



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WARSZAWSKA
WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ośrodek ewaluacji

Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Opracowanie przygotowane w
ramach projektu „Efektywni 50+”



Warszawa, czerwiec 2013 r.

Publikacja współfinansowana ze Środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Projekt „Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających
wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

<http://efektywni50plus.wysi.edu.pl/>

Redakcja merytoryczna: Magdalena Szostakowska, Agnieszka Ogrocka -Klepacz

Copyright©Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki, Warszawa 2013

Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki
ul. Lewartowskiego 17, 00-169 Warszawa
www.wysi.edu.pl

Publikacja nie jest przeznaczona do sprzedaży.



„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i
opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Spis treści	3
1. Wstęp	4
2. WSPARCIE SYSTEMOWE – 50+ JAKO GRUPA BĘDĄCA W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	5
2.1. Skala i przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej	5
2.2. 50+ jako grupa w specjalnej sytuacji na rynku pracy	9
2.2.1. Aspekty prawne – wsparcie dla pracodawców	11
2.2.2. Inne rządowe działania związane ze wsparciem 50+	12
3. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce – charakterystyka i dynamika zmian	13
3.1. Podstawowe dane demograficzne	13
3.2. Sytuacja na rynku pracy osób w wieku 50+	14
3.2.1. Wskaźnik aktywności zawodowej 50+	15
3.2.2. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50+	17
3.2.3. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50+	20
3.2.4. Sytuacja na rynku pracy grupy 50+ a płeć	22
4. Rynek pracy woj. mazowieckiego i osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy	26
5. E-learning w grupie 50+ – szanse i bariery	29
5.1. Ograniczenia, o których trzeba pamiętać organizując szkolenia dla osób w wieku 50+	29
5.2. Jak motywować dorosłych do uczenia się?	34
5.3. Zasady realizowania szkoleń dla osób w wieku 50+ z wykorzystaniem ICT	35
5.4. Przykłady dobrych praktyk w zakresie e-learningu	37
Projekt „Pomysł na sukces”	38
6. Podsumowanie – czynniki wpływające na aktywność zawodową 50+	39
I. Załącznik – przegląd badań i analiz dotyczących 50+	42
II. Spis tabel i wykresów	56

1. Wstęp

W ostatnich latach pojawiło się wiele analiz dotyczących sytuacji osób w wieku 50+ oraz programów kierowanych do tej grupy, głównie z zakresu rynku pracy, ale także aktywizacji społecznej czy edukacyjnej. Rozumienie pojęcie „50+” jest jednak wieloznaczne – nie ma jednego, powszechnie przyjętego rozumienia pojęcia, używane jest co najmniej w kilku znaczeniach:

1. 50+ rozumiane metrykalnie oznaczałoby osoby w wieku 50–59 lat; byłoby to pojęcie dokładnie o takim sensie, w jakim mówi się o dwudziesto- czy trzydziestolatku. Jest to najrzadziej stosowane ujęcie.
2. 50+ jako wszystkie osoby po osiągnięciu pięćdziesiątki. Najbardziej pojemne podejście do „50+”, znaczenie pojęcia „50+” ma bardzo szeroki zakres. Jednego pojęcia używa się do określenia osoby zarówno osoby w wieku 50 i 80 lat, więc to ujęcie nie uwzględnia zróżnicowania wewnętrznego osób po pięćdziesiątce i nie przydatne w analizie zjawisk społecznych oraz rynku pracy.
3. 50+ w rozumieniu przyjmowanym w dokumentach Unii Europejskiej to najczęściej przedział wiekowy 55–64 lat. W Polsce używane jest przede wszystkim w sprawozdawczości wskaźników aktywności zawodowej tej grupy.
4. 50+ jako osoby w wieku produkcyjnym, znajdujące się w trudnej sytuacji „zawodowej”, czyli najczęściej po pięćdziesiątce. 50+ zatem oznaczałoby w przypadku kobiety przedział wiekowy 50–59 lat i mężczyzny 50–64 lat, czyli od pięćdziesiątego roku życia do osiągnięcia wieku poprodukcyjnego¹. Takie rozumienie 50+ używane jest najczęściej w kontekście rynku pracy i aktywności zawodowej, posługują się nim także organizacje pozarządowe.

Najważniejszym obszarem, w którym pojawia się 50+, jest rynek pracy. Starzenie się polskiego społeczeństwa oraz malejące zasoby siły roboczej to zjawiska, w kontekście których analizuje się aktywność zawodową osób po pięćdziesiątym roku życia w Polsce oraz postuluje aktywizację. Działania w ramach programów aktywizujących mogą być nakierowane są różne rodzaje efektów: ograniczenie przechodzenia na wcześniejsze emerytury, utrzymanie na rynku pracy dojrzałych pracowników w wieku produkcyjnym, do osiągnięcia co najmniej wieku emerytalnego, wydłużanie aktywności zawodowej przez przesunięcie granicy wieku produkcyjnego oraz przywracanie na rynek pracy osób w wieku poprodukcyjnym. W Polsce dominują projekty koncentrujące się na dwóch pierwszych wymiarach, gdyż są one ekonomicznie istotne z jednej strony, a z drugiej, jak się wydaje, można je osiągnąć w najkrótszym czasie. Przekładając te cele na działania, chodzi o promocję zatrudnienia starszych pracowników w wieku produkcyjnym zarówno wśród samych osób w wieku 50+ jak i w grupie pracodawców, którzy kreując politykę zatrudnienia w swoich firmach kierują się

¹ Jednak jak zauważa się w między innymi w aktywizacyjnych programach rządowych, problemy na rynku pracy zaczynają się już w wieku produkcyjnym niemobilnym, czyli po osiągnięciu 45 lat, zatem czasami przyjmuje się obniżoną dolną granicę przywołanych przedziałów wiekowych – odpowiednio 45-59 dla kobiet oraz 45-64 dla mężczyzn.

często stereotypami związanymi z wiekiem. W związku z tym w analizach polskiego rynku pracy oraz sprawozdawczości urzędowej (np. sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, analizy GUS i badania BAEL – Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, statystyki urzędów pracy) 50+ używane jest najczęściej w rozumieniu późnego wieku produkcyjnego, czyli dane dostępne są dla przedziału wiekowego 50-64 lata². Takie rozumienie 50+ przyjęto także w tym opracowaniu, choć ze względu na specyfikę projektu i objętych nim grup zawodowych (księgowi, biegli rewidenci), przedstawione zostaną wybrane wskaźniki także dla starszych roczników, będących w wieku poprodukcyjnym (65-69, 70-74 lata – dane ograniczą się do statystyki publicznej, gdyż de facto w Polsce nie realizuje się badań empirycznych dotyczących sytuacji na rynku pracy osób w wieku emerytalnym). Jednocześnie trzeba zwrócić uwagę na jeszcze jeden istotny aspekt związany z analizami dotyczącymi starszych osób. Ze względu na wielość interpretacji „50+”, nawet w aspekcie rynku pracy forma prezentacji danych w monitoringu starszych grup wiekowych bywa bardzo niejednorodna (np. w poszczególnych wojewódzkich urzędach pracy, w różnych instytucjach publicznych oraz organizacjach pozarządowych, realizujących projekty wspierające grupę 50+). Dostępne analizy prezentowane są według różnych typologii i uwzględniają często różne zmienne socjo-demograficzne, co wpływa na ograniczone możliwości porównań czy analiz w czasie.

W opracowaniu zostaną przedstawione: prawna sytuacja zatrudniania starszych pracowników, statystyki rynku pracy, opis czynników wpływających na utrzymywanie aktywności zawodowej oraz przykłady programów wspierających grupę 50+.

2. WSPARCIE SYSTEMOWE – 50+ JAKO GRUPA BĘDĄCA W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

2.1. Skala i przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej

W porównaniu do lat sześćdziesiątych XX wieku, średni wiek przechodzenia na emeryturę w Polsce znacznie spadł – w 1965 roku mężczyźni przechodzą na emeryturę w wieku 74 lat, a kobiety – 72. Obecnie Polacy pracują o kilkanaście lat krócej – w 2010 roku średni wiek osoby, której przyznano emeryturę, wyniósł 59,6 lat (mężczyźni opuszczali rynek pracy w wieku 60 lat, a kobiety – w wieku 59 lat)³. Średnio polski emeryt w 2010 roku miał 69 lat, a ponad 40% świadczeniobiorców miało mniej niż 65 lat. Co czwarta emerytka (18%) i blisko co trzeci emeryt (28%) pobierali emeryturę przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Polskę należy zaliczyć do krajów o najniższym wieku opuszczania rynku pracy. Jednocześnie

² Choć granica wieku emerytalnego w Polsce będzie zrównana dla kobiet i mężczyzn (koniec wieku produkcyjnego – 67 lat), to proces ten będzie odbywał się stopniowo i granica 67 lat będzie obowiązywała powszechnie w przypadku kobiet w roku 2040, a mężczyzn – 2020. Obecnie granica 67 lat nie jest więc uwzględniona w statystykach publicznych.

³ Dane za ZUS, <http://www.zus.pl/files/Emerytury%20i%20renty%20przyznane%20w%202010%20r.pdf>

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

jednak dynamika wzrostu liczby emerytów po 2008 roku została zatrzymana – w 2008 roku przyznano 340 tys. emerytur, w 2010 – już tylko 130 tys. Jest to rezultat ograniczenia przywilejów przechodzenia na wcześniejsze emerytury (tzw. pomostówki).

Nadal jednak Polki i Polacy szybko opuszczają rynek pracy. Jako że aktywizacja zawodowa populacji 50+ powinna się opierać przede wszystkim na kreowaniu rozwiązań i narzędzi motywujących do jak najdłuższego pozostania na rynku pracy, należy zastanowić się nad przyczynami wczesnego opuszczania rynku pracy.

Co jest przyczyną wczesnej dezaktywizacji? Z uwagi na koszty wcześniejszego opuszczania rynku pracy dla systemu świadczeń społecznych, motywacje takich zachowań są w ostatnich latach poddawane analizie (m.in. w badaniu *Dezaktywizacja osób w wieku okołiemerytalnym* realizowanym na zlecenie MPiPS⁴). W świetle badań można zidentyfikować opinie i postawy deklarowane przez osoby w wieku okołiemerytalnym. Osoby w wieku 50+ jako główne czynniki skłaniające do opuszczenia rynku pracy wymieniają kwestie ekonomiczne, finansowe oraz pozaekonomiczne. Do tych ostatnich zalicza się subiektywną złą ocenę własnego stanu zdrowia czy konieczność opieki nad członkami rodziny.

