanie wiedzy z tym związanej jego uczestnikom.

Coach – to osoba pełniąca rolę pośrednią pomiędzy indywidualnym trenerem a doradcą, towarzysząca osobie indywidualnej bądź organizacji, pomagająca jej w usprawnieniu funkcjonowania i osiągnięciu zamierzonych celów.

Zróżnicowane formy uczenia się przez całe życie, obejmujące zarówno edukację formalną, pozaformalną, jak i nieformalne uczenie się. Jednym z istotnych aspektów rozwoju oferty edukacyjnej jest elastyczność w doborze metod i form w zależności od preferencji odbiorców, dającej możliwość kształcenia w pracy, w grupach szkoleniowych, jak i w domu (co jest szczególnie istotne dla obszarów o słabym dostępie do instytucji szkoleniowych, m.in. dla obszarów wiejskich). Poza standardowymi formami szkolenia w formie grup zajęciowych, powinna ona obejmować m.in. kursy i szkolenia wykorzystujące nowoczesne technologie, *distance-learning* (w tym *e-learning*), edukację praktyczną podczas pracy oraz zespoły samokształceniowe. Istotne jest również zwiększenie uczestnictwa osób 45+ w formach edukacji formalnej i pozaformalnej (m.in. studiach podyplomowych, Uniwersytetach Trzeciego i Drugiego Wieku oraz innych podobnych).

- **Stworzenie warunków do rozwoju stałej współpracy pracodawców z instytucjami edukacyjnymi** w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej i rozwojowej dla osób 45+. Szkolenia oferowane pracownikom muszą odpowiadać potrzebom konkretnej firmy, niezbędny jest więc udział pracodawców lub ekspertów z danej branży w tworzeniu programów zajęć. Istotne jest również wsparcie ze strony instytucji edukacyjnych w diagnozie struktury kompetencyjnej firmy, identyfikacji potencjalnych problemów i planowaniu działań edukacyjnych. Urzędy pracy powinny stale konsultować swoje oferty szkoleniowe z pracodawcami i monitorować potrzeby lokalnego rynku pracy.
- **Rozwój i wspieranie systemu informacji dotyczącej dostępu do edukacji i szkoleń dla osób 45+**, m.in. poprzez rozwój portalu internetowego zawierającego informacje o dostępności szkoleń dla osób 45+ (z dbałością o koordynację, aktualność i wiarygodność zawartości) oraz rozwój i promocję oferty szkoleń dla osób bezrobotnych organizowanych przez urzędy pracy.
- **Rozwój kadry doradców zawodowych, trenerów i coachów (w tym osób w wieku 45+) specjalizujących się w pracy z osobami 45+ i 60+**. Kadra prowadząca usługi rozwojowe powinna mieć możliwość stałego podnoszenia swoich kompetencji w tym zakresie.
- **Rozwój instytucji publicznych i niepublicznych (także prywatnych) wyspecjalizowanych w doradztwie zawodowym i kształceniu osób 45+**. Przykładowo mogłyby to być centra kariery 50+ oferujące kompleksowe wsparcie w planowaniu i rozwoju kariery, diagnozie oraz podnoszeniu kompetencji.
- **Monitorowanie efektywności prowadzonych szkoleń**, a także wprowadzenie spójnej metodologii oceny efektywności działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Monitorowanie i ewaluacja muszą skupiać się na merytorycznych

efektach działań edukacyjnych, nie zaś jedynie na aspektach organizacyjnych i finansowych.

- **Rozwój współpracy publicznych i niepublicznych podmiotów** realizujących ofertę edukacyjną w systemie formalnym i pozaformalnym.
- **Rozwój współpracy pomiędzy władzami centralnymi oraz regionalnymi** w zakresie rozwoju oferty edukacyjnej skierowanej do osób w wieku 45 lat i więcej.

Priorytet 1.2. Uczenie się przez całe życie jako czynnik wspierający aktywność zawodową

Kierunki interwencji

- **Upowszechnianie idei i praktyki uczenia się przez całe życie** wśród osób w każdym wieku, szczególnie wśród osób 45+. Nacisk powinien być położony na rozpowszechnienie wiedzy o korzyściach z aktywności edukacyjnej oraz możliwościach partycypacji w różnych formach kształcenia. Promocja uczestnictwa powinna silnie podkreślać pozamaterialne i pozazawodowe korzyści, m.in. rozwój własnych zainteresowań, rozwój umiejętności praktycznych, rozwój kontaktów społecznych, możliwość dyskusji i wymiany poglądów, zagospodarowanie czasu wolnego, utrzymanie sprawności intelektualnej. Istotne jest dotarcie, za pomocą odpowiednich przekazów i działań, do różnych grup odbiorców: zarówno do osób z wyższym wykształceniem, najczęściej uczestniczących w kształceniu, jak i do osób gorzej wykształconych oraz mieszkańców terenów wiejskich, a także osób nieaktywnych zawodowo, które potencjalnie mogą wrócić na rynek pracy.
- **Rozwiązania systemowe zachęcające pracowników 45+ do rozwoju kompetencji.** Obejmować one będą analizę oraz ocenę możliwości wprowadzenia w życie np.:
 - wzięcia dodatkowego urlopu na czas nieobecności spowodowanej uczestnictwem w szkoleniu,
 - bonów edukacyjnych,
 - kont szkoleniowych.
- **Rozwój doradztwa edukacyjnego dla osób w różnym wieku, w tym dla osób 45+, oraz w różnej sytuacji rynkowej.** Proces kształcenia przez całe życie powinien być traktowany jako element długofalowego planowania kariery zawodowej pracownika. Wyspecjalizowani doradcy zawodowi powinni wspierać rozwój kapitału ludzkiego pracowników na różnych etapach kariery zawodowej, uwzględniając ich sytuację, potencjał i plany zawodowe, a także uwarunkowania lokalnego rynku pracy. Celem doradztwa w przypadku osób pracujących jest podniesienie zdolności do pracy, satysfakcji z pracy, minimalizacja ryzyka utraty pracy, przekwalifikowanie oraz wydłużenie

aktywności zawodowej. W przypadku osób pozostających bez pracy celem jest przede wszystkim znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

- **Budowanie systemu doradztwa i usług wsparcia, które zapewniają wszechstronne i indywidualne podejście do osób niepełnosprawnych**, obejmując wszystkie obszary życia społecznego i zawodowego, które wymagają pomocy w ramach oferty publicznych służb zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych finansowanych z krajowych i europejskich środków publicznych (PFRON, EFS, Fundusz Pracy).
- **Wykorzystanie wiedzy, doświadczenia i umiejętności osób 45+ w rozwoju kompetencji młodszych pracowników.** Pracownicy 45+ mogą pełnić role mentorów, wewnętrznych trenerów, coachów, włączając się w wewnętrzny transfer wiedzy i doświadczenia w przedsiębiorstwie. Zapobiega on utracie wiedzy praktycznej i specjalistycznej w firmie, co pozwala zmniejszyć koszty kształcenia pracowników, zmniejszyć ryzyko niedoborów kompetencyjnych w firmie (np. po odejściu starszych pracowników na emeryturę) i zapewnia zatrudnienie starszym pracownikom (także osobom w wieku emerytalnym). Pracownicy 45+ mogą także pełnić rolę tzw. „aniołów bezpieczeństwa”, odpowiadających za stosowanie najlepszych praktyk w zakresie bhp, co pozwala zmniejszyć ilość wypadków wśród pracowników.
- **Wdrażanie** rozwiązań „pakietowych” dostosowanych do potrzeb odbiorców i obejmujących różne instrumenty wsparcia zestawione i powiązane ze sobą (np. możliwość kształcenia wraz z organizacją dojazdów lub połączonych z opieką nad dziećmi czy innymi członkami rodzin).
- **Rozwój współpracy pomiędzy władzami centralnymi oraz regionalnymi** w zakresie upowszechniania idei i praktyki uczenia się przez całe życie oraz budowania systemu doradztwa i usług wsparcia dla osób 45+.

Priorytet 1.3. Wdrożenie rozwiązań zachęcających pracodawców (szczególnie z małych i średnich firm) do rozwoju kompetencji pracowników 45+

Kierunki interwencji

- **Rozwój Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).** W rozwoju KFS należy położyć nacisk na zaprojektowanie i sprawne wdrożenie rozwiązań na rzecz kształcenia i szkolenia pracowników 50+. Fundusz finansowany może być z części środków Funduszu Pracy, a także innych źródeł, np. środków branżowych, funduszy parytetarnych, EFS (pod warunkiem spełnienia zasad kwalifikowalności i rozliczeń tego Funduszu). Środki te będą mogły być przeznaczone przede wszystkim na

kształcenie i szkolenie pracowników. Dopuszczalne byłoby również dofinansowanie przedsięwzięć bezpośrednio związanych z realizacją szkoleń np. określanie potrzeb szkoleniowych u pracodawcy; egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń potwierdzających kompetencje, nabyte przez uczestnika projektu szkoleniowego; badań lekarskich i psychologicznych wymaganych dla podjęcia kształcenia lub pracy w danym zawodzie.

- **Ułatwienie i zachęcenie pracodawców, szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), do inwestowania w podnoszenie kompetencji i umiejętności pracowników w wieku 45+.** Rozwiązania i działania, wchodzące także w zakres zarządzania wiekiem, o którym mowa także w Celu 2, obejmować będą m.in.:
 - ocenę możliwości wprowadzenia dofinansowania na czas nieobecności pracownika uczestniczącego w szkoleniu,
 - zachęty finansowe dla działań edukacyjnych dla pracowników 45+ finansowanych przez pracodawców,
 - przełamywanie stereotypów związanych z wiekiem, promocja równego dostępu do oferty szkoleniowej i rozwojowej pracowników w różnym wieku, a także upowszechnianie wiedzy o korzyściach płynących z rozwoju i efektywnego wykorzystania potencjału pracowników w wieku 45+ (m.in. poprzez dostarczanie dowodów na opłacalność inwestycji w rozwój pracowników 45+, promocję przykładów efektywnych szkoleń i dobrych praktyk w obszarze polityki edukacyjnej firm),
 - upowszechnianie metod kształcenia w trakcie pracy, niewymagających całonocnego lub wielogodzinnego oderwania od stanowiska pracy.

Priorytet 1.4. Uwzględnienie w rozwoju krajowego systemu kwalifikacji wspierania aktywności edukacyjnej osób po 45. roku życia

Kierunki interwencji

- **Rozwój krajowego systemu kwalifikacji**, w tym sieci instytucji walidujących oraz instytucji zapewniania jakości umożliwiających potwierdzanie kompetencji osób dorosłych, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości osób w wieku 45+.

5.2 Cel 2. Rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom w wieku 50+

Priorytet 2.1. Rozwój systemów planowania kariery zawodowej, zdobywania kompetencji oraz zarządzania wiekiem²⁸⁾ w przedsiębiorstwach w celu wykorzystania potencjału pracowników w wieku 50+

Kierunki interwencji

- **Rozwój idei i umiejętności zarządzania wiekiem.** Priorytetem jest rozwój działań z zakresu długofalowego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzania wiekiem i planowania kariery, uwzględniających wiek i różny przebieg życia i doświadczenia pracowników. Działania powinny obejmować identyfikację, rozwój, jak i upowszechnianie wśród pracodawców (a w szczególności wśród kadry zarządzającej i pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi) dobrych praktyk z zakresu zarządzania wiekiem oraz uwzględniać sposoby ich wdrażania, praktykę funkcjonowania w firmach różnej wielkości i z różnych sektorów/branż, a także koszty i korzyści płynące z takich rozwiązań. Dobre praktyki z zakresu zarządzania wiekiem powinny uwzględniać również zagadnienia wpływu warunków pracy na osoby starsze oraz prezentować przykłady adaptacji stanowisk pracy dla pracowników starszych. Działania powinny uwzględniać m.in.: konkursy dla firm i instytucji identyfikujące dobre praktyki w tym zakresie, stworzenie baz danych dobrych praktyk i katalogów firm, które wdrożyły zasady zarządzania wiekiem, honorowane odpowiednim certyfikatem nadawanym przez ministra właściwego ds. pracy, zabezpieczenia społecznego lub ministra ds. gospodarki. Dodatkowo powinny być wprowadzone programy szkoleniowe do pracodawców i kadry zarządzającej oraz pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi,

²⁸⁾ Zarządzanie wiekiem rozumiane jest jako sposób zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, uwzględniający wiek, proces starzenia się i cykl życia pracownika, umożliwiający dostosowanie rodzaju i warunków pracy oraz kształtowania ścieżki kariery wedle potrzeb i możliwości odpowiednich dla etapu życia i kariery jednostki (Walker 1998, 2005; Eurofound 2006; OECD 2006; OECD 2007; Urbaniak 2008). Zarządzanie wiekiem to nie tylko praktyki skierowane bezpośrednio do pracowników 50+, lecz także zrównoważone podejście mające na celu podniesienie zdolności do pracy różnych grup wieku (Ilmarinen 1992, 2001). Działania skierowane konkretnie do pracowników 50+ mają ułatwić im pracę, pozwolić lepiej wykorzystać swoje umiejętności i dostosować warunki do ich potrzeb, m.in. poprzez: rozwiązania ergonomiczne (dostosowanie miejsca pracy do potrzeb zdrowotnych i wymagań fizycznych), elastyczny czas pracy, możliwość dodatkowych zwolnień, możliwość przerwy i odpoczynku, odpowiedni zakres obowiązków, odpowiednie szkolenia. Długofalowe zarządzanie wiekiem to podejście do planowania kariery poszczególnych pracowników oraz do przemyślanego tworzenia i organizacji zespołu pracowników, w tym planowania i organizacji odpowiednich struktur stanowisk, pożądanej struktury zasobów kapitału ludzkiego. Zarządzanie wiekiem ma na celu prowadzenie kariery pracownika w sposób uwzględniający jego możliwości w danym momencie jego życia, zapobiegający wypaleniu i dezaktualizacji kompetencji, podtrzymujący jego motywację i chęć do pracy, a także zdolność do pracy i produktywność. Uwzględnia także tworzenie wielopokoleniowych, uzupełniających się zespołów, w których możliwości poszczególnych pracowników wykorzystywane są w jak najlepszy sposób.

dotyczące stosowania metod i narzędzi zarządzania wiekiem i planowania kariery zawodowej.

Dobrym wsparciem upowszechniania praktyk byłyby zachęty do zarządzania wiekiem w ramach nowych koncepcji zarządzania w sektorze publicznym, a zwłaszcza w administracji rządowej i samorządowej (*New Public Management, public governance*). Przykładem zarządzania zasobami ludzkimi w podmiotach sektora publicznego mogłyby być konkursy na najlepsze rozwiązania w zakresie zarządzania wiekiem, w rodzaju „Senior w pracy”. Pokazanie pozytywnych efektów zarządzania wiekiem w podmiotach sektora publicznego, z jednej strony – przyczyniłoby się do upowszechnienia samej idei, także w sektorze niepublicznym, z drugiej – dałoby asumpt do prowadzenia badań nad doborem właściwych rozwiązań.

- **Wsparcie finansowe (dotacje i/lub pożyczki) oraz doradczo-konsultacyjne dla pracodawców wdrażających lub doskonalących rozwiązania z zakresu zarządzania wiekiem w długim okresie i planowania kariery zawodowej.** Działania będą miały na celu przede wszystkim wsparcie pracodawców w sprostaniu wyzwaniom związanym z funkcjonowaniem pracowników w różnym wieku oraz zmniejszaniem i starzeniem się zasobów pracowników na rynku pracy. Po stronie pracowników wsparcie ma na celu zapobieganie utracie pracy przez pracowników, pomoc w zmianie pracy lub przekwalifikowaniu, zwiększenie zdolności do pracy, a także przygotowanie do emerytury. Działania w tym zakresie dotyczyć będą pracowników w każdym wieku, choć główną grupą docelową będą osoby 50+, w szczególności zagrożone utratą pracy lub takie, które są zmuszone/chcą zmienić swoją sytuację zawodową. Istotne jest, aby wsparcie prowadziło do rozwoju mechanizmów i rozwiązań, które będą funkcjonowały w organizacji także po zakończeniu dofinansowania.

Wsparcie dotyczyć będzie m.in. dofinansowania wdrażania działań w zakresie:

- zmian służących doskonaleniu stosowanych polityk zarządzania personelem (m.in. szkolenia, coaching, innowacyjne kursy, wizyty studyjne),
- planowania kariery pracowników uwzględniającego różny etap życia i wiek pracownika,
- programów rozwoju i aktualizacji kompetencji uwzględniających wymagania, oczekiwania jak i ograniczenia pracowników 50+,
- rozwój umiejętności zarządzania zespołami zróżnicowanymi pod względem wieku,
- przygotowania osób w różnym wieku do pracy w zróżnicowanych pod względem wieku zespołach,
- wewnętrznego transferu wiedzy i umiejętności angażującego doświadczonych pracowników w roli mentorów, coachów, ekspertów lub instruktorów,
- zwiększania mobilności pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa,
- elastycznych form zatrudnienia i elastycznego czasu pracy,

- oceny stanowisk pracy pod kątem potrzeb i możliwości pracowników 50+,
 - dostosowania stanowisk pracy do potrzeb i możliwości pracowników 50+,
 - przygotowania do emerytury,
 - outplacementu²⁹⁾.
- **Wsparcie finansowe (dotacje) dla instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej realizujących wspólnie z pracodawcami działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności w zakresie:**
 - planowania kariery zawodowej i życiowej pracowników 50+,
 - doradztwa zawodowego dla pracowników 50+,
 - przygotowywania do emerytury,
 - outsourcingu³⁰⁾ z udziałem pracowników 50+,
 - outplacementu pracowników 50+,
 - przechodzenia z aktywności zawodowej w aktywność społeczną, ale też z aktywności społecznej do zawodowej.

Priorytet 2.2. Poprawa warunków pracy oraz wzrost motywacji i zadowolenia z pracy pracowników w wieku 50+

Kierunki interwencji

- **Dostosowywanie warunków pracy do możliwości, ograniczeń oraz wymagań pracowników 50+ oraz innych, którzy wymagają takich dostosowań.** Działania powinny uwzględniać w szczególności:
 - rozwiązania ergonomiczne dostosowujące stanowiska pracy do potrzeb zdrowotnych i wymagań fizycznych, stosowanie urządzeń i rozwiązań korzystnych dla zdrowia, wygodnych i ułatwiających wykonywane czynności w pracy i poruszanie się,
 - elastyczny czas pracy (możliwość dodatkowych urlopów, indywidualny i elastyczny czasowo plan pracy) i organizacja pracy (np. częściowa praca w domu),
 - popularyzację elastycznych form zatrudnienia w wieku okołoemerytalnym, pozwalających zmniejszyć obciążenie pracą,

²⁹⁾ Działania wspierające pracowników zwalnianych przez dotychczasowego pracodawcę lub zagrożonych takim zwolnieniem w znalezieniu nowego zatrudnienia.

³⁰⁾ Zlecenie zadań, które dotychczas były realizowane w przedsiębiorstwie, na zewnątrz, innym firmom lub osobom fizycznym (np. byłym pracownikom) prowadzącym działalność gospodarczą.

- dostosowanie zakresu obowiązków i typu pracy do możliwości pracowników 50+, zmiana stanowisk pracy (np. rotacje), zmniejszenie obciążenia pracą pracowników 50+ w warunkach mogących wpłynąć na ich stan zdrowia.
- **Rozwiązania mające na celu wspieranie utrzymania dobrego stanu zdrowia i kondycji fizycznej pracowników jako podstawy zdolności do pracy.**

Po stronie pracodawców uwzględniać one będą m.in.:

- profilaktykę zdrowotną wśród pracowników,
- odpowiednie wykorzystanie obowiązkowych badań okresowych do diagnozowania potencjalnych problemów zdrowotnych,
- upowszechnianie idei i możliwości uczestnictwa pracowników w zajęciach fizycznych i rekreacyjnych.

Priorytet 2.3. Wdrożenie rozwiązań systemowych zachęcających pracodawców do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia osób w wieku 50+

Kierunki interwencji

- Opracowanie rozwiązań legislacyjnych, które umożliwiłyby uwzględnianie stosowania rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem jako dodatkowej klauzuli społecznej stosowanej przy udzielaniu zamówień publicznych.
- Informowanie i promowanie istniejących już rozwiązań obniżających koszty pracy z tytułu zatrudniania osób 50+ i koszty szkoleń dla nich.
- Wypracowanie metodologii i narzędzi wraz z możliwością monitorowania zmian dotyczących kultury organizacyjnej firm i instytucji przyjaznych pracownikom 50+, w tym ocena wdrożonych rozwiązań zarządzania wiekiem w Polsce.
- Powołanie zespołu roboczego przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w sprawie analizy regulacji dotyczących przedemerytalnego okresu ochronnego.

Priorytet 2.4. Poprawa wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących pracowników w wieku 50+, a także przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach

Kierunki interwencji

- **Przełamywanie błędnych stereotypów** dotyczących pracowników 50+ i **promowanie wizerunku osób starszych** jako aktywnych, kompetentnych i wydajnych, mogących funkcjonować również w środowiskach rozwojowych i innowacyjnych. Upowszechnianie dobrych praktyk i korzyści płynących z zatrudniania pracowników w wieku 50+:
 - kampanie informacyjno-promocyjne skierowane do społeczeństwa, w szczególności pracodawców przełamujące negatywne stereotypy dotyczące pracowników 50+ i promujące ich atuty,
 - upowszechnianie pozytywnych i dobrych przykładów dotyczących zatrudniania, jak i aktywności pracowników 50+, np. poprzez odpowiednie konkursy,
 - specjalne honorowanie (np. poprzez wywiady prasowe, telewizyjne) pracodawców stosujących efektywne rozwiązania związane z zarządzaniem wiekiem.
- **Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek, płeć i niepełnosprawność** (na etapie rekrutacji, utrzymania w zatrudnieniu, jak i zwalniania). Upowszechnianie wiedzy, wśród pracowników, związków zawodowych, pracodawców i ich organizacji, o różnych formach nierównego traktowania oraz o regulacjach prawnych i o sposobach przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu.
- Prowadzenie **kampanii podnoszenia świadomości o możliwościach i przydatności osób niepełnosprawnych jako pracowników**, w celu budowania pozytywnych postaw zatrudniania osób niepełnosprawnych, promowanie standardów Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, działania te powinny być prowadzone wspólnie z partnerami społecznymi.

5.3 Cel 3. Zwiększenie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową

Priorytet 3.1. Upowszechnienie w instytucjach rynku pracy instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanych do osób w wieku 50+ oraz poprawa ich skuteczności

Kierunki interwencji

- **Lepsze dopasowanie aktywnej polityki rynku pracy do grupy osób bezrobotnych 50+:** Aktywna polityka rynku pracy kierowana do tej grupy osób będzie lepiej dopasowana do ich potrzeb, przede wszystkim dzięki profilowaniu pomocy

bezrobotnym, tj. z uwzględnieniem ich potrzeb i indywidualnych uwarunkowań, determinujących szanse na znalezienie pracy, oraz zaoferowanie każdej z grup odrębnego zestawu wsparcia w powiatowych urzędach pracy.

- **Wyspecjalizowane instytucje wspierające osoby 50+ w poszukiwaniu pracy.** Tworzone będą one przykładowo w formie Centrów Kariery Zawodowej Osób 50+ (finansowanych z krajowych i europejskich środków publicznych np. Fundusz Pracy, EFS) i działać będą analogicznie do Centrów Aktywizacji Zawodowej. Dedykowane będą wsparciu osób po 50. roku życia w poszukiwaniu pracy, z wykorzystaniem szeregu narzędzi (takich jak coaching, diagnoza kompetencji, wskazywanie możliwości uzupełniania kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji, profesjonalne doradztwo zawodowe uwzględniające perspektywę przebiegu życia).
- Poprawa standardów działania urzędów pracy. Przewiduje się, że większość działań kierowanych do bezrobotnych osób 50+, w ramach odrębnych usług rynku pracy, wspieranych instrumentami rynku pracy, realizowana będzie przez doradców klienta indywidualnego i instytucjonalnego.
- Wdrożenie rozwiązań przeznaczonych do kompleksowego wsparcia przywrócenia na rynek pracy bezrobotnych 50+, którzy z powodu swoich deficytów i dysfunkcji są oddaleni od rynku pracy (z wykorzystaniem usług aktywizacyjnych i programów aktywnej integracji – PAI).
- Wprowadzenie świadczeń aktywizacyjnych dla osób po 50. roku życia powracających na rynek pracy po opiece nad osobą zależną.
- Wprowadzenia częściowego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku 50+, zachęcającego pracodawców do zatrudnienia bezrobotnych z tej grupy wieku.
- Do określenia kierunków wsparcia i aktywizacji osób 50+ wykorzystana zostanie koncepcja **inteligentnych specjalizacji** poszczególnych regionów kraju³¹⁾.
- Budowane, rozwijane, wdrażane i promowane będą **narzędzia wsparcia kierowane do osób 50+**, takie jak:
 - diagnoza kompetencji,
 - coaching,
 - praktyki w zakresie outplacementu,

³¹⁾ Tzw. inteligentne specjalizacje wiążą się z nowym podejściem Komisji Europejskiej do regionalnych strategii innowacyjnych. Koncepcja ta zakłada podnoszenie innowacyjności i konkurencyjności danego regionu przede wszystkim na bazie jego potencjału endogenicznego, w branżach już w nim obecnych.

- wyspecjalizowane narzędzia wspierania doradztwa zawodowego adresowane do osób 50+, w tym doradztwo zawodowe, uwzględniające perspektywę przebiegu życia, w planowaniu kariery po 50. roku życia,
 - wysokie kwalifikacje trenera pracy (adresowane do oferty edukacyjnej sektora formalnego i pozaformalnego), w tym specjalizacja w zakresie wspierania osób w wieku 50+,
 - model pomocy długotrwale bezrobotnym po 50. roku życia,
 - pośrednictwo i doradztwo pracy dla osób 50+ realizowane przez instytucje niepubliczne.
- **Podnoszenie jakości usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz zaangażowanie organizacji pozarządowych i społeczeństwa wspierające działania służb publicznych.**
 - Promowany będzie **wzrost udziału osób 50+ w zatrudnieniu w instytucjach publicznych**. Przykładowo promowane będą rozwiązania, w ramach których obsługa osób 50+ w urzędach pracy realizowana będzie przez osoby w tym samym wieku. Sprzyjać temu ma rekrutacja i rozwój sieci doradców zawodowych 50+, jako budzących zaufanie wśród grupy 50+ (w tym rozwój oferty edukacyjnej, przygotowującej do uzyskania kwalifikacji doradcy zawodowego).

Priorytet 3.2. Rozwój przedsiębiorczości z zaangażowaniem osób w wieku 50+, w tym przedsiębiorczości społecznej

Kierunki interwencji

- Upowszechnianie idei i rozwój działań mających na celu **wspieranie przedsiębiorczości**, w tym przedsiębiorczości międzypokoleniowej (np. w ramach firm rodzinnych) oraz **przedsiębiorczości społecznej**, z uwzględnieniem możliwości i potencjału osób 50+, jak i osób niepełnosprawnych. Działania te ukierunkowane będą na osoby pracujące oraz krótkotrwale bezrobotne.
- **Stworzenie kompleksowego systemu wspierania rozwoju przedsiębiorczości wśród osób 50+**, wykorzystującego potencjał istniejących instytucji i ośrodków wsparcia (np. Krajową Sieć Wsparcia dla MŚP oraz ośrodki wsparcia ekonomii społecznej), uwzględniającego zmiany w legislacji, ułatwienia i wsparcie w zakładaniu firm, a także tworzenie nowych instytucji infrastrukturalnych (np. inkubatory przedsiębiorczości dla osób w różnym wieku).

- Stworzenie mechanizmów umożliwiających wykorzystanie potencjału osób 50+, w tym osób na emeryturze, do **wspierania przedsiębiorczości** innych. Wsparcie takie mogłoby być oferowane w formie doradztwa: zawodowego i finansowego. Ponadto w formie wsparcia prawnego, finansowego (w ramach aktywnej polityki rynku pracy), zarządczego, promocyjnego lub mentoringu dla osób zakładających swoje firmy (np. jako „anioły biznesu”³²⁾).
- Wspieranie projektów przedsiębiorstw społecznych i podmiotów ekonomii społecznej adresujących swoje działania gospodarcze do różnych grup konsumentów. Szczególną szansą są działania tych podmiotów adresowane do starszych konsumentów, oferujące im usługi i produkty zgodnie z ich oczekiwaniami i potrzebami, m.in. w zakresie usług społecznych, edukacyjnych, kulturalnych i innych, a także wspierających ich w utrzymaniu aktywności społecznej i zawodowej oraz dobrego stanu zdrowia (tworzenie warunków do rozwoju tzw. srebrnej gospodarki).

Priorytet 3.3. Wdrożenie systemowych rozwiązań zachęcających osoby w wieku 50+ do pozostawania w zatrudnieniu i podejmowania pracy

Kierunki interwencji

- Wsparciu osób bezrobotnych po 50. roku życia w podejmowaniu pracy oraz wsparciu pozostania w zatrudnieniu osób pracujących służyć będą następujące działania (uzupełniające te prezentowane w Priorytecie 2.2.):
 - wypracowywanie oraz przede wszystkim popularyzacja istniejących **rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego i rodzinnego**, takich jak elastyczna organizacja czasu pracy (*job-sharing* – czyli podział stanowiska pracy między dwóch lub więcej pracowników w ramach jednego etatu, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca). Ważne, aby uwzględniały one perspektywę indywidualnych potrzeb (np. problemów zdrowotnych własnych oraz członków rodziny, obowiązków opiekuńczych nad osobami starszymi),
 - ułatwiać będą to także rozwiązania zwalniające z obciążenia opieką nad wnukami, m.in. **dalszy wzrost liczby instytucji i form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz liczby miejsc w tych instytucjach, a także rozwój instytucji dla dzieci w wieku przedszkolnym**,
 - istotne będzie także wprowadzanie rozwiązań **zmniejszających ciężar opieki nad osobami niesamodzielnymi** (starszymi członkami rodziny), m.in. rozwój systemu dziennego wsparcia dla potrzebujących opieki i pomocy osób starszych – dzienne ośrodki opieki.

³²⁾ Osoby, które przeznaczają swój kapitał na rozruch przedsięwzięcia w zamian za udziały w nim.

- Opracowywanie akceptowanych przez wszystkich interesariuszy **kwalfikacji opiekuna osób starszych**, włączenie jej do zintegrowanego rejestru kwalifikacji oraz stworzenie sieci instytucji **walidujących kompetencje opiekunów osób starszych** w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się.
- Wdrażanie **działań wspierających mobilność przestrzenną** pracowników 50+, w szczególności tych zamieszkujących mniejsze miejscowości, oddalone od centrów rozwoju. Działania koncentrować będą się na wspieraniu organizacji dojazdów do pracy, zmniejszaniu ich kosztów oraz popularyzacji idei poszukiwania zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Działania te realizowane będą przy współpracy wszystkich zainteresowanych stron, w szczególności pracodawców oraz lokalnych samorządów. Wspieraniu mobilności służyć będzie również popularyzacja centralnej bazy ofert pracy Powiatowych Urzędów Pracy, a także działania powiatowych urzędów służące pozyskiwaniu większej liczby ofert z rynku pracy.
- Rozwój **możliwości świadczenia pracy i uczestnictwa w szkoleniach i edukacji na odległość** z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i komunikacyjnych.
- **Zwiększanie aktywności zawodowej osób 50+**, w szczególności tych o niskich kwalifikacjach i wynagrodzeniach za pomocą analizy potencjalnych rozwiązań w zakresie obniżenia klina podatkowego. Pozwoliłoby to na zwiększenie różnicy pomiędzy wysokością płac i dostępnych transferów społecznych, co ułatwi osobom 50+ podejmowanie (zmianę) pracy na lżejszą, ale niżej wynagradzaną.
- **Zwiększanie zatrudnienia osób w wieku 50+** (w tym przede wszystkim ułatwianie powrotu na rynek pracy po okresie bierności zawodowej, spowodowanej np. opieką nad osobą starszą lub chorobą) przez analizy potencjalnych rozwiązań w systemie podatkowo-zasiłkowym, wprowadzające większą progresywność w ocenie sytuacji dochodowej i umożliwiające stopniowe wycofywanie świadczeń (przede wszystkim zasiłków z pomocy społecznej dla osób osiągających dochody z pracy).
- **Likwidacja barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych** przez:
 - uproszczenie procedur udzielania wsparcia pracodawcom osób niepełnosprawnych, równe traktowanie pracodawców na otwartym i chronionym rynku pracy,
 - rozwijanie programów rehabilitacji zawodowej,
 - lepszy dostęp osób niepełnosprawnych do programów integracji na rynku pracy, szczególnie finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz monitorowanie i ocena efektywności osiągniętych wyników.

5.4 Cel 4. Wspieranie idei aktywnego i zdrowego starzenia się

Priorytet 4.1. Upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia się

Kierunki interwencji

- **Upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia**, w tym korzyści wynikające z aktywnego starzenia i upowszechnianie wizerunku aktywnej starości w społeczeństwie. Informacja musi być adresowana do konkretnych grup odbiorców, uwzględniając odpowiednie i najskuteczniejsze drogi dotarcia do nich (m.in. musi uwzględniać specyfikę obszarów wiejskich i innych obszarów o niskim poziomie aktywności pozazawodowej, powinna być już elementem edukacji szkolnej jako elementu wiedzy o społeczeństwie).
- **Wzrost różnych form aktywności na płaszczyznach pozazawodowych** (m.in. aktywność edukacyjna, w obszarze kultury, aktywność społeczna oraz aktywność w wolontariacie, aktywność fizyczna, aktywność prozdrowotna oraz aktywność obywatelska na poziomie lokalnym). Aktywność pozazawodowa powinna być traktowana jako droga do aktywności zawodowej; w szczególności w przypadku osób nieaktywnych zawodowo, wykluczonych, słabo wykształconych, mieszkających na obszarach, gdzie brak lub są małe możliwości aktywności zawodowej jak i pozazawodowej.
- **Propagowanie systematycznego oszczędzania w III filarze przez cały okres aktywności zawodowej**, jako działania z jednej strony sprzyjającego podniesieniu wysokości dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej, a także zachęcające do dłuższej aktywności zawodowej oraz uświadamiające osobom konieczność samodzielnego planowania przyszłości i zadbania o zabezpieczenie środków materialnych na starość.

Priorytet 4.2. Upowszechnienie profilaktyki zdrowotnej oraz możliwości poprawy kondycji fizycznej i psychicznej osób w wieku 50+

Kierunki interwencji

- **Działania promocyjne i upowszechniające zdrowy styl życia i profilaktykę zdrowotną**. Działania te kierowane będą do całego społeczeństwa, ale szczególnie nacisk położony będzie na pracowników w wieku 50+. W ramach tych działań istotne będzie kreowanie pozytywnej atmosfery dla działań na rzecz dbania o zdrowie

i uświadamianie korzyści, krótko i długookresowych, z dbania o zdrowie. Obejmować będą one przede wszystkim:

- różnorodne akcje uświadamiające ryzyka i możliwości zapobiegania m.in. nadciśnieniu, osteoporozie, chorobom kręgosłupa, słuchu, wzroku, jako głównym przyczynom niepełnosprawności osób starszych,
 - zwracanie uwagi na prawidłowe odżywianie dla zapobiegania cukrzycy, otyłości (grupy docelowe nie tylko obecne osoby 50+, ale przede wszystkim wcześniejsze), a także miażdżycy (cholesterol),
 - akcje uświadamiające nt. problemu zdrowia psychicznego, wskazujące możliwości radzenia sobie z nim, a także przede wszystkim o konieczności wczesnej interwencji, w tym leczenia depresji (np. poprzez specjalne infolinie telefoniczne),
 - promocja wykorzystania Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) na rzecz zdrowego i aktywnego starzenia pracowników oraz profilaktyki zdrowotnej, w tym akcje kierowane do przedsiębiorców, uświadamiające im korzyści wynikające z inwestowania w zdrowie pracowników i zachęcające do podejmowania działań w tym kierunku. Działania pracodawców mogą polegać zarówno na akcjach uświadamiających, jak i promocji wykorzystania Zakładowych Funduszy Socjalnych na profilaktykę zdrowotną (np. pakiety na określone badania medyczne, karty wstępu do obiektów sportowych finansowane z ZFŚS, działania sportowe w ramach „pakietu socjalnego” i działań integracyjnych przedsiębiorstw).
- Istotny będzie **rozwój nowych form i działań, które mają zachęcać, ułatwiać i motywować osoby w różnym wieku, w tym w wieku 50+ do aktywności fizycznej.** Tutaj ważne będą działania samorządów i instytucji regionalnych (urzędy marszałkowskie, urzędy wojewódzkie) realizowane w ramach polityki zdrowotnej. Konieczne jest poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań, które skutecznie wpłyną na zmiany „biernych” nawyków i zwiększenie motywacji osób (w szczególności w wieku 50+) do aktywności fizycznej. Przykładem tych działań może być wspieranie:
 - a) tworzenia lub adaptowania miejsc dla różnych form aktywności (w tym międzygeneracyjnych), m.in. w parkach, tzw. „siłownie pod chmurką”,
 - b) różnorodnych inicjatyw środowisk lokalnych, organizacji pozarządowych jak i innych instytucji, których celem będzie wspieranie idei zdrowego i aktywnego starzenia,
 - c) akcji edukacyjnych realizowanych przez instytucje zajmujące się zdrowiem (profilaktyką zdrowia), aktywnością fizyczną (sportem), jak i przez instytucje kulturalne i przy udziale tych instytucji, przyczyniające się do promocji aktywnego stylu życia i zdrowego modelu starzenia się.