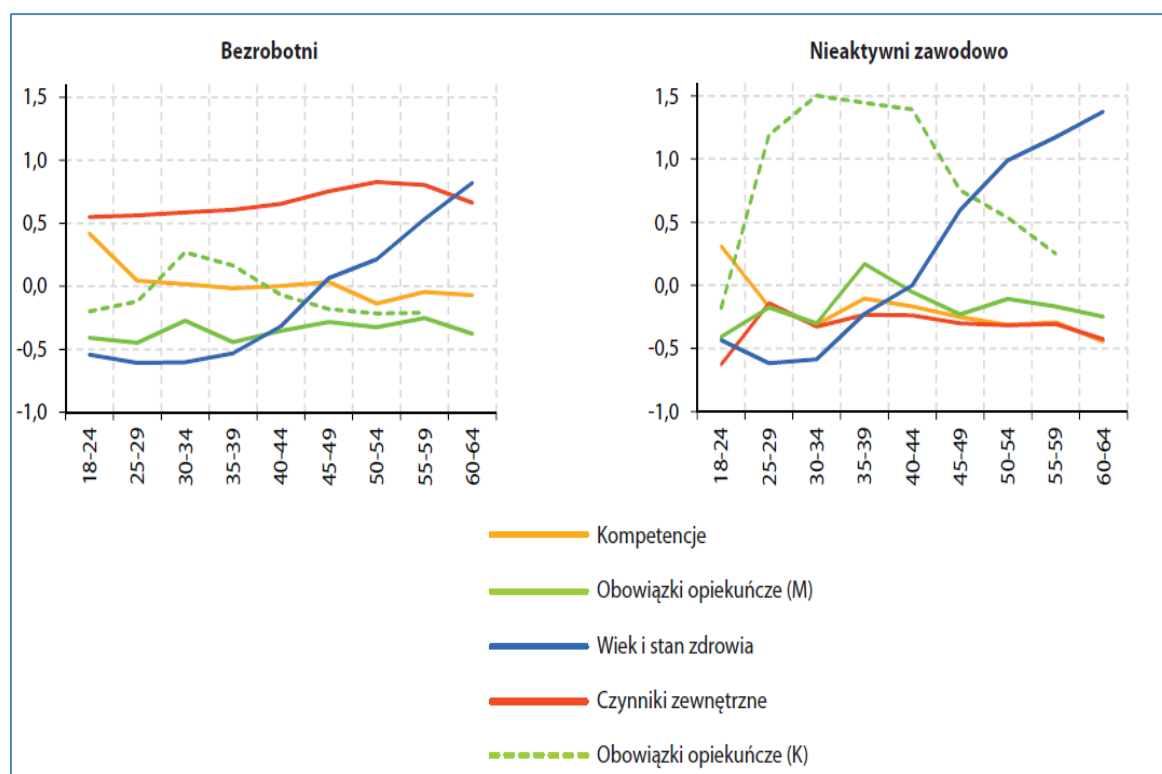
Raport *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL*⁵ z 2013 roku pokazuje trzy kategorie czynników warunkujących dezaktywizację. Z jednej strony są to bariery kompetencyjne: poziom wykształcenia; niedostateczne doświadczenie; brak certyfikatów i uprawnień. Z drugiej – czynniki zewnętrzne: brak ofert pracy w okolicy; brak kontaktów, znajomości; niedogodny dojazd. Trzecim aspektem są obowiązki opiekuńcze: opieka nad dzieckiem; opieka nad innym członkiem rodziny; zajmowanie się domem.

⁴ Liwiński i in., 2008. *Dezaktywizacja osób w wieku okołiemerytalnym. Raport z badań*. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Dostępny pod adresem: <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1166>

⁵ Górniak J. (red), 2013. *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL*. Warszawa, s. 83

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Rysunek 1 Znaczenie różnych rodzajów barier w znalezieniu pracy dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo⁶



Źródło: Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL, s. 84

Z drugiej strony, po stronie pracodawców brak jest przemyślanej polityki zatrudniania osób starszych, brak powszechnych programów skierowanych do tej grupy wiekowej, zachęcających do pozostania w pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego czy też rekrutacji starszych pracowników – według badania z 2008 roku w Polsce takie programy ma 3–5% firm⁷. Brak jest także zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Starsi pracownicy często czują, że są mniej konkurencyjni niż młodzi, są stereotypowo traktowani (jako zajmujący miejsca młodym, nieefektywni, niewarci inwestowania w nich), w związku z czym pojawia się w nich poczucie niepewności zatrudnienia, braku stabilności. Działanie takiego „psychologicznego” czynnika wypychającego sprawia, że emerytura dla osób w wieku 50+ staje się tym bardziej „bliską i dostępną opcją”. Ponadto jak zauważają badacze opracowujący raport *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ – bariery i szanse*, sama wczesna dezaktywizacja zawodowa, nazwana „przedwczesną starością ekonomiczną”, przyczynia się do utrwalania negatywnego stereotypu osób po 50 roku życia i może mieć wpływ na wzrost bezrobocia w tej grupie w kolejnych latach, bo osoby 50+ będą „w świadomości społecznej

⁶ Bezrobotni – osoby nie mające zatrudnienia, ale poszukujące pracy, nieaktywni zawodowo – osoby, które nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały; definicje GUS są przytoczone dalej w tekście.

⁷ Manpower, 2008. Nowe spojrzenie na pracowników 50+. Raport ekspercki Manpower. Warszawa. Dostępny pod adresem: <http://www.rynekpracy.pl/pliki/pdf/5.pdf>

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

(...) postrzegane jako niezbyt przydatne na rynku pracy i w istocie niechętnie kontynuujące zatrudnienie”⁸.

Romain Duval, zajmujący się z ramienia OECD ekonomicznymi analizami rynku pracy, twierdzi, że kluczowymi czynnikami decydującym o aktywności ekonomicznej osób starszych lub o decyzji o przejściu na wcześniejszą emeryturę są system emerytalny i prawodawstwo stwarzające określone możliwości⁹. Sytuacja w Polsce jest tego bardzo dobrym przykładem, co potwierdzają analizy autorów raportu przygotowanego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: „Czynnikiem determinującym przechodzenie na emeryturę jest przede wszystkim nabycie odpowiednich uprawnień”¹⁰. Możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pojawiła się w polskim prawodawstwie po protestach pracowniczych w latach 70. i 80. XX wieku¹¹. Obserwowany w Polsce do 2009 roku trend przechodzenia na wcześniejsze emerytury był jednak przede wszystkim wynikiem działań rządowych z lat 90. XX wieku. „Wypychanie” starszych pracowników z rynku pracy w okresie restrukturyzacji miało być (choć ostatecznie nie było), rozwiązaniem problemu wysokiej stopy bezrobocia wśród młodszych pokoleń. Pod koniec XX wieku (1998) możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę otrzymały nawet już pięćdziesięcioletnie kobiety i pięćdziesięciopięcioletni mężczyźni¹². Łatwa dostępność świadczeń, ich względnie korzystna wysokość (większa niż wynikałoby to ze zgromadzonego z ich składek kapitału), przy jednocześnie niepewnej sytuacji na rynku pracy, skutkowały masową wcześniejszą dezaktywizacją osób w wieku przedemerytalnym. Intensyfikacja przechodzenia na emeryturę osób w wieku produkcyjnym niemobilnym miała miejsce w 2008 roku, głównie z uwagi na wejście w życie w 2009 roku zmian legislacyjnych z 2007, wprowadzających ograniczenia w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury¹³. Osoby, które nabyły uprawnienia emerytalne, nie mogły zostać ich pozbawione, mogły więc pozostać na rynku pracy, a z prawa do przejścia na emeryturę skorzystać w kolejnych latach. Dane statystyczne obrazują „panikę”, wynikającą z niezrozumienia przepisów lub po prostu braku zaufania dla przyszłych legislatorów¹⁴. Dzisiaj, gdy dynamika odchodzenia na wcześniejsze emerytury została zastopowana, warto zastanowić się, jakie są aktualnie czynniki „wypychające” starszych pracowników z rynku pracy. Problematyka ta powinna być przedmiotem odrębnego badania.

⁸ ARF, 2007. *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ – bariery i szanse*. Warszawa: ARF w Polsce, s. 65

⁹ Duval, R., 2003. *The Retirement Effects Of Old-Age Pension And Early Retirement Schemes In OECD Countries*. Tekst dostępny pod adresem: www.cepr.org/meets/wkcn/4/4539/papers/duval.pdf

¹⁰ Liwiński i in., 2008: 18

¹¹ Za: Chłoń-Domińczak, A., 2009. *Retirement Behaviour In Poland and The Potential Impact of Pension System Change*. ENEPRI report no 63. Dostępny pod adresem: <http://www.isn.ethz.ch/isn/Digital-Library/Publications/Detail/?ots591=&lng=en&id=95470>

¹² Granice te zostały przesunięte do odpowiednio na 55 i 60 lat w kolejnych latach. Dopiero w roku 2004 zauważono, że taka polityka nie jest skuteczna, a w dłuższej perspektywie powoduje duże obciążenia dla państwa, zaczęto więc szukać rozwiązań niskiej stopy zatrudnienia osób w wieku około emerytalnym. Do kodeksu wprowadzono między innymi zapisy akcentujące zakaz dyskryminacji ze względu na wiek i okres ochronny dla osób w wieku przedemerytalnym (pracodawca nie może zwolnić pracownika, któremu do emerytury brakuje nie więcej niż 4 lata).

¹³ Uprawnienia do wcześniejszego przejścia na emeryturę dla kobiet w wieku 55 lat i mężczyzn w wieku 60, po przepracowaniu odpowiednio 30 i 35 lat.

¹⁴ Szacuje się, że 80% z 340 tysięcy przyznanych w 2008 roku emerytur to tak zwane wcześniejsze emerytury. 91% osób, które przeszły na emeryturę w roku 2008 to osoby z „pokolenia 50+”, w wieku 50–64 lat. Wśród przechodzących na emerytury mężczyzn aż 90% nie osiągnęło ustawowego wieku emerytalnego, a wśród kobiet – 83%.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

2.2. 50+ jako grupa w specjalnej sytuacji na rynku pracy

Prawna sytuacja i wsparcie systemowe osób po pięćdziesiątym roku życia jest uzależniona od trzech głównych czynników:

1. Po pierwsze zainteresowanie 50+ zależy od konkretnej ekipy rządzącej – między poszczególnymi gabinetami nie ma ciągłości wsparcia dotyczącego grupy 50+, każdy rząd prowadzi swoją własną politykę wobec populacji 50+.
2. Po drugie, zainteresowanie grupą 50+ jest możliwe tylko wtedy, gdy sytuacja gospodarcza jest korzystna, bo tylko wtedy państwo stać na wprowadzenie preferencji dotyczących pięćdziesięciolatków¹⁵.
3. Trzecim czynnikiem, zewnętrznym, są naciski unijnych instytucji dotyczące zwiększenia zatrudnienia w tej grupie.

Art. 49. Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku określa osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia jako grupę będącą w „szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Tym pojęciem objęte są grupy osób, których sytuacja jest niekorzystna i które są traktowane preferencyjnie przez instytucje publiczne. Ustawodawca wychodził więc za założenia, że wiek jest jedną z barier stojących na drodze do zatrudnienia, a pięćdziesięciolatkowie na rynku pracy potrzebują wsparcia i pomocy. Na wsparcie mogą liczyć osoby bezrobotne lub zagrożone utratą pracy, dlatego udzielane jest im dodatkowe wsparcie, ujęte w ustawie jako „dodatkowo stosowane działania”. Co do nich można zaliczyć? Między innymi to, że urząd pracy powinien w ciągu 6 miesięcy od rejestracji osoby 50+ jako bezrobotnej przedstawić jej propozycję zatrudnienia, pracy zarobkowej, stażu, możliwości odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych czy robót publicznych. Tym samym pięćdziesięciolatkowie w urzędach pracy mogą skorzystać ze specjalnych rządowych programów aktywizujących. Takim programem był realizowany w latach 2008-2011 *Program 45/50 PLUS* mający na celu przywrócenie zatrudnialności i aktywizację osób w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-59 lat w przypadku kobiet i 45-64 w przypadku mężczyzn). Zadania w ramach programu realizowane były przez powiatowe urzędy pracy. W ramach programu finansowane były: szkolenia, przygotowania zawodowe, roboty publiczne, prace interwencyjne, dotacje na

¹⁵ Na przykład aż dwa lata zajęło rządzącym przygotowanie dokumentu implementacyjnego do *Solidarności pokoleń*, który dzieli zadania między poszczególne resorty i instytucje, planuje działania w czasie (pojawia się pytanie, co działo się przez te 2 lata z programem). W tym wypadku na usprawiedliwienie rządu można przytoczyć kontekst makroekonomiczny – program został przyjęty w październiku 2008, a już w listopadzie zaczęto mówić o kryzysie gospodarczym. Po drugie, pod wpływem nacisków pracodawców w rządzie pojawiły się pomysły zarzucające preferencje dla pięćdziesięciolatków i motywowanie ich dłuższego pobytu na rynku pracy, oczywiście wbrew założeniom zapisów programu *Solidarność pokoleń*. Dwoje moich rozmówców odniosło się podczas wywiadu do niedawnego pomysłu minister pracy. W miesiącach lipiec–sierpień 2010 Jolanta Fedak, na skutek lobbingu pracodawców, starała się anulować przepis, który dawał pracownikowi 50+, który osiągnął uprawnienia emerytalne, prawo do niezgłaszania pracodawcy tego faktu (nabycie uprawnień emerytalnych często bywa pretekstem do zwolnienia starszego pracownika).

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, refundacje kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy. Skala takiego wsparcia nie była jednak bardzo duża¹⁶.

Specjalnymi działaniami wspierającymi osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia na rynku pracy są także rządowe programy aktywizujące 50+, których zapisy dotyczą zarówno pięćdziesięciolatków, jak i pracodawców.

Pierwszym rządowym dokumentem, w którym pojawiło się pojęcie „50 plus”, był zatwierdzony do realizacji w listopadzie 2004 przez rząd Leszka Millera *50 PLUS Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia*. Drugi rządowy program, *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Rada Ministrów przyjęła 17 października 2008 roku i będzie on realizowany do 2020 roku. W lutym 2010 został przygotowany dokument implementacyjny, uszczegóławiający program. Przygotowując *Solidarność pokoleń* twórcy chcieli by realizował on cztery elementy *flexucurity*: elastyczny system zatrudnienia, całościowe strategie kształcenia ustawicznego, efektywne polityki rynku pracy i nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. Do 2015 roku na realizację Programu przeznaczona będzie kwota około 12 mld zł, w tym około 9,9 mld zł w ramach działań Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz około 2,1 mld zł finansowanych ze środków krajowych (Fundusz Pracy). Poza programami parasolowymi, grupa 50+ uwzględniona jest w *Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013 (KSZ)* z 2005 roku i *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 (KPDZ)* z lipca 2010.

Tabela 1 Struktura rządowych programów kierowanych do osób 50+

Program	Obszary	Cele/działania
50 PLUS	1. Aktywizacja bezrobotnych	- Priorytetowe podejście urzędów pracy - Indywidualne plany działania dla długotrwale bezrobotnych - Wzmocnione instrumenty zatrudnienia wspieranego - Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu - Popularyzacja pracy czasowej rotacyjnych i miejsc pracy - Możliwość podjęcia indywidualnej działalności gospodarczej - Zachęty dla zatrudnienia bezrobotnych - Finansowe zachęty za rezygnację z pasywności na rynku pracy

¹⁶ Przykładowo, w 2011 w województwie mazowieckim na realizację programu przyznano środki Funduszu Pracy w wysokości 217 473 zł, programem zostały objęte 2 powiaty i 55 osób bezrobotnych. Dane za: <http://wup.mazowsze.pl/proart/index.php/kalendarium-targow/13-wup/nasze-uslugi/programy-aktywizacji-zawodowej.html?start=5>

Program	Obszary	Cele/działania
	2. Wsparcie dla utrzymania zatrudnienia	- Standardowe usługi rynku pracy - Monitorowanie zwolnień grupowych - Szkolenia - Pomoc w zakresie zmiany kwalifikacji zawodowych - Programy regionalne na rzecz utrzymania miejsc pracy
	3. Ułatwienie powrotu na rynek pracy osób, które uzyskały uprawnienia emerytalne	- Zakłada się, że program 50+ zaoferuje tej grupie działania wymienione uprzednio
Solidarność pokoleń	1. Polityka rynku pracy	- Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50 roku życia i zarządzanie wiekiem - Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50 roku życia - Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50 roku życia - Aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50 roku życia - Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych - Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego
	2. Działania ograniczające dezaktywizację pracowników w ramach systemu świadczeń społecznych	- Wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego - Stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn

Źródło: opracowanie własne

2.2.1. Aspekty prawne – wsparcie dla pracodawców

Pierwszymi efektami rządowego programu *Solidarność pokoleń* były dwie nowelizacje ustawy o promocji zatrudnienia, w myśl których za zatrudnienie osoby 50+ pracodawca otrzymuje od państwa benefity. Pierwszy zapis obniża koszty dla pracodawców zatrudniających pracowników w wieku 50 lat i więcej – zmniejszona została liczba dni choroby, za które pracodawca opłaca wynagrodzenie (z 33 do 14 dni¹⁷). Z kolei w myśl drugiej zmiany w ustawie pracodawcy zwolnieni są z odprowadzania składek na fundusz pracy za zatrudnionych pracowników 50+ – kobiety w wieku 55 i więcej oraz mężczyzn powyżej 60 lat¹⁸. Umożliwiono także roczne, okresowe zwolnienie pracodawców z płacenia składek za

¹⁷ Nowelizacja weszła w życie 1 lutego 2009.

¹⁸ Nowelizacja weszła w życie 1 lipca 2009.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

zatrudnianych bezrobotnych w wieku 50 i więcej lat oraz dofinansowanie na wyposażenie nowego stanowiska pracy.

2.2.2. Inne rządowe działania związane ze wsparciem 50+

Od 2010 roku w ramach *Solidarności pokoleń* zostały uruchomione ogólnopolskie programy. I tak obecnie w 2013 roku PARP realizuje projekty takie jak *Aktywny emeryt* (projekt szkoleniowo-doradczy dla osób w wieku okołoemerytalnym, opierający się na indywidualnym wsparciu osób zgłaszających się do programu) czy *Z wiekiem na plus* (kierowany do przedsiębiorców). Można powiedzieć, że pracownicy 50+ albo są traktowani jako na tyle nieatrakcyjni dla pracodawców, że specjalne zapisy ustawy muszą motywować, zachęcać pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia, albo przepisy pokazują po prostu, że choć 50+ to grupa „trudno zatrudnialna”, ale bardzo ważna - taka, którą trzeba aktywizować za wszelką cenę.

Dlatego też w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, realizowanego na zlecenie MPIPS przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich powołano Krajową Sieć Tematyczną pod nazwą Rada 50+¹⁹, która ma pełnić funkcję forum wymiany doświadczeń pomiędzy praktykami oraz ekspertami działającymi w pięciu obszarach (zdrowie, kobiety, edukacja, rynek pracy, polityka społeczna). Efektem jej działania mają być rekomendacje dotyczące kierunków działań na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+²⁰.

Konieczność podejmowania takich specjalnych działań pokazuje trudną sytuację pięćdziesięciolatków, problemy w zatrudnieniu i utrzymaniu się na rynku pracy. Z drugiej strony, dzisiaj 50+ to grupa uprzywilejowana na rynku pracy jak żadna inna grupa społeczna. Warto zresztą dodać, że nie wszystkim podobają się takie specjalne rozwiązania dedykowane 50+. Pojawiają się głosy, że zapisy dyskryminują innych obywateli, a po drugie stygmatyzują samą grupę 50+ jako nieudolnych pracowników. W ostatnim czasie można słyszeć także opinie, że paradoksalnie okres ochronny jest przywilejem *de facto* działającym na niekorzyść pracownika 50+. Ryzyko utraty pracy zwiększa się wraz z przybliżaniem się do granicy wieku ochronnego – przywoływane są sytuacje, w których pracodawca zwalnia pracownika tuż przed wejściem w czteroletni okres ochronny lub nie decydują się na zatrudnienie. W sytuacji

¹⁹ W skład rady wchodzi zarówno przedstawiciele administracji rządowej (m.in. krajowy koordynator programu *Solidarność pokoleń*), jak i członkowie instytucji realizujących projekty dla osób 50+. Aktualny skład 23-osobowej Rady dostępny jest pod adresem <http://zielonalinia.gov.pl/Sklad-Rady-6356>

²⁰ W ramach projektu przygotowany został raport „Analiza obecnie realizowanych i dotychczas zrealizowanych programów skierowanych do osób 50+ w Polsce w latach 2004-2009”. Ponadto opracowano koncepcję badania „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce” oraz badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE, przygotowano projekt szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy z zakresu działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50+ oraz parametry platformy e-learningowej. Od 2011 r. istnieje portal z prezentacją dobrych praktyk, wyników badań, wskaźników oraz odesłań do innych inicjatyw o podobnym profilu – strona www.50plus.gov.pl.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

niepewności gospodarczej pracodawcy obawiają się bowiem, że w przypadku słabszej kondycji przedsiębiorstwa, zwolnienie pracownika będzie niemożliwe.

3. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce – charakterystyka i dynamika zmian

Analizując konteksty, w których pojawia się problematyka obecności osób wieku 50+ na rynku pracy można wyróżnić kilka motywów.

1. Pierwszym jest problem niskich wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej.
2. Drugim jest temat specjalnych uprawnień grupy 50+ na rynku pracy: osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia mogą liczyć na pewne preferencje, rozwiązania prawne, które mają poprawić ich gorszą „startową” pozycję.
3. Kolejnym tematem jest specyfika długotrwałego bezrobocia, która dotyka w szczególności pięćdziesięcioletnich bezrobotnych.
4. Czwartym motywem w dyskursie o 50+ na rynku pracy jest gorsze, dyskryminujące traktowanie przez pracodawców, które pokazuje z jednej strony stereotypy, a z drugiej trudne relacje między pracownikami 50+ a pracodawcami.

Na podstawie danych zebranych podczas analizy można odtworzyć statystyczny i stereotypowy obraz pięćdziesięcioletniego pracownika, a następnie odczucia i doświadczenia pracowników 50+ zestawzić z wynikami badań przeprowadzonych wśród pracodawców.

3.1. Podstawowe dane demograficzne

Rynek pracy jest najważniejszym kontekstem, w ramach którego mówi się i będzie się mówić o kategorii „50+” w najbliższych latach, bo do aktywizacji zawodowej osób z tej grupy wiekowej obligują Polskę zapisy Strategii Lizbońskiej i Strategii Europa 2020²¹.

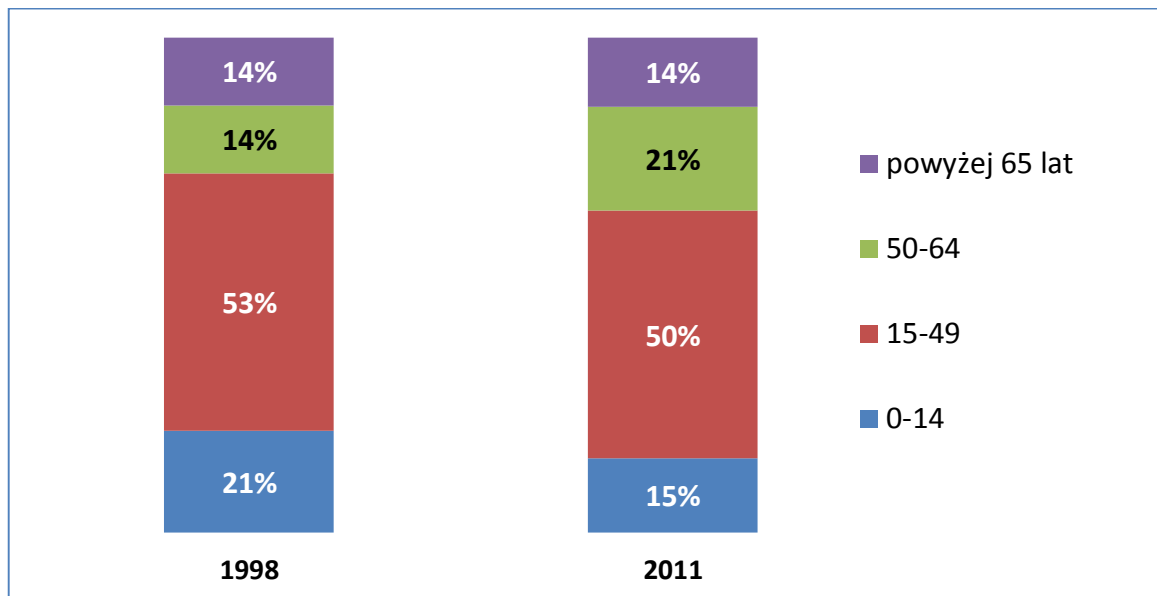
Potrzeba aktywizacji starszych pracowników wynika z danych i prognoz demograficznych. Rosnąca liczebność starszych roczników Polaków, wydłużająca się średnia długość życia w połączeniu z malejącym udziałem osób młodych w populacji zmieniają strukturę demograficzną i obrazują starzenie się polskiego społeczeństwa. Udział 50+ rozumianej jako okołoemerytalnej grupy wiekowej 50–64, czyli roczników wyżu powojennego, w tzw. piramidzie wieku cały czas rośnie także w populacjach innych krajów Unii Europejskiej, jednak w Polsce jest on wyższy niż średnia dla krajów UE (21% vs 19%), a zmiana między 1998 a 2011 ma najbardziej dynamiczny charakter. Liczebność grupy 50–64 zwiększyła się z niecałych pięciu i pół miliona w roku 1998 (5 milionów 447 tysięcy) do ośmiu milionów w roku 2011 (8 milionów 236 tysięcy). Według prognoz GUS w roku 2035 blisko co czwarta osoba w Polsce

²¹ Chodzi o zwiększenie zatrudnienia wśród osób w wieku od 20 do 64 lat do poziomu co najmniej 75%. W Polsce wskaźniki zatrudnienia w przedziale 20-64 lata w roku 2011 i 2012 były poniżej 65%, a w grupie 55-64 lat 36,9% w 2011 i 38,7% w 2012 roku, zatem znacząco poniżej średniej oczekiwanej.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

będzie miała między 50 a 64 lat (23%). Z kolei struktura wiekowa wyznacza potencjał zasobów ludzkich na rynku pracy. Na rynek pracy, system emerytalny i całą gospodarkę nie pozostanie bez wpływu trend szybkiej dezaktywizacji zawodowej osób w wieku 50+.