- Ważne będzie **zaangażowanie i współpraca** w omówione powyżej działania **różnych podmiotów** (instytucje publiczne i prywatne, takie jak samorządy lokalne, pracodawcy, pracownicy, związki zawodowe, organizacje pozarządowe i inne).

Priorytet 4.3. Wspieranie zmian systemowych rozwiązań dotyczących aktywnego i zdrowego starzenia się poprzez współpracę w tym zakresie

Kierunki interwencji

- **Wypracowanie rozwiązań dających podstawy współpracy i koordynacji działań na szczeblu regionalnym i lokalnym.** Skoordynowane działania będą podstawą zmian systemowych w różnych obszarach polityk publicznych, które obejmują ideę aktywnego i zdrowego starzenia. Koordynacja tych działań przez MPiPS (współpraca MPiPS z MZ, MSiT, MRR, MEN) z regionalnymi i w miarę możliwości lokalnymi instytucjami. Podstawy współpracy (także z udziałem organizacji pozarządowych) są już zapoczątkowane w ramach prac Rad Społecznych przy MPiPS³³⁾, kontynuacja stałego i systematycznego monitorowania i dyskusowania ze środowiskiem określonych propozycji daje możliwość rozwoju współpracy, jak i identyfikacji pojawiających się potrzeb (także na poziomie lokalnym), pokazywania jak reagować na ich zaspokajanie. Kluczowe jest stałe poszerzanie wiedzy o dobrych praktykach w tym obszarze (także z poziomu lokalnego) i proponowanie/rekomendowanie określonych działań innym.
- **Rozwój współpracy między pracodawcami a związkami zawodowymi w zakresie profilaktyki zdrowotnej.** Istotne jest rozwinięcie współpracy różnych grup, które są powiązane z rynkiem pracy i aktywizowaniem osób w różnym wieku, na różnym etapie życia. Szczególnie diagnozowanie potencjalnego ryzyka związanego z zachorowaniem i zwrócenie uwagi na profilaktykę zdrowotną są podstawą całej koncepcji aktywnego i zdrowego starzenia. Tym samym trzeba zaoferować

³³⁾ Rada Społeczna 50+ działająca w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy osób 50+” w ramach współpracy Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS oraz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. W skład Rady Społecznej 50+ wchodzi przedstawiciele instytucji rynku pracy, środowisk naukowych, organizacji pozarządowych i MPiPS. Do zadań Rady Społecznej 50+ należy opiniowanie m.in. kierunków zmian Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” oraz rekomendacji powstałych w ramach prac Rady Programowej 50+.

Rada ds. Polityki Senioralnej działająca we współpracy z Departamentem Polityki Senioralnej MPiPS. W pracach Rady ds. Polityki Senioralnej uczestniczą przedstawiciele resortów i urzędów centralnych, przedstawiciele samorządu lokalnego, organizacje działające na rzecz poprawy sytuacji osób starszych oraz przedstawiciele środowisk naukowych i eksperckich. Rada ma charakter konsultacyjny, jej obrady odbywają się raz w miesiącu. Poza obradami plenarnymi odbywają się spotkania trzech zespołów tematycznych: zespołu ds. starzenia się w zdrowiu, zespołu ds. edukacji osób starszych oraz zespołu ds. aktywności społecznej osób starszych.

rozwiązania – z jednej strony uniwersalne, ale też takie, które biorą pod uwagę specyfikę określonych grup pracodawców i ich typów działalności pod względem potrzeb działań prozdrowotnych dla ich pracowników.

- Koordynacja i wspieranie systemu przekazywania informacji o sytuacji zdrowotnej między lekarzem rodzinnym, lekarzem medycyny pracy (w ramach badań okresowych), lekarzami-specjalistami w celu identyfikacji potencjalnych zagrożeń zdrowotnych, jak i lepszego wdrażania działań prewencyjno-rehabilitacyjnych.
- **Kompleksowe rozwiązania związane z upowszechnianiem i rozwojem programów profilaktyki zdrowotnej, w tym:**
 - krajowe, regionalne i lokalne wspieranie promocji zdrowia,
 - udoskonalenie systemu obowiązkowych badań okresowych w aspekcie prewencji. Promocja stosowania „Bilansu zdrowia” dla osób 50+, 60+. Uzupełnienie zakresu obowiązkowych badań okresowych dla tych osób, upowszechnienie prowadzenia przesiewowych badań osób w wieku 50+ uwzględniających profilaktykę chorób przewlekłych i tym samym wczesne wykrywanie chorób oraz identyfikacja potencjalnych ryzyk zachorowania,
 - wczesne wdrażanie programów rehabilitacji.
- Działania realizowane na szczeblu samorządowym, w szczególności te ukierunkowane na politykę rynku pracy, uwzględniać będą aspekt zdrowia osób bezrobotnych jako barierę ich zatrudnienia i podejmować interwencje w tym zakresie.
- **Systematyczne monitorowanie ryzyka powstawania niezdolności do pracy u osób powyżej 50. roku życia** we współpracy różnych instytucji (w tym ZUS, NFZ, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) w ujęciu regionalnym, jak i w ramach różnych sektorów/branż i zawodów.

5.5 Cel 5. Rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50+

Priorytet 5.1. Stworzenie i rozwijanie stałych form współpracy i koordynacji działań rządu, samorządów regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, reprezentacji organizacji pozarządowych, reprezentacji podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów w sferze aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50+

Kierunki interwencji

- Przeprowadzenie szerokich działań informacyjnych dotyczących polityki państwa w zakresie aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50+ (przede wszystkim odnowionego Programu „Solidarność pokoleń”) skierowanych do kluczowych interesariuszy na poziomie krajowym oraz do samorządów regionalnych.
- Zainicjowanie i wsparcie utworzenia oraz działania stałej formy współpracy kluczowych podmiotów na poziomie krajowym i regionalnym, do których adresowane są działania Programu „Solidarność pokoleń”. Pozwoli to na lepszą koordynację działań pomiędzy jednostkami administracji rządowej, a także pomiędzy rządem a samorządami regionalnymi i partnerami społecznymi i gospodarczymi.
- Wdrożenie stałych form konsultacji, uzgadniania stanowisk i koordynacji działań kluczowych podmiotów zaangażowanych w realizację Programu.
- Rozwój współpracy instytucji publicznych i partnerów społecznych oraz gospodarczych w zakresie lepszego udostępniania przestrzeni publicznych dla obywateli, w tym osób 50+ i niepełnosprawnych.

Priorytet 5.2. Rozwój współpracy, na rzecz zatrudnienia osób w wieku 50+, samorządów terytorialnych, pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów na poziomie regionalnym i lokalnym

Kierunki interwencji

- Realizacja przez samorzady regionalne działań informacyjnych dotyczących polityki państwa i regionu w zakresie aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+ skierowanych do kluczowych interesariuszy na poziomie regionalnym i lokalnym, w tym samorządów gminnych i powiatowych, pracodawców i ich organizacji, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów.
- Inicjowanie i wspieranie przez samorzady regionalne tworzenia stałych form współpracy i konsultacji regionalnej polityki w zakresie aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+ z partnerami społeczno-gospodarczymi:
 - wspieranie przez rząd i samorzady regionalne programów i projektów aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+ realizowanych na poziomie regionalnym i lokalnym, w szczególności tych, które są realizowane wspólnie przez samorzady lokalne i partnerów społeczno-gospodarczych (pracodawców, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, placówki naukowe),

- upowszechnianie idei i dobrych praktyk partnerstwa publiczno-społeczno-prywatnego w sferze aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+,
 - promowanie zlecania przez samorządy terytorialne zadań w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+ organizacjom pozarządowym i podmiotom ekonomii społecznej.
- Przygotowanie i wprowadzenie zmian ułatwiających współpracę instytucji pomocy społecznej, instytucji rynku pracy i partnerów społeczno-gospodarczych w realizacji działań w sferze aktywizacji społeczno-zawodowej, w szczególności osób 50+.

5.6 Cel 6. Transfery społeczne wspierające aktywność zawodową osób w wieku przedemerytalnym

Priorytet 6.1. Wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego

Kierunki interwencji

- Zwiększenie świadomości osób na temat korzyści wynikających z przedłużenia aktywności zawodowej w postaci zwiększenia wysokości emerytury, m.in. poprzez przekazanie ubezpieczonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zrozumiałej informacji o prognozowanej wysokości przyszłych emerytur.
- Umożliwienie osobom w wieku emerytalnym kontynuowania aktywności zawodowej tak długo, jak długo pozwoli im na to stan zdrowia; w połączeniu z możliwością pobierania świadczenia emerytalnego w pełnej wysokości.
- Ocena skutków oraz ewentualne propozycje modyfikacji przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę, w tym ocena stosowanych praktyk.

Priorytet 6.2. Stopniowe ograniczanie alternatywnych dróg dezaktywizacji zawodowej z wykorzystaniem systemu świadczeń społecznych

Kierunek interwencji

- Ograniczenie pułapek świadczeniowych – przegląd szerokiego spektrum świadczeń społecznych pod kątem ich roli w dezaktywizacji. Opracowanie rekomendacji dla

zmian przepisów zniechęcających beneficjentów świadczeń społecznych do aktywności zawodowej.

6. System koordynacji i monitorowania Programu *Solidarność pokoleń*

6.1 Koordynacja realizacji Programu

Program „*Solidarność pokoleń*” stanowi dokument kierunkowy, wyznaczający cele działań podejmowanych przez administrację rządową i samorząd terytorialny na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia.

Uszczegółowienie zapisów kierunkowych zostanie zawarte w Dokumencie Implementacyjnym (DI), obejmującym informacje na temat zadań zgłoszonych do realizacji w ramach Programu. Każde zadanie zostanie opisane w tzw. Karcie zadania, zawierającej:

- nazwę zadania,
- ogólny cel zadania,
- opis podejmowanych działań,
- mierniki realizacji zadania wyznaczone przez instytucję zgłaszającą zadanie do DI,
- instytucję odpowiedzialną za realizację zadania,
- planowany budżet zadania wraz z podaniem źródła finansowania,
- planowany okres realizacji zadania.

Dokument Implementacyjny do odnowionego Programu zostanie opracowany nie później niż do dnia 31 grudnia 2014 r. Kolejne aktualizacje DI przygotowywane będą wraz z pojawianiem się nowych zadań w następstwie kończenia realizowanych w pierwszej kolejności.

Koordynacja i monitorowanie efektów realizacji Programu będzie prowadzona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, przez Krajowego Koordynatora Programu, powołanego przez ministra właściwego do spraw pracy, zabezpieczenia społecznego i rodziny.

Rolą Krajowego Koordynatora jest:

- cykliczna ocena efektów realizacji działań zapisanych w Programie,
- aktualizacja Dokumentu Implementacyjnego,
- gromadzenie informacji dotyczących osiągnięcia założonych celów i wskaźników realizacji.

Krajowy Koordynator przygotowuje sprawozdanie cząstkowe z realizacji Programu. Przedmiotowe sprawozdania cząstkowe będą opracowywane i przedstawiane, nie rzadziej niż raz na dwa lata, w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Termin opracowania sprawozdań cząstkowych zostanie dostosowany do cyklu sprawozdawczego z realizacji Europejskiego Funduszu Społecznego w perspektywie finansowej 2014–2020, przy czym sprawozdanie za lata 2012 i 2013 zostanie opracowane nie później niż do dnia 31 grudnia 2014 r. Szczegółowe informacje na temat terminów

opracowania kolejnych sprawozdań zostaną wskazane w Dokumentie Implementacyjnym do odnowionego Programu.

Opracowanie sprawozdań częściowych obejmować będzie wystąpienie do poszczególnych instytucji, które zgłosiły działania do realizacji w ramach Programu, o wypełnienie karty sprawozdawczej z realizacji zadania i przekazanie jej do Krajowego Koordynatora Programu. Karta sprawozdawcza z realizacji zadania będzie zawierać:

- nazwę zadania wraz z przypisanym mu w DI numerem,
- opis podjętych działań w ramach zadania w okresie sprawozdawczym,
- planowane koszty realizacji zadania oraz kwoty wydatkowane w okresie sprawozdawczym,
- mierniki dla okresu sprawozdawczego.

Sprawozdanie częściowe, z realizacji wszystkich zadań zawartych w DI, obejmować będzie następujące elementy:

- informację o instytucjach realizujących zadania zgłoszone do Programu,
- krótką analizę sytuacji społeczno-ekonomicznej osób w wieku 50+ z uwzględnieniem zmian za okres podlegający sprawozdaniu,
- zaktualizowaną bazę wskaźników monitorujących realizację Programu,
- opis efektów realizacji Programu z uwzględnieniem zadań zakończonych oraz zadań w trakcie realizacji,
- analizę wydatków na zadania zrealizowane oraz zadania w trakcie realizacji z uwzględnieniem źródeł finansowania,
- rekomendacje wynikające z doświadczeń z realizacji Programu w okresie sprawozdawczym.

Ponadto Krajowy Koordynator przygotowuje sprawozdanie końcowe z realizacji Programu, które zostanie przekazane do wiadomości Radzie Ministrów, Komisji Trójstronnej oraz Parlamentowi. Sprawozdanie końcowe z realizacji Programu obejmować będzie powyższe elementy dla całego okresu realizacji Programu, tj. za lata 2008–2020.

Po opracowaniu sprawozdania częściowego prowadzone będą prace nad aktualizacją Dokumentu Implementacyjnego poprzez uzupełnienie go o dodatkowe, nowe zadania oraz ewentualną korektę zadań już zapisanych w DI.

O sukcesie realizacji Programu stanowić będzie także stopień koordynacji polityk na rzecz osób w wieku 50 lat i więcej realizowanych na poziomie centralnym i regionalnym. W szczególności dotyczy to zadań finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W perspektywie 2014–2020 działania współfinansowane z tego funduszu realizowane będą poprzez Program Operacyjny „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014–2020 na poziomie krajowym oraz Regionalne Programy Operacyjne. Dodatkowo na poziomie krajowym istnieje już system strategii średnio- i długookresowych wskazujących ogólne kierunki działań w zakresie aktywizacji ekonomicznej osób w wieku 50+. Tematykę aktywizacji zawodowej osób w tej grupie wieku mogą podejmować także strategie tworzone na szczeblu wojewódzkim.

W związku z powyższym przewiduje się, że Krajowy Koordynator Programu podejmie działania zmierzające do stworzenia systemu wymiany informacji pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi podmiotami na temat działań podejmowanych na poziomie centralnym oraz regionalnym, w tym także wymianę informacji pomiędzy regionami. Pozwoli to na udostępnienie doświadczeń poszczególnych podmiotów z realizacji Programu, dzielenie się dobrymi praktykami, czy też wskazanie pożądanych kierunków działań.

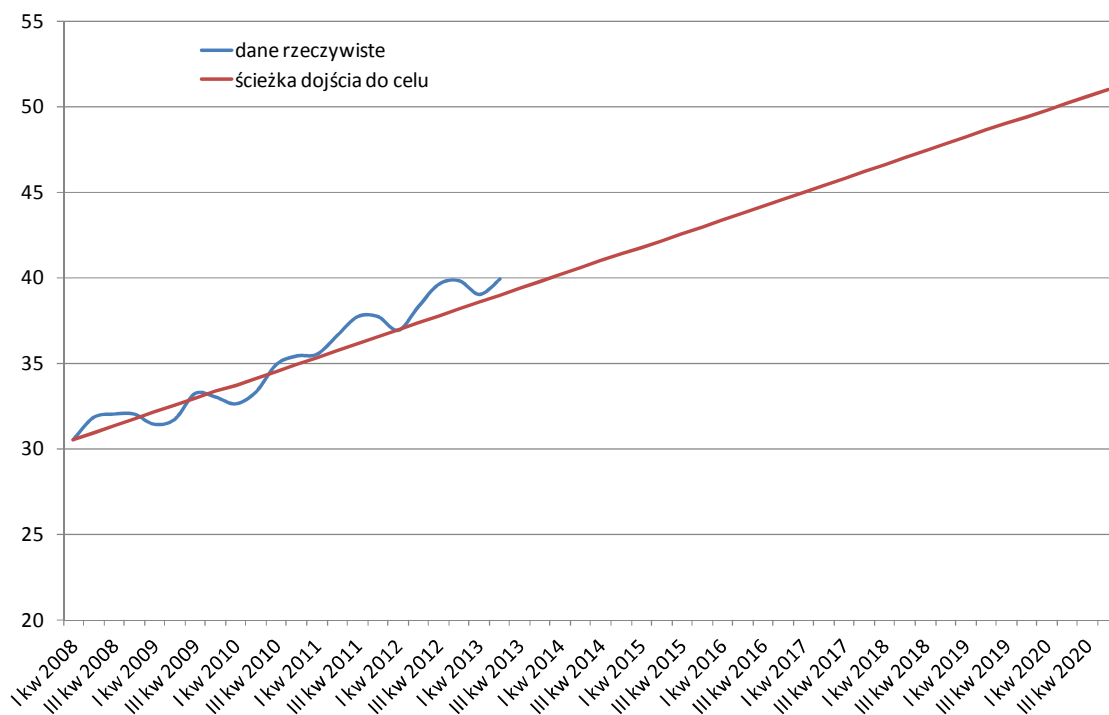
6.2 Wskaźniki monitorowania

Ocena efektów realizacji zadań zgłoszonych do Programu prowadzona będzie na podstawie zestawu wskaźników wskazanych w Dokumencie Implementacyjnym oraz w oparciu o mierniki realizacji zadań wskazane przez instytucje zgłaszające zadanie do realizacji w ramach Programu.

Celem Programu jest wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata do poziomu 50% w 2020 r. Wskaźnik ten w 2012 r. wyniósł 38,7%, zaś w II kwartale 2013 r. – 39,9%. Porównując sytuację osób w wieku 55–64 w II kwartale 2013 r. do analogicznego okresu roku poprzedniego, zauważyć można jego wzrost o 1,6 pkt. proc.

Biorąc pod uwagę hipotetyczną ścieżkę dojścia do celu wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata, zauważyć można, że rzeczywiste wartości tego wskaźnika od III kwartału 2010 r. kształtują się powyżej wartości teoretycznych niezbędnych dla osiągnięcia celu w 2020 r.

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata – wartości rzeczywiste od I kwartału 2008 r. do II kwartału 2013 r. oraz ścieżka dojścia do celu



Uwaga: Wartość wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat w IV kwartale 2020 r. została przyjęta na poziomie 51%, tak aby wskaźnik dla całego roku ukształtował się na poziomie 50%.

Źródło: Obliczenia DAE MPiPS na podstawie danych BAEL

Nie rzadziej niż raz na rok dokonywana będzie ocena kształtowania się poszczególnych wskaźników zapisanych w DI oraz celu głównego Programu – wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55–64 lata.

Tam, gdzie jest to możliwe wskaźniki będą szacowane również z uwzględnieniem grup związanych z celami horyzontalnymi, w tym ze względu na płeć, niepełnosprawność, wiek (60+) oraz miejsce zamieszkania.

Ponadto w przypadku wybranych wskaźników monitorowane będą, w celach porównawczych, wskaźniki dla młodszych grup wieku.

Pozwoli to na ocenę stopnia realizacji celu głównego oraz na identyfikację potencjalnych zagrożeń w jego realizacji. W przypadku negatywnych zmian głównych wskaźników dla poszczególnych celów, możliwe będzie rozpoczęcie działań zmierzających do wcześniejszego opracowania sprawozdania z realizacji Programu.

7. Finansowanie Programu *Solidarność pokoleń*

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń z realizacji Programu, znaczącym źródłem finansowania zadań zgłoszonych do Programu są działania współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W związku z trwającymi obecnie pracami nad przygotowaniem krajowego Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014–2020, jak i Regionalnych Programów Operacyjnych nie ma możliwości precyzyjnego oszacowania kosztów realizacji zadań w zakresie wsparcia osób w wieku 50 lat i więcej na rynku pracy. Zgodnie z powyższym, przedstawiona tabela finansowa obejmuje jedynie wskazanie możliwych źródeł finansowania Programu, jak i wstępne szacowanie kosztów zadań wpisanych do Programu. Informacja ta skorygowana zostanie o kwoty wynikające z programów operacyjnych na lata 2014–2020 po ich uzgodnieniu z Komisją Europejską i zostanie zaprezentowana w DI do odnowionego Programu. Przewiduje się, że każda aktualizacja DI obejmować będzie także tabelę finansową Programu.

W związku z brakiem wydzielonego budżetu na realizację zadań w ramach Programu, zakłada się, że wszystkie działania zgłoszone do realizacji będą posiadały własne źródło finansowania (tak jak miało to miejsce dotychczas). W związku z powyższym nie ma możliwości określenia dokładnych kwot wydatków na zadania, które zostaną zgłoszone do realizacji w ramach Programu na etapie opracowywania DI.

Tabela 1. Szacunkowe koszty wdrażania Programu *Solidarność pokoleń* w latach 2014–2020 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2014–2020
Środki krajowe	171,5	189,0	188,4	188,4	188,4	188,4	188,4	1 302,5
Środki z funduszy strukturalnych	308,1	391,6	388,4	388,4	388,4	388,4	388,4	2 641,9
RAZEM	479,6	580,6	576,8	576,8	576,8	576,8	576,8	3 944,4

Źródło: Opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie informacji przekazanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Sprawozdania z realizacji Programu *Solidarność pokoleń*. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, w latach 2010–2011

7.1 Analiza wpływu Programu na sektor finansów publicznych, rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz sytuację i rozwój regionalny

Po uwzględnieniu wszystkich kosztów związanych z realizowaniem Programu oraz dodatkowych przychodów szacuje się siedmioletni pozytywny efekt wprowadzenia Programu dla budżetu państwa, wynikający ze wzrostu wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 (w 2020 r.). Zwiększenie zatrudnienia spowoduje wzrost wpływów podatkowych dla budżetu państwa przy jednoczesnym zmniejszeniu wysokości środków wydatkowanych na emerytury, zasiłki dla bezrobotnych i inne świadczenia. Wprowadzenie Programu nie

powoduje kosztów dla budżetu państwa. Szacowane w Tabeli 1 koszty związane są z usystematyzowaniem działań podejmowanych przez resorty w związku z realizacją wcześniej zaplanowanych przedsięwzięć, w ramach budżetów własnych.

Wzrost zatrudnienia osób w wieku 50+ przyczyni się do efektywnego wykorzystania zasobów pracy, które z powodu wczesnej dezaktywizacji byłyby niewykorzystane. Wzrost zatrudnienia w ww. grupie wiekowej powinien przyczynić się do obniżenia stopy bezrobocia w całej gospodarce.

Realizacja Programu powinna skutkować wzrostem konkurencyjności polskiej gospodarki dzięki zwiększeniu wskaźnika zatrudnienia i poprawie wykorzystania zasobów pracy oraz ograniczeniu transferów przekazywanych na rzecz biernych oraz bezrobotnych osób w wieku 50+. Wdrożenie Programu pozwoli również na utrzymanie bardziej zrównoważonego rozwoju z aktywnym udziałem większej grupy podmiotów zaangażowanych w rozwój przedsiębiorstw, regionów oraz całego kraju.

7.2 Realizacja celów szczegółowych Programu *Solidarność pokoleń*

Cel 1. Dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45+ z perspektywy potrzeb rynku pracy

W ramach celu 1 zidentyfikowano 4 priorytety:

- Priorytet 1.1. Rozwój i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób 45+ oraz dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i możliwości jej odbiorców.
- Priorytet 1.2. Uczenie się przez całe życie jako czynnik wspierający aktywność zawodową.
- Priorytet 1.3. Wdrożenie rozwiązań zachęcających pracodawców (szczególnie z małych i średnich firm) do rozwoju kompetencji pracowników 45+.
- Priorytet 1.4. Uwzględnienie w rozwoju krajowego systemu kwalifikacji wspierania aktywności edukacyjnej osób po 50. roku życia.

Podmioty objęte Programem w ramach celu 1:

- instytucje edukacyjne i szkoleniowe,
- pracodawcy,
- instytucje rynku pracy,
- osoby w wieku 50+.

Tabela 2. Szacunkowe koszty wdrażania celu 1 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2014–2020
Środki krajowe	374,8
Środki z funduszy strukturalnych	1 830,1
RAZEM	2 204,9

Źródło: Opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie informacji przekazanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Sprawozdania z realizacji Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, w latach 2010–2011

Cel 2. Rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom 50+

W ramach celu 2 zidentyfikowano 5 priorytetów:

- Priorytet 2.1. Rozwój systemów planowania kariery zawodowej, zdobywania kompetencji oraz długofalowego zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach w celu wykorzystania potencjału pracowników w wieku 50+.
- Priorytet 2.2. Poprawa warunków pracy oraz wzrost motywacji i zadowolenia z pracy pracowników 50+.
- Priorytet 2.3. Wdrożenie rozwiązań systemowych zachęcających pracodawców do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia osób 50+.
- Priorytet 2.4. Poprawa wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących starszych pracowników, a także przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach.
- Priorytet 2.5. Rozwój przedsiębiorczości z zaangażowaniem osób 50+, w tym przedsiębiorczości społecznej.

Podmioty objęte Programem w ramach celu 2:

- pracodawcy,
- instytucje rynku pracy,
- organizacje pozarządowe,
- osoby w wieku 50+.

Tabela 3. Szacunkowe koszty wdrażania celu 2 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2014–2020
Środki krajowe	29,9
Środki z funduszy strukturalnych	146,2
RAZEM	176,1

Źródło: Opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie informacji przekazanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Sprawozdania z realizacji Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, w latach 2010–2011

Cel 3. Zwiększenie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową

W ramach celu 3 zidentyfikowano 2 priorytety:

- Priorytet 3.1. Upowszechnienie w instytucjach rynku pracy instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanych do osób 50+ oraz poprawa ich skuteczności.
- Priorytet 3.2. Wdrożenie systemowych rozwiązań zachęcających osoby 50+ do pozostawania w zatrudnieniu i podejmowania pracy.

Podmioty objęte Programem w ramach celu 3:

- instytucje rynku pracy,
- organizacje pozarządowe,
- osoby w wieku 50+.

Tabela 4. Szacunkowe koszty wdrażania celu 3 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2014–2020
Środki krajowe	103,9
Środki z funduszy strukturalnych	507,1
RAZEM	611,0

Źródło: Opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie informacji przekazanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Sprawozdania z realizacji Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, w latach 2010–2011

Cel 4. Wspieranie idei aktywnego i zdrowego starzenia się

W ramach celu 4 zidentyfikowano 3 priorytety:

- Priorytet 4.1. Upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia się.
- Priorytet 4.2. Upowszechnienie profilaktyki zdrowotnej oraz możliwości poprawy kondycji fizycznej i psychicznej osób w wieku 50+.
- Priorytet 4.3. Wspieranie zmian systemowych rozwiązań dotyczących aktywnego i zdrowego starzenia się poprzez współpracę w tym zakresie.

Podmioty objęte Programem w ramach celu 4:

- podmioty lecznicze,
- instytucje zajmujące się aktywnością kulturalną i sportową,
- organizacje pozarządowe,
- pracodawcy,
- samorzady terytorialne,
- osoby w wieku 50+.

Tabela 5. Szacunkowe koszty wdrażania celu 4 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2014–2020
Środki krajowe	131,8
Środki z funduszy strukturalnych	150,2
RAZEM	282,0

Źródło: Opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie informacji przekazanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Sprawozdania z realizacji Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, w latach 2010–2011

Cel 5. Rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50+

W ramach celu 5 zidentyfikowano 3 priorytety:

- Priorytet 5.1. Stworzenie i rozwijanie stałych form współpracy i koordynacji działań rządu, samorządów regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, reprezentacji organizacji pozarządowych, reprezentacji podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów w sferze aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+.
- Priorytet 5.2. Rozwój współpracy samorządów terytorialnych, pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów na poziomie regionalnym i lokalnym, w oparciu o regionalne programy i projekty, na rzecz zatrudnienia osób 50+.
- Priorytet 5.3. Wspieranie zmian systemowych rozwiązań dotyczących aktywnego i zdrowego starzenia się poprzez współpracę w tym zakresie.

Podmioty objęte Programem w ramach celu 5:

- organizacje pozarządowe,
- pracodawcy,
- samorzady terytorialne,
- związki zawodowe,
- instytucje naukowe.

Tabela 6. Szacunkowe koszty wdrażania celu 5 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2014–2020
Środki krajowe	1,7
Środki z funduszy strukturalnych	8,3
RAZEM	10,0

Źródło: Opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie informacji przekazanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Sprawozdania z realizacji Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, w latach 2010–2011

Cel 6. Transfery społeczne wspierające aktywność zawodową osób w wieku przedemerytalnym

W ramach celu 6 zidentyfikowano 2 priorytety:

- Priorytet 6.1. Wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego.
- Priorytet 6.2. Stopniowe ograniczanie alternatywnych dróg dezaktywizacji zawodowej z wykorzystaniem systemu świadczeń społecznych.

Podmioty objęte Programem w ramach celu 6:

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- osoby w wieku 50+.

Tabela 7. Szacunkowe koszty wdrażania celu 6 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2014–2020
Środki krajowe	660,4
Środki z funduszy strukturalnych	-
RAZEM	660,4

Źródło: Opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie informacji przekazanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Sprawozdania z realizacji Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, w latach 2010–2011

Realizacja tego celu nie wiąże się z dodatkowymi nakładami finansowymi pochodzącymi z funduszy strukturalnych. Wymaga natomiast zmian przepisów prawa ograniczających nieodpowiednie korzystanie z transferów społecznych.

8. Aneks 1. Szczegółowa diagnoza aktywności zawodowej i dezaktywizacji osób po 50. roku życia

8.1 Demografia

W ciągu ostatnich pięciu lat procesy ludnościowe w Polsce nie zmieniły się istotnie. Obserwowany jest stały wzrost oczekiwanej długości trwania życia (Tabela 8), jak również niski wskaźnik dzietności.

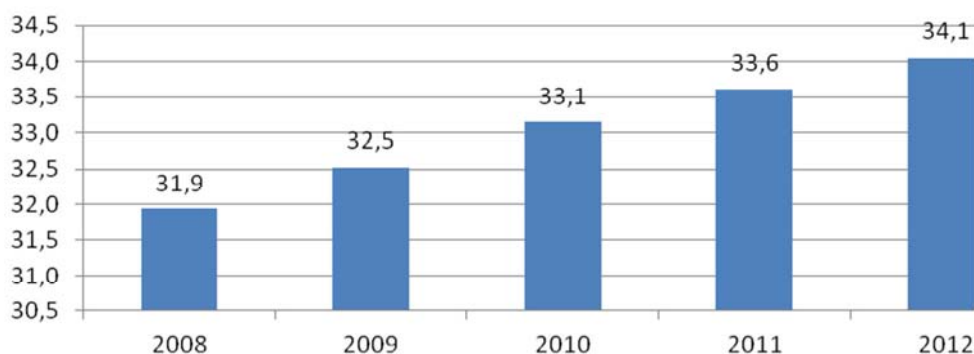
Tabela 8. Średnie dalsze trwanie życia mężczyzn i kobiet w wieku 0, 45, 60 i 65 lat

Wiek w latach:	mężczyźni					kobiety				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
0	71,3	71,5	72,1	72,4	72,7	80,0	80,1	80,6	80,9	81,0
45	29,1	29,3	29,7	30,0	30,2	36,3	36,4	36,8	37,1	37,1
60	17,9	17,9	18,3	18,5	18,6	23,1	23,2	23,5	23,8	23,8
65	14,7	14,7	15,1	15,3	15,4	19,0	19,1	19,4	19,7	19,7

Źródło: GUS

W efekcie tych zmian, a także wchodzenia w wiek 50 i więcej lat osób urodzonych w okresie powojennego wyżu demograficznego, zmienia się struktura wieku ludności. W populacji w wieku 15–69 lat udział tych, którzy ukończyli 50. rok życia przekroczył już jedną trzecią (od 2008 do 2012 r. zwiększył się o ponad 2 punkty procentowe).

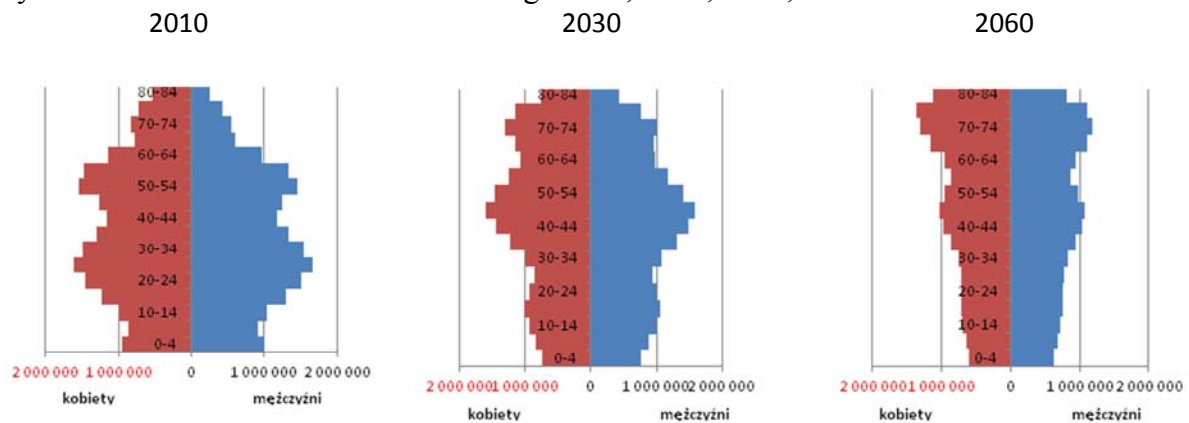
Wykres 2. Udział osób w wieku 50–69 lat w populacji osób w wieku 15–69 lat (w procentach)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS

Prognozy demograficzne wskazują na trwałe zmiany zarówno liczebności, jak i struktury wieku ludności. Wraz z upływem czasu, widoczne jest przesuwanie się pokoleń wyżów demograficznych do coraz starszych grup wieku.