Rysunek 2 Ludność Polski według grup wiekowych w roku 1998 i 2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Opisywana zmiana demograficzna implikuje niekorzystną zmianę struktury ludności w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Czynniki te będą mieć negatywne skutki w przyszłych dziesięcioleciach dla systemu podatkowego, systemu wypłat świadczeń emerytalnych oraz rynku pracy – zmieni się podaż na rynku pracy, mniejsza liczba osób aktywnych zawodowo będzie musiała utrzymać większą liczbę emerytów, a nakłady na system emerytalny będą rosły – będą wypłacane nie tylko większej grupie osób, ale i dłużej.

3.2. Sytuacja na rynku pracy osób w wieku 50+

Diagnostując sytuację osób w wieku 50+ na rynku pracy należy wziąć pod uwagę trzy najważniejsze wskaźniki rynku pracy raportowane w statystyce publicznej (GUS, BAEL), czyli²²:

- Wskaźnik aktywności zawodowej – udział osób pracujących i bezrobotnych,
- Wskaźnik bezrobocia – udział osób niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy i gotowych ją podjąć,
- Wskaźnik zatrudnienia – udział osób pracujących.

Dodatkowo, warto także poddać analizie statystyki dotyczące pobierania świadczeń emerytalnych przez grupę 50+, ponieważ dane te pokazują, że traktowanie grupy 50+ jako

²² Na podstawie http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-6827.htm

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

część populacji ludzi starych, utożsamianych z biernością zawodową, znajduje swoje uzasadnienie w danych: osoby w wieku 50+ są nieaktywne na rynku pracy.

Jako że 50+ jest subpopulacją niehomogeniczną, dlatego by pokazać zróżnicowanie grupy 50+ tam, gdzie dostępne są odpowiednie dane, wskaźniki należy analizować dla trzech podgrup wiekowych, które można wyodrębnić w ramach „50+”: 50–54, 55–59 i 60–64 lat. Jak już wspomniano, z uwagi na zróżnicowane definiowanie 50+ i związane z tym dostępne dane GUS i urzędów pracy, część przedstawionych danych będzie dotyczyło dla grupy 45–64 lat lub 45–59 lat. Dla zobrazowania zróżnicowania sytuacji osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, przytoczone zostaną dane dotyczące także grupy wiekowej 65–74 lata.

3.2.1. Wskaźnik aktywności zawodowej 50+

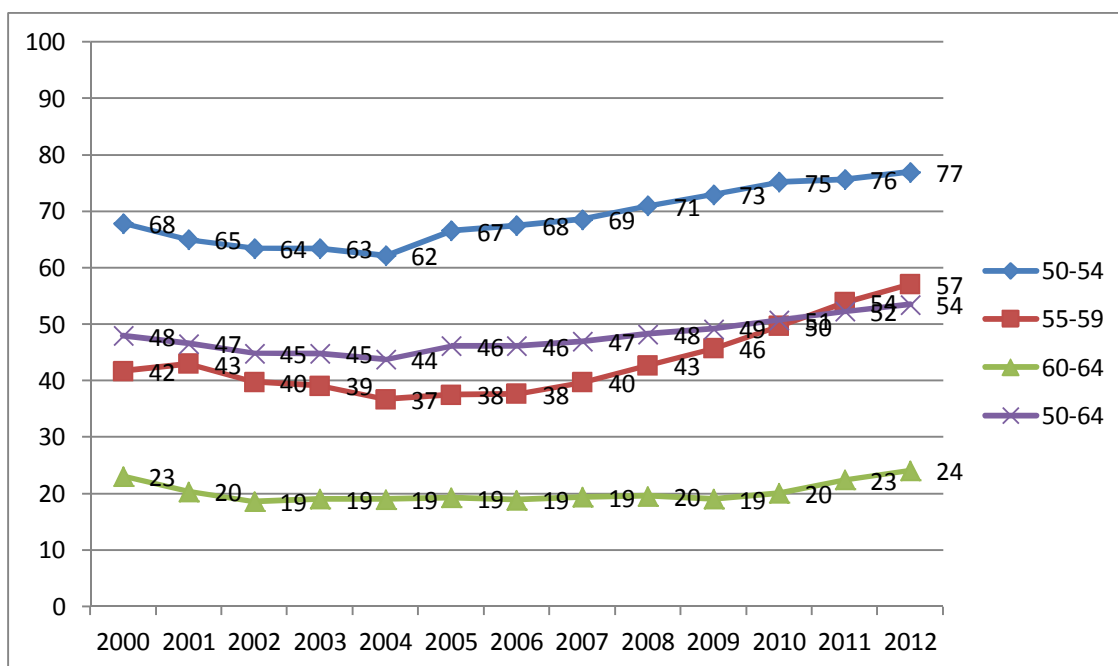
Wskaźnik aktywności zawodowej jest indeksem mówiącym o tym, jaka część populacji jest aktualnie zasobem na rynku pracy, jest aktywna zawodowo. Ogólnie, na ten zbiór składają się osoby pracujące oraz bezrobotne, które pracy poszukują. Wskaźnik aktywności zawodowej osób po pięćdziesiątym roku życia w Polsce jest jednym z niższych w Unii (średnia w 2012 – 63,8%), jednak w ostatnich latach obserwuje się jego powolny wzrost. O ile w 2000 roku wskaźnik wynosił 48%, w 2009 – 49,2%, to według badania BAEL za IV kwartał 2012 roku pracuje lub chce pracować już połowa Polaków w wieku 50–64 lata (54%)²³. Nadal jednak aż 46% osób z tej grupy wiekowej w Polsce pobiera rentę, emeryturę lub inną formę świadczenia socjalnego.

Wyraźnie widać zróżnicowanie aktywności zawodowej w węższej definiowanych kategoriach wiekowych. Wskaźnik aktywności dla osób w wieku 50–54 lat w Polsce nie odbiega bardzo od średniej unijnej i w ostatnich latach rośnie. W ostatnich latach rośnie także indeks aktywności grupy 55–59 lat (z 46% w 2009 do 57% w 2012), jednak nadal jest on znacząco niższy niż w krajach EU (w Szwecji w 2012 roku pracowało 86% populacji w wieku 55–59 lat). Najniższe wskaźniki aktywności zawodowej w Polsce odnoszą się jednak do osób między 60 a 64 rokiem życia – podobnie jak w roku 2000, pracuje zaledwie co czwarta osoba z tej grupy wiekowej, 3/4 pozostaje poza rynkiem pracy.

²³ Wskaźnik aktywności zawodowej za: Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2012 roku, komunikat Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 kwietnia 2013, http://www.psz.praca.gov.pl/files/publikacje/2012_osoby_powyzej_50_r_z_na_ryнку_pracy.pdf, s. 2

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

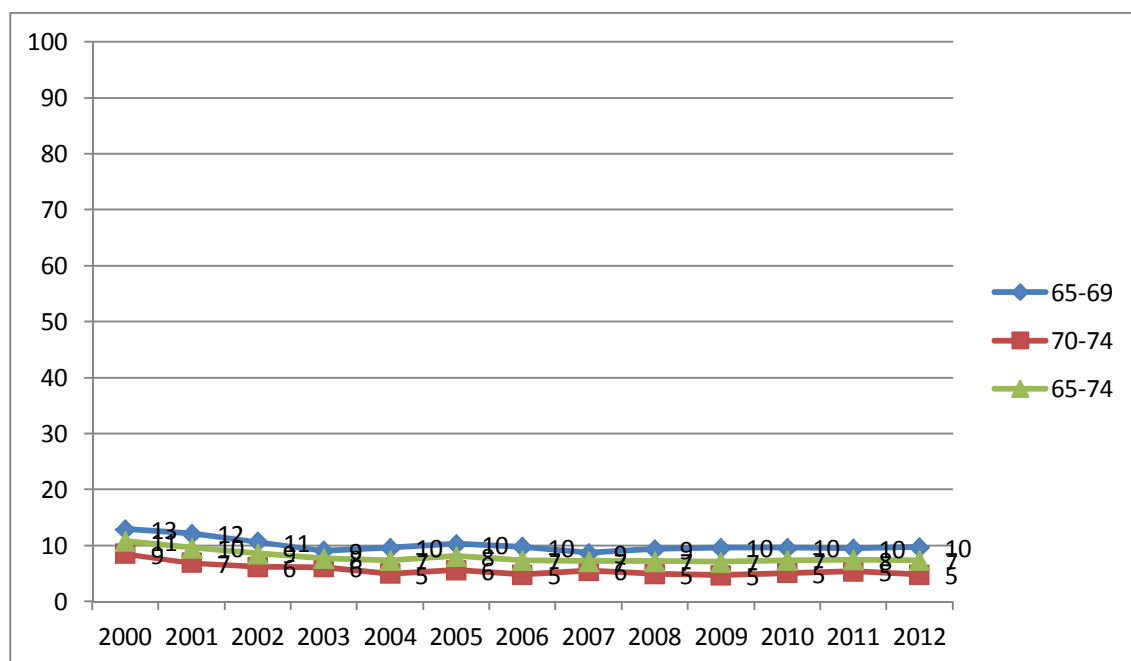
Rysunek 3 Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 50–54, 55–59 i 60–64 w Polsce w latach 2000–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Analizując wskaźnik aktywności zawodowej wśród osób w wieku poprodukcyjnym wyraźnie widać stały poziom wskaźnika i to, że aktywność ta jest kilkukrotnie niższa niż w przedziale wiekowym 50-64 lata. Jedynie co dziesiąta osoba w wieku 65-69 lat pozostaje na rynku pracy, a w wśród osób po 70 roku życia wskaźnik ten jest jeszcze o połowę niższy – zdecydowana większość pobiera świadczenia emerytalne. Ogólnie, 93% osób w wieku 65-74 lata znajduje się w Polsce poza rynkiem pracy.

Rysunek 4 Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 65-74 lata w Polsce w latach 2000–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

3.2.2. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50+

Drugi wskaźnik opisujący sytuację na rynku pracy osób powyżej 50 roku życia to stopa bezrobocia. Indeks ten obrazuje, jaką część osób aktywnych zawodowo stanowią osoby niepracujące, ale szukające pracy i zdolne do jej podjęcia²⁴. Choć w pierwszej połowie XXI wieku odnotowany został znaczny wzrost stopy bezrobocia, to w 2012 roku w Polsce 8% osób w wieku 50–64 lat było bezrobotnych. Trzeba jednak pamiętać, że na zasadniczo niski wskaźnik bezrobocia ma wpływ niewysoki odsetek aktywnych zawodowo pięćdziesięciolatków w Polsce i wczesne wyjście z rynku pracy (dezaktywizacja zawodowa).