Wykres 3. Stan i struktura ludności według wieku, 2010, 2020, 2060

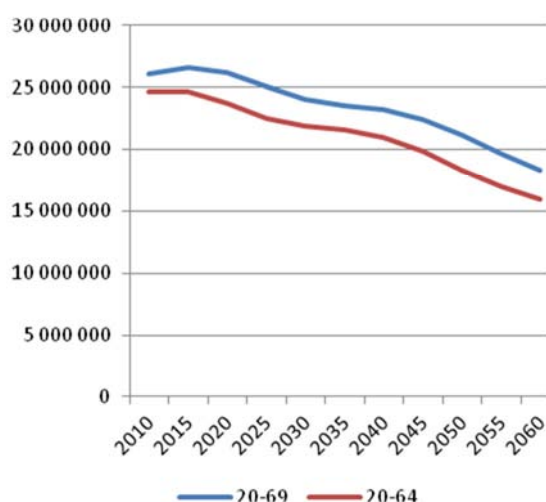


Źródło: Prognoza demograficzna Eurostat

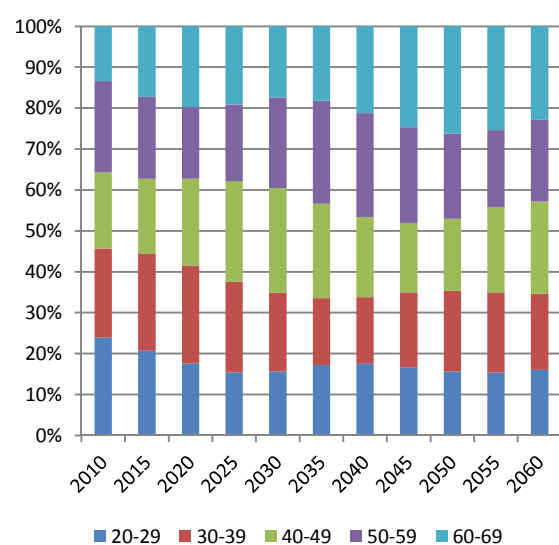
Prognozy demograficzne wskazują na dalszy oczekiwany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, pomimo podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat, a co za tym idzie zmiany granicy wieku produkcyjnego. Wprowadzona zmiana pozwoli na utrzymanie liczby osób w (zmienionym) wieku produkcyjnym na stabilnym poziomie do około 2030 r., jednak w kolejnych latach dalszy spadek liczby osób w tej grupie będzie nieunikniony (Wykres 4).

Zmieniać się również będzie struktura wieku populacji. W efekcie, udział osób w wieku poniżej 50 lat w populacji w wieku 20–69 lat będzie sukcesywnie spadał do poziomu niewiele przekraczającego 50% w perspektywie do 2040 r. (Wykres 5).

Wykres 4. Prognozowana liczba osób w wieku 20–64 lata oraz 20–69 lat, 2010–2060



Wykres 5. Prognozowana struktura wieku osób w wieku 20–64 lata oraz 20–69 lat, 2010–2060



Źródło: Obliczenia własne na podstawie Eurostat

Zachodzące zmiany demograficzne wyraźnie wskazują na kurczenie się dostępnych zasobów pracy. Dodatkowo, wśród osób w wieku produkcyjnym coraz znaczniejszy udział będą miały osoby w wieku 50 i więcej lat.

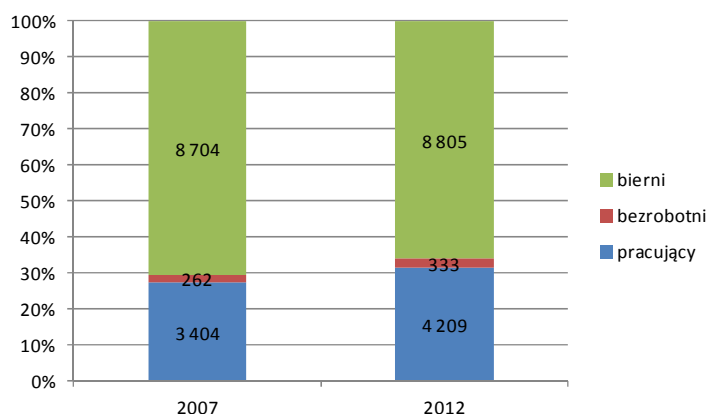
Oznacza to, że dla utrzymania potencjału rozwojowego Polski niezbędne są działania, które, z jednej strony, zwiększają wykorzystanie zasobów pracy (przez wzrost wskaźnika zatrudnienia, szczególnie wśród osób w wieku 50 i więcej lat), jak również zwiększają jakość kapitału ludzkiego (przez rozwój kompetencji pracowników w każdym wieku w ramach uczenia się przez całe życie).

8.2 Aktywność osób po 50. roku życia w Polsce

Osoby 50+ na rynku pracy

W 2012 r. 13,3 mln osób w Polsce miało 50 lat i więcej (w tym 43,9% stanowili mężczyźni). W stosunku do roku 2007, wskutek zmian demograficznych, ich liczba zwiększyła się o prawie milion. Wzrost ten dotyczył przede wszystkim osób pracujących, przybyło ich ponad 800 tys. Liczba osób biernych zawodowo wzrosła o ponad 100 tys., w niewielkim stopniu natomiast zmieniła się liczba osób bezrobotnych. W 2012 r. bez pracy pozostawało 70 tys. osób więcej niż w 2007 r. (por. Wykres 6). Ludność Polski w porównaniu z większością państw UE pozostaje relatywnie młoda demograficznie, jednak z uwagi na niską aktywność ekonomiczną i niskie zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym, problem obciążenia pracy kosztami świadczeń społecznych jest znacznie wyższy niż w większości krajów UE.

Wykres 6. Populacja 50+, 2007 i 2012



Źródło: Dane Eurostat

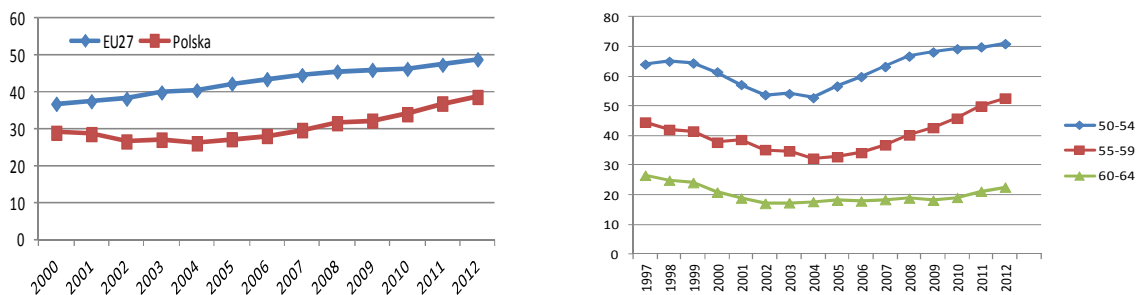
Te dane demograficzne są jednocześnie wyraźnym sygnałem poprawy sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy, który miał miejsce pomimo negatywnych tendencji w gospodarce i zatrudnieniu ogółem. Przedstawione poniżej dane obrazują wyraźną poprawę wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym, pokazując jednak

nadal widoczny dystans do sytuacji w innych krajach UE i skalę wyzwań, jaka stoi przed polityką rynku prac adresowaną do osób po 50. roku życia.

Niska aktywność zawodowa osób po 50. roku życia determinowana jest przede wszystkim jej szybkim spadkiem po 55. roku życia wśród kobiet i po 60. roku życia wśród mężczyzn – co wynika z uwarunkowań instytucjonalnych i obowiązującego wieku emerytalnego. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 (tj. udział osób aktywnych – pracujących lub bezrobotnych – w populacji ogółem w tym wieku) malał od początku transformacji gospodarczej, odnotowując najniższy poziom (29,1%) w 2002 r. Od tego czasu obserwowany jest jego stopniowy wzrost, który przyspieszył po 2009 r., wskutek wygaszenia możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury i tym samym znaczącego podwyższenia efektywnego wieku emerytalnego. W 2012 r. 41,8% osób w wieku 55–64 było aktywnych zawodowo, a ponad 3 miliony osób w wieku przedemerytalnym pozostawało poza rynkiem pracy (utrzymując się najczęściej ze świadczeń społecznych, takich jak renty i wcześniejsze emerytury). Luka w stosunku do krajów UE pozostaje znacząca – w UE-27 aktywnych zawodowo jest przeciętnie 53% osób w wieku 55–64 (2012 r.), wskaźnik ten rośnie od kilkunastu lat, także w trudnym okresie gospodarczym po 2007 r. Luka ta wynika przede wszystkim z nadal bardzo niskiej aktywności kobiet, która jest w Polsce o ponad 13 punktów procentowych niższa niż średnia w krajach UE. Co więcej, o ile w krajach europejskich kobiety w ostatnich latach nadganiały dystans dzielący ich od mężczyzn pod względem uczestnictwa w rynku pracy, w Polsce różnice te utrzymywały się na stałym poziomie, a aktywność kobiet rosła w tym samym tempie co mężczyzn.

Rosnąca aktywność zawodowa wśród osób starszych mogła budzić obawy o znaczący wzrost bezrobocia (w szczególności w obliczu kryzysu gospodarczego, z jakim od kilku lat zmierzają się gospodarki krajów europejskich, w tym Polski). Tak się nie stało, wzrost aktywności przełożył się przede wszystkim na wzrost zatrudnienia. Od połowy I dekady XXI w. przybyło ponad 800 tys. nowych miejsc pracy dla osób po 50. roku życia. Znacząco wzrósł wskaźnik zatrudnienia osób po 50. roku życia, w szczególności w grupie wieku 50–54 i 55–59. Wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 60–64 był dużo słabszy, co determinowane jest niskim wiekiem emerytalnym kobiet (obowiązującym kohorty obecnie odchodzące na emeryturę). Warto dodać, że rosnąca aktywność i zatrudnienie osób po 50. roku życia wynikały przede wszystkim z utrzymywania się w zatrudnieniu. Powroty na rynek pracy osób biernych zawodowo miały marginalną skalę (Magda i Ruzik-Sierdzińska 2012).

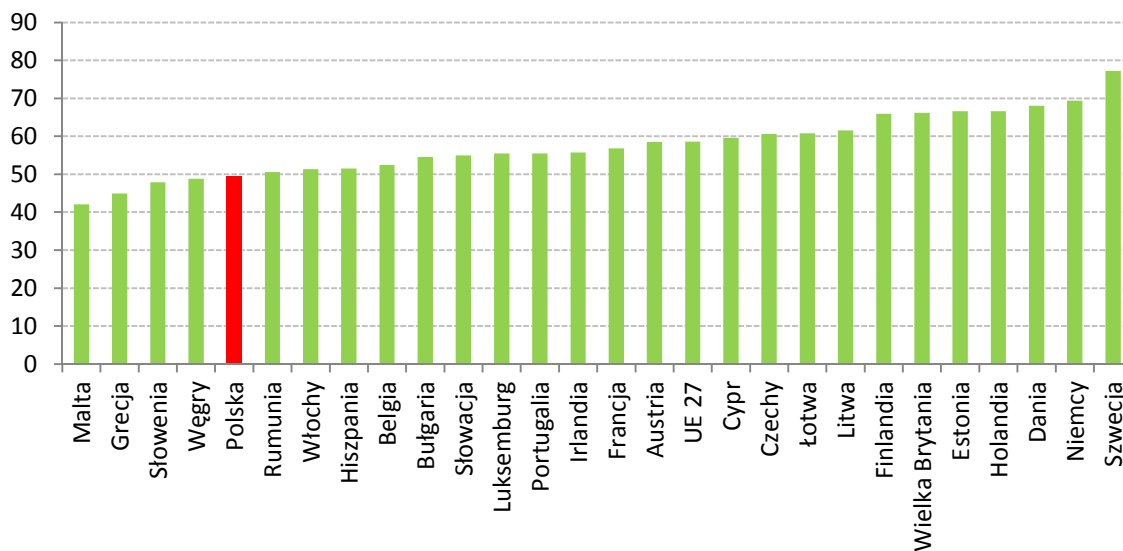
Wykres 7. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Polsce i UE (lewy wykres), według grup wieku w Polsce (prawy wykres), 2012 r.



Źródło: Dane Eurostat

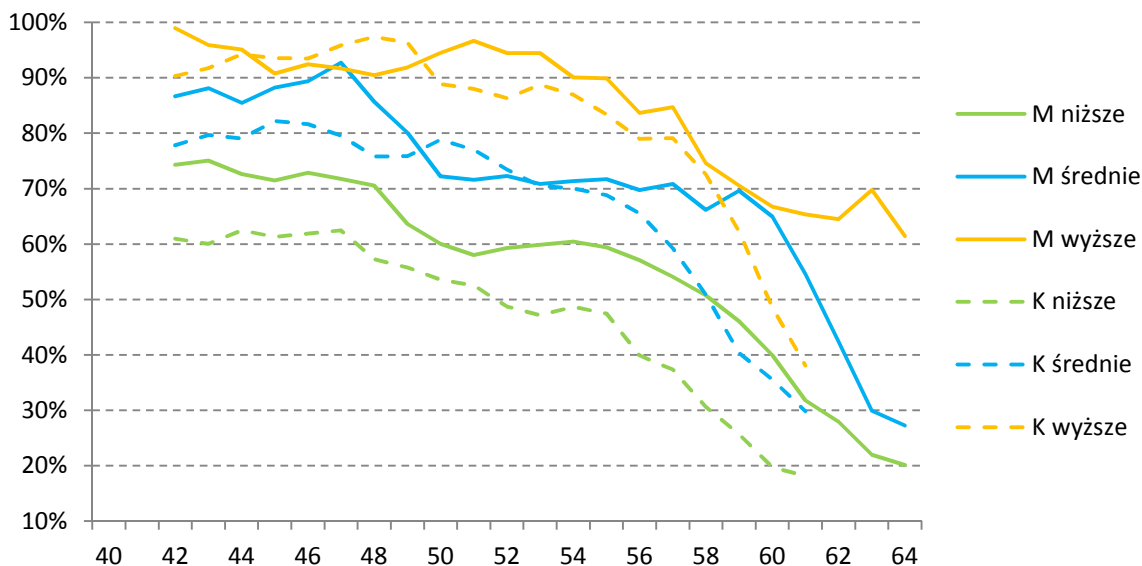
Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata nadal pozostaje dużo niższy niż przeciętne wartości obserwowane w krajach UE (niespełna 39% vs. 49% przeciętnie w UE27). Niższe wskaźniki zatrudnienia osób po 50 roku życia notują tylko Malta, Grecja, Słowenia i Węgry (Wykres 8). Wysokie wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50+ nie są domeną tylko krajów UE-15 – poziom 60% i więcej osiągnęły także Czechy oraz wszystkie kraje bałtyckie (por. Wykres 8). Tak jak w przypadku aktywności zawodowej, luka w zatrudnieniu w Polsce w stosunku do UE wynika przede wszystkim z bardzo niskiego zatrudnienia kobiet po 50. roku życia.

Wykres 8. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50–64 lata w krajach UE, 2012 r.



Źródło: Dane Eurostat

Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia wśród ludności w wieku 40–59/64 lata w podziale na płeć, poziom wykształcenia i kategorie wieku



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

W przypadku obydwu płci największy spadek wskaźnika zatrudnienia następuje w ostatnim 5-letnim okresie przedemerytalnym (Wykres 9). Jednak różnice pomiędzy poszczególnymi poziomami wykształcenia są znaczące i podobne dla mężczyzn i kobiet – wyższy poziom wykształcenia oznacza większe prawdopodobieństwo posiadania pracy i późniejszą dezaktywizację. Należy jednak pamiętać, że pod podziałem na kategorie edukacyjne kryje się m.in. stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy oraz zarobki, które stanowią dużo istotniejszy czynnik dla sytuacji rynkowej w starszym wieku i decyzji dezaktywizacyjnych.

W ostatnim dziesięcioleciu odnotowano w Polsce znaczący wzrost zatrudnienia na czas określony, który dotknął także osoby po 50. roku życia. O ile jednak do 55. roku życia udział umów czasowych jest niższy niż wśród pracowników w wieku tzw. *primeage* (25–44 lata), po 55. roku rośnie on bardzo szybko. Ponad 25% osób pracujących (najemnie) w wieku 60–64 ma umowę na czas określony, po 65. roku życia dotyczy to co trzeciej umowy (Magda i Ruzik-Sierdzińska, 2012).

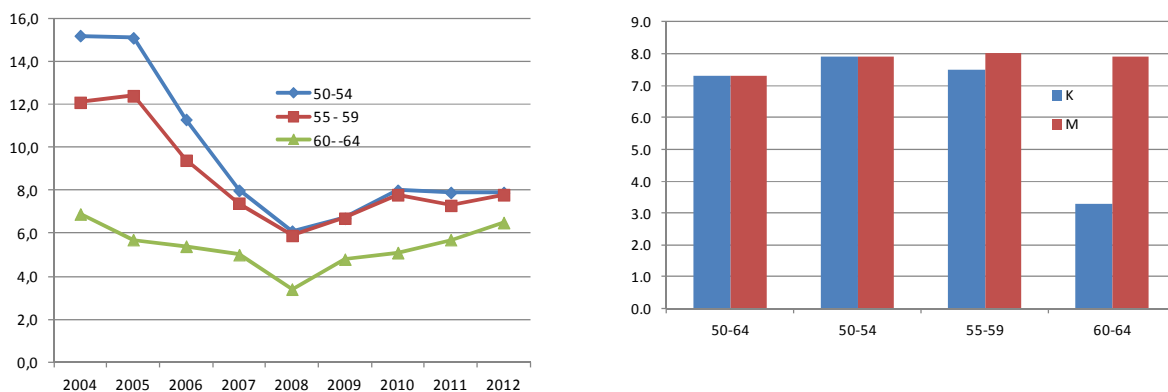
Na znacznie mniejszą elastyczność zatrudnienia osób w wieku 50+ wskazuje wykorzystanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2012 r. z tej formy zatrudnienia korzystało w Polsce tylko 12% pracowników po 50. roku życia, prawie dwukrotnie mniej niż wynosi średnia unijna. Co więcej, odnotowano znaczący spadek udziału zatrudnienia niepełnoetatowego na przestrzeni ostatniej dekady, nadal jednak dla przeciętnie co czwartej osoby pracującej na mniej niż pełen etat jest to przymus, a nie dobrowolny wybór.

Stopa bezrobocia osób po 50. roku życia w Polsce sytuuje się na poziomie średniej unijnej (7,7% vs. 7,4% w UE-27 w 2012 r.), podczas gdy jeszcze w 2005 r. przewyższała ją

dwukrotnie. Istotny spadek bezrobocia miał miejsce w latach 2005–2008 i dotyczył przede wszystkim osób w wieku 50–59, natomiast wzrost bezrobocia wskutek ostatniego spowolnienia gospodarczego po 2009 r. w relatywnie większym stopniu dotknął osoby w wieku 60–64 lata. Co więcej, obecnie stopy bezrobocia w podgrupach 50–54, 55–59 i 60–64 nie różnią się znacząco (podobnie jak przeciętne stopy w krajach UE), podczas gdy jeszcze w 2005 r. osoby w wieku 50–54 miały ponad dwukrotnie wyższą stopę bezrobocia niż osoby 10 lat starsze (por. Wykres 10).

Z perspektywy płci różnice w ryzyku bezrobocia osób młodszych (50–54) i starszych (60–64) dotyczą kobiet (ze względu na wiek emerytalny), u mężczyzn stopa bezrobocia jest na zbliżonym poziomie.

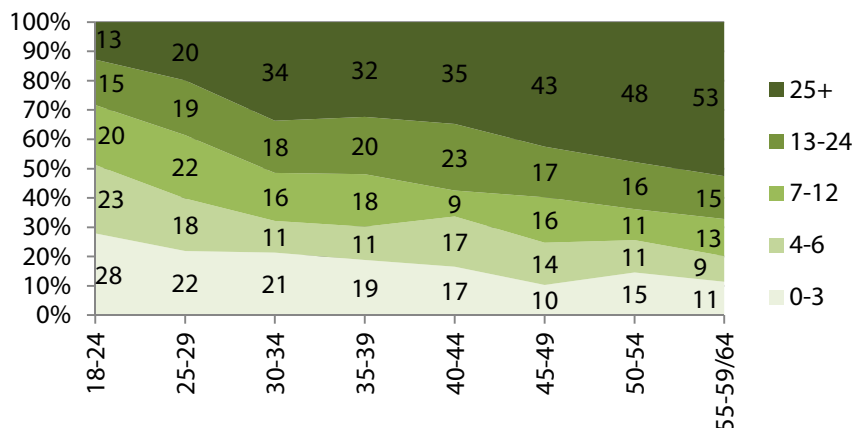
Wykres 10. Stopy bezrobocia w Polsce, 2012 r. według grup wieku (lewy wykres) i płci (prawy wykres).



Źródło: Dane Eurostat

Pozytywny jest obraz zmian w strukturze osób bezrobotnych pod względem długości okresu bezrobocia. O ile w połowie pierwszej dekady dwudziestego pierwszego wieku ponad 2/3 osób bezrobotnych po 50. roku życia poszukiwało pracy ponad 12 miesięcy, w 2012 r. ich udział zmalał do 48%, tj. poniżej średniej UE-27 (56%). Jednocześnie jednak długotrwałe bezrobocie nadal częściej dotyka osoby w starszych grupach wieku w porównaniu do osób w wieku 25–49 lat. W Polsce częściej także dotyczy kobiet, podczas gdy przeciętnie w UE ryzyko to w równym stopniu dotyczy kobiety i mężczyzn. Także w rejestrach urzędów pracy, wśród osób po 50. roku życia najliczniejszą grupę stanowią te zarejestrowane ponad 24 miesiące (ok. 24% w 2011 r.). W grupie osób powyżej 50. roku życia około połowa poszukiwała pracy dłużej niż 2 lata.

Wykres 11. Okres poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne ekonomicznie* w miesiącach według wieku



* tzn. zgodnie z definicją stosowaną w BAEL

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Podsumowując, w sytuacji osób po 50. roku życia na rynku pracy miały miejsce na przestrzeni ostatnich lat pozytywne zmiany. Wzrosła ich aktywność zawodowa i zatrudnienie, bezrobocie pomimo trudnej sytuacji gospodarczej utrzymało się na niskim poziomie. Nadal jednak dystans dzielący Polskę od pozostałych krajów unijnych pozostaje znaczący, pokazując skalę wyzwań dla polityki rynku pracy, spotęgowanych przez obserwowane zmiany demograficzne. Najważniejszym problemem wydają się być osoby wypadające z zatrudnienia – o ile te pracujące ze względną łatwością pracę utrzymują, wpadnięcie w bezrobocie, w szczególności bezrobocie długotrwałe, dla większości osób po 50. roku życia okazuje się końcem kariery zawodowej.

Polityka 50+ w urzędach pracy

W końcu 2012 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 486,4 tys. bezrobotnych powyżej 50. roku życia, tj. co 5 bezrobotny zaliczał się do ww. grupy³⁴⁾. Niestety dynamika wzrostu bezrobocia w porównaniu do stanu z końca 2011 r. w tej grupie była wyższa niż ogólny wzrost bezrobocia i wyniosła 10,2% wobec 7,8%. W strukturze bezrobotnych powyżej 50. roku życia wyraźnie dominują mieszkańcy miast (64,3%), mężczyźni (60,2%), osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (37,6%) oraz zasadniczym zawodowym (33,9%). **Bezrobotni powyżej 50. roku życia korzystają z usług i instrumentów oferowanych przez urzędy pracy przewidzianych dla osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Działaniami aktywizacyjnymi w 2012 r. objęto 83,7 tys. bezrobotnych powyżej 50. roku życia (19,0% ogółu zaktywizowanych bezrobotnych), czyli o 1/3 więcej niż rok wcześniej.** Priorytetem wydatkowania rezerwy Funduszu Pracy (FP) w 2012 r. były programy

³⁴⁾ OSOBY POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY W 2012 ROKU Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Warszawa 2013 r.

specjalne, kierowane m.in. do osób powyżej 50. roku życia. Programy specjalne umożliwiają elastyczne podejście do procesu aktywizacji zawodowej, dzięki wykorzystaniu specyficznych elementów wspierających zatrudnienie, które powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb osób objętych programem. **W 2012 r. 108 powiatowych urzędów pracy otrzymało z rezerwy FP na realizację programów specjalnych adresowanych do osób po 50. roku życia łączną kwotę 41,1 milionów złotych. W ramach tych środków urzędy pracy zaplanowały zaktywizowanie do końca 2012 r. 4106 osób powyżej 50. roku życia.**

W aktualnym stanie prawnym minister właściwy do spraw pracy pełni funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia, które po reformie administracyjnej kraju mają charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Formalna i organizacyjna odrębność między organami samorządowymi a organami rządowymi powoduje, że mamy do czynienia z modelem zdecentralizowanym. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu krajowym (rządowym) – minister właściwy do spraw pracy przygotowuje i koordynuje politykę państwa w dziedzinie rynku pracy, ale samorządy terytorialne zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie, określają i koordynują politykę lokalnego i regionalnego rynku pracy zgodnie z potrzebami danego rynku.

Nie można rozpatrywać problematyki osób 50+ w urzędach pracy w oderwaniu od ogólnej sytuacji tych urzędów. W ostatnim czasie urzędy zebrały wiele uwag krytycznych odnośnie do realizowania przez nie zadań związanych z pełnieniem funkcji pośrednika pracy³⁵⁾. Szereg problemów z funkcjonowaniem publicznych służb zatrudnienia związanych jest z niewystarczającą liczbą pracowników zajmujących się bezpośrednio klientami, czyli bezrobotnymi, poszukującymi pracy i pracodawcami.

Konieczne jest w tej sytuacji zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy poprzez lepsze dostosowanie ich działań do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy, w tym przede wszystkim objęcie realną pomocą osoby długotrwale bezrobotne, prowadzenie działań ułatwiających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi związanymi z wychowaniem dzieci oraz pomoc w wejściu na rynek pracy i utrzymaniu się na nim osobom do 30. roku życia oraz osobom powyżej 50. roku życia.

³⁵⁾ Urzędy pracy nie chcą przyjmować ofert od firm. Prowokacja ekonomistów
http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,13963422,Urzed_y_pracy_nie_chca_przyjmowac_ofert_od_firm__Prowokacja.html#ixzz2dugLuOcn

Zarządzanie wiekiem i inne praktyki przyjazne osobom 50+ stosowane przez pracodawców, dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy

Zarządzanie wiekiem jest to sposób zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie umożliwiający dostosowanie rodzaju, jak i warunków pracy i kształtowania ścieżki kariery wedle potrzeb i możliwości odpowiednich dla cyklu życia jednostki (osób będących w różnym wieku, na różnym etapie swojej kariery i będących w różnych sytuacjach życiowych, osobistych). W kontekście celów i priorytetów Programu Solidarność pokoleń szczególnie istotne jest zarządzanie wiekiem stosowane w zespołach pracowniczych składających się ze starszych pracowników, uwzględniające rozwiązania umożliwiające utrzymanie w zatrudnieniu bądź rekrutację pracowników 50+.

Zarządzanie zasobami ludzkimi jest uzależnione od postrzegania (negatywnego lub pozytywnego pracowników), tj. od postawy i stereotypów. Na podstawie badań projektu ASPA dla Polski (z 2009 r., jak i z 2010 r.)³⁶⁾ wśród polskich przedsiębiorców wciąż jednak występuje „kosztowe” postrzeganie starszych pracowników: jako mniej produktywnych i „droższych”. Postrzeganie starszych pracowników jako problem i koszt zostało potwierdzone nie tylko w wywiadach jakościowych (Martinez i inni, 2013), ale także w badaniach ilościowych (projekt ASPA). Pracodawcy, myśląc o konsekwencjach starzenia się pracowników dla swoich firm, na pierwszym planie widzą koszty wynikające z potencjalnego zachorowania starszych pracowników, jak i tym samym większym korzystaniem ze zwolnień chorobowych. 36% pracodawców wskazało, że wraz ze starzeniem się ich kadry wzrośnie liczba zwolnień chorobowych, czyli na pierwszym planie wymieniają negatywną konsekwencję związaną ze starzeniem się zasobów pracy. W dalszej kolejności: 26% badanych wskazało, że dzięki temu, że będzie więcej osób starszych w firmie wzrosną zasoby wiedzy; 22% uważało, że należy spodziewać się oporu wobec zmian organizacyjnych; 16% wskazało, że należy się spodziewać wzrostu kosztów pracy.

Ostatnie lata w Polsce przyniosły nie tylko zainteresowanie naukowe tą koncepcją, ale i praktycznym wdrażaniem zasad zarządzania wiekiem. Jest wiele zidentyfikowanych przykładów takich działań (m.in. konkurs Zysk z Dojrzałości, projekt ASPA, innowacyjny model 50+ opracowany przez PBS Sp. z o.o. z Sopotu, projekt realizowany przez CRZL „Wyrównanie szans na rynku pracy dla osób 50+” itp.), ale nie ma systematycznych porównań i analiz, które całościowo pokazują zmiany w tym zakresie w czasie. Według ogólnopolskiego badania przeprowadzonego przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce w 2007 r. zaledwie 1% pracodawców słyszało i znało koncepcję zarządzania wiekiem,

³⁶⁾ Badania zrealizowane były w latach 2008–2012 w ramach międzynarodowego projektu „Aktywizacja potencjału osób starszych w starzejącej się Europie” (*Activating Senior Potentials in Ageing Europe – ASPA*). Projekt finansowany był przez Unię Europejską w ramach 7. Programu Ramowego. Wzięło w nim udział osiem krajów (Holandia, Wielka Brytania, Francja, Niemcy, Szwecja, Dania, Włochy i Polska). W Polsce realizowany był przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego (Jolanta Perek-Białas i Konrad Turek).

13% słyszało, ale niewiele, 85% pracodawców w ogóle jej nie zna ani o niej nie słyszało.³⁷⁾ Wydaje się, że sytuacja niewiele zmieniła się od tego czasu, bo na podstawie dostępnych przykładów (Urbaniak, 2008, Perek-Białas, Turek, 2012), można stwierdzić, że zarządzanie wiekiem dopiero rozwija się w polskich przedsiębiorstwach, instytucjach i organizacjach. Bardzo powoli pracodawcy zaczynają dostrzegać, że nie jest to tylko „moda”, ale i konieczność inwestowania w zarządzanie wiekiem. Jest to działanie, które może redukować koszty i poszerza zakres zarządzania zasobami ludzkimi, tym samym przynosi wymierne korzyści (np. pozwala utrzymać produktywność pracowników).

Na podstawie badań projektu ASPA można wskazać, jakie praktyki z zakresu zarządzania wiekiem były: a) stosowane, b) jakie nie były wdrożone, ale są rozważane do wdrożenia w przyszłości i c) jakie w ogóle nie będą wdrożone i nie będą rozważane/akceptowane w zbadanych firmach w Polsce:

Tabela 9. Przykładowe praktyki składające się na zarządzaniem wiekiem w Polsce w 2009 r.

	Stosowane obecnie	Nie-stosowane, ale rozważane	Nie-stosowane i nie-rozważane
Częściowe przejście na emeryturę – <i>formalne rozwiązanie pozwalające łączyć niepełny wymiar godzin pracy i pobieranie częściowej emerytury.</i>	24%	56%	20%
Zmniejszenie czasu pracy – <i>zmniejszenie liczby godzin przepracowywanych tygodniowo.</i>	5%	50%	45%
Zmniejszenie obciążenia pracą starszych pracowników – <i>zmniejszenie zakresu obowiązków, oddelegowanie do mniej wymagających zajęć.</i>	11%	44%	45%
Rozwiązania ergonomiczne – <i>dostosowanie przestrzeni i urządzeń do potrzeb pracowników; stosowanie urządzeń i rozwiązań korzystnych dla zdrowia, wygodnych i ułatwiających wykonywane czynności w pracy i poruszanie się.</i>	36%	38%	26%
Plany szkoleniowe.	35%	38%	27%
Programy przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.	32%	49%	19%
Limit wieku dla nieregularnych godzin pracy i pracy na zmiany – <i>granica wieku, powyżej której pracownicy nie będą musieli pracować w systemie zmianowym lub nie będą mieli nieregularnych godzin pracy.</i>	8%	34%	58%

³⁷⁾ „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

Wspieranie mobilności wewnątrz przedsiębiorstwa – <i>promowanie i popieranie zmian stanowisk pracy przez pracowników w obrębie stanowisk o podobnym poziomie wynagrodzenia i miejscu w strukturze firmy, jednak o innym zakresie obowiązków.</i>	27%	50%	23%
Planowanie kariery zawodowej – <i>długookresowe planowanie dla indywidualnych pracowników kolejnych stadiów kariery, kolejnych stanowisk, szkoleń i kursów.</i>	21%	42%	37%
Elastyczne godziny pracy – <i>możliwość dostosowania przez pracowników godzin pracy do ich aktualnych możliwości i potrzeb, np. w danym tygodniu.</i>	31%	37%	32%

Źródło: Perek-Białas, Turek, 2012

Doświadczenia zachodnich firm pokazują, że dobrze zaplanowana polityka zarządzania wiekiem jest strategią sprzyjającą rozwojowi firmy i pracowników. Takie działania jak planowanie rozwoju kariery, wsparcie mobilności wewnątrz przedsiębiorstwa, plany szkoleniowe i rozwiązania ergonomiczne są korzystne nie tylko dla pracowników, zwiększają także zdolność do pracy i wydajność. Starzenie się społeczeństw powoduje ograniczenie podaży pracowników na rynku pracy. Odpowiednie zarządzanie personelem staje się niezbędnym elementem zwiększenia konkurencyjności firm na nowoczesnych rynkach.

Mimo obecnie podniesionego wieku emerytalnego, pracodawcy często oczekują od pracownika wcześniejszego wycofania się z pracy. Niestety wciąż starsi pracownicy bywają postrzegani „kosztowo” i stanowią obciążenie dla tych pracodawców, którzy nie inwestują w nich i nie potrafią wykorzystać ich umiejętności. Na podstawie badań ASPA zidentyfikowano strategie, które są spotykane w firmach wobec starszych pracowników (Perek-Białas, Turek, 2012):

- *strategię poprawy produktywności pracowników, która jest najbardziej pożądaną strategią obejmująca m.in. działania związane z planowaniem kariery, planowaniem odpowiednich i dostosowanych do pracownika szkoleń, które pozwalają na utrzymywanie swojej konkurencyjności względem innych pracowników, rozwiązania ergonomiczne,*
- *strategię wypychania starszych pracowników, która obejmuje rozwiązania pozwalające na przechodzenie na wcześniejsze emerytury, rozwiązania częściowych emerytur, która jest oparta na rachunku kosztów, pozbywania się mniej produktywnych pracowników,*
- *strategia dostosowania i redukcji kosztów, w ramach której firmy stosują praktyki związane ze zmianą organizacji czasu i charakteru pracy, elastyczne godziny pracy, nieregularność pracy itp.*

Ostatnia strategia pozwala na przeciwdziałanie wypaleniu, wyczerpaniu, na zwiększenie motywacji i satysfakcji z pracy.

Dodatkowe analizy nie dają jednoznacznych odpowiedzi, w których typach firm należy szukać zidentyfikowanych strategii, ale zdecydowanie zarówno strategia powiązana z poprawą produktywności, jak i wypychania była częściej spotykana w firmach (od 50 do 249 pracowników) i w dużych firmach (250+) oraz w takich, gdzie średnio było 26% i więcej starszych pracowników oraz w firmach sektora publicznego. Generalnie trudno spotkać praktyki związane z zarządzaniem wiekiem w firmach od 10 do 49 pracowników, firmach z sektora produkcji i tych, które zatrudniają tylko do 5% osób w wieku 50+. Plany szkoleniowe dla osób 50+ są typowe w firmach i organizacjach sektora publicznego (50%) i dużych firmach (59%), ogółem 35% wskazało, że takie plany szkoleniowe są stosowane.

Według danych pochodzących z badań ASPA stosunkowo niewielka liczba firm stosuje w Polsce rozwiązania, które ułatwiają pracę starszym pracownikom i zwiększają jej efektywność, tym samym stosują różnego rodzaju metody zarządzania, które wpisują się w zarządzaniem wiekiem. Jedna trzecia firm posiada rozwiązania ergonomiczne (36%), podobna ilość praktykuje elastyczne godziny pracy (31%). Są to stosunkowo proste działania, które mogą mieć jednak istotne przełożenie na odczuwaną jakość pracy. Bardzo mało firm zmniejsza obciążenie pracą starszych pracowników (11%) lub daje możliwość dodatkowych urlopów (3%). Jeżeli chodzi o rozwiązania odnoszące się do zarządzania wiekiem w dłuższej i szerszej perspektywie, sytuacja wygląda podobnie. Jedynie 35% prowadzi szkolenia dla pracowników 50+, 27% wspiera wewnętrzną mobilność pracowników, a 21% planuje i wspiera ich w rozwoju kariery zawodowej.

Zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników dość rozpowszechnione jest przeświadczenie, że zaawansowany wiek wiąże się z obniżeniem zdolności do pracy i koniecznością wycofania z aktywności zawodowej. Nakłada się na to nadal, dość silny wśród pracodawców, negatywny obraz starszego pracownika, jako osoby często chorującej, źle wykształconej, nieznającej nowych technologii, o wysokich oczekiwaniach płacowych. Z tego powodu pracodawcy nie chcą zatrudniać pracowników w wieku 50+. O preferencjach pracodawców dotyczących wieku pracowników mówią wyniki badań Bilans Kapitału Ludzkiego, przeprowadzane w 2010, 2011 i 2012 r. Według nich w 2012 r. wiek miał znaczenie dla 83% badanych pracodawców. Wśród nich jedynie 11% pracodawców poszukujących pracowników w ostatnich trzech latach (którzy wyrażali preferencje dotyczące wieku) akceptowało pracowników w wieku 60 lat lub więcej. Nieco ponad jedna trzecia akceptowała kandydaturę osoby 50-letniej lub starszej.

Dla wszystkich respondentów z trzech edycji badań średnia wyniosła 44 lata. Najstarsi kandydaci preferowani byli do pracy na stanowiskach z grup zawodów operatorskich i monterskich (średnio poniżej 47 lat). Należy dodać, że jedynie w przypadku trzech grup

zawodowych została przekroczona wartość 50 lat, tj.: władz publicznych, urzędników i dyrektorów, specjalistów ds. zdrowia i pracowników usług ochrony (głównie stróżów)³⁸⁾.

Pracodawcy nie stosują także polityki zarządzania wiekiem, podobnie jak generalnie niechętnie stosują nowe rozwiązania w zakresie zarządzania zasobami ludzkim. W 2011 r. tylko 19% firm badanych przez PKPP Lewiatan stosowało indywidualny rozkład czasu pracy, 23% korzystało z możliwości ruchomego czasu pracy, 3% stosowało telepracę, a 13% korzystało z możliwości wydłużonego okresu rozliczeniowego, jaki daje ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego z 2009 r.³⁹⁾. Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2012 r. wynosił w Polsce 6,9%, a średni dla Unii Europejskiej – 18,5%. Przy czym warto zauważyć, że udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce spada w ostatnich latach (z poziomu 9,8% w 2005 r.⁴⁰⁾).

Pozytywne jest natomiast, że coraz więcej pracodawców ma świadomość starzenia się polskiego społeczeństwa, choć na razie nie przekłada się to jeszcze na konkretne działania w przedsiębiorstwach. W 2011 r. aż 70% przedsiębiorców badanych w sondażu przeprowadzonym na reprezentatywnej grupie Polaków wyraziło opinię, że w najbliższych latach nasze społeczeństwo będzie się starzeć⁴¹⁾.

Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy

W dyskusji o barierach związanych z zatrudnianiem osób starszych podnosi się kwestię dyskryminacji ze względu na wiek (*ageism*) (Akademia Rozwoju Filantropii „Stop”, 2005, Szukalski, 2008, Stypińska, 2012). Na podstawie badań prowadzonych na zlecenie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania wynika, że w Polsce problem gorszego traktowania jest obecny w świadomości społecznej. O ile gorsze traktowanie subiektywnie odczuły stosunkowo niewielkie odsetki osób, to duża część Polek i Polaków miała osobisty kontakt z osobami gorzej traktowanymi ze względu na cechy będące przesłankami dyskryminacji. Okazuje się, że największa część społeczeństwa polskiego doświadcza gorszego traktowania ze względu na wiek oraz płeć. Dodatkowo, 13% osób spotkało się z osobą powyżej 50. roku życia, która została gorzej potraktowana (na rynku pracy) ze względu na swój wiek.

³⁸⁾ „Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku”, PARP 2013.

³⁹⁾ „Znajomość i stosowanie rozwiązań elastycznego rynku pracy”, PKPP Lewiatan, 2011.

⁴⁰⁾ Eurostat baza danych.

⁴¹⁾ „Polacy na temat aktywności zawodowej seniorów”, OBOP na zlecenie Kancelarii Prezydenta RP, Warszawa 2011.

Dodatkowo – w ramach tego badania – przeprowadzono analizę ważności poszczególnych cech w procesie zatrudnienia⁴²⁾. Respondentów i respondentki poproszono, aby uszeregowali kandydatki i kandydatów do pracy pod względem tego, jak bardzo chcieliby zatrudnić daną osobę na stanowisku pracownika w urzędzie. Osoby badane otrzymywały informację, że osoby rekrutowane mają takie samo wykształcenie, kompetencje i doświadczenie zawodowe. Różniły się natomiast pod względem niepełnosprawności, wieku oraz płci.

Na podstawie tych badań okazało się, że największe znaczenie w procesie rekrutacji ma dla zatrudniających niepełnosprawność kandydatki lub kandydata do pracy. Największe trudności w dostępie do pracy mają osoby niewidome oraz niesłyszące. Nieco mniejsze – osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Najbardziej preferowane są osoby sprawne. Kolejną pod względem ważności w procesie rekrutacji cechą jest wiek. Gdyby osoby badane były odpowiedzialne za zatrudnienie, to młodzi ludzie (do 30. roku życia) znacznie częściej znajdowałiby pracę niż osoby po 50. roku życia. Dodatkowo, na stanowisko pracownika w urzędzie w dalszej kolejności częściej preferowane są kobiety niż mężczyźni.

Podobne badanie przeprowadzono wśród firm zatrudniających powyżej 5 osób, które działają na terenie województwa pomorskiego (Mazur i in., 2009). Wyniki wskazują, że z perspektywy pracodawców spośród charakterystyk, takich jak: płeć, wykształcenie, posiadanie dodatkowych certyfikatów zawodowych, umiejętności językowe oraz umiejętności obsługi komputera, to wiek odgrywa największą rolę w procesie rekrutacji. Wyniki wskazują, że wraz z wiekiem osoby aplikującej, jej atrakcyjność w oczach pracodawcy spada. W tych badaniach nie wzięto jednak pod uwagę niepełnosprawności osoby aplikującej na dane stanowisko.

Udział organizacji pozarządowych i sektora ekonomii społecznej w aktywizacji zawodowej i zatrudnieniu osób 50+

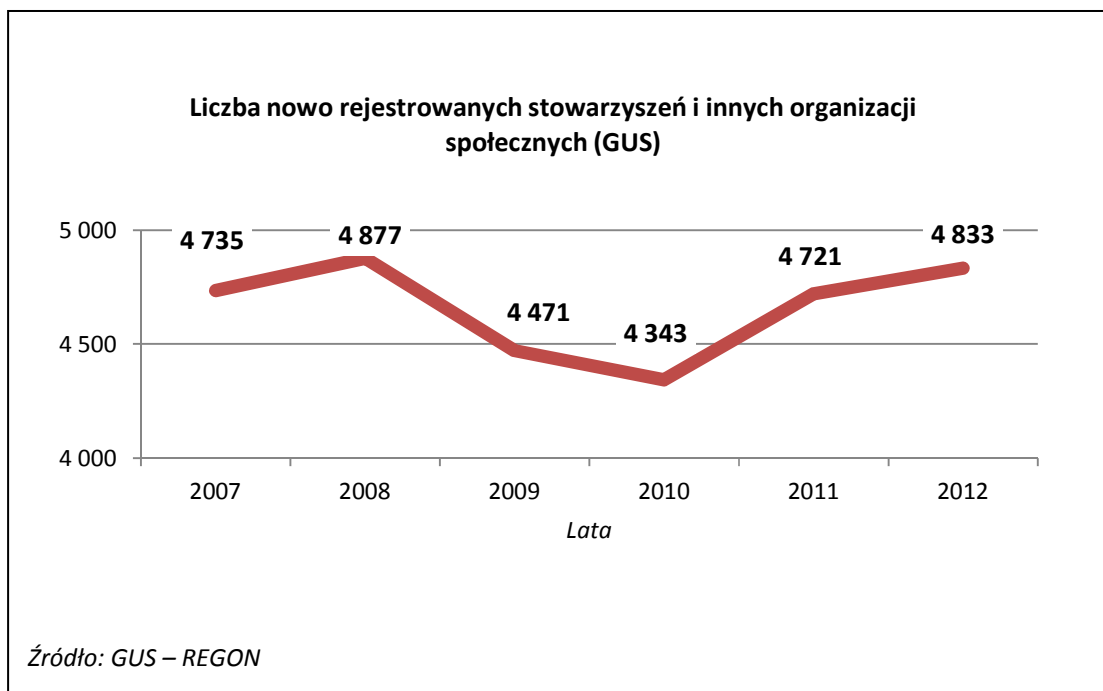
Badania Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że w 2010 r. działało ponad 80,4 tys. organizacji trzeciego sektora, wśród których 67,9 tys. (84%) stanowiły stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne, 7,1 tys. (9%) fundacje, 3,6 tys. (4%) organizacje samorządu gospodarczego, zawodowego i pracodawców, a 1,8 tys. (2%) – społeczne podmioty wyznaniowe.⁴³⁾ Baza członkowska organizacji obywatelskich obejmuje około 10 milionów osób, w tym także osób starszych. Większość organizacji pozarządowych działa na poziomie

⁴²⁾ Za pomocą techniki *conjoint*, polegającej na ocenie tzw. użyteczności poszczególnych elementów badanego obiektu, na podstawie preferencji badanych w tym przypadku cechy kandydatów/kandydatek do pracy.

⁴³⁾ „Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2010 r.”; red. Goś-Wójcicka K., Nałęcz S., Studia i analizy statystyczne, GUS, Warszawa 2013, s. 25.

lokalnym i regionalnym. W ostatnich kilku latach, pomimo kryzysu, rośnie liczba nowo rejestrowanych organizacji społecznych.

Wykres 12. Liczba nowo rejestrowanych stowarzyszeń i innych organizacji społecznych (GUS).



Generalnie od kilkunastu lat stale wzrasta liczba aktywnych organizacji społecznych. Według GUS w 1997 r. aktywnie działało ok. 27 tysięcy organizacji, w 2005 r. ok. 68 tysięcy, a w 2010 r. już ponad 80 tysięcy organizacji⁴⁴⁾.

Według bazy danych o organizacjach pozarządowych prowadzonej przez Stowarzyszenie KLON/JAWOR ponad 2 tysiące organizacji pozarządowych deklaruje, że głównym odbiorcą ich działań są osoby starsze. Organizacje te najczęściej działają w sferze pomocy społecznej, ochrony zdrowia, edukacji, kultury i sportu, a także rynku pracy. Z reguły organizacje pozarządowe świadczą bezpośrednie usługi na rzecz osób starszych (72%) i finansowo lub rzeczowo wspierają te osoby (52%). Większość organizacji oferuje usługi w sferze opieki lub aktywizacji społecznej. W ostatnich pięciu latach szczególnie dynamicznie rozwijającą się formą aktywizacji edukacyjnej osób starszych stały się Uniwersytety Trzeciego Wieku. W 2012 r. działało ponad 300 uniwersytetów zrzeszających ponad 30 tysięcy słuchaczy (osób 50+).

⁴⁴⁾ „Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2010 r.”; red. Goś-Wójcicka K., Natęcz S., Studia i analizy statystyczne, GUS, Warszawa 2013, s. 146.

Aktywizacją zawodową osób niepracujących, w tym osób 50+, zajmuje się ponad 2300 organizacji, w tym niecałe 900 oferuje pośrednictwo pracy i pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Organizacje pozarządowe prowadzą 164 agencje zatrudnienia.

Organizacje pozarządowe są także ważnym pracodawcą. Łącznie we wszystkich badanych organizacjach trzeciego sektora na koniec 2010 r. w ramach stosunku pracy zatrudnionych było 132,5 tys. osób, w tym dla 111,8 tys. osób organizacje te stanowiły główne miejsce pracy. 71% zatrudnionych stanowiły kobiety. Udział osób w wieku emerytalnym wśród osób zatrudnionych w organizacjach społecznych był co prawda niewielki i wynosił 5%, ale warto podkreślić, że był to większy odsetek niż dla całej gospodarki narodowej (3%)⁴⁵⁾.

Organizacje pozarządowe w dużej mierze opierają swoją działalność na wolontariacie, w tym także osób 50+. GUS szacuje liczbę wolontariuszy w organizacjach pozarządowych na około 3 miliony.⁴⁶⁾ Wolontariat osób 50+ jest często naturalną formą kontynuacji aktywności zawodowej, niekiedy umożliwia także zdobycie nowych kompetencji ułatwiających powrót osób 50+ na rynek pracy. Choć liczba wolontariuszy 50+ w organizacjach pozarządowych powoli zwiększa się w ostatnich kilku latach, to nadal większość osób po pięćdziesiątym roku życia niechętnie angażuje się w działania wolontarystyczne. Sondaż Eurobarometru wykazał, że wolontariuszami w 2011 r. było 12% Polaków wieku 55+⁴⁷⁾.

Z badań GUS wynika z kolei, że 9,6% osób powyżej 15. roku życia pracuje wolontarystycznie w organizacjach społecznych, przy czym najwięcej w grupie wieku 15–17 lat (15,6%). W grupie wieku 55–64 lata odsetek ten stanowi 10,2%, a w grupie 65+ 9,1%. W liczbach bezwzględnych oznacza to, że około milion Polaków w wieku 55+ angażuje się w wolontariat w organizacjach społecznych, przy czym 60% z nich to kobiety.⁴⁸⁾

Od kilku lat w Polsce rozwija się dynamicznie sektor ekonomii/przedsiębiorczości społecznej, w ramach którego działalność gospodarcza wykorzystywana jest do realizacji celów społecznie użytecznych. Najczęściej realizowanym celem jest integracja społeczno-zawodowa osób w trudnej sytuacji na rynku pracy. Należą do nich przede wszystkim osoby bezrobotne, w tym długotrwale, osoby niepełnosprawne, osoby bezdomne. Wśród osób bezrobotnych i niepełnosprawnych istotną grupę stanowią osoby 50+.

⁴⁵⁾ „Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2010 r.”; red. Goś-Wójcicka K., Nałęcz S., Studia i analizy statystyczne, GUS, Warszawa 2013, s. 129, s. 134.

⁴⁶⁾ „Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym - 2011”; red. Goś-Wójcicka K., Nałęcz S., Studia i analizy statystyczne, GUS, Warszawa 2012, s. 122.

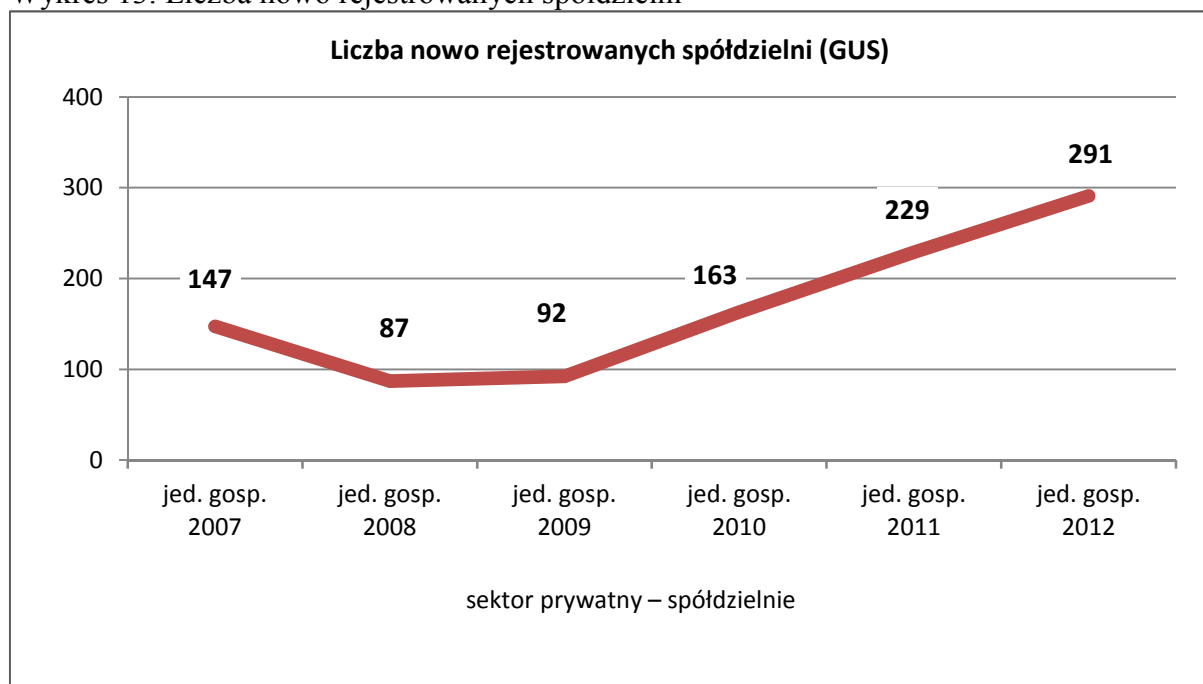
⁴⁷⁾ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_fact_pl_en.pdf

⁴⁸⁾ „Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym – 2011”; red. Goś-Wójcicka K., Nałęcz S., Studia i analizy statystyczne, GUS, Warszawa 2012, s. 122-123.

Ekonomia społeczna dotychczas nie została zdefiniowana w polskim porządku prawnym. Dlatego też podmioty ekonomii społecznej działają w różnych formach prawnych. Największą grupę stanowią organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą (ok. 3500). Obok tego do podmiotów ekonomii społecznej zaliczane są: spółdzielnie pracy (ok. 650 działających), spółdzielnie inwalidów i niewidomych (ok. 230 działających), spółdzielnie socjalne (ponad 600 zarejestrowanych), spółki non-profit (ok. 40 działających), Centra Integracji Społecznej (ok. 74), Kluby Integracji Społecznej (ok. 286 zarejestrowanych), Zakłady Aktywności Zawodowej (ok. 69), Warsztaty Terapii Zajęciowej (ok. 663)⁴⁹⁾. Według szacunków podmioty ekonomii społecznej zatrudniają ok. 30 tysięcy osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym także osoby 50+. Według badań GUS podmioty ekonomii społecznej, dzięki wsparciu EFS, wygenerowały w 2010 r. ok. 2,6 tysiąca miejsc pracy⁵⁰⁾.

Podobnie jak w przypadku organizacji społecznych, pomimo spowolnienia gospodarczego w ostatnich latach wzrasta liczba nowo zakładanych spółdzielni, w czym największy udział mają spółdzielnie socjalne.

Wykres 13. Liczba nowo rejestrowanych spółdzielni



Źródło: GUS – REGON

Większość działań państwa dotychczas koncentrowała się na wspieraniu działań organizacji pozarządowych w sferze aktywności społecznej osób dojrzałych i starszych. W 2012 r.

⁴⁹⁾ „Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej. Projekt”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, wrzesień 2013.

⁵⁰⁾ „Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2010 r.”; red. Goś-Wójcicka K., Nałęcz S., Studia i analizy statystyczne, GUS, Warszawa 2013, s. 137.

uruchomiony został Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013. W ramach Programu przyznawane są dotacje na projekty realizowane przez organizacje pozarządowe w czterech obszarach: (1) edukacja osób starszych, (2) aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową, (3) partycypacja społeczna osób starszych, (4) usługi społeczne dla osób starszych. Na realizację Programu przewidziano środki w wysokości 20 mln zł w 2012 r. oraz 40 mln zł w 2013 r. W 2012 r. o dotacje ubiegało się 1400 projektów, a 426 zostało wyłonionych do finansowania. 409 projektów zaplanowanych zostało do realizacji w 2-letnim przedziale czasowym. W ramach Programu realizowany jest także komponent systemowy, polegający na wypracowaniu założeń długofalowej polityki senioralnej Polski na lata 2014–2020.

Innym instrumentem wspierania działań organizacji pozarządowych mających na celu aktywizację społeczną seniorów jest Program Operacyjny Fundusz Inicjatyw Obywatelskich. W jego ramach wspierane są różne obszary i cele aktywności organizacji, ale w edycji na 2012 r. zostały wprowadzone kryteria strategiczne premiujące projekty wspierające aktywność osób starszych oraz solidarność międzypokoleniową.

Działania organizacji pozarządowych w sferze aktywizacji zawodowej osób 50+ wspierane są w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Do maja 2013 r. organizacje pozarządowe otrzymały dotacje z Europejskiego Funduszu Społecznego na realizację ponad 90 projektów w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób 50+.

Tworzenie podmiotów ekonomii społecznej, w szczególności spółdzielni socjalnych, wspierane jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Powstawanie spółdzielni socjalnych jest także wspierane dotacjami z Funduszu Pracy. Dzięki temu powstało kilkanaście spółdzielni socjalnych, które oferują usługi na rzecz osób starszych oraz zatrudniają osoby 50+, na przykład Spółdzielnia Socjalna „50+” z Gdyni, Spółdzielnia Socjalna „Szansa” z Łodzi, Spółdzielnia Socjalna „Opieka” ze Słupna czy Spółdzielnia Socjalna „Od nowa” z Chełmna. Podmioty aktywizujące zawodowo i zatrudniające osoby niepełnosprawne mają dofinansowanie z PFRON.

Samorządy terytorialne coraz częściej, choć nadal marginalnie, wykorzystują klauzule społeczne w zamówieniach publicznych, które mogą ułatwiać pozyskiwanie zleceń przez przedsiębiorstwa społeczne.

Podmioty trzeciego sektora w ograniczonym zakresie współpracują z administracją rządową i z biznesem. Zaledwie ok. 19% organizacji społecznych podejmuje współpracę z administracją rządową, a niecałe 36% z przedsiębiorcami. Znacznie więcej organizacji (prawie 74%) współpracuje z samorządami terytorialnymi. Ta współpraca polega jednak najczęściej na współpracy finansowej, co deklaruje ¾ organizacji. Zaledwie ok. 15%

wszystkich organizacji społecznych uczestniczyła w konsultowaniu projektów aktów normatywnych.⁵¹⁾

Na niewystarczającą koordynację działań w administracji publicznej oraz współpracę z organizacjami trzeciego sektora zwrócono uwagę w raporcie „Polska 2030”.⁵²⁾ Potwierdza to badanie ewaluacyjne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczące współpracy w obszarze rynku pracy, ewidentnie wskazując na marginalne wykorzystanie w tym zakresie organizacji pozarządowych.⁵³⁾

Indywidualna przedsiębiorczość

Z badań Bilans Kapitału Ludzkiego – edycja II wynika, iż 14% osób z grupy wieku 55–64 lata prowadzi własną pozarolniczą działalność gospodarczą, 11% działalność gospodarczą rolniczą. Osoby w wieku 50+, częściej decydują się na pracę w formie własnej działalności (łącznie 25% badanych) niż młodsze grupy wieku (np. w grupie wieku 25–34 działalność gospodarczą prowadzi tylko 13%, w grupie 35–44 odsetek ten wynosi 17%). Opłaca się „być na swoim” – przeciętna korzyść związana z prowadzeniem własnej działalności to mniej więcej 27% wyższe zarobki.

To, co sprzyja podejmowaniu działalności gospodarczej i jej trwałości to:

- wyższe wykształcenie,
- długi staż pracy,
- mieszkanie w dużym mieście,
- bycie mężczyzną,
- bycie osobą niepracującą krócej niż 12 miesięcy.

Najczęściej pojawiające się bariery w podejmowaniu działalności gospodarczej przez osoby 50+ to:

- obawa przed odpowiedzialnością,
- brak wiary we własne siły,
- brak wiedzy i doświadczeń,
- słabe przygotowanie.

Z badania przeprowadzonego na reprezentatywnych grupach obywateli 16-tu krajów europejskich wynika, że wśród krajów Europy Środkowo-Wschodniej w Polsce wśród osób 50+ jest najwyższy odsetek osób pozytywnie odnoszących się do prowadzenia własnej firmy.

⁵¹⁾ „Kapitał społeczny na poziomie mezo – współpraca organizacji trzeciego sektora”, GUS, Warszawa 2013.

⁵²⁾ „Raport Polska 2030”, KPRM, Warszawa 2009.

⁵³⁾ „Raport końcowy z badania ewaluacyjnego. Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

Aż 62% Polaków po pięćdziesiątym roku życia wypowiedziało się pozytywnie w tym zakresie, podczas gdy np. w Rumunii było to 53%, a na Węgrzech 31%. Generalnie Polacy 50+ wypadają ponad przeciętną dla 16-tu badanych krajów, która wyniosła 59%.⁵⁴⁾ Przy czym najczęściej pozytywny stosunek do prowadzenia własnej firmy w grupie Polaków po pięćdziesiątym roku życia mają osoby w wieku 50–59 lat (70%). Wraz z wiekiem udział pozytywnych odpowiedzi się zmniejsza, w grupie 60–69 lat wynosi on 60%, a w grupie 70+ – 50%. Dwie najczęściej pojawiające się u Polaków 50+ motywacje do zakładania własnej firmy to niezależność (bycie własnym szefem) oraz możliwość dodatkowych zarobków.

Istotną barierą w rozwoju indywidualnej przedsiębiorczości, nie tylko osób dojrzałych i starszych, są skomplikowane procedury związane z jej uruchomieniem. Według raportu Banku Światowego Doing Business 2012 założenie nowej działalności gospodarczej w Polsce wymaga dopełnienia 6 procedur, trwa 32 dni, kosztuje 17,3% dochodu osobistego oraz wymaga wkładu własnego w wysokości co najmniej 14% dochodu własnego. Na tle 183 krajów ocenianych w rankingu pod względem łatwości założenia nowej firmy, Polska zajmuje dalekie 126 miejsce.

W okresie 2004–2009 wspieranie aktywizacji zawodowej osób 50+, w tym także w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej było ograniczone. Problematyka aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ została co prawda uwzględniona już w programach przedakcesyjnych, ale dość marginalnie, a zainteresowanie tą grupą było niewielkie. Najistotniejszym w okresie 2004–2006 instrumentem wsparcia aktywizacji zawodowej osób 50+ była Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL.⁵⁵⁾

Sytuacja zmieniła się w nowym okresie programowania, głównie dzięki temu, że w PO KL pojawiły się priorytety dotyczące działań skierowanych do osób 50+. Spowodowało to, że w latach 2007–2011 z PO KL skorzystało 200 tysięcy osób w wieku 50–64 lata, w tym ok. 50 tysięcy podjęło własną działalność gospodarczą w ciągu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projektach realizowanych w PO KL. 10,4 tys. osób powyżej 50. roku życia otrzymało dotację na założenie własnej działalności gospodarczej. Niemal 50 tys. osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które skorzystało z pomocy oferowanej w ramach Priorytetu VII „Promocja integracji społecznej”, pochodziło właśnie z omawianej grupy wieku.⁵⁶⁾

⁵⁴⁾ „Raport Amway na temat przedsiębiorczości w Europie. Stosunek do przedsiębiorczości osób w wieku 50 lat i więcej”, listopad 2012 r.

⁵⁵⁾ „Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009”, red. B. Urbaniak i J. Wiktorowicz, Uniwersytet Łódzki, Łódź, 2011.

⁵⁶⁾ Źródło: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

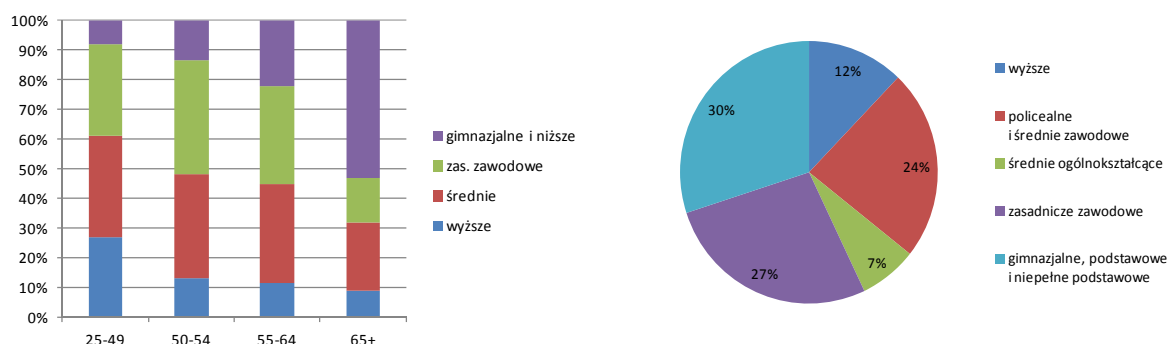
8.3 Poziom kapitału ludzkiego pracowników po 50. roku życia

Indywidualny potencjał pracownika zależy od naturalnych zdolności, edukacji, doświadczenia i osobowości. Tworzy go zestaw umiejętności, kompetencji i wiedzy, które mogą zostać efektywnie wykorzystane w pracy zawodowej (czyli kapitał ludzki), wspierany motywacjami, postawami i systemem wartości. **Pomimo, że kapitał ludzki nie musi obniżać się wraz z wiekiem, poziom kompetencji i umiejętności osób po 50. roku życia w Polsce często nie przystaje do wymagań pracodawców, stanowiąc istotną barierę dla zwiększenia i wydłużenia aktywności zawodowej.** Przyczyny takiego stanu rzeczy leżą w wiązce procesów i mechanizmów dotyczących nie tylko procesu biologicznego starzenia się, lecz również przemian ustrojowych, coraz szybszych zmian technologicznych i przemian w strukturze popytu na pracę. Podstawowymi wskaźnikami kapitału ludzkiego są: wykształcenie oraz obiektywne i subiektywne oceny kompetencji.

Wykształcenie

Poziom formalnego wykształcenia jest jednym z fundamentalnych wyznaczników szans na rynku pracy. Jest ono syntetycznym wskaźnikiem zestawu kompetencji i umiejętności, które poza aspiracjami, odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu ścieżki zawodowej. Przeciętny poziom wykształcenia osób w wieku 50 lat i więcej jest znacznie niższy w porównaniu z osobami w wieku 25–49 lat, różnice te uwiadcniają się już w grupie wieku 50–54 lata. Starsze pokolenia na rynku pracy częściej posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe i niepełne podstawowe, niedoreprezentowane są natomiast osoby z wykształceniem średnim i wyższym.

Wykres 14. Struktura wykształcenia w podziale na grupy wieku (lewy wykres) oraz dla grupy 50+ (prawy wykres) w 2011 r.

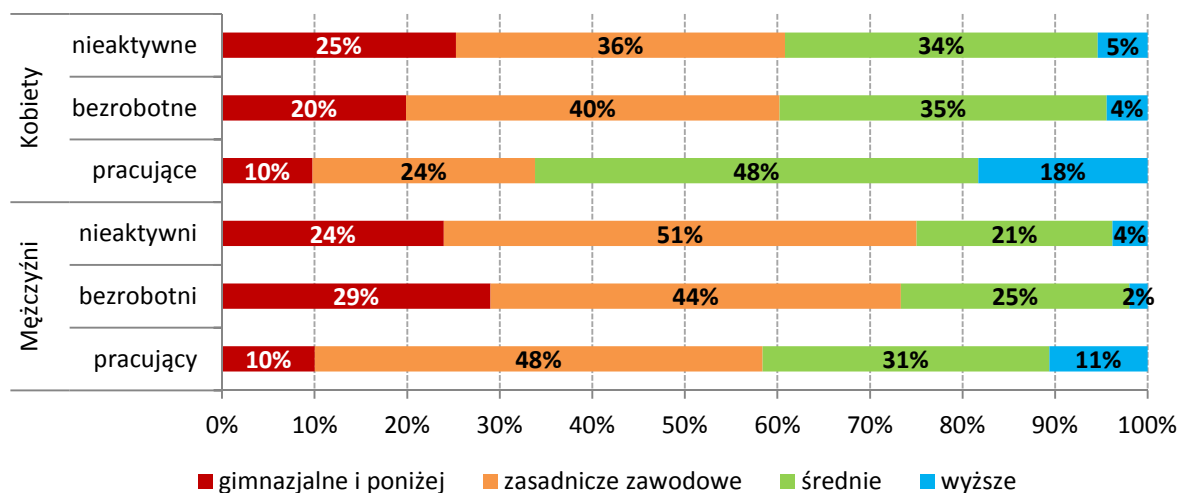


Źródło: Obliczenia na podstawie BAEL. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe oraz średnie ogólnokształcące na prawym wykresie odpowiada zagregowanemu wykształceniu średniemu na lewym

Natomiast poziom wykształcenia osób pracujących po 50. roku życia jest znacząco lepszy, w porównaniu do osób pozostających bez pracy. Oznacza to, że wykształcenie odgrywa rolę

przy podejmowaniu indywidualnych decyzji o wcześniejszym wycofaniu się z rynku pracy lub też procesów „wypychania” określonych grup osób z rynku pracy. Analiza struktury wykształcenia osób po 50. roku życia pracujących i pozostających bez pracy wskazuje, że wcześniejsze wycofywanie się z rynku pracy cechuje przede wszystkim osoby o niskim poziomie wykształcenia (zasadnicze zawodowe i niższe). Wśród osób w wieku 50–64 z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym jedynie około 40% pracuje, podczas gdy w przypadku osób z wykształceniem wyższym wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 68%.

Wykres 15. Struktura wykształcenia kobiet w wieku 50–59 lat i mężczyzn w wieku 50–64 lata ze względu na sytuację zawodową w roku 2012.



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Także wśród osób po 50. roku życia lepszym wykształceniem charakteryzują się kobiety. Pomimo lepszego poziomu kapitału ludzkiego ich wskaźniki zatrudnienia pozostają niższe, co determinuje przede wszystkim wcześniejsze wycofywanie się z rynku pracy wynikające z niższego ustawowego wieku emerytalnego obowiązującego kohorty opuszczające rynek pracy obecnie i w ostatnim dziesięcioleciu. Warto podkreślić, że poziom wykształcenia populacji 50+ będzie się nadal stopniowo podwyższał w wyniku wchodzenia do tej grupy coraz lepiej wykształconych roczników.

Kapitał ludzki i kompetencje osób po 50. roku życia

Kompetencje i umiejętności

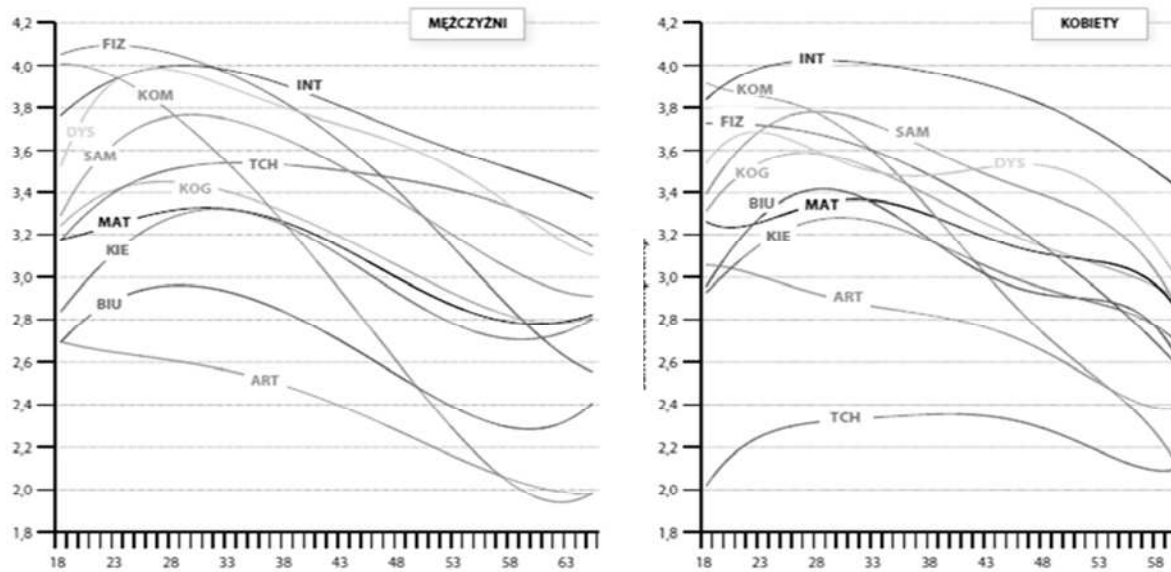
Wiele badań potwierdza, że **wraz z wiekiem zazwyczaj pogarsza się zdrowie, siła fizyczna oraz wiele fizjologicznych i motorycznych funkcjonalności** (Bugajska, 2007; Kalwijn, Vermulen, 2008, Kenny et al, 2008; Silverstein 2008). Niemniej, znaczenie pracy fizycznej we

współczesnej gospodarce maleje. W zamian rośnie znaczenie zdolności kognitywnych – podstawowych zdolności poznawczych, związanych z możliwościami intelektualnymi, wyszukiwaniem i przyswajaniem informacji, wyciąganiem wniosków i uwarunkowaniami do zdobywania nowej wiedzy i umiejętności. **Niektóre z nich pogarszają się wraz z wiekiem, co związane jest ze zmianami strukturalnymi w mózgu, podczas gdy inne pozostają względnie stabilne lub nawet polepszają się** (Warr, 1994; Arking, 2006; Skirbekk, 2008; Engelhardt et al, 2010). Pogorszenie się wielu kognitywnych i fizycznych cech wraz wiekiem nie musi prowadzić do spadku produktywności i zdolności do pracy. Aktywny tryb życia, uczestnictwo w życiu społecznym, aktywność fizyczna, a przede wszystkim aktywność edukacyjna i intelektualna pozwalają utrzymać wysoką funkcjonalność kognitywną w starszym wieku (Ilmarinen, 2001; Stern, 2002; OECD, 2006; Silverstein 2008). Co za tym idzie, **dobrze zaplanowane plany szkoleniowe i edukacja przez całe życie, a także bardziej złożona, absorbująca i wymagająca praca mogą pomóc powstrzymać negatywne kognitywne efekty starzenia, a nawet przyczynić się do dalszego rozwoju i wzrostu wydajności w pracy.**

Nie tylko sprostanie wymaganiom współczesnego rynku pracy, ale także funkcjonowanie w społeczeństwie wiąże się z posiadaniem innych umiejętności niż kilkanaście lat temu. Należą do nich między innymi: znajomość technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), umiejętność pozyskiwania i wykorzystywania informacji ze źródeł elektronicznych oraz znajomość języków obcych, a zwłaszcza języka angielskiego, będącego głównym językiem Internetu. Poziom tych umiejętności jest znacząco niższy wśród osób po 50. roku życia.