²⁴ Przywoływane dane będą pochodzić z BAEL, zatem nie będą dotyczyć bezrobocia rejestrowanego. Stopa bezrobocia według danych Urzędów Pracy jest zwykle wyższa niż wynika to z danych GUS.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

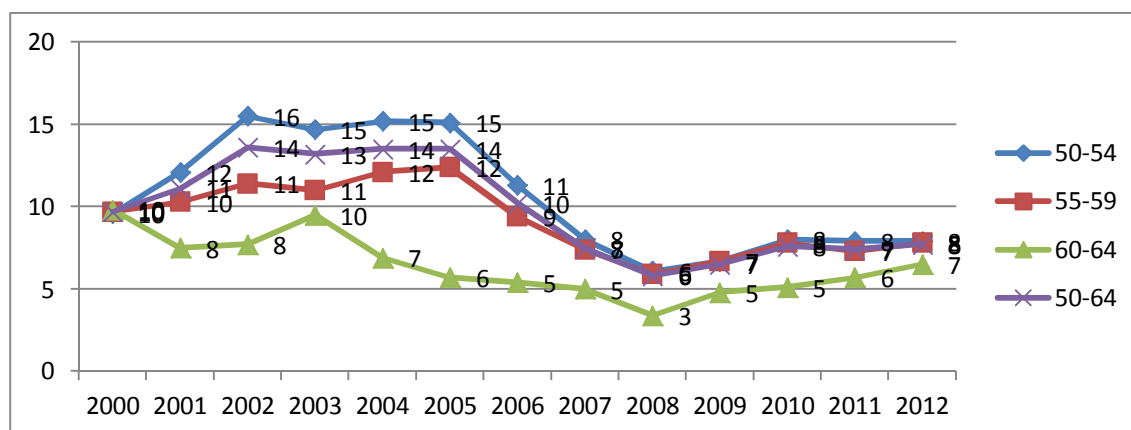
Tabela 2 Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50–64 lat w Polsce w latach 2000–2009

Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50–64 lat												
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
9,7	11,1	13,6	13,2	13,5	13,5	10,2	7,5	5,8	6,5	7,6	7,4	7,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

W latach 2000–2005 obserwowany był wzrost bezrobocia w całej grupie 50–64 lat, bezrobocie wzrosło także po ograniczeniu przywilejów dotyczących przechodzenia na wcześniejsze emerytury (od 2009 roku). Według najnowszych danych z 2012 roku stopa bezrobocia w podgrupach kategorii 50+ jest mało zróżnicowana.

Rysunek 5 Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50–54, 55–59 i 60–64 w Polsce w latach 2000–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

O ile ogólnie stopa bezrobocia wśród osób w wieku okołoemerytalnym nie jest alarmująca, to z kolei wskaźnik bezrobocia długotrwałego, czyli udział osób pozostających w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat²⁵, wśród Polaków w wieku 50–64 lat jest bardzo wysoki. Wśród osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej blisko połowa pozostawała w 2012 roku bez pracy przez 12 miesięcy lub dłużej (48,4%). Wskaźnik ten rośnie od roku 2009 (ograniczenia wcześniejszej dezaktywacji) i jest znacząco wyższy niż dla osób w wieku 15–24 lat (30%). Jednocześnie nie jest to problem, z którym boryka się jedynie Polska – średni wskaźnik bezrobocia długotrwałego wśród 27 krajów UE wynosił w 2012 roku 56%. Do liderów wśród krajów UE jest jednak Polsce daleko – Cypr i Dania mają wskaźniki długotrwałego bezrobocia w tej grupie dwukrotnie niższe niż polski (poniżej 20%); Polska znajduje się mniej więcej w połowie rankingu między Cyprem (16%) a Belgią (68%).

Tabela 3 Stopa bezrobocia długotrwałego wśród osób w wieku 50–64 lat w Polsce w latach 2000–2012

Stopa bezrobocia długotrwałego wśród osób w wieku 50–64 lat												
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
50,2	57,7	60,1	66,8	58,4	67,2	66,4	62,7	43,9	40,0	42,2	46,8	48,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

²⁵ Por. http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-6659.htm

3.2.3. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50+

Trzeci indeks pokazujący sytuację na rynku pracy, wskaźnik (stopa) zatrudnienia, obrazuje, w jakim stopniu korzysta się z zasobów pracy – jest to odsetek pracujących w liczbie ludności w danym wieku/populacji.

Jak pokazują analizy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej²⁶, liczba pracujących Polaków wzrasta. W ostatnim kwartale 2012 roku pracowało 4 miliony 249 tys. osób w wieku 50 lat i więcej, w tym 3 miliony 996 tys. osób w wieku 50–64 lata. W porównaniu z końcem roku 2010, w 2012 liczba pracujących Polaków powyżej 50 roku życia wzrosła o 224 tys. osób, w tym w grupie 50–64 lata zwiększyła się o 213 tys. osób.

Jednocześnie jednak w grupie wiekowej 50–64 lat połowa populacji nie pracuje: stopa zatrudnienia osób w wieku 50–64 lat wynosiła w Polsce w 2012 roku 49% w porównaniu do 59% w 27 krajach UE (średnia) czy Szwecji, kraju o najwyższym odsetku zatrudnionych osób w wieku 50–64 lat (77,2%). Wynika to z ogólnie niższej stopy zatrudnienia w całej populacji Polski, ale także z defaworyzacji osób w wieku 50+ na rynku pracy.

Tabela 4 Stopa zatrudnienia wśród osób w wieku 50–64 lata w Polsce w latach 2000–2012

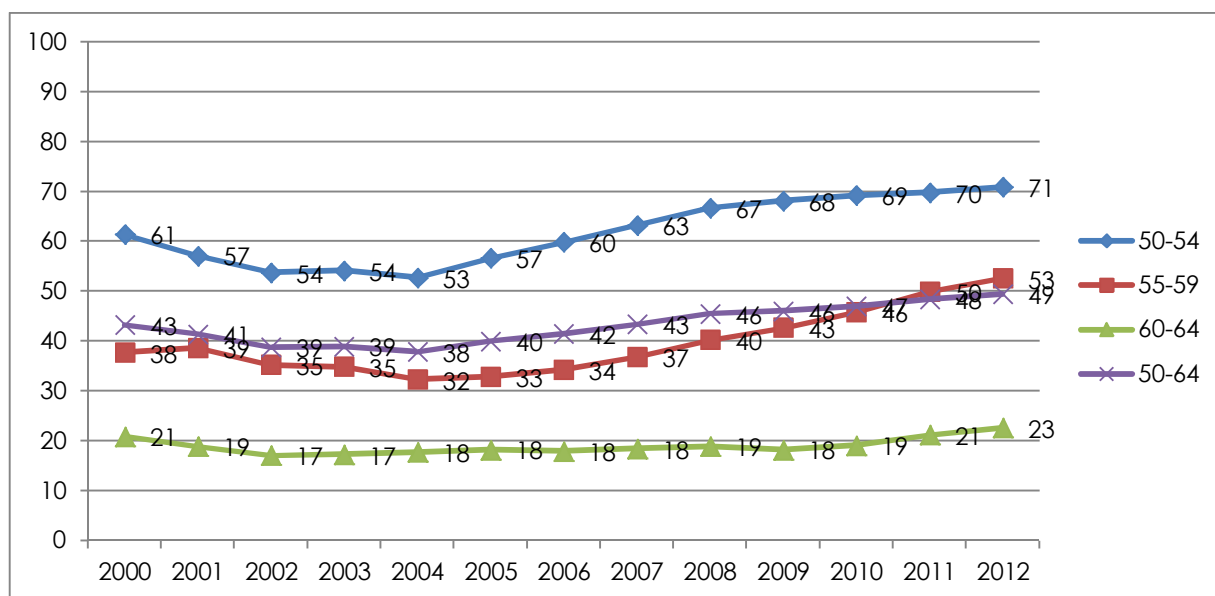
Stopa zatrudnienia wśród osób w wieku 50–64 lat												
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
43,3	41,4	38,8	38,9	37,9	40,0	41,5	43,4	45,5	46,0	47,0	48,4	49,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Analizując stopę zatrudnienia osób w wieku 50–64 lat w rozbiciu na trzy podprzedziały widać, że od kilku lat wyraźnie rośnie wskaźnik zatrudnienia w grupie pięćdziesięciolatków, zarówno w grupie 50–54 jak i 55–59 (w tej grupie przyrost jest bardziej dynamiczny).

²⁶ Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2012 roku, komunikat Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 kwietnia 2013

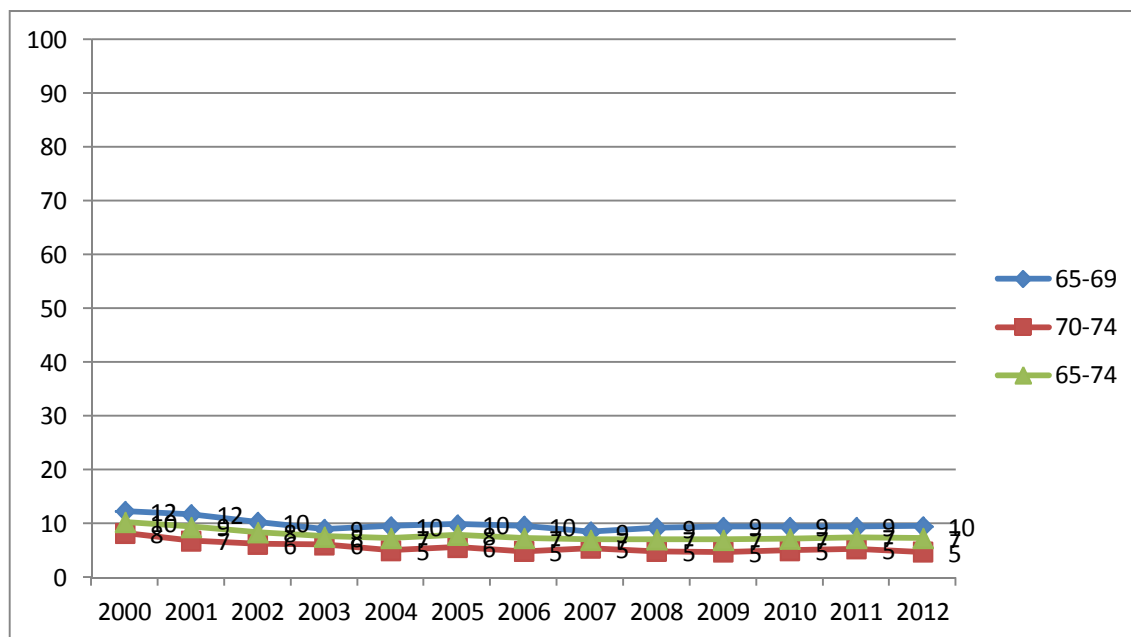
Rysunek 6 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50–54, 55–59, 60–64 w Polsce w latach 2000–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Jedynie co dziesiąta osoba w wieku 65-69 lat pracuje, a wśród osób po 70 roku życia wskaźnik ten jest jeszcze o połowę niższy. Porównując poziom stopy zatrudnienia wśród osób w wieku poprodukcyjnym 65-74 lata ze wskaźnikiem aktywności zawodowej w tej grupie można powiedzieć, że wszystkie osoby, które pozostają na rynku pracy, są zatrudnione (wskaźnik aktywności zawodowej oraz stopa zatrudnienia są na tym samym poziomie).

Rysunek 7 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 65-74 lat w Polsce w latach 2000–2012

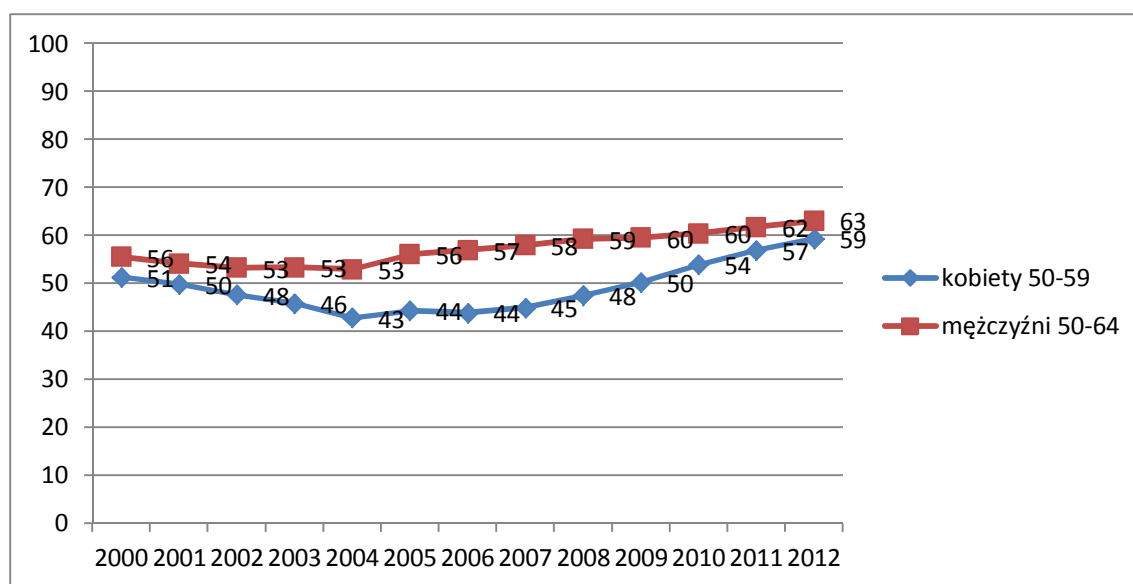


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

3.2.4. Sytuacja na rynku pracy grupy 50+ a płeć

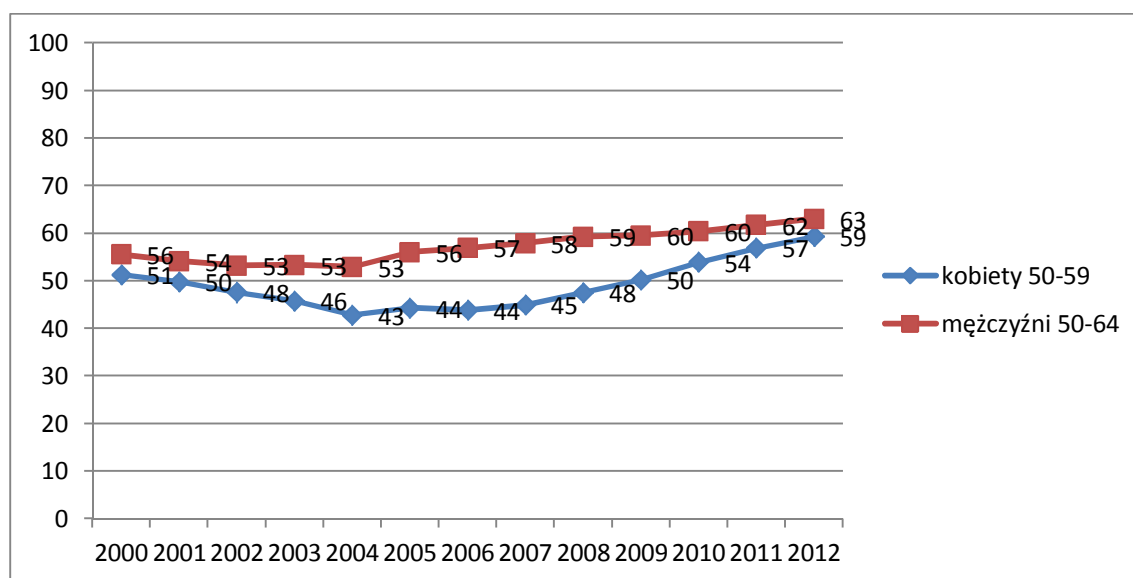
Płeć jest zmienną różnicującą pozycję pięćdziesięciolatków na rynku pracy, choć w ostatnich latach wyraźnie widać stopniową poprawę sytuacji kobiet. W ciągu trzech lat wskaźnik aktywności zawodowej wzrósł z 48% w 2009 do 59% w 2012, a stopa zatrudnienia kobiet w wieku okołoemerytalnych wzrosła o 10 pkt. % z 45% w 2009 do 55% w roku 2012. Stopa bezrobocia kobiet w wieku 50-59 lat jest na takim samym poziomie jak mężczyzn w wieku 50-64 lat.

Rysunek 8 Wskaźnik zatrudnienia osób kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce w latach 2000–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

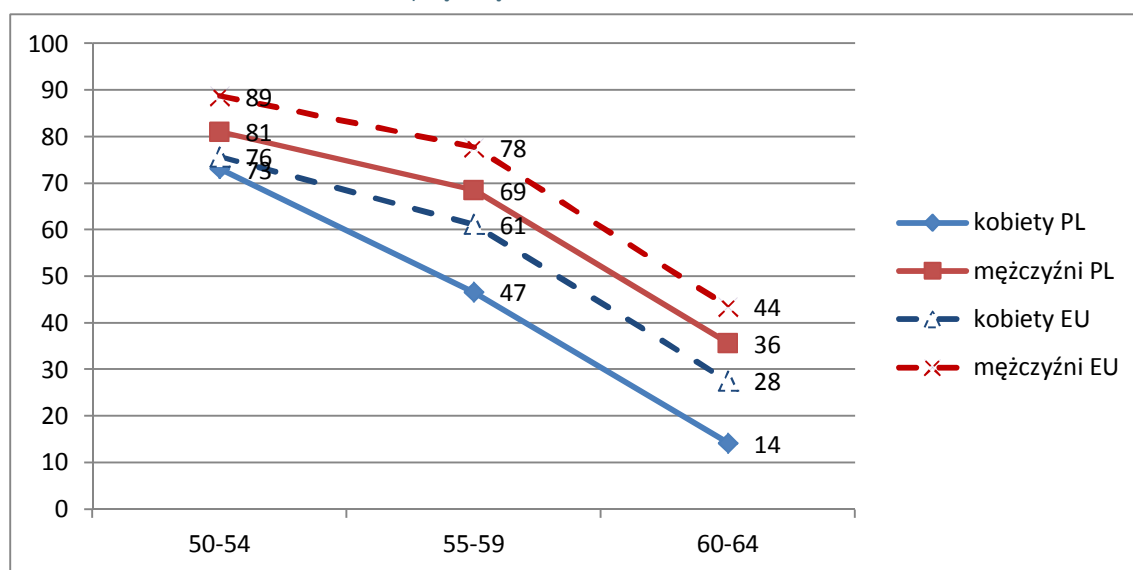
Rysunek 9 Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce w latach 2000–2012



Widać jednak, kobiety w Polsce są nadal częściej nieaktywne zawodowo, wśród kobiet niższy jest także wskaźnik zatrudnienia. Istotniejszy jednak problem wyłania się z analizy podgrup subpopulacji 50+. O ile w przedziale wiekowym 50-54 lat różnica wskaźnika aktywności zawodowej między płciami wynosi 6 pkt % na rzecz mężczyzn, to już w grupie 55-59 lat różnica ta przekracza 20 pkt % - aktywnych zawodowo jest blisko 70% mężczyzn w tym wieku i mniej niż połowa kobiet. Wskaźniki te znacznie odbiegają także od średniej 27 krajów Unii Europejskiej, choć w ostatnich 3 latach widać efekty ograniczeń wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (np. wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 55-59 wzrósł z 31% w 2009 do 47% w roku 2012).

W tym kontekście warto też wspomnieć, że na bezrobocie długotrwałe w Polsce nieco bardziej narażone są kobiety w wieku 50–59 lat (51,2% w 2012 roku vs 45,4% w 2009 roku) niż mężczyźni w wieku 50–64 lat (46,8% w 2012 vs 36,9% w 2009), choć obserwowane w poprzednich latach dysproporcje między płciami obecnie się zmniejszają.

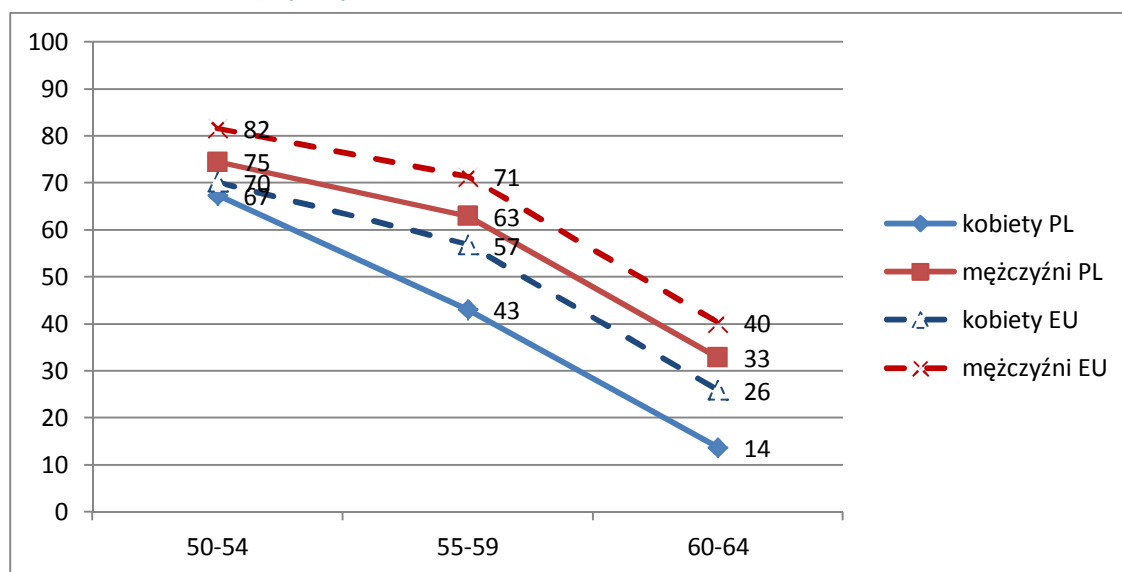
Rysunek 10 Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce i Unii Europejskiej w roku 2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Podobną tendencję dotyczącą lepszej pozycji mężczyzn na rynku pracy widać na podstawie analizy stopy zatrudnienia w przedziałach wiekowych – dysproporcje między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn są szczególnie widoczne po przekroczeniu granicy 55 lat.

Rysunek 11 Stopa zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce i Unii Europejskiej w roku 2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

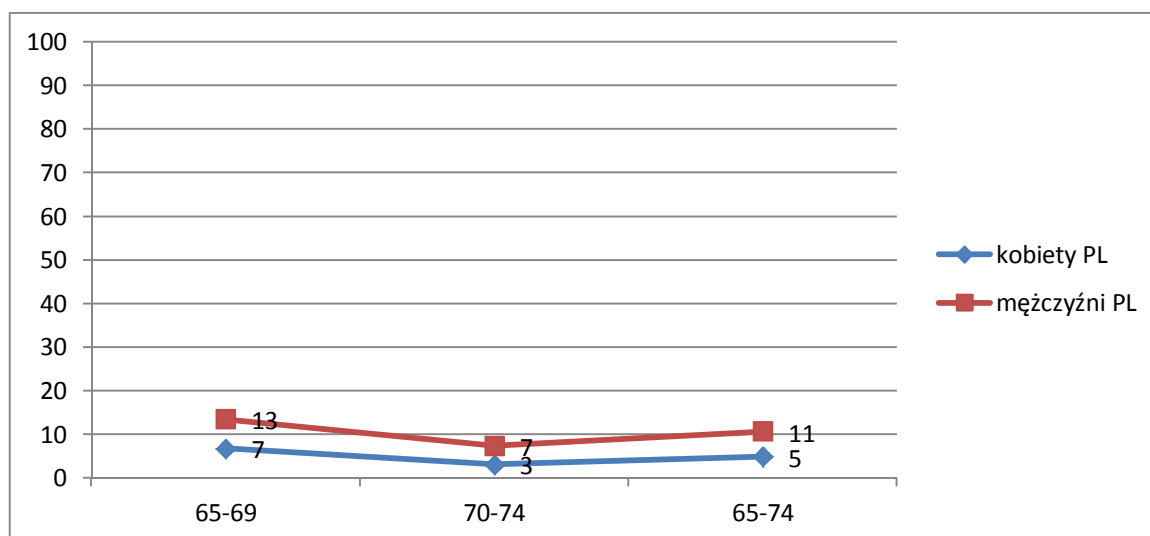
Także wśród osób w wieku poprodukcyjnym zatrudnienie mężczyzn jest znacząco wyższe niż kobiet – w każdym z przedziałów wiekowych 65-69 i 70-74 lat stopa zatrudnienia mężczyzn jest dwukrotnie wyższa niż kobiet.