W ramach badań Bilans Kapitału Ludzkiego analizowane są samooceny szeregu kompetencji dokonane przez Polaków w wieku produkcyjnym (Czarnik, Turek, 2012). Wyniki pokazują, że generalnie wraz wiekiem spada bezwzględna samoocena niemal wszystkich kompetencji, z wyjątkiem zdolności technicznych (także przy kontroli innych zmiennych: płci, liczby lat nauki, zawodu). **Najsilniejszy spadek jest jednak widoczny w przypadku kompetencji fizycznych i komputerowych.** O ile w przypadku tych pierwszych mamy do czynienia z procesem biologicznym, to w przypadku umiejętności obsługi komputera uwidaczniają się różnice generacyjne – jest to efekt „rewolucji” informatycznej ostatnich dekad (jeżeli uwzględnimy jednak zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, to zauważymy, iż poziom spadku w zakresie kompetencji komputerowych w kolejnych kohortach maleje wraz ze wzrostem wykształcenia, zależy też od rodzaju wykonywanego zawodu).

Wykres 16. Związek między samooceną poziomu kompetencji a wiekiem wśród Polaków w 2011 r.



Kompetencje: ART Zdolności artystyczne i twórcze, BIU Organizowanie i prowadzenie prac biurowych, DYS Dyspozycyjność, FIZ Sprawność fizyczna, INT Kontakty z innymi ludźmi, Zdolności kierownicze i organizacja pracy, KOG Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków, KOM Obsługa komputera i wykorzystanie internetu, MAT Wykonywanie obliczeń, Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość, Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń

Źródło: Czarnik, Turek, 2012

Należy jednak pamiętać, że w przypadku subiektywnej samooceny znaczenie ma poziom odniesienia, który w przypadku porównań międzygeneracyjnych może być kluczowy – w toku kolejnych lat codziennego życia i pracy ludzie mają możliwość poznania swoich możliwości i weryfikacji ich oceny. Wraz z wiekiem często też spada ogólna samoocena jednostek (bez związku z poziomem poszczególnych kompetencji). Natomiast młodsze pokolenia mogą mieć tendencje do wyższej samooceny i mniejszego samokrytycyzmu. Dlatego też autorzy badań BKL prezentują wyniki w oparciu o tzw. dane wycentrowane – w przypadku każdego respondenta, jego oceny poszczególnych kompetencji zostały odniesione do średniego poziomu wszystkich jego ocen, co daje możliwość analizy tego, jak respondenci oceniali poszczególne umiejętności w stosunku do innych umiejętności (Turek, 2013). **W takim ujęciu samooceny kompetencji wyróżnić możemy trzy ich grupy:**

- a) wykazujące wyraźny relatywny wzrost w kolejnych grupach wieku – oceniane relatywnie wysoko wśród osób 50+ i nisko wśród osób młodszych, m.in. kompetencje techniczne (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń), interpersonalne (m.in. kontakty z innymi ludźmi, praca w grupie, komunikatywność), niektóre kompetencje samoorganizacyjne (m.in. samodzielne podejmowanie decyzji, terminowość), kierownicze (koordynowanie i dyscyplinowanie innych pracowników, organizacja pracy), dyspozycyjność i elastyczny czas pracy, logiczne myślenie i analiza faktów,
- b) niewykazujące wyraźnego i monotonicznego związku z wiekiem – oceniane na tle innych kompetencji podobnie przez różne grupy wieku, m.in. przedsiębiorczość,

odporność na stres, wyszukiwanie informacji, kreatywność, umiejętności matematyczne, zdolności artystyczne, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, biegłe posługiwanie się językiem polskim,

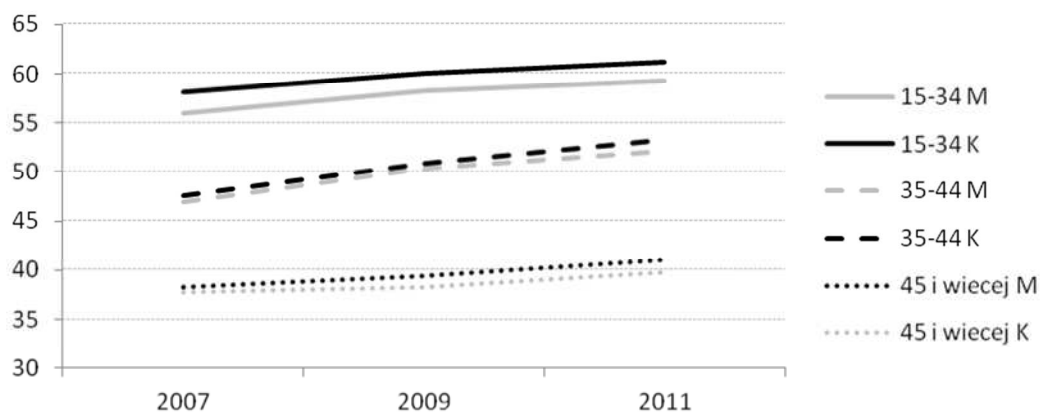
- c) wykazujące wyraźny relatywny spadek w kolejnych grupach wieku – oceniane relatywnie wysoko wśród osób młodszych i nisko wśród osób 50+, m.in. sprawność fizyczna, ciągłe uczenie się nowych rzeczy oraz wszelkie mniej i bardziej zaawansowane umiejętności komputerowe.

Zróźnicowanie ocen obrazuje dwa procesy: różnice międzypokoleniowe oraz proces starzenia się. Wspomniane już kompetencje fizyczne i komputerowe spadają wraz z wiekiem zarówno w ocenach bezwzględnych, jak i wycentrowanych, choć główne przyczyny tych zmian tkwią w odmiennych od siebie procesach.

Warto zwrócić uwagę na kompetencje wysoko cenione w firmach (co potwierdzają badania pracodawców BKL), w których doświadczenie i wiedza zdobywane latami są niewątpliwie atutami. Są to m.in. zdolności interpersonalne, takie jak współpraca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami, komunikatywność oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów pomiędzy ludźmi. W oparciu o dane wycentrowane, ich samoocena wyraźnie wzrasta w kolejnych grupach wieku, czyli są względnie wyżej oceniane, na tle innych kompetencji, przez osoby starsze niż młodsze. Podobnie, wraz z wiekiem respondentów rosły względne samooceny kompetencji organizacyjnych i kierowniczych. Wśród nich były: przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy, samodzielne podejmowanie decyzji, zdolności kierownicze, umiejętność organizacji pracy, koordynowanie pracy innych pracowników, terminowa realizacja działań.

Diagnoza Społeczna (2011) oferuje inny syntetyczny wskaźnik kapitału ludzkiego. Uwzględnia on poziom wykształcenia, umiejętność korzystania z komputera, korzystania z wyszukiwarki internetowej w celu znalezienia informacji, znajomość języka angielskiego, uczestnictwo w kształceniu ustawicznym i doksztalcaniu. Tak ujęty wskaźnik rośnie od kilku lat, co obrazuje Wykres 17. Niemniej nie dziwi, że **w tak skonstruowanym wskaźniku osoby wieku 45+ odnotowują zdecydowanie najniższe wartości.**

Wykres 17. Przeciętny poziom kapitału ludzkiego Polaków według płci i wieku



Źródło: Na podstawie danych: *Diagnoza Społeczna, 2011*

Korzystanie z Internetu wyraźnie i szybko maleje po 40. roku życia, w grupie wieku 60–64 lata dotyczy już tylko niespełna 30% osób (w stosunku do 86% w wieku 25–34 i 76% w wieku 35–44) (*Diagnoza Społeczna 2011*).

Efektywność i zdolność do pracy pracowników po 50. roku życia

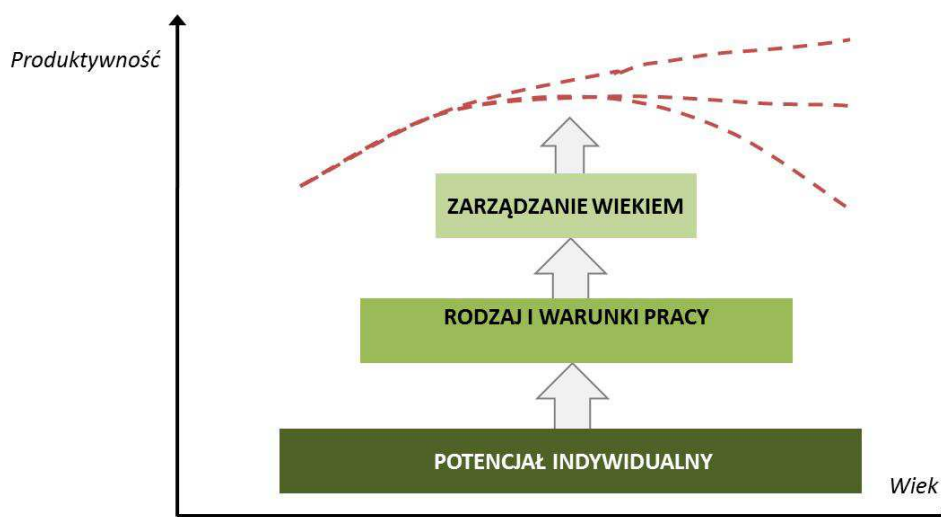
Wprawdzie niektóre analizy wskazują, że ogólna zdolność do pracy i wydajność często obniżają się w starszym wieku, nie jest to jednak trend uniwersalny i niezmienny, a **wiek 50+ nie musi być okresem obniżonej wydajności** (Skirbekk 2004; Bugajska et al, 2008; Engelhardt et al, 2010; Wei, Richardson 2010). **Zależy ona bowiem od szeregu czynników dotyczących pracownika, rodzaju pracy i sposobu zarządzania w firmie.**

Najistotniejszymi produktywnymi zasobami w wieku 50+ są doświadczenie i wiedza zawodowa. Dzięki nim osoby w tym wieku mogą znakomicie radzić sobie w dobrze znanym środowisku. Doświadczenie odzwierciedla to, co w różnych koncepcjach i teoriach ujmowane jest jako wiedza praktyczna, wiedza ukryta, wiedza specjalistyczna czy też specyficzny kapitał ludzki (Polanyi 1958; Becker, 1964; Stenberg, Horvath 1999; Warr, 1994). Pomaga ono funkcjonować w znanym kontekście sytuacyjnym, rozumieć problemy, radzić sobie z codziennymi obowiązkami i wykorzystywać mechanizmy rządzące danym środowiskiem. Doświadczenie manifestuje się w działaniach praktycznych i wiedzy know-how w ramach danego środowiska, obejmuje jednak ograniczony obszar specjalizacji, poza którym może nie być użyteczne. Pracownicy wraz ze stażem stają się ekspertami w swojej dziedzinie (choćby jako eksperci, doradcy, mentorzy), chociaż w nowych i odmiennych warunkach i przy nowych obowiązkach (np. w warunkach szybkiego postępu technologicznego), wymagających wysokich zdolności uczenia się i przystosowania, mogą mieć więcej problemów i sprawować się gorzej niż osoby młodsze. Potencjalne trudności w adaptacji do nowego miejsca pracy mogą stanowić kluczowy czynnik wpływający negatywnie na

możliwość znalezienia lub zmiany pracy w zaawansowanym wieku. Potwierdzają to badania. Przykładowo, Gielen i Van Ours (2005), analizując dane z okresu 1993–2002 dla Holandii, stwierdzają, iż osoby młodsze zdecydowanie częściej i łatwiej zmieniają lub znajdują pracę. Seniorzy znajdują zatrudnienie niemal wyłącznie w pracach związanych z dotychczasową karierą. Utrata pracy zaś, jest zazwyczaj drogą w jedną stronę, bez szans powrotu na rynek pracy.

Wydajność pracy pracowników 50+ zależy nie tylko od ich indywidualnego potencjału, lecz również od zawodu, profilu pracy, zadań i wymagań. Na początku lat 90. Warr (1994) wyróżnił cztery typy stanowisk i zawodów w zależności od tego, czy ich wymagania fizyczne i kognitywne przekraczają możliwości starszych pracowników oraz czy doświadczenie wpływa korzystnie na produktywność. W tym samym czasie dostrzeżono znaczenie zarządzania wiekiem dla funkcjonowania organizacji (Casey, Metcalf, Lakey, 1993). **Pracodawcy mogą wpływać zarówno na kompetencje pracowników, ich postawy i motywacje, jak i na warunki pracy, które mogą sprzyjać lub nie wykorzystaniu potencjału produkcyjnego.** Ostatnim etapom kariery zawodowej towarzyszą często takie problemy, jak m.in.: wypalenie zawodowe, brak ambicji i niechęć do doksztalcania się, spadek efektywności pracy, spadek satysfakcji i oczekiwanie na emeryturę, konflikty z młodszymi pracownikami (np. przełożonymi) czy też stres związany z nowymi technologiami. Odpowiednie zarządzanie wiekiem ma na celu ich uniknięcie oraz utrzymanie motywacji, zaangażowania i radości z pracy na każdym etapie kariery.

Schemat 1. Uwarunkowania związku produktywności z wiekiem



Źródło: Opracowanie własne

Nawiązując do Silverstein'a (2008), możemy wskazać na **cztery główne powody tego, że starsi pracownicy, nawet z obniżoną funkcjonalnością kognitywną i fizyczną, mogą pracować produktywnie.** Po pierwsze, zazwyczaj pracownicy nie muszą pracować na granicy

swoich możliwości i przy najwyższej produktywności. Zostawia to bezpieczny margines, w którym starsi pracownicy odnajdą się tak samo dobrze jak młodszy. Po drugie, mimo, iż wiele funkcji obniża się wraz z wiekiem, różne osoby starzeją się w różny sposób i zmiany uzależnione są o czynników indywidualnych i zewnętrznych. Po trzecie, niektóre istotne dla wydajności w pracy czynniki zyskują wraz z wiekiem. Przykładowo, w niektórych zawodach doświadczenie zawodowe i życiowe lub wiedza specjalistyczna mogą stanowić cenne zasoby i kluczowe determinanty zyskowej pracy. Po czwarte wreszcie, środowisko pracy (m.in. praktyki zarządzania wiekiem) może przyczynić się do polepszenia umiejętności i wzrostu produktywności pracowników 50+.

Samo pojęcie produktywności, wywodzące się z perspektywy ekonomicznej, wydaje się często zbyt wąskie dla określenia potencjału i wartości pracowników. Pomocna jest koncepcja zdolności do pracy (*workability*) rozwinięta przez zespół fińskich naukowców w latach 90. pod kierownictwem Ilmarinen'a (Ilmarinen, Tuomi, 1992; Ilmarinen 2001, 2009). Zdolność do pracy oznacza wynik zestawu indywidualnych cech pracownika i sytuacyjnych czynników dotyczących miejsca pracy. Są to m.in. kompetencje, wykształcenie, system wartości, postawy i motywacje pracownika, a także typ i wymagania pracy, system zarządzania i inne elementy środowiska pracy. Jest to ujęcie skupiające się na uwarunkowaniach wydajności i jakości pracy.

Opinie pracodawców o kompetencjach pracowników 50+ i problem stereotypów

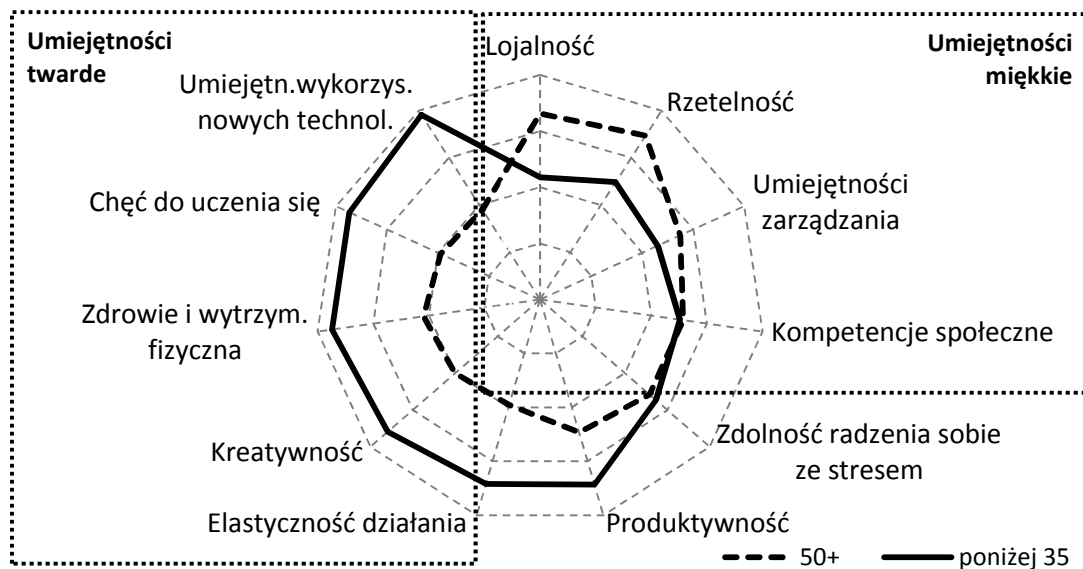
Do czynników wypychających dojrzałych pracowników z rynku pracy należą negatywne stereotypy dotyczące efektywności, wydajności, czy też produktywności ich pracy. **Zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników dość rozpowszechnione jest przeświadczenie, że zaawansowany wiek wiąże się z obniżeniem zdolności do pracy i koniecznością wycofania z aktywności zawodowej.**

Badania polskich pracodawców ASPA z 2009 r. oraz ich ponowienie na próbie panelowej w 2010 r., pokazują, że starsi pracownicy postrzegani są jako posiadający niższe kompetencje, mniej wydajni, słabiej przygotowani do pracy, a także mający trudności w dostosowaniu się do nowych rozwiązań i nowych technologii (Turek, Perek-Białas, 2013). Tzw. twarde umiejętności w grupie pracowników 50+ (nowe technologie, uczenie się, zdrowie, kreatywność i elastyczność) oceniono średnio 1,0, zaś w grupie młodszych pracowników – 1,9⁵⁷⁾ (Wykres 18). **Pracodawcy cenili za to pracowników 50+ ze względu na umiejętności społeczne, zarządzania, rzetelność i lojalność** (tzw. umiejętności miękkie, które

⁵⁷⁾ Umiejętności miękkie i twarde wyznaczone zostały za pomocą analizy czynnikowej dla zestawu ocenianych cech.

zostały ocenione na poziomie 1,5 dla 50+ oraz 1,2 dla <35 lat). Podobne wyniki uzyskano m.in. w Holandii (Van Dalen et al., 2010).

Wykres 18. Ocena pracowników w wieku poniżej 35 lat vs powyżej 50 lat dokonane przez polskich pracodawców (wartości średnie na skali: 0–3)



Źródło: Badania ASPA 2009, patrz: Turek, Perek-Białas, 2013

Produktywność pracowników 50+ została oceniona przez polskich pracodawców, na skali od 0 do 3, średnio na poziomie 1,2, podczas gdy pracowników w wieku poniżej 35 lat – na poziomie 1,7. Dokładniejsze analizy, uwzględniające m.in. modele regresji, pokazały, że według pracodawców oceny produktywności zależą przede wszystkim od oceny indywidualnych (miękkich i twardych) umiejętności, częściowo od polityki zarządzania zasobami ludzkimi (zarządzanie wiekiem lub wypychanie starszych pracowników) oraz od typu pracy (np. w sektorze usług starsi pracownicy byli oceniani wyżej). Szczególnie istotne jest tutaj znaczenie polityki HR. Zarządzanie wiekiem, uwzględniające planowanie rozwoju kariery, wewnętrzną mobilność, plany szkoleniowe i rozwiązania ergonomiczne, było nie tylko przyjazne pracownikom 50+, lecz również sprzyjało zwiększeniu ocen ich wydajności. Z kolei polityka nakierowana na wypychanie starszych pracowników na emeryturę związana była z niższymi ocenami produktywności.

Często wskazywaną przez pracodawców wadą pracowników 50+ i istotną barierą w zatrudnieniu jest niski stosunek ich produktywności do kosztów ich pracy, tzw. *wage-productivity gap* (Lazear 1979; OECD 2006). Luka pomiędzy produktywnością i zarobkami powstaje w sytuacji, kiedy pracownik jest wynagradzany lepiej niż wskazywałyby na to efekty jego pracy. Dla pracodawców wysokie płace przy niskiej produktywności pracowników 50+ stanowią potencjalne koszty i straty. Dla pracowników, potencjalny negatywny stosunek i niechęć pracodawców wpływają niekorzystnie na ich sytuację zawodową i szanse na rynku pracy.

Bez względu na realne możliwości pracowników, opinie pracodawców mogą mieć wpływ na ich sytuację w pracy (Taylor, Walker, 1998; Loretto, White, 2006; Van Dalen et al., 2009). **Negatywne stereotypy dotyczące zdolności i produktywności pracowników 50+ stanowią istotne bariery w ich zatrudnialności.** Mogą one wpływać na decyzje i działania pracodawców w zakresie praktyk zarządzania, a także prowadzić do zachowań dyskryminacyjnych (tzw. *ageism*). Zwiększają one również społeczną akceptację dla wczesnej rezygnacji z aktywności zawodowej wśród pracowników. Pracodawcy w swoich działaniach uwzględniają potencjalny zysk, jaki w określonej przyszłości przyniesie im pracownik. Oczekiwaną sumą wartości dodanej w projektowanym okresie dalszej pracy w firmie, określić można jako potencjał rozwojowy pracownika. Z tego punktu widzenia, najwyższy potencjał rozwojowy mają pracownicy, którzy według pracodawcy w najbliższej przyszłości nie porzucą firmy, przechodząc do konkurencji lub na emeryturę. **Pracodawcy preferujący pracowników młodszych lub w średnim wieku nie będą tak chętnie inwestować w rozwój pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego, ani w zarządzanie wiekiem, planowanie kariery, czy też programy szkoleniowe. Dla pracowników 50+ nieprzychylnie podejście pracodawcy może negatywnie wpłynąć na ich samopoczucie, spadek motywacji i zainteresowania pracą, w konsekwencji zaś na spadek wydajności, a w ostatnim kroku – na decyzję przejścia na emeryturę tak szybko, jak to tylko możliwe.** Tworzy to pewne błędne koło, negatywnie oddziałujące na obydwie strony umowy o pracę. Inny charakter tej relacji może przynieść efekty odwrotne.

Poza stereotypami dotyczącymi efektywności pracy osób w wieku 50+, warto zwrócić uwagę na typizację prac związaną z wiekiem (Oswick, Rosenthal, 2001). Zgodnie z nią pracodawcy, poza posiadaną wiedzą, przypisują pracownikom pewne domniemane atrybuty i na ich podstawie oceniają ich dopasowanie do wymagań danej pracy. Jednym z głównych źródeł takich założeń jest wiek pracownika. **Nieprzychylna postawa wobec osób po 50. roku życia może owocować domniemaniem „braku dopasowania” między kompetencjami kandydata a wymaganiami pracy, a co za tym idzie – praktykami dyskryminacji ze względu na wiek.** Z drugiej jednak strony, pewne wymagania zawodowe, takie jak np. doświadczenie, lojalność czy stabilność, mogą działać na korzyść osób 50+, a niekorzyść młodszych.

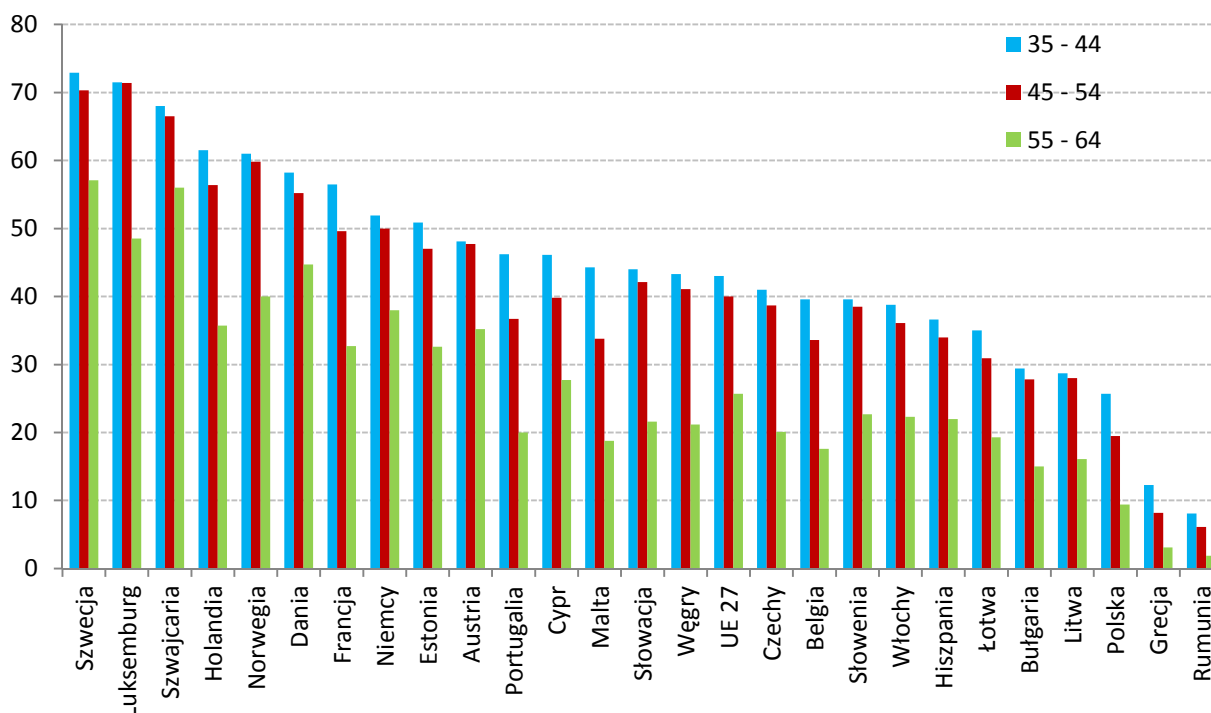
Innym, nadal silnie zakorzenionym w społeczeństwie stereotypem, jest **przekonanie, że starsi pracownicy często „zabierają” miejsca pracy osobom młodszym.** Poglądowi temu przeczą zarówno wyniki badań, jak i teoria systemu wolnorynkowego. Po pierwsze, starsi i młodszy pracownicy zazwyczaj zatrudniani są na inne stanowiska, o innym zakresie obowiązków i charakterze pracy. Analizy z wielu krajów wskazują także, że wskaźniki zatrudnienia obydwu tych grup korelują ze sobą pozytywnie, tzn. wraz ze wzrostem zatrudnienia młodych, rośnie też wskaźnik dla osób starszych. Wynika to z faktu, że wolny rynek nie jest systemem zamkniętym o ustalonej maksymalnej liczbie miejsc pracy, a jego głównym problemem nie są pracujący, lecz bezrobotni i nieaktywni. Pracujący obywatel jest

płatnikiem podatków zasilających budżet państwa oraz dostarczycielem pracy tworzącej pewien kapitał. Obywatel niepracujący stanowi natomiast zazwyczaj pewne obciążenie dla systemu państwa oraz ludności pracującej, z której podatków finansowana jest sfera zabezpieczenia społecznego. Nie jest też tak aktywnym i zasobnym konsumentem. W skrócie, mechanizm ten polega na tym, że osoba starsza, która nie pracuje, obciąża kosztami młodsze generacje, a dokładniej koszty ich pracy, co działa niekorzystnie na możliwość tworzenia miejsc pracy przez firmy. Dodatkowo generuje ona relatywnie mniejsze zapotrzebowanie na towary i usługi. **Wzrost zatrudnienia wśród generacji 50+ sprzyja więc ogólnemu wzrostowi zapotrzebowania na pracę i zatrudnieniu wśród innych grup wieku.**

Uczenie się przez całe życie osób 50+

Kompetencje można zdobywać także w wieku dorosłym, chociażby poprzez pracę lub inne formy kształcenia. Rozwój społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy pociąga za sobą konieczność stałego rozszerzania i aktualizacji zdobytej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Tymczasem aktywność edukacyjna dorosłych Polaków jest niska, zaś grupa wieku 50+ odnotowuje wskaźniki niższe niż grupy młodsze. Na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej, Polska plasuje się w ogonie stawki (Wykres 19). Wskaźnik uczestnictwa w edukacji formalnej lub pozaformalnej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie wyniósł w 2011 r. jedynie 19,5% dla grupy 45–54 lata i 9,4% dla grupy 55–64 lata. Tymczasem np. w Szwecji lub Szwajcarii aktywna edukacyjnie była ponad połowa osób w wieku 55–64 lata, a średnia dla UE-27 wyniosła 26%.

Wykres 19. Uczestnictwo w edukacji formalnej lub pozaformalnej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie w 2011 r. dla wybranych krajów europejskich według wieku

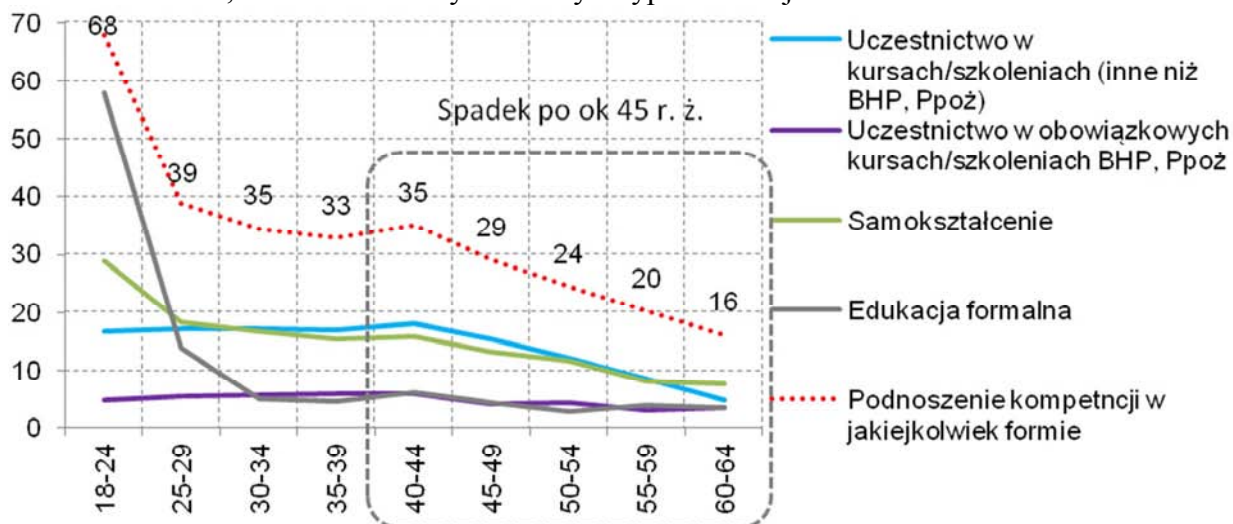


Źródło: Dane Eurostat AES, 2011

Według badań Bilans Kapitału Ludzkiego (2010–2012) najczęściej w kursach i szkoleniach (w ostatnich 12 miesiącach) brały udział osoby dobrze wykształcone, młode lub w średnim wieku, aktywne zawodowo, pracujące (obecnie lub w przeszłości w przypadku bezrobotnych) w zawodach kierowniczych, specjalistycznych oraz technicznych i średniego szczebla, a także mieszkańcy miast. Najmniej zmotywowane do szkolenia się były osoby z niższym wykształceniem, a także robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, operatorzy i monterzy oraz rolnicy (Szczucka, Worek, Turek, 2012).

Zdecydowanie bierną szkoleniowo grupą były osoby w wieku średnim i starsze. Zaobserwować można systematyczny spadek aktywności edukacyjnej od wieku około 45 lat (Wykres 20).

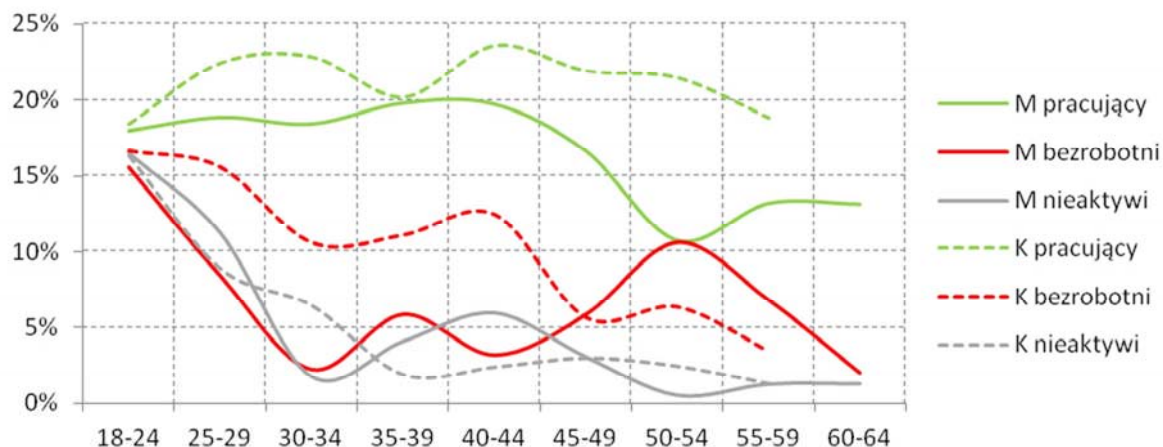
Wykres 20. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek. Odsetek ludności, która uczestniczyła w danym typie edukacji



Źródło: Dane BKL – Badanie Ludności 2012 (K. Turek, 2013)

Uwzględniając sytuację zawodową badanych, zaobserwować można większą aktywność edukacyjną osób pracujących, a także kobiet (Wykres 21). W roku poprzedzającym badania BKL 2012 w kursach lub szkoleniach (innych niż BHP, ppoż.) uczestniczyło 16% pracujących, 6% bezrobotnych według BAEL, 7% zarejestrowanych bezrobotnych i 1% nieaktywnych zawodowo w wieku 50–59/64 lata. Według danych GUS, uczestnictwo zarejestrowanych bezrobotnych po 50. roku życia w szkoleniach – w ramach aktywnej polityki rynku pracy – kształtowało się na jeszcze niższym poziomie. W 2011 r. uczestniczyło w nich mniej niż 4000 osób (czyli mniej niż 1% zarejestrowanych bezrobotnych). Zarejestrowani bezrobotni względnie rzadko korzystają też z innych narzędzi aktywnej polityki rynku pracy. W 2011 r. tylko 18% z nich skorzystało z rozmowy wstępnej.