Autorzy raportu *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym* przytaczają dane wedle których osoby, które uzyskały prawo do emerytury, a nie podbierają jej, to osoby z wyższym wykształceniem. W szczególności decyzję o późniejszym przejściu na emeryturę podejmują mężczyźni z wyższym wykształceniem (prawdopodobnie uzyskują oni wyższe wynagrodzenie niż przysługująca emerytura, a ze względu na wysokie zarobki nie mogą łączyć pracy z pobieraniem świadczeń ze strony państwa)²⁷. Z kolei wśród kobiet-emerytek praca na emeryturze jest bardziej popularna, jeżeli mają one niskie wykształcenie (niska emerytura powoduje silniejszą motywację do uzyskania dodatkowego dochodu).

²⁷ Liwiński i in., 2008. *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 45.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Rysunek 12 Stopa zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku poprodukcyjnym/emerytalnym w Polsce w 2012 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Podsumowując opisane wyżej dane dotyczące rynku pracy trzeba podkreślić, że aktywność zawodowa Polaków spada znacząco po 55 roku życia i działania aktywizujące, przeciwdziałające opuszczaniu rynku pracy, powinny być kierowane do tej grupy wiekowej. W szczególności działaniami należy objąć kobiety po 55 roku życia. W tym kontekście warto pamiętać, że za mniejszą aktywność kobiet na rynku pracy odpowiadają nie tylko uwarunkowania prawne (wcześniejsze przechodzenie na emeryturę niż mężczyźni), ale także czynniki społeczno-kulturowe, takie jak tradycyjnie role przypisywane kobietom i oczekiwania wobec nich (opieka nad wnukami, starszymi osobami w rodzinie, rezygnacja z pracy zawodowej po przejściu na emeryturę męża). Skuteczna aktywizacja nie będzie możliwa bez kompleksowych rozwiązań uwzględniających nie tylko samą specyfikę grupy 50+, ale także aspekt genderowy. Dlatego też w ramach działań na rzecz wyrównywania szans na rynku pracy wśród kobiet i mężczyzn należy²⁸ wspieranie aktywności kobiet przez usuwanie ograniczeń związanych z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych/prywatnych (np. przez systemowe zapewnienie dzieciom opieki przedszkolnej, czy też zapewnienie opieki nad podopiecznymi w trakcie szkoleń pracowniczkami 50+).

²⁸Por. Sprawozdanie komisji dla rady, parlamentu europejskiego, europejskiego komitetu ekonomiczno-społecznego i komitetu regionów. Równość kobiet i mężczyzn z dnia 18 grudnia 2009.

4. Rynek pracy woj. mazowieckiego i osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy

Województwo mazowieckie, jako region najbogatszy i najmniej zagrożony bezrobociem, wyróżnia się na tle innych regionów Polski. Jednak trzeba pamiętać, że na taki stan rzeczy wpływa w dużej mierze miasto stołeczne Warszawa i wskaźniki dla tej lokalizacji²⁹.

Jan Herbst w publikacji *Przemiany rynku pracy i struktury gospodarki w województwie mazowieckim w kontekście rozwoju technologii informacji i komunikacji*³⁰ analizuje wzajemne relacje przemian rynku pracy i rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych. Gospodarka regionu przechodzi powolną transformację – od dominacji przemysłu i rolnictwa w kierunku gospodarki opartej na usługach. Proces ten, widoczny w całej Polsce (choć nie w równym stopniu we wszystkich jej częściach), na Mazowszu jest szczególnie wyraźny³¹. Spada popularność takich gałęzi jak handel i naprawy, a rośnie znaczenie usług dla biznesu (obsługa nieruchomości, wynajem, prowadzenie księgowości, obsługa klienta, call center). Wolniej następuje wzrost w dziedzinie usług takich jak edukacja czy ochrona zdrowia.

Na opisane wyżej trendy należy spojrzeć w kontekście aktywności na rynku pracy. Sytuacja w województwie mazowieckim jest najlepsza w kraju i stale się poprawia. Według danych urzędów pracy z czerwca 2012 bezrobocie rejestrowane wynosiło 10% i wzrosło w 35 powiatach województwa (najbardziej w powiatach: wołomińskim, warszawskim zachodnim, otwockim, garwolińskim i pruszkowskim). W czerwcu 2012 w urzędach pracy województwa zarejestrowanych było 251 tys. bezrobotnych mieszkańców.

Według danych ze spisu powszechnego 2011 w województwie mazowieckim mieszkało 1 418 tysięcy osób w wieku 45-64 lat (32% mieszkańców regionu)³². Wskaźnik aktywności zawodowej wśród osób w wieku 45-55 wynosił 77,6%, a wśród osób 55-64 lat – 42,7%; wskaźniki zatrudnienia to odpowiednio 70,1% i 38,8, a stopa bezrobocia – 9,6% i 9,1%.

Ponad 62 tysiące osób bezrobotnych to osoby w wieku 50 lat i więcej – liczebność tej grupy wzrosła w ciągu roku o blisko 8% i w czerwcu 2012 bezrobotni 50+ stanowili 25% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie mazowieckim. Wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia dominują mężczyźni (61%).

²⁹ Dane za: Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2012 roku, WUP Warszawa, Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy, październik 2012.

³⁰ Herbst J. (2012). *Przemiany rynku pracy i struktury gospodarki w województwie mazowieckim w kontekście rozwoju technologii informacji i komunikacji*. Warszawa.

³¹ Herbst J. (2012). *Przemiany rynku pracy i struktury gospodarki w województwie mazowieckim w kontekście rozwoju technologii informacji i komunikacji*. Warszawa, s. 12

³² Dane za: Rocznik statystyczny województwa mazowieckiego 2012, s. 132

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

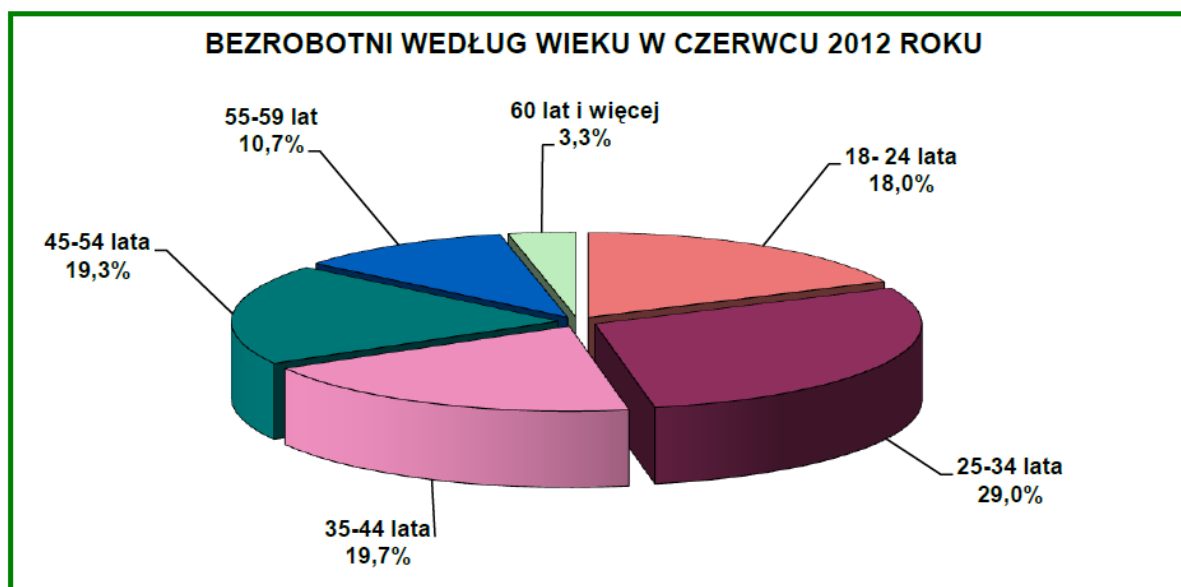
Tabela 5 Bezrobotni 50+ w województwie mazowieckim 2011-2012

Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia				
Czerwiec 2011	Grudzień 2012	Czerwiec 2012	Zmiana % XII 2011-VI 2012	Zmiana % VI 2011-VI 2012
57 985	59 789	62 414	+4,4%	+7,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2012 roku, s. 34

Bezrobotni w wieku 45-59 lat stanowili ponad 30% bezrobotnych województwa mazowieckiego.

Rysunek 13 Bezrobotni według wieku w województwie mazowieckim – czerwiec 2012



Źródło: Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2012 roku, s. 18

Udział bezrobotnych osób w wieku 45-55 lat w populacji bezrobotnych na Mazowszu zmalał nieco w ostatnich dwóch latach. Jednocześnie widać trend rosnący w starszych grupach 50+: 55-59 i 60-64 lata. Największy procentowy wzrost nastąpił w grupie 60 – 64 lata – o 26,5% (1745 osób).

Tabela 6 Bezrobotni wg wieku w województwie mazowieckim 2010-2012

Bezrobotni według wieku*(stan w końcu okresu sprawozdawczego)*

	I półrocze 2010		I półrocze 2011		I półrocze 2012	
	Osoby	Struktura w %	Osoby	Struktura w %	Osoby	Struktura w %
Ogółem	227 872	100,0	239 555	100,0	251 492	100,0
<i>w tym:</i>						
18-24 lata	44 139	19,4	46 126	19,3	45 362	18,0
25-34 lata	67 748	29,7	69 595	29,0	73 034	29,0
35-44 lata	42 077	18,5	45 125	18,8	49 427	19,7
45-54 lata	48 291	21,2	48 525	20,3	48 446	19,3
55-59 lat	20 454	9,0	23 586	9,8	26 880	10,7
60-64 lata	5 163	2,2	6 598	2,8	8 343	3,3

Źródło: Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2012 roku, s. 18

Danych dotyczących sytuacji grupy 50+ w kontekście rynku pracy w województwie mazowieckim dostarczają nie tylko dane rejestrowane w urzędach i badania aktywności ekonomicznej (BAEL), ale także wyniki projektów badań deklaratywnych, realizowanych wśród osób powyżej 50 roku życia oraz tej populacji dotyczące. Takim projektem było badanie realizowane przez firmę PBS DBA w latach 2009-2010 *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy*, którego przedmiotem były opinie zarówno osób w wieku 50-64 lata, jak i pracodawców. Do najważniejszych konkluzji badania można zaliczyć następujące wnioski³³:

- Osoby w wieku 50+ są mało mobilne przestrzennie – większość przyznaje, że pracuje, bądź ostatnio pracowała w miejscowości, w której mieszka. Są też negatywnie nastawione do możliwości wyjazdu do pracy za granicę.
- Niewielki odsetek osób powyżej 50 roku życia otwarcie deklaruje, że spotkał się w pracy z dyskryminacją związaną z ich wiekiem, natomiast dostrzegają takie problemy podczas poszukiwania pracy: faworyzowanie młodszych, brak ofert pracy dla starszych pracowników, negatywny stosunek pracodawców lub współpracowników do starszych pracowników.
- W stosunku do roku 2009, w 2010 wzrósł odsetek osób, które czują się zagrożone utratą pracy (z 21% do 29%). Większość pracowników deklaruje, że utrata pracy oznaczałaby poważny problem.

³³ Wnioski przytoczone za: *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010*, s. 10.

- Ponad 60% pięćdziesięciolatków, którzy aktualnie pracują deklaruje, że ich firmy dostosowują miejsce pracy i obowiązki pracowników do zdrowia i wieku zatrudnionych.
- W 2010 roku wzrósł odsetek osób, które byłyby skłonne do zmiany stanowiska w ramach tej samej firmy, gdyby ich stan zdrowia się pogorszył (z 49% do 60%).
- Aktywność zawodowa osób w wieku 50+ ma wpływ na ogólną ocenę swojego życia – osoby pracujące są bardziej zadowolone z życia niż niepracujące.

Wyniki badania dostarczają także informacji dotyczących firm na Mazowszu, postaw przedsiębiorców wobec zatrudniania osób w wieku 50+. Według danych ponad połowa przedsiębiorstw w województwie zatrudnia pracowników powyżej 50 roku życia, a te, które nie zatrudniają pracowników o takim profilu, wskazują brak takiej potrzeby oraz fakt, że brak jest takich zgłoszeń rekrutacyjnych. Przedsiębiorcy otwarcie zatem nie deklarują postaw dyskryminacyjnych.