Wykres 21. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, ppoż. w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)



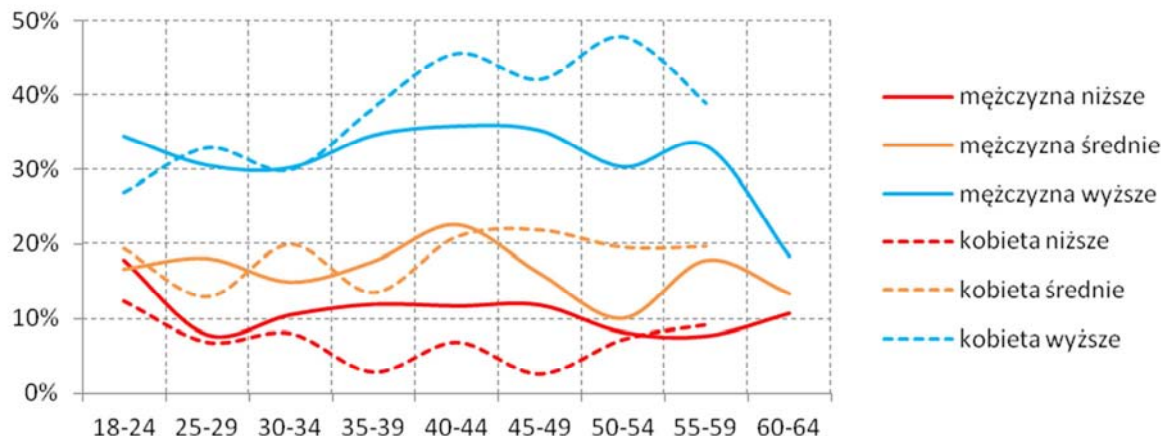
M – mężczyźni; K – kobiety

Źródło: Dane BKL – Badanie Ludności 2012

W przypadku bezrobotnych kobiet w wieku 18–44 lata zaangażowanie w kursy i szkolenia jest wyraźnie większe niż wśród mężczyzn. Jednak po 45. roku życia obserwujemy u kobiet wyraźny spadek. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja wśród bezrobotnych mężczyzn. Po 45 roku życia, a szczególnie wśród 50-latków, widać znaczący wzrost uczestnictwa. Zaangażowanie edukacyjne osób nieaktywnych zawodowo pozostaje na bardzo niskim, kilkuprocentowym poziomie, począwszy od kategorii trzydziestolatków. Podawane przez nie powody braku uczestnictwa sprowadzały się niemal wyłącznie do poczucia braku potrzeby i motywacji, głównie ze względu na brak zainteresowania pracą zawodową.

W przypadku osób pracujących poziom wykształcenia formalnego miał większe znaczenie niż wiek (Wykres 22). **W kursach i szkoleniach uczestniczyły przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym** (należy pamiętać jednak, że za wykształceniem kryje się tutaj także typ pracy i stanowisko, a także postawy i kompetencje, m.in. umiejętność uczenia się). **Wśród pracujących kobiet 40- i 50-letnich z dyplomem uczelni aktywność szkoleniowa nawet wzrastała.**

Wykres 22. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, ppoż. w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykształcenie i płeć



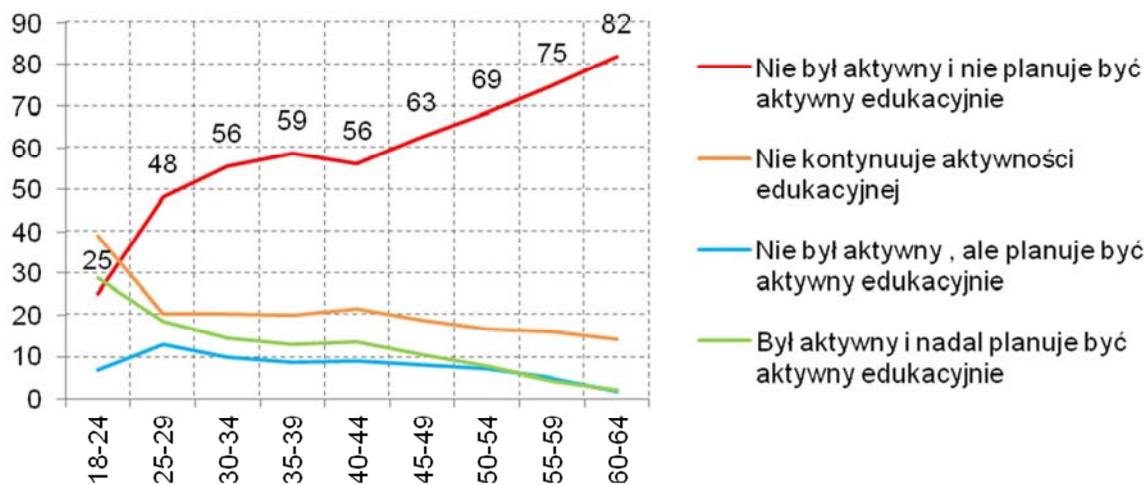
Źródło: Dane BKL – Badanie Ludności 2012

W szerszym ujęciu kształcenia ustawicznego, uwzględniającego wszelką aktywność edukacyjną (także samokształcenie), należy podkreślić, że w grupie bezrobotnych w wieku 50–59/64 lata 88% osób nie dokształcało się w żadnej formie w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badania BKL 2012, wśród pracujących w tym samym wieku było to 70% osób, natomiast wśród nieaktywnych zawodowo – 94%. **Znamienne jest, że jedna trzecia Polaków w wieku 50–59/64 nigdy w życiu nie uczestniczyła w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego.** Dodatkowo jedna trzecia nie pamięta kiedy ostatnio brała udział w takiej formie edukacji.

Badani pytani byli również o plany związane z edukacją. Chęć do uczestnictwa w kursach i szkoleniach wyraźnie spada wraz z wiekiem. Jeżeli wśród osób w wieku 18–34 lata chęć taką deklarowało około 31%, to w grupie wieku 35–49 lat jest to 21%, zaś w grupie 50–59/64 lata – jedynie 10%.

Wśród osób w wieku powyżej 50 lat aż 7–8 na dziesięć jest całkowicie biernych szkoleniowo (Wykres 23), to znaczy nie uczestniczyło w jakiegokolwiek formie edukacji w ostatnim roku i nie planowało kursów lub szkoleń na najbliższe 12 miesięcy.

Wykres 23. Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy ze względu na wiek



Źródło: Dane BKL – Badanie Ludności 2012 (Szczucka, Turek, Worek, 2012)

Osoby 50+ zdecydowanie rzadziej korzystały z edukacji multimedialnej. Za to częściej samodzielnie kształciły się w zakresie informatyki i komputerów. Innym, popularnym tematem było także budownictwo i przemysł. Poza nimi, wśród kompetencji, które najczęściej pragnęli rozwijać badani w wieku 50+ były języki obce.

W grupie wieku 50–59/64 lata wyraźnie częściej wskazywanym powodem rezygnacji ze szkoleń było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się dokształcać (15% wobec maksymalnie 2% w młodszych kohortach). Podobnie w tej grupie wieku kilkakrotnie wzrastało także znaczenie ograniczeń spowodowanych stanem zdrowia – wskazywało na nie ok. 10%. Niemniej najczęściej wskazywanymi powodami braku aktywności edukacyjnej był po prostu brak takiej potrzeby w pracy i brak motywacji do rozwoju. Odpowiedzi świadczące o zewnętrznych barierach uczestnictwa pojawiały się sporadycznie.

W przypadku głównych powodów uczestnictwa w kursach i szkoleniach, osoby pracujące po 50. roku życia najczęściej wskazywały na konieczność podniesienia umiejętności dla celów obecnej pracy (65%) oraz wymóg pracodawcy (44%) (Tabela 10). Bezrobotni z kolei szkolili się przede wszystkim, aby znaleźć pracę.

Tabela 10. Główne powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach w podziale na wiek i sytuację zawodową (w %)

	Pracujący			Bezrobotni			Nieaktywni zawodowo		
	18–34	35–49	50–59/64	18–34	35–49	50–59/64	18–34	35–49	50–59/64
Podniesienie umiejętności w pracy	62	68	66	27	21	30	25	25	46
Wymóg pracodawcy	38	40	44	15	12	2	8	5	24
Rozwój własnych zainteresowań	27	22	17	40	22	20	56	39	30
Certyfikat/świadectwo/dyplom	19	17	13	32	22	10	28	9	17
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	9	13	12	2	6	1	3	6	19
Możliwość bezpłatnego udziału	9	10	10	17	26	12	20	24	7
Chęć podjęcia nowej pracy	10	4	4	41	55	52	13	27	11
Poznanie nowych osób	4	2	2	5	8	2	13	11	3
Skierowanie z Urzędu Pracy	1	0	1	6	22	19	1	13	5
Chęć rozpoczęcia dział. gosp.	3	1	1	5	26	5	5	6	5
Liczebność	1068	1162	557	170	47	28	368	23	34

Źródło: Dane BKL – Badanie Ludności 2012

Szkolenia i kursy z perspektywy pracodawców

Warto również na kwestię szkoleń spojrzeć od strony pracodawców. Badania pracodawców BKL z lat 2010–2012 potwierdzają, że najczęściej pracowników szkoliły firmy duże, rozwijające się, względnie zadowolone z kompetencji pracowników, ale dostrzegające potrzebę ich podniesienia, stosujące strategię rekrutacji pracowników wymagających doszkolenia oraz z branż silniej związanych z tzw. nową gospodarką. W ciągu całego 2011 r. 71% pracodawców finansowało bądź współfinansowało działania mające na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności obecnych pracowników. Im więksi pracodawcy, tym częściej deklarowali inwestycje w rozwój swoich pracowników. Najbardziej aktywne są podmioty z sektora edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz usług specjalistycznych. Znacznie mniej aktywne są pozostałe trzy sektory – budownictwo i transport, przemysł i górnictwo oraz handel, zakwaterowanie i gastronomia. Wśród firm zaklasyfikowanych do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się odsetek inwestujących w rozwój kadr był najwyższy (87%). Im słabszy był rozwój firm, tym niższy był w tej grupie odsetek pracodawców zaangażowanych w podnoszenie kompetencji swoich pracowników – w firmach rozwijających się wyniósł 78%, wśród przedsiębiorstw słabo rozwijających się 71%, natomiast wśród podmiotów stagnacyjnych zaledwie 58% (Szczucka, Turek, Worek, 2012).

Polscy pracodawcy w przypadku kursów i szkoleń polegali przede wszystkim na usługach firm zewnętrznych, które przygotowały i zrealizowały szkolenie (niemal połowa). Rzadziej niż co siódmy pracodawca stosował strategię odmienną, czyli podnoszenie kompetencji pracowników wyłącznie przy wykorzystaniu własnych zasobów ludzkich. Jedna trzecia stosowała strategię mieszaną, czyli korzystała z zewnętrznych oraz wewnętrznych szkoleń. Wyniki te wskazują na **słabe wykorzystywanie potencjału własnych zasobów ludzkich do kształcenia pracowników i podnoszenia ich kompetencji w znacznej części polskich firm.**

Przykłady przedsiębiorstw, które angażują swoich doświadczonych pracowników w roli wewnętrznych ekspertów lub mentorów, pokazują, że taka strategia to nie tylko możliwość wykorzystania potencjału pracowników 50+ w ramach zarządzania wiekiem, lecz również ogromna oszczędność, usprawnienie procesu transferu wiedzy i stabilizacja zatrudnienia (potwierdzają to studia przypadków polskich firm w ramach projektu ASPA w latach 2008–2011⁵⁸⁾).

Podstawowym powodem, dla którego pracodawcy nie decydują się na inwestowanie w podnoszenie kompetencji pracowników, jest przekonanie o wystarczających umiejętnościach swoich pracowników. Takiego zdania jest 80% pracodawców, którzy nie inwestują w kompetencje kadry. Druga w kolejności bariera to zbyt wysokie koszty szkoleń, kwestia istotna przede wszystkim dla większych firm.

Wśród polskich firm nadal **słabo rozpowszechnione jest strategiczne i długofalowe podejście do zarządzania rozwojem pracowników**. W polskich firmach bardzo rzadko stosowane są takie instrumenty zarządzania i rozwoju kapitałem ludzkim, jak system oceny kompetencji pracowników oraz indywidualne plany rozwoju pracowników (Urbaniak, 2008; Perek-Białas, Turek, 2012). Według danych BKL w 2011 r. system oceny kompetencji stosowany był przez niemal połowę firm zatrudniających więcej niż 10 pracowników. W mniejszych firmach była to jedna trzecia. Co piąta firma stosowała indywidualne plany rozwoju pracowników. Również rzadko spotykane jest cykliczne określanie potrzeb szkoleniowych z perspektywy przedsiębiorstwa czy instytucji. W związku z tym trudne staje się określenie faktycznego stanu kompetencji pracowników i identyfikacja luk, które uzupełnione mogłyby prowadzić do wzrostu efektywności dostępnych w firmie zasobów ludzkich (Szczucka, Turek, Worek, 2012). Wśród wszystkich kategorii przedsiębiorstw dominuje polityka poszukiwania na rynku, a następnie rekrutowania pracownika w pełni lub niemal w pełni przygotowanego do wykonywania swoich obowiązków (74% firm poszukujących pracowników). **Polscy pracodawcy w dużym stopniu nie czują się odpowiedzialni za rozwój kompetencji zawodowych pracowników**.

Przyczyny niskiej aktywności edukacyjnej osób 50+

Czy można stwierdzić, że w grupie 50+ obserwujemy powszechną niechęć do uczenia się? Odpowiedź nie jest jednoznaczna. Brak zainteresowania edukacją może wynikać m.in. z nieuświadomianej potrzeby kształcenia, braku odpowiedniej informacji o możliwościach, niedostrzeganiu korzyści, czy też z barier finansowych. Problem opłacalności (zwrotu) inwestycji w edukację dotyczy szczególnie osób starszych, których przewidywany okres aktywności zawodowej jest relatywnie krótki. W oparciu o badania, można stwierdzić, że

⁵⁸⁾ Patrz: raport Perek-Białas, Turek (2011), dostępne na: http://aspa-eu.com/Publications/Deliverables/291012/ASPA%20D-4-2%20National%20Report%20Poland_12_a.pdf

uczestnictwo w kursach i szkoleniach traktowane było przez osoby w nim uczestniczące przede wszystkim w kategoriach działania zwiększającego szanse rynkowe lub kompetencje zawodowe. Chęć rozwoju własnych zainteresowań i inne motywacje pozazawodowe pojawiały się znacznie rzadziej (poza kategorią osób nieaktywnych zawodowo, które jednak doksztalały się sporadycznie). Brak uczestnictwa w kursach i szkoleniach także należy rozważać z perspektywy zawodowej. Niskie wskaźniki wynikają z trzech podstawowych przyczyn (Turek, 2013).

Po pierwsze, większość osób, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach, wskazywała na bariery wewnętrzne: nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych, brakowało im czasu lub motywacji. Towarzyszy temu systematyczny spadek gotowości do przekwalifikowania się wraz z wiekiem. W grupie wieku 50–59/64 lata wyraźnie częściej wskazywanym powodem rezygnacji ze szkoleń było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się doksztalać. **Dla pracowników 50+, powoli przygotowujących się do przejścia na emeryturę, wydaje się to często stratą czasu.** W sytuacji, w której horyzont czasowy aktywności zawodowej jest stosunkowo krótki, inwestycja w doksztalanie lub przekwalifikowanie wydaje się być mniej opłacalna niż dla osób młodych. Wśród bezrobotnych bierność można zaś interpretować jako **brak wiary w sensowność i znaczenie takich działań dla zwiększenia szans zatrudnienia.** Z pewnością nie można wnioskować, że podnoszenie poziomu swoich kompetencji jest rzeczywiście bezużyteczne dla pracowników i bezrobotnych (osoby, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach, motywowane były najczęściej wymaganiami obecnej pracy lub chęcią zdobycia pracy). Źródła takich opinii można szukać w **niedopasowaniu zakresu i sposobu przekazywanej wiedzy do kompetencji i potrzeb odbiorców** (czyli przekazywanie wiedzy zbyt trudnej lub takiej, którą już posiadają) oraz w braku możliwości wykorzystania jej w pracy. Sytuacja, w której szkolenia nie są adresowane trafnie, prowadzi do spadku zainteresowania nimi. Dodatkowo, marnowany jest czas pracowników lub bezrobotnych oraz pieniądze.

Drugi czynnik, często pomijany, to pewne uproszczenie statystyczne wynikające ze stosowania ogólnych wskaźników. W grupie 50+ coraz mniejszy jest udział osób z wykształceniem wyższym, które szkolą się najczęściej. Przekłada się to na spadek ogólnych wskaźników aktywności edukacyjnej dla całej grupy seniorów. Różnice w aktywności edukacyjnej pomiędzy kohortami nie są tak duże, jak pomiędzy grupami edukacyjnymi. Innymi słowy, **to nie wiek jest decydującym czynnikiem dla partycypacji w kształceniu ustawicznym. Spośród podstawowych charakterystyk społeczno-demograficznych jest nim wykształcenie** (za którym skrywa się także rodzaj wykonywanej pracy oraz szereg innych cech korelujących z wykształceniem). Potwierdziły to analizy regresji logistycznej z drugiej edycji badań BKL (Szczucka, Turek, Worek, 2011). Według nich, najczęściej w kursach i szkoleniach brały udział osoby dobrze wykształcone, młode lub w średnim wieku, aktywne zawodowo, pracujące (obecnie lub w przeszłości w przypadku bezrobotnych) w zawodach kierowniczych, specjalistycznych oraz technicznych i średniego szczebla, a także mieszkańcy

miast. Nie zmienia to jednak faktu, że w kształceniu ustawicznym najrzadziej uczestniczą osoby, którym najbardziej mogłoby zależeć na podniesieniu wiedzy i kompetencji, czyli słabo wykształceni oraz bezrobotni.

Trzeci czynnik odnosi się do roli pracodawców, którzy to najczęściej finansują szkolenia i decydują o tym, kogo na nie wysyłają. Z ich punktu widzenia, sytuację pracowników 50+, powoli zbliżających się do emerytury, charakteryzuje niższy tzw. potencjał rozwojowy, co oznacza, że inwestycje w ich szkolenie przyniosą niższy zysk ze względu na spodziewany krótszy okres zwrotu, czyli pracy zawodowej. Pracodawcy zatrudniający kierują się często przeświadczeniem, że pracownicy ci wkrótce zrezygnują z pracy i w związku z tym są często mniej skłonni finansować ich szkolenia. Tak wąsko zakrojona kalkulacja kosztów i zysków może mieć znaczenie dla decyzji o adresowaniu działań szkoleniowych. Warto zauważyć, że występuje tu sprzężenie zwrotne: niski przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy obniża motywację pracodawców i pracowników do inwestycji w kształcenie, co prowadzi do szybkiej deprecjacji kapitału ludzkiego osób po 50. roku życia i w konsekwencji obniża ich zatrudnialność. Jedną z głównych barier wzrostu aktywności szkoleniowej jest niskie zapotrzebowanie na wyższe kompetencje w polskich firmach i instytucjach. **Nadal słabo rozwinięte jest zarządzanie wiekiem i długofalowe planowanie kariery zawodowej uwzględniające spersonalizowane plany szkoleniowe i systematyczną ocenę kompetencji.** W najbliższych latach i dekadach pracodawcy będą musieli nauczyć się gospodarować ograniczonymi i starszymi niż dotychczas zasobami siły pracowniczej. Kandydaci do pracy będą poszukiwani coraz częściej w grupie wieku 50+, a pracownicy będą coraz dłużej pozostawać na rynku pracy. Do tej pory jednym z rozwiązań problemów firm była akceptowalna społecznie strategia redukcji zatrudnienia poprzez wysyłanie starszych pracowników na wcześniejszą emeryturę (nadal obecna w polskiej rzeczywistości, por. Perek-Białas, Turek, 2012). Obecnie zwiększa się jednak rola zarządzania wiekiem.

Te obserwacje skłaniają do wniosku, że działania na rzecz zwiększenia aktywności edukacyjnej dojrzałych osób i upowszechniania kształcenia ustawicznego powinny iść w parze ze zmianami instytucjonalnymi, które podniosą faktyczny wiek wycofania się z rynku pracy. **Zbyt niskie i nieaktualne kwalifikacje pracowników po 50. roku życia ograniczają ich możliwości utrzymania się na rynku pracy,** co zwiększa presję na system zabezpieczenia społecznego i społeczne roszczenia dla tworzenia rozwiązań ułatwiających wczesną dezaktywizację zawodową. Należy pamiętać przy tym, że wiedza, umiejętności i wykształcenie gromadzone są przez całe życie. Tak samo, przez całe życie kształtują się postawy wobec ciągłego podnoszenia swoich kompetencji oraz umiejętność uczenia się. Jednym z podstawowych wyznaczników aktywności edukacyjnej w wieku 50+ jest taka aktywność we wcześniejszych etapach życia. Ma to istotne konsekwencje praktyczne, jeżeli myślimy o podniesieniu poziomu aktywności edukacyjnej na późniejszych etapach kariery zawodowej w dłuższej perspektywie, czyli także wśród generacji, które będą wchodzić w wiek 50+ w następnych latach lub dekadach. Działania w tym zakresie powinny być zatem

adresowane nie tylko do obecnej grupy 50+, lecz także do osób w wieku średnim (szczególnie do grupy 45+) oraz młodszych. Jedynie wtedy można liczyć na skuteczne wzmocnienie postaw i motywacji wobec uczenia się przez całe życie, wliczając w to okres starości.

Osoby w wieku 50+ wobec Internetu

Z Diagnozy Społecznej z 2011 r. wynika, że już wśród osób w wieku 40+ znacząco maleje odsetek osób korzystających z Internetu. Problem podziału wieku związany z poziomem umiejętności cyfrowych oraz zagrożeniem wykluczeniem cyfrowym jest na tyle istotny, że wymaga szerszego potraktowania.

Wnioski płynące z raportu *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec Internetu*⁵⁹⁾ jednoznacznie potwierdzają, że wiek jest głównym wymiarem różnicującym poziom wykluczenia cyfrowego w Polsce. Według badaczy wśród prawie 13 mln Polaków w wieku 50 i więcej lat z Internetu korzysta zaledwie 21,6% (2,8 mln), mimo że 40% posiada do niego dostęp w domu. Obecnie osoby w wieku 50+ to tylko 18% polskich internautów.

Wśród krajów unijnych Polska należy do kategorii państw o najniższym odsetku użytkowników sieci. Polacy w wieku 50+, którzy nie korzystają z Internetu, to ponad 10 mln ludzi, w tym 3,9 mln w wieku 50–59 lat i 6,26 mln w wieku 60+.

Badacze jednoznacznie wskazują, że cyfrowe włączenie generacji 50+ jest jednym z istotnych wyzwań stojących przed Polską w najbliższych latach, także w kontekście sytuacji na rynku pracy. Przyszły rozwój kraju i jakość życia w nim będą zależeć m.in. od zdolności do podtrzymania aktywności zawodowej osób dojrzałych. Należy mocno podkreślić, że korzystanie z technologii cyfrowych stwarza szanse na poprawę jakości życia poprzez podtrzymywanie aktywności społecznej i zawodowej.

Komisja Europejska w Europejskiej agendzie cyfrowej zwraca uwagę na korzyści płynące z funkcjonowania społeczeństwa cyfrowego, podkreślając jednocześnie, że powinny być one dostępne dla wszystkich, w tym dla osób w wieku 50+. Brak odpowiednich umiejętności może stanowić barierę, która ogranicza dostęp do tego potencjału.

Komisja Europejska wskazuje, że ponad 150 mln Europejczyków (około 30%) nigdy nie korzystało z Internetu. W tej grupie wykluczonych dominują osoby w wieku od 65 do 74 lat. Wpływ na to ma przede wszystkim brak umiejętności wykorzystywania technologii

⁵⁹⁾ Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec internetu. Raport Otwarcia Koalicji „Dojrzałość w sieci”, pod redakcją Dominika Batorskiego i Jana M. Zająca. Cytowany raport jest pierwszym efektem prac Koalicji Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojrzałość w sieci”.

cyfrowych i usług medialnych, nie tylko do celów zawodowych, lecz również do nauki, tworzenia i uczestnictwa w kulturze.

W *Strategii Rozwoju Kraju 2020* stwierdzono, że zwiększenie wykorzystania technologii cyfrowych bezsprzecznie sprzyja spójności społecznej, co jest szczególnie ważne w przypadku osób dojrzałych. Różnice w umiejętnościach korzystania z nowych technologii prowadzą do cyfrowego wykluczenia. W Polsce osiami podziału między osobami biegłymi w cyfrowych technologiach a nieposiadającymi tych umiejętności są przede wszystkim wiek, miejsce zamieszkania i wykształcenie. O ile wśród osób młodych korzystanie z Internetu jest dosyć powszechne, o tyle wykluczenie cyfrowe osób 50+ staje się problemem. W przypadku tej drugiej grupy osób kompetencje cyfrowe nie stanowią naturalnego składnika procesów socjalizacji i są mocno skorelowane z poziomem wykształcenia.

Problem niedostatecznych kompetencji cyfrowych w grupie wieku 50+ oraz zagrożenie wykluczeniem cyfrowym będzie miał coraz większe znaczenie w najbliższej przyszłości w kontekście funkcjonowania na rynku pracy osób dojrzałych oraz ewentualnego procesu przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej.

8.4 Przyczyny i uwarunkowania wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej

Stan zdrowia

Mniej niż 10% Polaków i około 6% Polek w wieku 50+ ocenia swój stan zdrowia jako dobry i bardzo dobry, na co wskazują wyniki badania SHARE (SHARE, 2011). W przypadku grupy 55–59 ponad 50% mężczyzn i prawie 50% kobiet wskazuje, że ma długotrwałe problemy zdrowotne, m.in. prawie 50% kobiet wskazuje na podniesione ciśnienie krwi/nadciśnienie i odpowiednio prawie 40% mężczyzn. Ponad 14% kobiet w wieku 50+ i ponad 12% mężczyzn w tej grupie wskazało, że ma problem z cukrzycą (na podstawie informacji od pacjenta). W Polsce w 2011 r. prawie 30% mężczyzn w wieku 50+ paliło papierosy. Jednak więcej osób pali z grupy wieku 55–59 (odpowiednio około 58% mężczyzn i ponad 40% kobiet) niż w starszych grupach wieku.

Na tle pozostałych krajów europejskich mieszkańcy Polski niekorzystnie wyróżniają się najwyższymi wskaźnikami występowania miar problemów zdrowotnych. Niekorzystne wskaźniki stylu życia są zróżnicowane w zależności od wieku oraz płci, a także od czynników społeczno-ekonomicznych (poziomu wykształcenia). W Polsce występuje też wysokie rozpowszechnienie otyłości – niemal dwukrotnie wyższe niż w krajach zachodnich.

Podobnie badania projektu POL-SENIOR dotyczące osób w wieku 55–59 lat i w wieku 65+ wskazują, że duża grupa osób wycofała się z aktywnego życia z powodu niesprawności i różnych problemów zdrowotnych.

Zaburzenia wzroku i słuchu są jedną z głównych przyczyn niepełnosprawności (POL-SENIOR „Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce”, pod red. P. Błędowski, Wyd. Termedia, Poznań 2012, str. 596), które towarzyszą procesowi starzenia, ograniczają funkcjonowanie, jak i ogólną aktywność osób, nie tylko aktywność zawodową, ale też społeczną. Na podstawie badań POL-SENIOR 32,7% osób w wieku 55–59 miało umiarkowanie upośledzony wzrok (dla porównania 47,2% w wieku 65+), a 0,3% znaczenie upośledzony, ślepotą. Jaskrę stwierdzono u 3,1% osób w wieku 55–59 i zaćmę u 4,7% w tej grupie wieku. Z kolei zaburzenia słuchu zaobserwowano u 4,2% osób w wieku 55–59 lat, podczas gdy u prawie 30% osób taką dolegliwość stwierdzono wśród osób w wieku 65 lat i więcej.

Badanie POL-SENIOR dostarczyło też informacji o – mało zbadanych wcześniej dla populacji polskiej – ocenie funkcji poznawczych. W wyniku badania ustalono, że u 24,4% osób w wieku 55–59 lat stwierdzono podejrzenie łagodnych zaburzeń poznawczych, a u 3,8% otępienie w lekkim stopniu nasilenia. W dalszych pracach na podstawie przesiewowego testu MMSE w populacji polskiej osób w wieku 65+ wysunięto podejrzenie otępienia u ok. 1/3 badanych. Wykazano wyraźnie wzrastanie częstości i stopnia nieprawidłowości w zakresie funkcji poznawczych wraz z wiekiem i u osób gorzej wykształconych. Dodatkowo kliniczne znaczące objawy depresji stwierdzono u prawie jednej na pięć osób z grupy 55–59 lat oraz dla porównania u 29,7% populacji badanych osób starszych (65 i więcej lat). Autorzy badania POL-SENIOR wskazują, że ważnym czynnikiem ryzyka wystąpienia objawów depresyjnych było niedowidzenie.

W opisie profilaktyki zdrowotnej z analizy przebiegu cukrzycy wynika, że jest przyczyną incydentów sercowo-naczyniowych, takich jak zawał serca, nagła śmierć sercowa, udar mózgu, i jest ważną przyczyną zgonów. Wraz z wiekiem rośnie ryzyko zachorowania na cukrzycę i przykładowo częstość występowania cukrzycy wynosiła w badaniu WOBASZ odpowiednio 16,3% wśród kobiet i 17,8% wśród mężczyzn w wieku 60–74 lata (Polakowska, Piotrowski, 2011). Nie ma obecnie dostępnych badań dotyczących występowania cukrzycy dla całej populacji osób w wieku 60 lat i więcej, jednak pełna analiza wyników z badania POL-SENIOR dla populacji 65+ i prognozy światowe wskazują na dalszy niekorzystny trend, który powoduje różnego rodzaju powikłania: oczne, nerkowe, stopy cukrzycowej i innych, mające bezpośredni wpływ na ograniczenia w funkcjonowaniu i aktywności.

Tabela 11. Odsetek respondentów wskazujących wybraną dolegliwość na podstawie wywiadów epidemiologicznych

	Mężczyźni		Kobiety	
	55–59 lat	65 lat i więcej	55–59 lat	65 lat i więcej
<i>Kamica nerkowa</i>	9,4	8,6	5,5	3,7
<i>Przewlekłe lub nawracające zakażenia układu moczowego</i>	4,5	9,1	5,5	12,0
<i>Cukrzyca</i>	21,2	23,8	11,2	27,5
<i>Nadciśnienie tętnicze</i>	33,9	40,9	36,8	55,7

Źródło: Opracowanie na podstawie *Aspekty medyczne, (...) 2012*

W ramach badania POL-SENIOR nadwagę stwierdzono u 39,4% osób w wieku 55–59, odpowiednio u 45,4% mężczyzn i 33,8% kobiet. Innym problemem wśród grupy osób w wieku 55–59 lat jest bezzębie, które występowało ogółem u 14,1% respondentów, w tym 16,2% kobiet i 11,6% mężczyzn.

Wpływ niepełnosprawności na aktywność zawodową osób po 50. roku życia

Jedną z podstawowych przyczyn bierności zawodowej osób w wieku 50–64 lata jest niepełnosprawność. Ostatnie dane, dotyczące liczby osób niepełnosprawnych w Polsce pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego 2011. Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2011 r. w Polsce było 4 697 tys. osób niepełnosprawnych, które stanowiły 12,2% ludności ogółem w kraju. W porównaniu z poprzednim spisem powszechnym, przeprowadzonym w 2002 r., liczba osób niepełnosprawnych obniżyła się o 759,7 tys. Wśród osób niepełnosprawnych przeważają kobiety (53,9%), zaś osoby w wieku 45–64 stanowiły nieco ponad 41%.

Większość osób niepełnosprawnych, w tym w wieku produkcyjnym, niestety wciąż pozostaje poza rynkiem pracy. W 2011 r. biernych zawodowo było 82,8% osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej (w 2010 r. 83%) i 73,6% osób w wieku produkcyjnym (w 2010 r. – 74,1%), wobec adekwatnych udziałów dla osób sprawnych – odpowiednio 39,3% i 23,3% (w 2010 r. – 39,6% i 23,8%). Choć na przestrzeni ostatnich lat odsetek osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w wieku produkcyjnym zmniejszył się (z 77,9% w 2006 r. do 73,6% w 2011 r.), to jednak wciąż pozostaje on wysoki. Spośród osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w wieku produkcyjnym w 2011 r., aż 87% nie poszukiwało pracy z powodu choroby i niesprawności (w 2010 r. – 86,9%), a 6% – w związku z emeryturą (w 2010 r. – 6,6%), 2,4% – ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (w 2010 r. – 2,6%), 2% – z uwagi na kontynuowanie nauki i uzupełnianie kwalifikacji (w 2010 r. – 1,9%), a 1,5% – z powodu zniechęcenia bezskutecznością poszukiwań pracy (w 2010 r. – 1,2%).

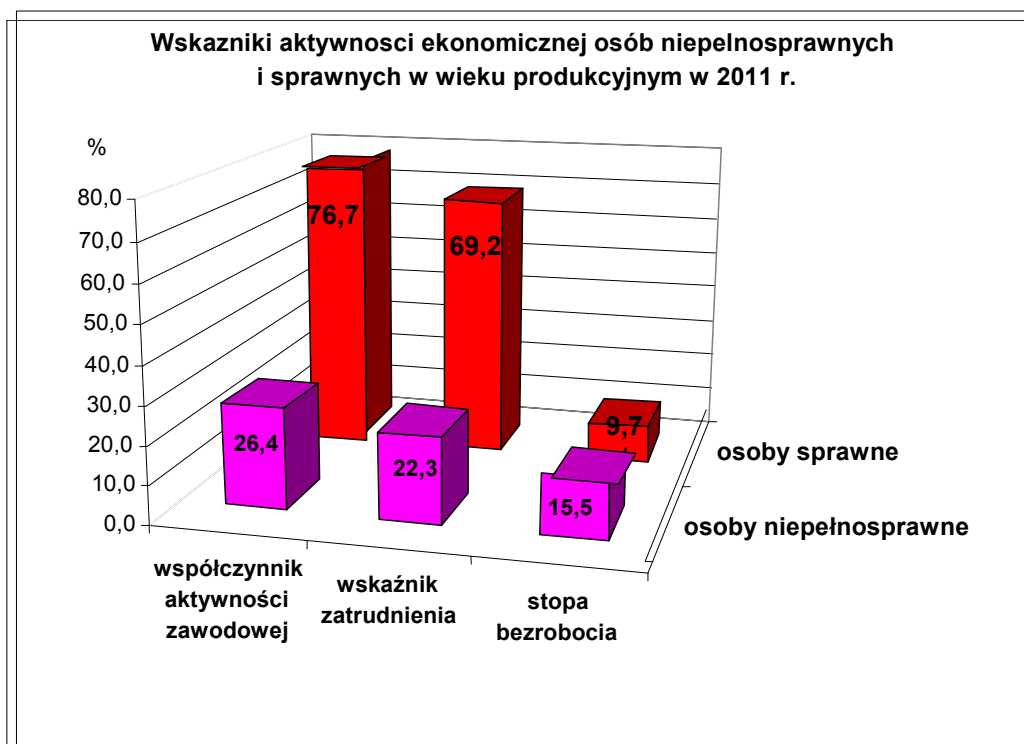
Natomiast według danych ZUS największą grupą pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy są osoby w wieku 50–59 lat, które w 2011 r. stanowiły 48,5% wszystkich świadczeniobiorców. Oznacza to, że około 14% osób w wieku 50–59 lat w Polsce pobiera tego typu świadczenie. Znakomita większość (69,9%) nowo przyznanych rent z tytułu niezdolności do pracy przyznawana jest osobom w wieku 45–59 lat, a więc w wieku okołoemerytalnym, co pokazuje, że w dużym stopniu renta ma charakter świadczenia pozwalającego na wcześniejszą dezaktywizację. Średni wiek osoby, której przyznano rentę z tytułu niezdolności do pracy w 2011 r., wyniósł 48,9%. Z roku na rok maleje liczba osób pobierających tego typu świadczenie – z 2 640 tys. osób w 2000 r. do 1 121 tys. osób w 2012 r.

W Polsce tylko nieliczna grupa osób niepełnosprawnych jest aktywna zawodowo. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL) wskazują na znaczną poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w ciągu ostatnich lat, na którą niewątpliwie wpływ miało duże zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, jakie wynikało z otrzymywanego przez nich wsparcia.

Od 2007 r. odnotowuje się znaczny wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, szczególnie tych w wieku produkcyjnym. Podczas gdy w 2007 r. współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 22,6%, w 2008 r. – 23,9%, w 2009 r. – 24,6%, to w 2010 r. wynosił 25,9%, w 2011 r. wzrósł do 26,4%. Według najnowszych danych przeliczonych w oparciu o nowe bilanse ludności po Narodowym Spisie Powszechnym z 2011 r. i opartych o nową metodologię BAEL – w 2010 r. współczynnik aktywności zawodowej wynosił 25,7%, w 2011 r. wzrósł do 26,3%, a w 2012 r. osiągnął poziom 27,5%. Udział pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2012 r. osiągnął wartość 23% (w 2011 r. – 22,2%, w 2010 r. – 21,8%). Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2012 r. wzrosła do 16,3% (w 2011 r. – 15,5%, w 2010 r. – 15,3%).

W 2012 r. aktywnych zawodowo było 17,4% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a udział osób pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej w 2012 r. wynosił 14,7%, stopa bezrobocia 15,5. Jednocześnie osoby niepełnosprawne, z racji swoich ograniczeń i problemów zdrowotnych, ale także wykształcenia czy posiadanych kwalifikacji zawodowych, znajdują się w znacznie trudniejszej sytuacji na rynku pracy w porównaniu z osobami sprawnymi.

Wykres 24. Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych i sprawnych w wieku produkcyjnym w 2011 r.



Źródło: Obliczenia BON MPiPS

Do 2009 r. obserwowano również spadek stopy bezrobocia tych osób. Niestety, ze względu na trudną ogólną sytuację na rynku pracy, w latach 2010 i 2011 bezrobocie dotknęło także osoby niepełnosprawne. Niezależnie od negatywnego wymiaru tego zjawiska, warto zauważyć, że wzrost udziału osób zaliczanych do bezrobotnych według BAEL wśród osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo – przy jednoczesnym wzroście wskaźnika zatrudnienia – wynika ze zwiększenia ich aktywności zawodowej.

W 2006 r. OECD dokonało oceny polityki wobec osób niepełnosprawnych w Polsce. Zgodnie z rekomendacjami, zwiększenie aktywności zawodowej tej grupy ludności wymaga szeregu skoordynowanych działań, obejmujących zarówno politykę rynku pracy, edukację, jak i zmiany w systemie świadczeń. Zestawienie rekomendacji OECD przedstawia ramka poniżej. Rekomendacje te powinny stanowić podstawę projektowanych działań zmierzających do aktywizacji osób niepełnosprawnych w Polsce.

Ramka 1. Rekomendacje OECD dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce

Rehabilitacja zawodowa i szkolenia

Po pierwsze, system rehabilitacji zawodowej i szkoleń wymaga wzmocnienia. Jeżeli nie rozwiąże się przyczyn nieznacznego oddziaływania tego systemu, wówczas bardzo trudno będzie osiągnąć poprawę wyników w zakresie wyższego stopnia zatrudniania oraz niższej zależności od świadczeń. Wydaje się, że kryteria kwalifikacji są zbyt rygorystyczne, urzędy pracy dysponują niewystarczającymi środkami, a osoby niepełnosprawne obawiają się

przystępować do programów zawodowych, które są jak do tej pory całkowicie dobrowolne.

Struktura wsparcia zatrudnienia

Po drugie, potrzebna jest fundamentalna zmiana w celu poprawy systemu wsparcia zatrudnienia. Konieczne może być zoptymalizowanie struktur administracyjnych i odpowiedzialności. Duża liczba zaangażowanych uczestników – instytucji ubezpieczenia społecznego, urzędów pracy, PFRON i samorządów – utrudnia osobom niepełnosprawnym otrzymanie właściwego wsparcia w odpowiednim czasie.

Redukcja absencji chorobowych

Po trzecie, potrzebna jest reforma mająca na celu redukcję absencji chorobowych i utrzymanie obecnego poziomu liczby osób korzystających ze świadczeń inwalidzkich po zniesieniu możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Zachęty finansowe dla pracowników

Po czwarte, zachęty finansowe do podejmowania pracy powinny zostać ulepszone tak, aby promowały dobrowolne wchodzenie na rynek pracy przez beneficjentów, którzy są gotowi i są w stanie pracować.

Koordinacja wysokości rent i emerytur

Po piąte, potrzebna jest lepsza koordynacja zreformowanego systemu emerytalnego z systemem rentowym, aby uniknąć zwiększania zainteresowania programem rentowym w związku ze zbliżającym się ograniczeniem dostępu do wcześniejszych emerytur. Potrzebne są reformy, tak aby uniknąć efektów rozszerzania się świadczeń poprzez przenoszenie się osób na hojniejszy system rentowy.

Ponowna analiza subsydiowania wynagrodzeń

Po szóste, potrzebne są działania, aby system subsydiowania wynagrodzeń i funkcjonowanie zakładów pracy chronionej stały się wydajniejsze. Powstały nowe wyzwania, jeśli chodzi o rozszerzanie programu subsydiowania wynagrodzeń, które są finansowane z opłat od przedsiębiorstw nieosiągających 6% kwoty zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w przypadku przedsiębiorstw działających na otwartym rynku pracy. Jeżeli zatrudnienie osób niepełnosprawnych miałoby wzrosnąć zgodnie z planami, zmniejszyłaby się wielkość ZPCh, a dotacje na subsydiowanie wynagrodzeń wzrosłyby. Ponadto silne skupienie się na pracy chronionej spowodowało utrwalenie segregacji pracowników niepełnosprawnych i utrudniło ich integrację na otwartym rynku pracy.

Tabela 12. Bezrobotni zarejestrowani wg czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy

Marzec 2013 r.

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne			Osoby sprawne		
	Ogółem	Osoby niepełnosprawne	Osoby sprawne	Ogółem	Osoby niepełnosprawne	Osoby sprawne
Ogółem	2 314 453	116 302	2 198 151	100,0	100,0	100,0
Czas pozostawania bez pracy do 1 miesiąca	178 083	7 024	171 059	7,7	6,0	7,8

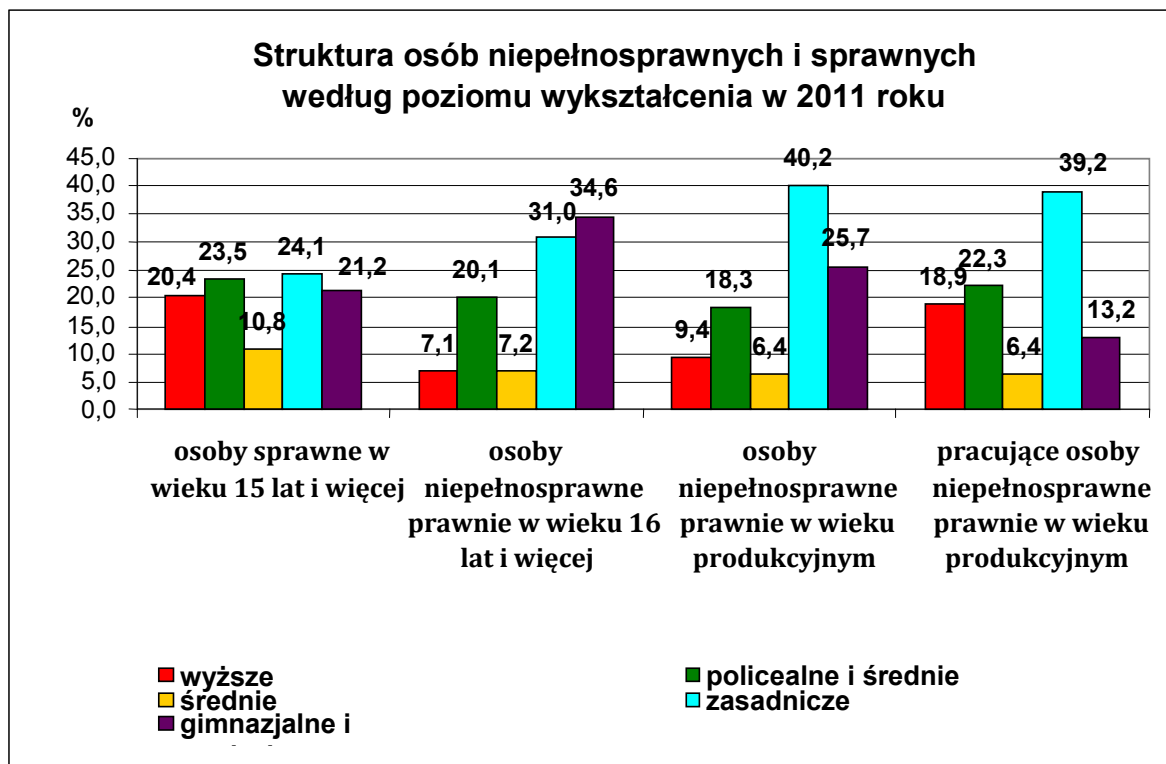
1 – 3 miesiące	447 477	18 028	429 449	19,3	15,5	19,5
3 – 6 miesięcy	451 963	19 656	432 307	19,5	16,9	19,7
6 – 12 miesięcy	425 445	20 988	404 457	18,4	18,0	18,4
12 – 24 miesiące	403 484	22 676	380 808	17,4	19,5	17,3
pow. 24 miesięcy	408 001	27 930	380 071	17,6	24,0	17,3
Wiek						
18–24	442 462	7 568	434 894	19,1	6,5	19,8
25–34	692 085	16 769	675 316	29,9	14,4	30,7
35–44	460 059	20 089	439 970	19,9	17,3	20,0
45–54	428 443	35 538	392 905	18,5	30,6	17,9
55–59	224 926	27 626	197 300	9,7	23,8	9,0
60–64 lata	66 478	8 712	57 766	2,9	7,5	2,6
Wykształcenie						
Wyższe	266 616	6 282	260 334	11,5	5,4	11,8
policealne i średnie	505 142	22 550	482 592	21,8	19,4	22,0
średnie ogólnokształcące	244 955	8 866	236 089	10,6	7,6	10,7
zasadnicze zawodowe	660 052	40 242	619 810	28,5	34,6	28,2
gimnazjalne i poniżej	637 688	38 362	599 326	27,6	33,0	27,3
Staż pracy w latach						
do 1 roku	364 107	13 721	350 386	15,7	11,8	15,9
1–5 lat	535 300	18 375	516 925	23,1	15,8	23,5
5–10 lat	333 339	15 520	317 819	14,4	13,3	14,5
10–20 lat	345 714	24 960	320 754	14,9	21,5	14,6
20–30 lat	242 708	24 205	218 503	10,5	20,8	9,9
30 i więcej lat	90 657	8 118	82 539	3,9	7,0	3,8
bez stażu	402 628	11 403	391 225	17,4	9,8	17,8

Źródło: MPiPS

Chociaż osoby niepełnosprawne są niestety wciąż znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne, to w ciągu ostatnich lat obserwowano stopniowy wzrost udziału osób niepełnosprawnych z co najmniej średnim poziomem wykształcenia – do 34,4% w 2011 r., a wśród osób w wieku produkcyjnym do 34,1%. W 2011 r. wzrósł też udział osób niepełnosprawnych posiadających wyższe wykształcenie – do 7,1%, a wśród osób w wieku produkcyjnym – do 9,4%. Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało 30,1% osób niepełnosprawnych (wśród osób w wieku produkcyjnym – 40,3%).

Dla porównania udział osób sprawnych posiadających wykształcenie co najmniej średnie w 2011 r. wynosił 54,7% (wśród osób w wieku produkcyjnym 61,7%), wyższe – 20,4% (wśród osób w wieku produkcyjnym 23,4%), zaś zasadnicze zawodowe – 24,1% (wśród osób w wieku produkcyjnym 27,2%).

Wykres 25. Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych i sprawnych w wieku produkcyjnym w 2011 r.



Źródło: BON MPIPS

Według danych GUS w roku szkolnym 2010/2011 w szkołach podstawowych uczyło się 60,7 tys. uczniów niepełnosprawnych, w gimnazjach – 53,3 tys., w szkołach zawodowych – 16,7 tys., w liceach profilowanych – 0,85 tys., a w liceach ogólnokształcących – 5,1 tys.

Liczba niepełnosprawnych studentów w 2010 r. wynosiła 30,1 tys. (stan na 30.11.2010 r.), z czego niecałe 2 tys. stanowili studenci niesłyszący i słabo słyszający, 2,6 tys. studenci niewidomi i słabo widzący, 8,1 tys. studenci z dysfunkcją narządu ruchu (chodzący) i 0,6 tys. studenci z dysfunkcją narządu ruchu (niechodzący). Inne rodzaje niepełnosprawności miało 16,8 tys. studentów.

Posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych – istnieje powiązanie: im wyższy poziom wykształcenia posiadany przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej tych osób, jak też wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształcenia.

Wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z wyższym poziomem wykształcenia w 2011 r. aktywnych zawodowo było 51,3%; z wykształceniem co najmniej średnim – 36,6%; zasadniczym zawodowym – 26%; gimnazjalnym i niższym – 13,8%.

Sprawowanie opieki przez osoby pracujące⁶⁰⁾

Kwestie związane z łączeniem pracy zawodowej i życia prywatnego są najczęściej przedstawiane z punktu widzenia opieki nad dziećmi (Balcerzak-Paradowska 2008, Sadowska-Snarska 2008). Pomimo faktu, że w polskiej literaturze przedmiotu istnieje deficyt informacji na temat opiekunów osób starszych pracujących zawodowo, należy wspomnieć o kilku badaniach, które ten specyficzny temat poruszyły.

Jednym z projektów badawczych podejmujących tematykę opieki nad osobą starszą są badania w ramach międzynarodowego projektu EUROFAMCARE⁶¹⁾ realizowanego w Polsce w latach 2003–2004 [Bień et al. 2006]. Badania te próbowały oszacować liczbę nieformalnych opiekunów ludzi starszych, co w oparciu o liczbę osób starszych niepełnosprawnych lub wymagających pomocy dało liczbę zbliżoną do dwóch milionów opiekunów [Bień 2006]. Opiekunowie nieformalni nie są bowiem nigdzie rejestrowani, z wyjątkiem tych, którzy pobierają świadczenia z zakresu pomocy społecznej, np. zasiłek pielęgnacyjny. Najczęstszymi opiekunami osób starszych są kobiety w wieku 50–69 lat zajmujące się rodzicami lub teściami. Jak wykazały badania, zdecydowana większość respondentów – 87% zadeklarowała, iż nie oddałaby swojego krewnego do instytucji opiekuńczej pod żadnym warunkiem. Jedynie 11% brałoby taką opcję pod uwagę w chwili, gdyby stan zdrowia osoby starszej znacznie się pogorszył (Czekanowski 2006). Tak silne postawy wynikają z – często podkreślanych w literaturze przedmiotu – tradycji i wartości obecnych w polskim społeczeństwie, gdzie naturalne jest, iż to dzieci opiekują się rodzicami i dziadkami na starość (Bojanowska, 2008, 2006, Bień i in., 2006, Kotowska 2007, Kotowska, Wóycicka 2008).

Drugim projektem, który objął swoim zakresem opiekunów osób starszych, był projekt badawczy pod nazwą „Opieka oraz inne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym” pod kierownictwem Ireny Kotowskiej oraz Ireny Wóycickiej realizowany w 2008 r., który objął swoim zasięgiem próbę 4512 kobiet i 2516 mężczyzn w wieku okołoemerytalnym, tj. kobiety pomiędzy 50. a 65. rokiem życia oraz mężczyzn pomiędzy 55. a 70. rokiem życia. Głównym celem badawczym było wyznaczenie największych barier w uczestnictwie w rynku pracy tej grupy wieku, między innymi obowiązku sprawowania opieki jako znaczącej przeszkody w pełnej aktywności zawodowej. Jak wykazały badania, zaangażowanie tych osób w sprawowanie opieki jest znaczące, sprawuje ją bowiem 31% kobiet i 20% mężczyzn. Opieka ta ma na ogół charakter ciągły (codziennie lub rzadziej – kilka dni w tygodniu) oraz pochłania najczęściej powyżej 10 godzin tygodniowo. Opieka została w badaniu zdefiniowana jako „wszystkie czynności związane z udzieleniem pomocy osobom, które nie są w stanie samodzielnie wykonywać codziennych

⁶⁰⁾ Fragment na podstawie publikacji Stypińska, Perek-Białas, 2010.

⁶¹⁾ Więcej informacji o projekcie na stronie internetowej: <http://www.uke.de/extern/eurofamcare/>

czynności, ale potrzebują w tym pomocy lub wyręczenia. Opieka sprawowana jest nad dziećmi, osobami przewlekle chorymi i niepełnosprawnymi, osobami starszymi. Opieka sprawowana jest osobiście, regularnie i nieodpłatnie” (Kotowska, Wóycicka 2008: 91).

W odniesieniu do kwestii łączenia pracy zawodowej z opieką, respondenci odpowiedzieli, że generalnie sytuacja ta stanowi obciążenie dla pewnej grupy osób, choć sama opieka nie jest zadaniem bardzo dotkliwym. „Częściej trudności na tym polu doświadczają kobiety niż mężczyźni. Za bardzo trudne uznało je 8% kobiet i 4% mężczyzn. Dla 29% kobiet i 19% mężczyzn jest ono raczej trudne, podczas gdy za raczej łatwe lub bardzo łatwe uważa je 30% kobiet i 38% mężczyzn” (ibidem: 117). Respondenci rzadko także zainteresowani byli różnymi modelami mającymi ułatwić łączenie pracy z opieką, takimi jak: elastyczne formy pracy, skrócenie czasu pracy, stosunkowo niewielki odsetek opiekunów (5% kobiet i 6% mężczyzn) chciałby zmniejszyć obciążenie związane ze sprawowaniem opieki. Należy tu jednak pamiętać, iż wyniki te uwzględniają zarówno opiekę sprawowaną nad dziećmi, jak i nad osobami starszymi. Ocena ta mogłaby prawdopodobnie ulec zmianie, gdyby pod uwagę brać jedynie opiekunów osób starszych.

Badania *Second European Quality of Life Survey* (Kotowska i in. 2010) także pokazują, że szczególnie w krajach Europy Środkowej i Wschodniej można oczekiwać problemów związanych z organizacją życia rodzinnego, z jednej strony, i pracą zawodową, z drugiej, które spowodowane są posiadaniem obowiązków opiekuńczych nad osobą starszą.

W ramach projektu *Carers@Work*⁶²⁾, dokonana została analiza danych pochodzących z drugiej rundy SHARE⁶³⁾, która jednoznacznie wskazała na fakt większego niż przeciętne obciążenia pracujących opiekunów w stosunku do niepracujących opiekunów, a także w stosunku do osób nieposiadających obowiązków opiekuńczych. Problemy te są o tyle istotne, że do niedawna głównie wskazywało się, że konieczność opieki nad osobami niesamodzielnymi, starszymi może mieć przełożenie na rezygnację z pracy. Obecnie jak i w przyszłości wraz z wydłużeniem wieku emerytalnego, osoby nie rezygnują z pracy, ale pracują i opiekują się swoimi członkami rodzin (tzw. *workingcaregivers*). Uwzględnienie tych podwójnych obowiązków w cyklu życia jednostek jest bardzo ważne, gdyż takie sytuacje mogą powodować konsekwencje dla wypełniania obowiązków zawodowych przez starszych pracowników. Tym samym wpływa to na ocenę ich jako pracowników (w tym ich produktywność). Analizy statystyczne wykazały, iż większość pracujących osób i opiekunów w wieku 50+ nie widzi w sprawowaniu opieki przeszkody w innych aktywnościach życiowych, co nie pozostaje bez wpływu na ich ogólne samopoczucie. Wyniki wskazują także znacznie

⁶²⁾ Projekt *Carers@Work* jest finansowany ze środków Fundacji Volkswagena w Niemczech w ramach programu „Indywidualne i społeczne perspektywy starzenia się społeczeństw” w temacie „Elastyczność i różnorodność perspektyw życiowych”. Czas trwania: styczeń 2009 – grudzień 2010.

⁶³⁾ Analiza stanowi niepublikowany jeszcze materiał empiryczny przygotowany w ramach projektu *Carers@Work* przez Jolantę Perek-Białas, Konrada Turka oraz Justynę Stypińską.

większą skłonność do depresji wśród pracujących opiekunów osób starszych niż niepracujących (Perek-Białas, Stypińska, Turek, 2010).

Ocena wpływu sprawowanej opieki na zdrowie badanego (pracującego) zależy w największym stopniu od kondycji psychofizycznej osoby starszej. Znacznie częściej negatywny wpływ na opiekuna ma sytuacja, gdy osoba starsza jest leżąca i wymaga całodobowej pełnowymiarowej⁶⁴⁾ opieki oraz sytuacja, w której kontakt z tą osobą jest utrudniony lub wręcz niemożliwy w wyniku zaawansowania choroby wpływającej znacząco na sprawność umysłową takiej osoby (najczęściej: Alzheimera, Parkinsona czy demencji – otępienia). Wpływ opieki na samopoczucie i zdrowie respondenta jest także znacząco zależny od poczucia osamotnienia w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych. Zauważono, iż im więcej osób zaangażowanych jest w opiekę, tym mniejsze jest obciążenie psychiczne i fizyczne opiekuna (*care – sharing*).

W większości zbadani opiekunowie narzekali na stres towarzyszący im na co dzień, czyli wskazywali głównie na obciążenie psychiczne wynikające z zaistniałej sytuacji. Respondenci wyraźnie wskazywali, iż jednoczesne pełnienie ról zawodowych i opiekuńczych ma ujemny wpływ na różne aspekty ich życia. Respondenci wskazywali zatem nie tylko na psychiczne obciążenie związane z koniecznością godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych, ale także wymieniali dolegliwości i kłopoty wynikające z ich sytuacji, między innymi: problemy ze snem, kłopoty z ciśnieniem, bóle kręgosłupa. Część z tych problemów zdrowotnych może być wynikiem obciążenia psychicznego, które bardzo często jest podłożem dolegliwości psychosomatycznych, które przy długim występowaniu mogą przerodzić się w poważne i długotrwałe choroby.

Osoby badane, nawet gdy są świadome swoich kłopotów zdrowotnych, które, z jednej strony, mogą być chorobami wynikającymi z ich wieku (w większości byli to respondenci w wieku 50+), a z drugiej strony, mogły się dopiero uaktywnić w wyniku zaistniałych dla nich okoliczności, niejednokrotnie mówią, że brakuje im czasu, aby się zająć swoimi problemami i tym samym utrzymać swoje zdrowie i być aktywnymi. Specyficzną cechą, jaką można zauważyć w ramach tych badań, jest u większości respondentów przedkładanie zdrowia i samopoczucia osoby, którą się opiekowali, nad swoją własną kondycję psychofizyczną.

Pomimo faktu, iż większość respondentów stanowiły kobiety, to fizyczne i psychiczne obciążenie jest typowe także dla mężczyzn, którzy sprawują opiekę i pracują zawodowo. Oni również wyznali, że łączenie tych obowiązków to duży wysiłek dla organizmu.

⁶⁴⁾ W skład takiej opieki wchodzi pielęgnacja, mycie, karmienie, podawanie leków, ubieranie, wizyty lekarskie, sprzątanie, gotowanie.

Wyniki analiz projektu *Carers and Work* wskazują, iż znakomita większość badanych zmaga się przede wszystkim z obciążeniem psychicznym spowodowanym przeciążeniem obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Zły stan psychiczny opiekunów prowadzić może w dalszej kolejności do pogorszenia zdrowia fizycznego oraz ogólnej sprawności i kondycji. W tej sytuacji znamieny jest fakt, iż w większości przypadków opiekunowie pozbawieni są wsparcia psychologicznego czy terapeutycznego, czy innych rozwiązań, które mogłyby ułatwić im utrzymanie aktywności na rynku pracy i pogodzenie sprawowania opieki nad starszym członkiem rodziny.

Sprawowanie opieki nad osobą starszą i jednoczesna aktywność na polu zawodowym jest sytuacją trudną do pogodzenia, zarówno z punktu widzenia tak zwanej logistyki i organizacji czasu, jak i obciążeń natury fizycznej i psychicznej.

Łączenie pracy zawodowej z opieką sprawowaną nad osobą starszą wpływa przede wszystkim na stan psychiczny opiekuna. U większości respondentów nadmierny wysiłek wynikający z konieczności pogodzenia różnych obowiązków życiowych powoduje stres, poczucie zmęczenia, stany depresyjne, poczucie przygnębienia, osamotnienia. Jednak nie jest to stres, który powodowałby chęć rezygnacji z wykonywanych zadań, zarówno tych opiekuńczych, jak i zawodowych, gdyż oba typy aktywności postrzegane są jako potrzebne i na swój sposób satysfakcjonujące. Należy jednak podkreślić, że zaobserwowano obiektywne pogorszenie się stanu zdrowia u wielu opiekunów, szczególnie tych, którzy już są starsi, ale jeszcze są aktywni zawodowo.

Poza wpływem na stan psychiczny, zajmowanie się osobą starszą może też wpływać ujemnie na subiektywną ocenę stanu zdrowia opiekuna, a także na inne sfery życia opiekunów, takie jak relacje z rodziną, czas wolny, możliwość relaksu i odpoczynku czy życie towarzyskie. Analizy zebranego materiału empirycznego wskazują, że sprawowanie opieki nie utrudnia w znaczący sposób pracy zawodowej respondentów, jednak była to subiektywna opinia badanych bez możliwości konfrontacji z opinią pracodawców.

Możliwości wczesnej dezaktywizacji w systemie zabezpieczenia społecznego

W trakcie badań przeprowadzonych w 2006 r. Polacy deklarowali, że przechodzą wcześniej na emeryturę ponieważ:

- osiągnęli wiek uprawniający do przejścia na emeryturę,
- mieli zapewnione korzystne warunki finansowe przejścia na emeryturę,
- byli zagrożeni utratą pracy oraz mieli inne problemy natury zawodowej,
- wymagał tego stan zdrowia lub obowiązki opiekuńcze.

Wyniki badania SHARE również potwierdziły chęć Polaków do jak najwcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Skłonność Polaków do wczesnej dezaktywizacji zawodowej została również potwierdzona w Raporcie z badań pt. „Dezaktywizacja zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym” autorstwa Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2008 r., w którym wykazano, iż do przechodzenia na emeryturę zachęcają Polaków:

- nabycie uprawnień emerytalnych,
- zły stan zdrowia,
- zła sytuacja na rynku pracy (konieczność rywalizacji z młodym pokoleniem, negatywne nastawienie pracodawców do zatrudniania starszych osób),
- zobowiązania rodzinne i konieczność zapewnienia opieki członkom rodziny (zwłaszcza w przypadku kobiet),
- brak konkretnych planów zawodowych po przejściu na emeryturę,
- wykształcenie i kwalifikacje (podstawowe wykształcenie i niskie kwalifikacje zawodowe sprzyjają wczesnej dezaktywizacji zawodowej),
- wysoka stopa zastąpienia utraconych dochodów przez nowo przyznane świadczenie emerytalne,
- posiadane oszczędności,
- obawa przed niekorzystnymi zmianami w przepisach prawnych.

Po ogłoszeniu Programu *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, podjęte zostały prace zmierzające do ograniczania wcześniejszej dezaktywizacji, w ramach prac nad systemem emerytur pomostowych. Zmiany, które weszły w życie od 1 stycznia 2009 r., w znaczącym stopniu ograniczyły możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury osób ubezpieczonych w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych. Natomiast, ze względu na orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, dodatkowo również przejściowo (w latach 2008–2011) zwiększyły się możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur.

Zmiany możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur były pierwszym etapem zmian dotyczących wieku emerytalnego. Od 2013 r. stopniowo podnoszony i wyrównywany jest wiek emerytalny w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych oraz w ubezpieczeniu społecznym rolników, który zmienia granice wieku emerytalnego do 67 lat dla obu płci. Możliwość wcześniejszej dezaktywizacji w systemie zabezpieczenia społecznego została zatem ograniczona do określonej grupy zawodów: górników, służb mundurowych, osób uprawnionych do skorzystania z emerytur pomostowych pracujących w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze. Ponadto z wcześniejszej emerytury mogą na mocy art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych skorzystać osoby, które do końca 1998 r. osiągnęły staż pracy, który w starym systemie emerytalnym był wymagany do uzyskania emerytury pomostowej.

Należy zwrócić uwagę na wcześniejszą dezaktywizację osób zagrożonych utratą pracy – osoby zwalniane z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, po spełnieniu warunków określonych w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r. poz. 170). Zgodnie z przepisami tej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przyznawane jest, w zależności od długości stażu pracy oraz sytuacji pracodawcy, w wieku 55 lub 56 lat dla kobiet i 60 lub 61 dla mężczyzn lub też osobom, które osiągnęły długi staż pracy, uprawniający do emerytury (wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn).

Zmieniły się warunki finansowe przechodzenia na emeryturę. Od 2009 r. kobiety przechodzące na emeryturę w ramach nowego systemu emerytalnego, a od 2014 r. także mężczyźni, będą mieć obliczane emerytury według zasad nowego systemu emerytalnego. Oznacza to stopniowe obniżanie relacji pomiędzy emeryturą a wynagrodzeniem, wynikające ze stopniowego aktuarialnego bilansowania wysokości świadczeń w systemie zdefiniowanej składki. Dodatkowo, ze względu na zmianę sposobu obliczania emerytur, wydłużenie aktywności zawodowej skutkować będzie relatywnie większym wzrostem świadczenia, rzędu 7–10% w skali roku.

W przyszłości mogą pojawić się silniejsze zachęty finansowe do wnioskowania o renty z tytułu niezdolności do pracy. Obowiązująca formuła rentowa jest zbliżona do formuły w starym systemie emerytalnym, co oznacza, że wysokość renty dla osób z dłuższym stażem ubezpieczeniowym, zbliżających się do wieku emerytalnego, będzie wyższa niż wysokość emerytury. Wysokość średniej renty z tytułu niezdolności do pracy przekracza 40% wartości średniej pensji brutto, zaś wartość przeciętnej emerytury ulega stopniowemu obniżaniu. W chwili obecnej wynosi ona około 50% wysokości ostatniej pensji, ale zgodnie z prognozami za 20–30 lat może to być 35–40%. Widoczna różnica w wysokości świadczenia emerytalnego i rentowego może skłaniać osoby w wieku przedemerytalnym do zdobywania orzeczeń i przedwczesnego odchodzenia z rynku pracy na rentę. Ponadto presja na korzystanie z rent może wzrastać ze względu na wydłużanie wieku emerytalnego, stąd niezbędne jest bieżące monitorowanie napływu świadczeniobiorców do systemu rentowego.

Zmiany dotyczące wieku emerytalnego

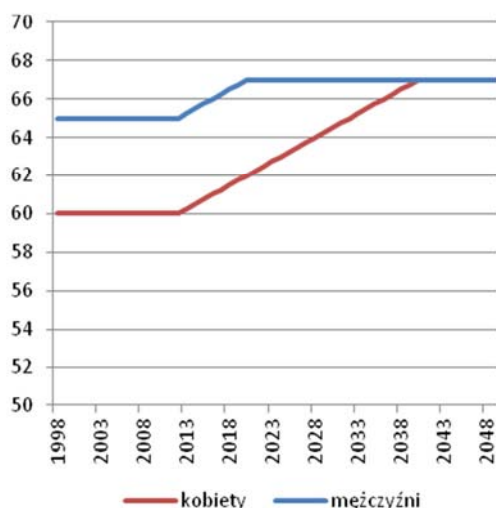
W ciągu ostatnich pięciu lat w Polsce wprowadzono kilka istotnych zmian ustawowych, wpływających na podnoszenie wieku emerytalnego Polaków. Są to:

- wdrożenie systemu emerytur pomostowych, w ramach którego ograniczono możliwości wcześniejszego przejścia na świadczenie do osób pracujących w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, jaki funkcjonuje od 2009 r.,
- likwidację od 2009 r. możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę kobiet w wieku 55 lat i z 30-letnim stażem pracy,

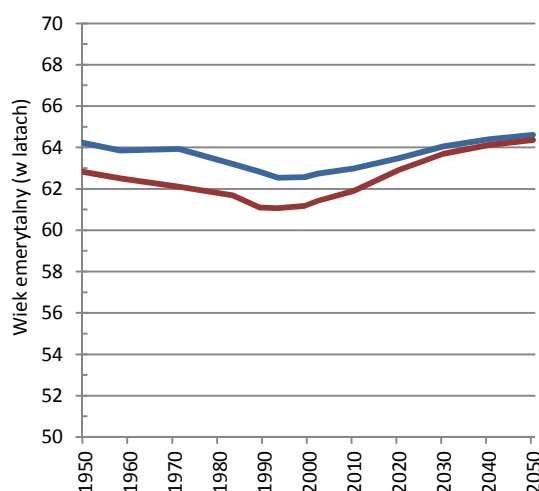
- reforma wieku emerytalnego z 2012 r., zgodnie z którą od 2013 r. stopniowo podnoszony i zrównywany jest wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, do poziomu 67 lat.

Należy też zwrócić uwagę na zmiany okresowo zwiększające możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur. W 2007 r. Trybunał Konstytucyjny uznał, że ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowi dyskryminację mężczyzn w stosunku do kobiet. Na skutek tego orzeczenia, już od końca 2007 r. mężczyźni urodzeni przed 1 stycznia 1949 r. mogli uzyskać wcześniejszą emeryturę, jeżeli osiągnęli co najmniej 35-letni okres składkowy i nieskładkowy. Orzeczenie objęło mężczyzn urodzonych w latach 1944–1948, którzy nie mogli skorzystać z innej możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. Wprowadzone zmiany oznaczają, że wiek emerytalny w Polsce po 2040 r. przekroczy średni wiek dla wszystkich krajów OECD (Wykres 27).

Wykres 26. Ustawowy wiek emerytalny w Polsce 1995–2050



Wykres 27. Przeciętny ustawowy wiek emerytalny w krajach OECD według płci 1950–2050



Źródło: Ustawa o emeryturach i rentach z FUS

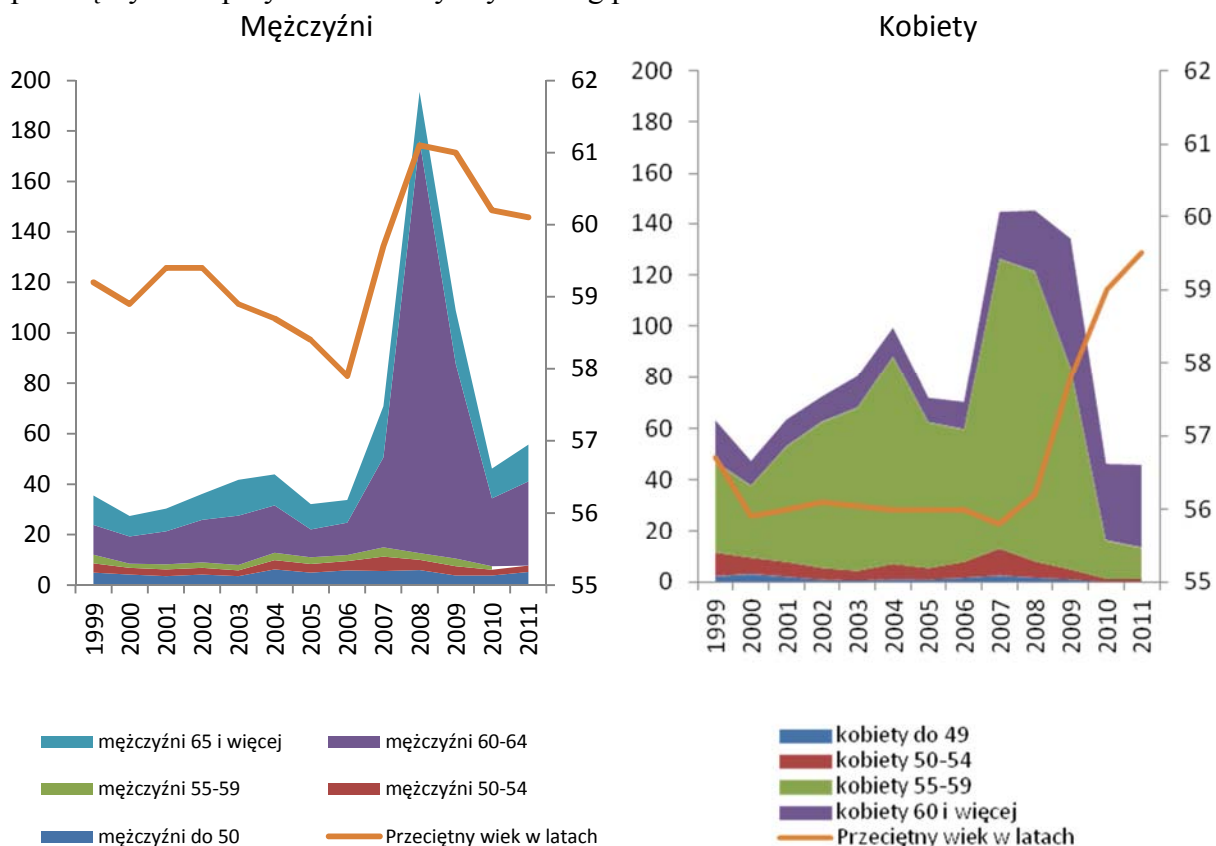
Źródło: Chomik&Whitehouse 2010

Wcześniejsze emerytury oraz inne transfery społeczne – efekty dotychczasowej polityki

W efekcie istniejących możliwości korzystania z emerytur we wcześniejszym wieku, od wielu lat przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę, a w ostatnim okresie w szczególności mężczyzn, jest niższy niż ustawowy wiek emerytalny. Jak ilustruje Wykres 28, przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę ewoluował w okresie ostatnich 12 lat. W końcu lat 90-tych utrzymywał się na poziomie około 55 lat dla kobiet i 59 lat dla mężczyzn. Po 2007 r. wzrósł nieznacznie średni wiek mężczyzn, którym przyznano emeryturę. Paradoksalnie wzrost ten spowodowany był głównie korzystaniem z możliwości wcześniejszej emerytury przez mężczyzn w wieku 60–64 lata. Warto natomiast zwrócić uwagę na zmiany wieku

przechodzenia na emeryturę kobiet, który – w przypadku emerytur wypłacanych przez ZUS – wzrósł z 55,8 lat w 2007 r. do 59,5 lat w 2011 r.

Wykres 28. Liczba i struktura wieku osób, którym przyznano emeryturę (w tys.), oraz przeciętny wiek przyznania emerytury według płci 1998–2011.



Źródło: Dane ZUS

Zmienia się również liczba nowo przyznawanych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Już od końca lat 90-tych widać istotny spadek liczby nowo przyznawanych rent z tytułu niezdolności do pracy, co wskazuje na skuteczność zmiany zasad przyznawania rent oraz zmiany organizacji orzecznictwa rentowego, które dokonały się w końcu lat 90-tych.

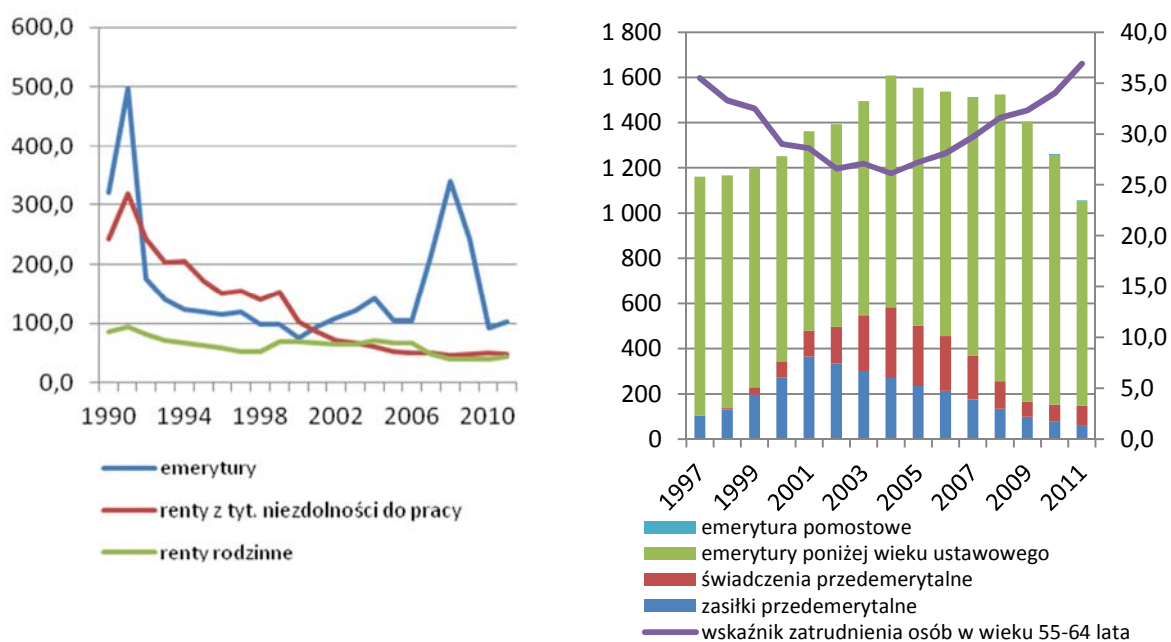
Po 2000 r. widać wzrost liczby przyznanych emerytur, wraz z rekordowym 2008 r., kiedy przyznano 340,5 tys. tych świadczeń, co było poziomem nieodnotowanym w ostatnim 20-leciu (jedynie w 1991 r. liczba przyznanych emerytur była wyższa i sięgnęła 500 tys. osób). Zwiększenie liczby wniosków emerytalnych w 2008 r. związane było z obawą co do zachowania uprawnień do przejścia na emeryturę po zmianie systemu. Dodatkowo, w przypadku mężczyzn, był to skutek realizacji orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.

Po 2008 r. zwiększyła się dynamika spadku liczby osób korzystających ze świadczeń społecznych poniżej wieku emerytalnego. Wynika to ze zmniejszania się liczby osób otrzymujących zasiłki lub świadczenia przedemerytalne, obserwowanego od 2004 do 2009 r.

W latach 2010 i 2011 liczba osób korzystających ze świadczeń emerytalnych wzrosła, co wynika z koniunktury na rynku pracy. Również w latach 2010 i 2011 znacząco spadła liczba osób otrzymujących emerytury, które nie osiągnęły ustawowego wieku emerytalnego, co było skutkiem zmian wdrażanych od 2009 r. W latach 2009–2011 pojawiły się również pierwsze osoby otrzymujące emerytury pomostowe.

W 2011 r. przeciętna miesięczna liczba osób pobierających emerytury pomostowe wyniosła 4,3 tys. (bez świadczeń wypłacanych przez komórki realizujące umowy międzynarodowe).

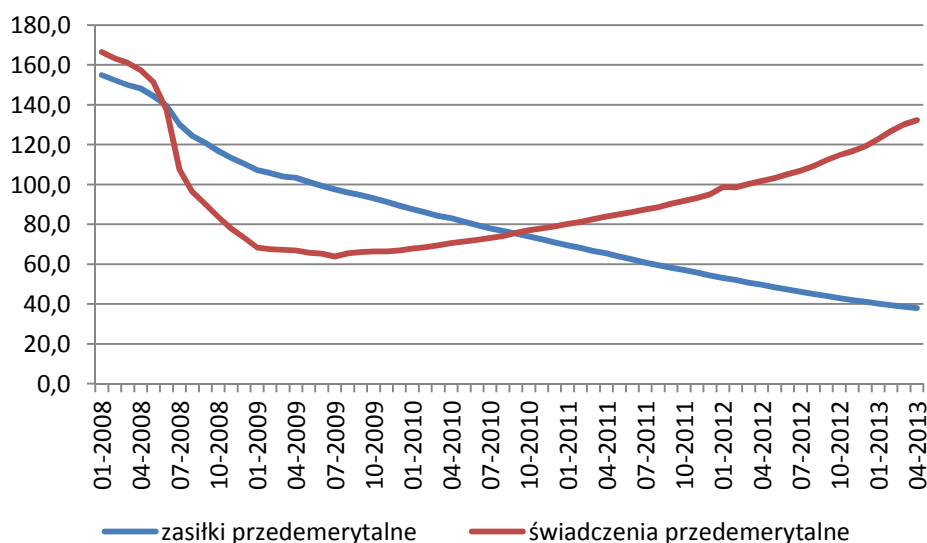
Wykres 29. Liczba nowo przyznanych emerytur i rent (lewy wykres) oraz liczba osób korzystających z wybranych transferów społecznych przed osiągnięciem wieku emerytalnego (prawy wykres)



Źródło: Dane ZUS

Pomimo zmniejszającej się liczby osób korzystających z omawianych wcześniej świadczeń, warto zwrócić uwagę na dynamikę korzystania z zasiłków i świadczeń przedemerytalnych. Dane miesięczne ZUS wskazują na znaczący wzrost liczby wypłacanych świadczeń przedemerytalnych po 2008 r. Wynikać to może z dwóch przyczyn. Po pierwsze, spowolnienie gospodarcze pogorszyło sytuację przedsiębiorstw, które zaczęły ograniczać zatrudnienie, zwalniając pracowników. Po drugie, ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury spowodowało większy popyt na świadczenia przedemerytalne. Liczba wypłacanych zasiłków przedemerytalnych spada w sposób naturalny – świadczenia te nie są już przyznawane.

Wykres 30. Liczba wypłacanych zasiłków i świadczeń przedemerytalnych

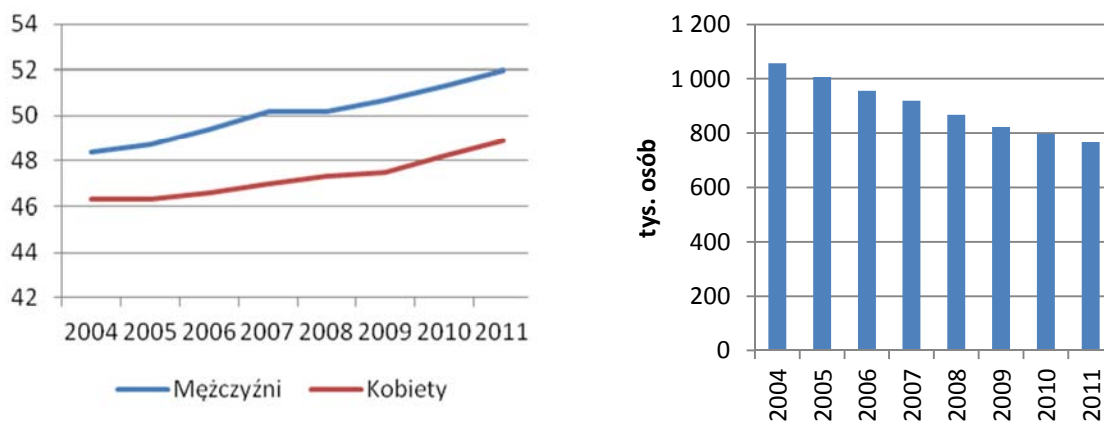


Źródło: Informacje miesięczne ZUS

Warto zwrócić również uwagę na strukturę wieku osób korzystających z rent z tytułu niezdolności do pracy. Przeciętny wiek osób, którym przyznawana jest renta z tytułu niezdolności do pracy, wynosi około 50 lat dla mężczyzn i 47 lat dla kobiet, co oznacza, że system rentowy daje możliwość wcześniejszej dezaktywacji dla osób charakteryzujących się gorszym stanem zdrowia. Niemniej jednak, liczba rencistów w wieku 50–59/64 lata wyraźnie spada. Od 2004 r. do 2011 r. spadek ten wyniósł niemal 300 tys. osób.

Znacząco niższa jest liczba wdów i wdowców korzystających z renty rodzinnej w tej samej grupie wieku. W 2011 r. było to 158,2 tys. osób uprawnionych (bez świadczeń realizowanych na mocy umów międzynarodowych oraz bez świadczeń pobieranych łącznie ze świadczeniami rolniczymi).

Wykres 31. Przeciętny wiek, w którym przyznano rentę z tytułu niezdolności do pracy (lewy wykres) oraz liczba osób otrzymujących renty z tytułu niezdolności do pracy w wieku 50–59/64 lata (prawy wykres)



Źródło: Dane ZUS

Na wcześniejszą dezaktywizację zawodową osób 50+ wpływają także, chociaż w mniejszym stopniu, takie świadczenia, jak świadczenie rehabilitacyjne oraz świadczenia z pomocy społecznej, w postaci m.in. zasiłków stałych lub celowych.

Podsumowując, wdrożone w systemie ubezpieczeń społecznych zmiany w istotny sposób wpłynęły na ograniczanie korzystania ze świadczeń społecznych osób w wieku okołoemerytalnym, co z kolei przyczyniło się do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata.

„Stary” system emerytalny sprzyjał wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej. „Nowy” jej nie sprzyja, gdyż wcześniejsze odejście z rynku pracy oznacza dużo mniejszą wysokość świadczenia. Emerytury dzisiejszych 20-, 30- i 40-latków – oszczędzających w nowym systemie – będą nawet o jedną trzecią niższe od obecnych emerytur. Wcześniejsza dezaktywizacja zawodowa, w nowym systemie emerytalnym, oznacza zatem niską wysokość świadczenia, zaś dłuższa aktywność zawodowa zwiększa szansę na uzyskanie godziwego świadczenia emerytalnego.

8.5 Wdrażanie emerytur pomostowych

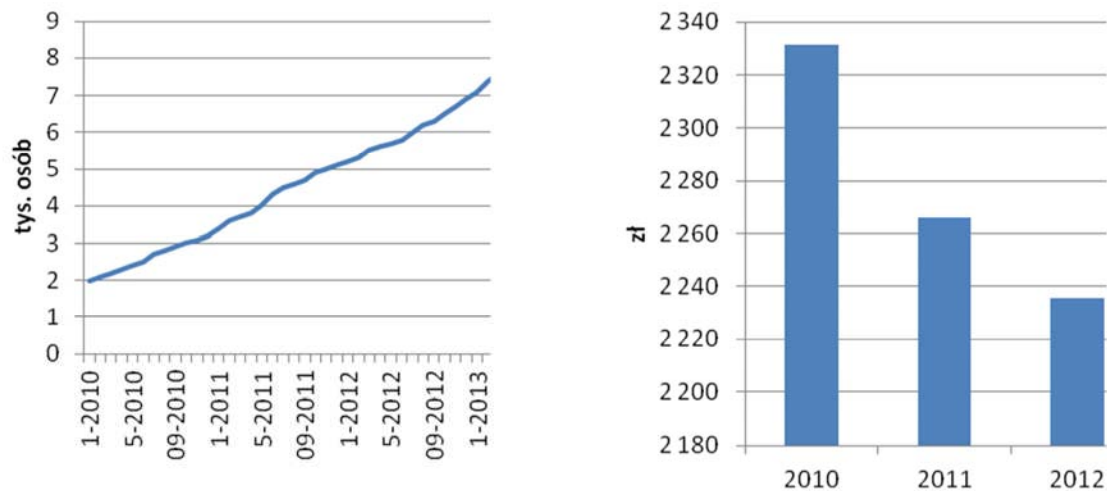
Wdrożenie emerytur pomostowych stanowiło jedną z kluczowych reform zmierzających do ograniczenia dezaktywizacji znaczącej części pracowników. W tej części diagnozy przedstawiono informacje dotyczące funkcjonowania tego systemu po trzech latach od jego wdrożenia.

System emerytur pomostowych zaczął funkcjonować od 2009 r., przy czym pracodawcy zaczęli opłacać składki na Fundusz Emerytur Pomostowych od 2010 r. Ze względu na stosunkowo krótki okres istnienia tego systemu, przedstawić można jedynie pierwsze obserwacje dotyczące jego funkcjonowania.

Liczba korzystających ze świadczeń pomostowych i przeciętna wysokość świadczeń

W kwietniu 2013 r. emerytury pomostowe były wypłacane 7,8 tys. osób. Liczba ta rośnie stabilnie od początku funkcjonowania systemu emerytur pomostowych, co wynika z fazy jego dojrzewania. Liczba faktycznie wypłacanych emerytur pomostowych jest niższa niż wynikało ze wstępnych założeń. Zwraca uwagę również spadek nominalnej wartości wypłacanych emerytur pomostowych w latach 2010–2012. Wskazuje on, że jako pierwsze z tych świadczeń korzystały osoby posiadające stosunkowo wysoką wartość kont emerytalnych, która determinuje wysokie świadczenia. Wraz ze wzrostem liczby osób otrzymujących świadczenia, zwiększa się grupa osób, których zarobki i staż pracy były relatywnie niższe i krótsze.

Wykres 32. Miesięczna liczba wypłacanych emerytur pomostowych w tys. (lewy wykres) oraz przeciętna miesięczna wypłata emerytury pomostowej w zł (prawy wykres)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych ZUS

Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP)

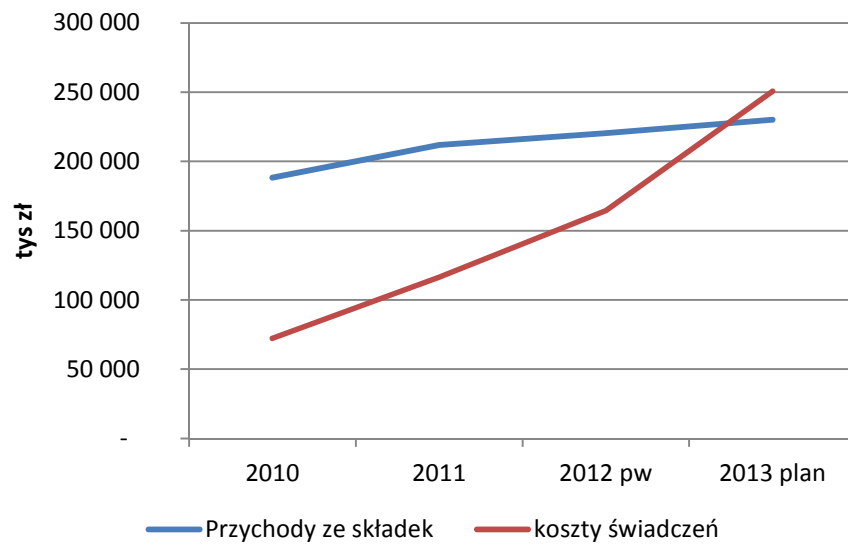
Dane finansowe FEP, które prezentuje Tabela 13 oraz Wykres 33 wskazują, że w latach 2010–2012 Fundusz odnotowywał nadwyżkę przychodów ze składek nad wydatkami. W 2013 r., zgodnie z planem finansowym, wydatki przekroczą nieznacznie wpływy ze składek. Przy czym niedobór pokryty zostanie z rezerwy zgromadzonej z lat poprzednich. Należy oczekiwać, że w kolejnych latach deficyt bieżących wpływów i wydatków FEP będzie wzrastał, co oznaczać będzie stopniowe wyczerpanie rezerw i konieczność uzyskania dotacji budżetowej.

Tabela 13. Przychody i koszty Funduszu Emerytur Pomostowych

tys. zł	2010	2011	2012	2013 plan
Przychody, w tym	192 830	212 058	235 090	242 479
przychody ze składek	188 144	211 827	220 827	230 025
Odsetki	86	231	14 263	11 169
dotacja z budżetu państwa	4 600	-	-	-
Koszty działalności podstawowej, w tym	72 712	118 029	160 457	254 406
koszty świadczeń	72 247	116 440	160 424	250 601
odpis na działalność ZUS	460	1 573	2 266	2 266

Źródło: Sprawozdanie finansowe FEP za rok 2011 (lata 2010–2011) oraz Plan finansowy FEP na 2013 r. (lata 2012–2013), Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa w 2012 r. (dane za 2012 r.)

Wykres 33. Przychody ze składek i koszty świadczeń Funduszu Emerytur Pomostowych



Źródło: Sprawozdanie finansowe FEP za rok 2011 (lata 2010–2011) oraz Plan finansowy FEP na 2013 r. (lata 2012–2013), Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa w 2012 r. (dane za 2012 r.)

9. Spis wykresów

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata – wartości rzeczywiste od I kwartału 2008 r. do II kwartału 2013 r. oraz ścieżka dojścia do celu	58
Wykres 2. Udział osób w wieku 50–69 lat w populacji osób w wieku 15–69 lat (w procentach)	66
Wykres 3. Stan i struktura ludności według wieku, 2010, 2020, 2060	67
Wykres 4. Prognozowana liczba osób w wieku 20–64 lata oraz 20–69 lat, 2010–2060	67
Wykres 5. Prognozowana struktura wieku osób w wieku 20–64 lata oraz 20–69 lat, 2010–2060	67
Wykres 6. Populacja 50+, 2007 i 2012	68
Wykres 7. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Polsce i UE (lewy wykres), według grup wieku w Polsce (prawy wykres), 2012 r.	70
Wykres 8. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50–64 lata w krajach UE, 2012 r.	70
Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia wśród ludności w wieku 40–59/64 lata w podziale na płeć, poziom wykształcenia i kategorie wieku.....	71
Wykres 10. Stopy bezrobocia w Polsce, 2012 r. według grup wieku (lewy wykres) i płci (prawy wykres).....	72
Wykres 11. Okres poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne ekonomicznie w miesiącach według wieku	73
Wykres 12. Liczba nowo rejestrowanych stowarzyszeń i innych organizacji społecznych (GUS).	81
Wykres 13. Liczba nowo rejestrowanych spółdzielni	83
Wykres 14. Struktura wykształcenia w podziale na grupy wieku (lewy wykres) oraz dla grupy 50+ (prawy wykres) w 2011 r.	87
Wykres 15. Struktura wykształcenia kobiet w wieku 50–59 lat i mężczyzn w wieku 50–64 lata ze względu na sytuację zawodową w roku 2012.....	88
Wykres 16. Związek między samooceną poziomu kompetencji a wiekiem wśród Polaków w 2011 r.....	90
Wykres 17. Przeciętny poziom kapitału ludzkiego Polaków według płci i wieku	92
Wykres 18. Ocena pracowników w wieku poniżej 35 lat vs powyżej 50 lat dokonane przez polskich pracodawców (wartości średnie na skali: 0–3).....	95
Wykres 19. Uczestnictwo w edukacji formalnej lub pozaformalnej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie w 2011 r. dla wybranych krajów europejskich według wieku.....	97
Wykres 20. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek. Odsetek ludności, która uczestniczyła w danym typie edukacji	98
Wykres 21. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, ppoż. w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)	99
Wykres 22. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, ppoż. w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykształcenie i płeć	100
Wykres 23. Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy ze względu na wiek.....	101
Wykres 24. Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych i sprawnych w wieku produkcyjnym w 2011 r.....	111
Wykres 25. Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych i sprawnych w wieku produkcyjnym w 2011 r.....	114
Wykres 26. Ustawowy wiek emerytalny w Polsce 1995–2050	121
Wykres 27. Przeciętny ustawowy wiek emerytalny w krajach OECD według płci 1950–2050	121

Wykres 28. Liczba i struktura wieku osób, którym przyznano emeryturę (w tys.), oraz przeciętny wiek przyznania emerytury według płci 1998–2011.....	122
Wykres 29. Liczba nowo przyznanych emerytur i rent (<i>lewy wykres</i>) oraz liczba osób korzystających z wybranych transferów społecznych przed osiągnięciem wieku emerytalnego (<i>prawy wykres</i>).....	123
Wykres 30. Liczba wypłacanych zasiłków i świadczeń przedemerytalnych.....	124
Wykres 31. Przeciętny wiek, w którym przyznano rentę z tytułu niezdolności do pracy (<i>lewy wykres</i>) oraz liczba osób otrzymujących renty z tytułu niezdolności do pracy w wieku 50–59/64 lata (<i>prawy wykres</i>).....	124
Wykres 32. Miesięczna liczba wypłacanych emerytur pomostowych w tys. (<i>lewy wykres</i>) oraz przeciętna miesięczna wypłata emerytury pomostowej w zł (<i>prawy wykres</i>).....	126
Wykres 33. Przychody ze składek i koszty świadczeń Funduszu Emerytur Pomostowych ..	127

10. Spis tabel

Tabela 1. Szacunkowe koszty wdrażania Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł).....	60
Tabela 2. Szacunkowe koszty wdrażania celu 1 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł).....	62
Tabela 3. Szacunkowe koszty wdrażania celu 2 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł).....	62
Tabela 4. Szacunkowe koszty wdrażania celu 3 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł).....	63
Tabela 5. Szacunkowe koszty wdrażania celu 4 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł).....	64
Tabela 6. Szacunkowe koszty wdrażania celu 5 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł).....	64
Tabela 7. Szacunkowe koszty wdrażania celu 6 Programu Solidarność pokoleń w latach 2014–2020 (w mln zł).....	65
Tabela 8. Średnie dalsze trwanie życia mężczyzn i kobiet w wieku 0, 45, 60 i 65 lat.....	66
Tabela 9. Przykładowe praktyki składające się na zarządzaniem wiekiem w Polsce w 2009 r.	76
Tabela 10. Główne powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach w podziale na wiek i sytuację zawodową (w %).....	102
Tabela 11. Odsetek respondentów wskazujących wybraną dolegliwość na podstawie wywiadów epidemiologicznych.....	109
Tabela 12. Bezrobotni zarejestrowani wg czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy.....	112
Tabela 13. Przychody i koszty Funduszu Emerytur Pomostowych.....	126

11. Literatura

„Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce”, pod red. P. Błędowski, Wyd. Termedia, Poznań 2012, str. 596.

Arking, R. (2006). *The biology of aging* (3rd Edn.). New York, NY: Oxford University Press.

- Becker, G. S. (1964). *Human capital* (3rd Edn.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bień, B. (ed). (2006), *Family Caregiving for the Elderly in Poland*. Białystok: Wydawnictwo Uniwersyteckie TRANS HUMANA.
- Bojanowska, E. (2008) Opieka nad ludźmi starszymi. In: Piotr Szukalski (ed), *To idzie starość*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, pp. 87–103.
- Bugajska J. (2007). *Pracownicy starsi – możliwości i uwarunkowania fizyczne*. Warszawa: CIOP-PIB.
- Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Konarska M. (2008). *Zapobieganie wcześniejszej niezdolności do pracy. Założenia merytoryczne*. Warszawa: CIOP-PIB.
- Casey, B., Metcalf, H., & Lakey, J. (1993). Human resource strategies and the third age policies and practices in the UK. (W:) P. Taylor & A. Walker (Eds.), *Age and Employment Policies Attitudes and Practice*. London: Institute of Personnel Management.
- Centrum Analiz i Ewaluacji Polityk Publicznych Uniwersytet Jagielloński (2012), Raport z badań sondażowych „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, autor: Patrycja Antosz, Kraków, http://www.siecrownosci.gov.pl/gfx/siecrownosci/userfiles/_public/raporty/rowne_traktowanie_raport_z_badan_ilosciowych.pdf
- Czarnik Sz., Turek K. (2012). *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*. Warszawa: PARP.
- Czapiński J., Panek T. (2011) *Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Czekanowski, P., (2006), Family carer of the elderly. In: Barbara Bień (ed), *Family Caregiving for...*, *op. cit.*, pp. 85–112.
- Engelhardt, H., Buber I., Skirbekk V., Prskawetz A. (2010), Social involvement, behavioural risks and cognitive functioning among older people, *Ageing & Society*, Vol. 30.
- Eurostat AES (2011). *Adult Education Survey*, Dane dostępne na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult_education_survey
- Gielen A., van Ours J. (2005). *Age-Specific Cyclical Effects*, IZA Discussion Paper No. 1670, Bonn: The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Ilmarinen, J. (2001). Aging Workers, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 58.
- Ilmarinen, J. (2009). Work ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 35 No.1.
- Ilmarinen, J. Tuomi K. (1992). Work ability of aging workers, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 18 No Suppl 2.
- Kalwij, A. Vermulen F., (2008). Health and Labour Force Participation of Older, *Health Economics*, Vol. 17.
- Kenny, G.P., Yardley J. E., Martineau L., Jay O. (2008), Physical Work Capacity in Older Adults, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 51.
- Kotowska, I. E. & Sztanderska, U. (2007), Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce. In: I. E. Kotowska, U. Sztanderska & I. Wóycicka (eds). *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce*. Warszawa: Scholar, pp. 13–47.
- Kotowska, I. E. & Wóycicka I. (eds). 2008. *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Lazear, E. P. (1976). Age, experience and wage growth. *The American Economic Review*, Vol. 66(4).

Loretto, W., White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, Vol. 16(3).

Magda I., Ruzik-Sierdzińska A. (2012). *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, Ekonomista, no 5.

OECD (2006). *Live longer, work longer*. Paris: OECD.

Oswick, C., Rosenthal P. (2001), Towards a Relevant Theory of Age Discrimination in Employment, (W:) M. Noon and E. Ogbonna (Ed.), *Equality, Diversity and Disadvantage in Employment*, Palgrave, Hampshire.

Perek-Białas, J., H. Strzałkowska, K. Turek (2010), Analiza desk research: Model świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+, (W:) *Pracuje - rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+*, Sopot, PBS DGA: 13–75. http://www.50pluspomorze.pl/repository/files/Raport_innowacyjny_50pluspomorze.pdf

Perek-Białas J., Turek K., (2011), „Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy” z K. Turek, w: Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki, pod red. J. Muchy i Ł. Krzyżowskiego, Wyd. AGH, Kraków, ss. 131–152, (338).

Perek-Białas, J., K. Turek (2012), Organisation-level policy toward older workers in Poland, *International Journal of Social Welfare* Vol. 21.

Polanyi M. (1958), *Personal Knowledge. Towards a post-critical philosophy*, London: Routledge&Kegan Paul Ltd.

Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2007). *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.

Silverstein, M. (2008). Meeting the challenges of an aging workforce. *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 51(4).

Skirbekk, V. (2004). Age and individual productivity: a literature survey. (W:) G. Feichtinger (Eds.), *Vienna yearbook of population research*, Vol.1(1). Vienna: Austrian Academy of Sciences Press.

Stern Y., (2002). What is cognitive reserve? Theory and research application of the reserve concept, *Journal of the International Neuropsychological Society*, Vol. 8.

Sternberg, R. J., Horvath J.A. (1999). *Tacit Knowledge in Professional Practice. Researcher and Practitioner Perspectives*, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Stypińska J., Perek-Białas J., (2010), „Łączenie pracy i opieki nad osobą starszą - wpływ na jakość życia opiekuna”, współautor J. Stypińska, (w:) Kałuża D., Szukalski P. (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, Łódź 2010.

Stypińska, J., J. Perek-Białas, K. Turek (2010), *The consequences of reconciliation of work and care among Polish population 50+*, opracowanie w ramach badań statutowych Instytut Statystyki i Demografii Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

Szczucka A., Turek K., Worek B. (2012), *Uczenie się dorosłych i rozwój kapitału ludzkiego: aktorzy, strategie, uwarunkowania i bariery*, (W:) J. Górniak (red.) *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski Bilans Kapitału Ludzkiego 2011*, Warszawa, PARP.

Taylor, P. E., Walker, A. (1998). Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing and Society*, Vol. 18(6).

Turek, K. (2013), Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli, (W:) J. Górniak (red.) *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Warszawa, PARP.

Turek, K., Perek-Białas J. (2013), The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland, *Employee Relations*, Vol. 35 Iss: 6.

Urbaniak B. (2008). Age Management - Polish Experiences, (W:) Hoff A., Perek Białas J. (red.), *The Ageing Societies of Central and Eastern Europe: Some Problems-Some Solutions*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Warr, P. (1994). Age and employment. (W:) H. Triandis, M. Dunnette, & L. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd Edn.). Thousand Oaks, CA: Consulting Psychologist Press.

Wei Z., Richardson W. (2010). Are Older Workers Less Productive? A Case Study of Aged Care Workers in Australia, *The Economic Record*, VOL. 86.

Van Dalen, H., Henkens, K., Shippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, Vol. 19(1).

Van Dalen, H., Shippers, J., Henkens, K. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, Vol. 36(2).

12. Aneks 2. Skład osobowy Rady Społecznej 50+

Institucja	Imię i nazwisko
Przewodniczący Rady Społecznej 50+, Krajowy Koordynator Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”	
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz	dr Grzegorz Baczewski
Zastępca Przewodniczącego Rady Społecznej 50+	
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz	Małgorzata Sarzańska
Sekretarz Rady Społecznej 50+	
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz	Joanna Wilczak-Wyszkowska
Członkowie Rady Społecznej 50+	
AGE-Platform	Maciej Kucharczyk
Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce	Tomasz Schimanek
Bank Światowy	Jan Rutkowski
NSZZ "Solidarność" Biuro Polityki Społecznej	Zbigniew Kruszyński
CEnEA	dr Michał Myck
Centralny Instytut Ochrony Pracy	prof. Danuta Koradecka
Coffey International Development Sp. z o.o.	Piotr Stronkowski
Doradca Przewodniczącego Rady Nadzorczej PFRON	Bartłomiej Piotrowski
Ekspert niezależny ds. poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorców	Wiesław Zawadzki
Instytut Badań Edukacyjnych	dr Agnieszka Chłoń-Domińczak
Instytut Badań Strukturalnych	dr Iga Magda
Katolicki Uniwersytet Lubelski	dr Bartosz Józwik
Kongres Kobiet	Elżbieta Cwiklińska-Kozuchowska
Liga Kobiet Polskich	Aldona Michałak
Międzynarodowe Centrum ds. Badań i Analiz	dr Michał Polakowski
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz	Anna Miedzińska
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Polityki Rodzinnej	Janina Szumlicz
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Polityki Senioralnej	dr Marzena Breza
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej	Krystyna Wyrwicka
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pożytku Publicznego	Krzysztof Więckiewicz
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy	dr Hanna Świątkiewicz-Zych
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Wdrażania EFS	Barbara Woszczyk-Kępińska
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Wdrażania EFS	Magdalena Świdnicka-Wołyńska
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania EFS	Paweł Chorąży
Ministerstwo Zdrowia, Departament Funduszy Europejskich	Małgorzata Zadorożna
Narodowy Bank Polski	Paweł Strzelecki
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Bogdan Grzybowski
Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego - Państwowy Zakład Higieny	dr Bogdan Wojtyński
Konfederacja Lewiatan	Jeremi Mordasewicz
Konfederacja Lewiatan, IBM Polska	Jolanta Jaworska
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Anna Świebocka-Nerkowska
Pracodawcy RP	Katarzyna Rózicka
PUP m.st. Warszawy	Wanda Adach
Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej	prof. Witold Orłowski
Szkoła Główna Handlowa	prof. dr hab. Irena E. Kotowska
Szkoła Główna Handlowa	dr Anna Ruzik
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	prof. Jolanta Kurkiewicz
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	dr Marcin Stonawski
Uniwersytet Jagielloński	prof. Jarosław Gómiak
Uniwersytet Jagielloński	Konrad Turek
Uniwersytet Jagielloński, SGH	dr Jolanta Perek-Białas
Uniwersytet Łódzki	prof. Bogustawa Urbaniak
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej	dr Piotr Zieliński
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej	dr Paweł Pasierbiak
Uniwersytet Warszawski	prof. Urszula Szanderska
Uniwersytet Warszawski	prof. Anna Giza-Poleszczuk
Uniwersytet Warszawski	prof. nadz. dr hab. Kazimierz Frieske
Uniwersytet Warszawski	dr Jacek Liwiński
Wojewódzki Urząd Pracy Toruń	Artur Janas