5. E-learning w grupie 50+ – szanse i bariery

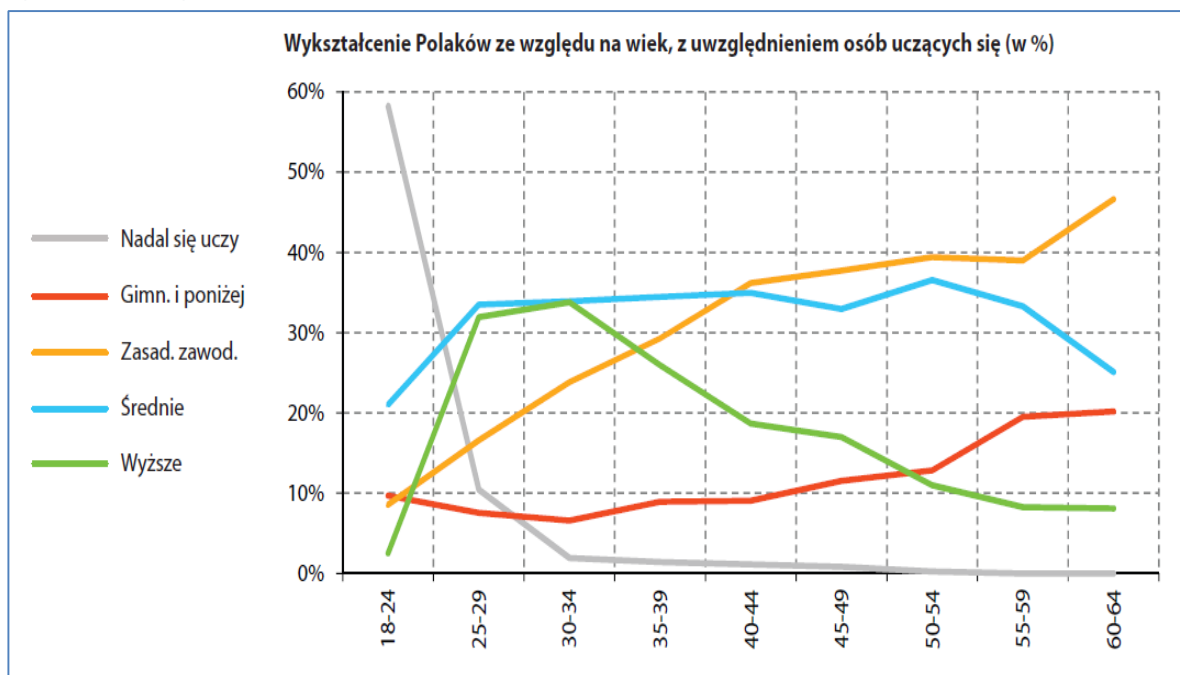
Jak już wspomniano, kształcenie jest ważnym elementem aktywizacji zawodowej. Wyniki badań pokazują jednak, że pracodawcy często myślą, że pracownicy powyżej 50 roku życia mają mniejsze kompetencje, trudniej przystosować się im do nowych warunków i nie warto inwestować środków w ich rozwój. Z kolei taki brak zainteresowania rozwojem i warunkami pracy starszych pracowników mogą negatywnie oddziaływać na wydajność i zaangażowanie w pracy, budzić faktyczną niechęć do kontynuowania aktywności zawodowej i przyspieszać decyzję o przejściu na emeryturę. Na podstawie danych wydaje się także, że sami 50+ nie są zainteresowani doksztalcaniem zawodowym.

5.1. Ograniczenia, o których trzeba pamiętać organizując szkolenia dla osób w wieku 50+

- **Poziom wykształcenia 50+**

Wykształcenie jest jedną ze zmiennych wyznaczającą pozycję na rynku pracy. Jest to wymiar, który różnicuje młodsze i starsze roczniki. Starsze pokolenia, z jednej strony, nie miały szerokiego dostępu do edukacji wyższej, z drugiej strony nie był to preferowany w PRL typ wykształcenia.

Rysunek 14 Wykształcenie Polaków a wiek

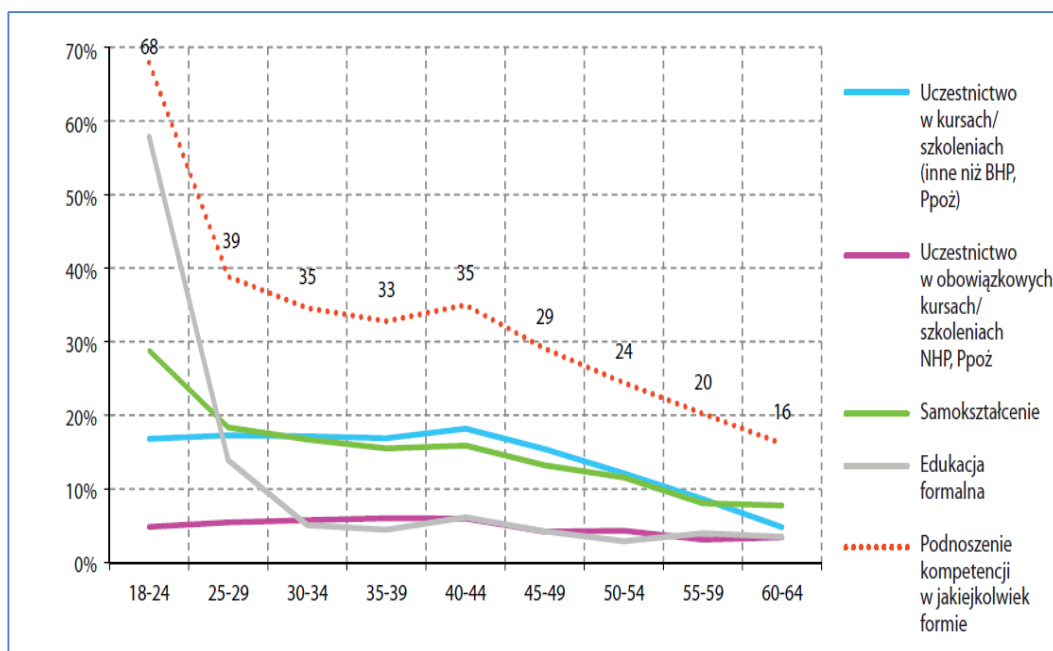


Źródło: Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL, s. 84

- **Niska aktywność szkoleniowa 50+**

Poziom udziału Polaków w kształceniu ustawicznym (kursy, szkolenia, studia podyplomowe, warsztaty oraz formy kształcenie po zakończeniu edukacji formalnej) jest niski. W szczególności dotyczy zjawisko to starszych grup wiekowych. W grupie bezrobotnych w wieku 50–59/64 lata aż 88% osób nie dokształcało się w żadnej formie w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających III edycję badań BKL, wśród pracujących w tym samym wieku było to 70% osób, natomiast wśród nieaktywnych zawodowo – 94%.

Rysunek 15 Udział w formach szkoleniowych w ostatnich 12 miesiącach a wiek



Źródło: Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL, s. 89

Wyraźnie widać, że osoby z poszczególnych podgrup 50+ nie mają nawyku kształcenia ustawicznego. Jednak niska aktywność edukacyjna osób w starszym wieku nie wynika wyłącznie z niechęci. Autorzy raportów³⁴ wskazują, że te niskie wskaźniki są związane z kilkoma przyczynami:

1. Rola pracodawców – widzą oni mniejszy sens inwestowania w rozwój osób, które pozostaną w pracy przez krótki czas. Tylko kilkanaście procent firm tworzy fundusze szkoleniowe, które mogą być podstawą do organizacji szkoleń dla osób powyżej 50 roku życia. Jednocześnie wyniki badań PBS pokazują, że między pomiarami z 2009 i 2010 roku spadł odsetek firm, które organizowały szkolenia dla swoich pracowników oraz o połowę zmniejszyła się liczba osób w wieku 50+, które uczestniczyły w szkoleniach.
2. Bariery wewnętrzne – większość osób nieuczestniczących w szkoleniach deklarowała, że nie miała potrzeby lub czasu podnoszenia kompetencji zawodowych. Wraz z wiekiem spada w także gotowość do przekwalifikowania się. W grupie wiekowej 50–59/64 lata częściej niż w innych grupach wiekowych wskazywanym powodem rezygnacji ze szkoleń było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się dokształcać. Bierni szkoleniowo bezrobotni z kolei uważają, że szkolenia nie zwiększają szans zatrudnienia, nie mają więc sensu.

³⁴ Np. Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL oraz Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

3. Oferta szkoleniowa – proponowane formy szkoleniowe są często niedopasowane do potrzeb i kompetencji odbiorców, co zniechęca do prób uczestnictwa w kolejnych szkoleniach. Problem niskiej jakości i nieprzystawalności szkoleń pojawia się jako ważny problem w wielu opracowaniach dotyczących rynku pracy 50+³⁵.

W 2010 tylko co piąta osoba pracująca w wieku 50+ twierdziła, że w jej firmie funkcjonują plany szkoleń dla wszystkich pracowników. W szczególności brak jest planowania szkoleń w małych firmach³⁶. Poza samym upowszechnianiem idei kształcenia się przez całe życie wśród pracowników, konieczna jest dopasowana oferta edukacyjna, jak i rozwiązania promujące wśród pracodawców korzyści wynikające ze szkoleń dla 50+. Wyraźnie bowiem widać, że większość firm, które organizowały szkolenia dla starszych pracowników, przychyliła się do stwierdzenia, że była to inwestycja opłacalna z perspektywy firmy. Udział starszych pracowników w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę podnosi ich zatrudnialność, to znaczy zwiększa motywację do pracy – w związku z docenieniem ich przez pracodawcę oraz elastyczność zatrudnienia – nowe kompetencje poszerzają zakres obowiązków jakie mogą wykonywać³⁷.

Warto organizować szkolenia krótkie, dostarczające bardzo specyficznych kompetencji, bo takie są najbardziej efektywne. Jak twierdzi Lidia Pijawska, ekspert portalu <http://zielonalinia.gov.pl>³⁹, szkolenia dla 50+ powinny opierać się na edukacji specjalistycznej, ponieważ wiek 50+ na rynku pracy może być szczególnie trudny dla tzw. generalistów – osób, które mają kompetencje w wielu dziedzinach, jednak nie są one pogłębione. Specjalizacja implikuje unikalność i atrakcyjność starszego pracownika na rynku pracy – choć u młodszych pracowników oczekiwany jest wszechstronny potencjał, to starsi pracownicy zdaniem pracodawców powinni wnieść do firmy nowe, unikalne kwalifikacje i doświadczenia⁴⁰. „W rozwoju zawodowym osób 50 plus należy przede wszystkim położyć nacisk na doskonalenie kompetencji specjalistycznych, unikatowych na rynku pracy czy w danej firmie. (...) Tzw. kompetencje ogólne czy „miękkie” można zawsze podważyć i wytłumaczyć, że nie przystają one do „obecnej kultury organizacyjnej firmy”. Z unikatowymi kompetencjami specjalistycznymi nie da się tego zrobić. Dlatego należy je pielęgnować i rozwijać odpowiednio wcześniej”⁴¹.

³⁵ Por. Błędowski P., Szuwarzyński A., 2009. *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ - szanse i ograniczenia. Analiza desk research*, s. 74.

³⁶ Por. *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010*.

³⁷ Litwiński J., Sztanderska U. 2010. *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, s. 41

³⁸ Centrum kontaktowe dla klientów urzędów pracy z całej Polski, informujące o ofertach pracy, szkoleniach, ułatwiających pracodawcom znalezienie pracownika.

³⁹ Centrum kontaktowe dla klientów urzędów pracy z całej Polski, informujące o ofertach pracy, szkoleniach, ułatwiających pracodawcom znalezienie pracownika.

⁴⁰ <http://zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=31017&newsId=46610&templId=53&str=2&mId=39552&pge=1&catId=1115>

⁴¹ <http://zielonalinia.gov.pl/Decyzje-zawodowe-pracownikow-z-pokolenia-plus-31017,46613,53,1115>

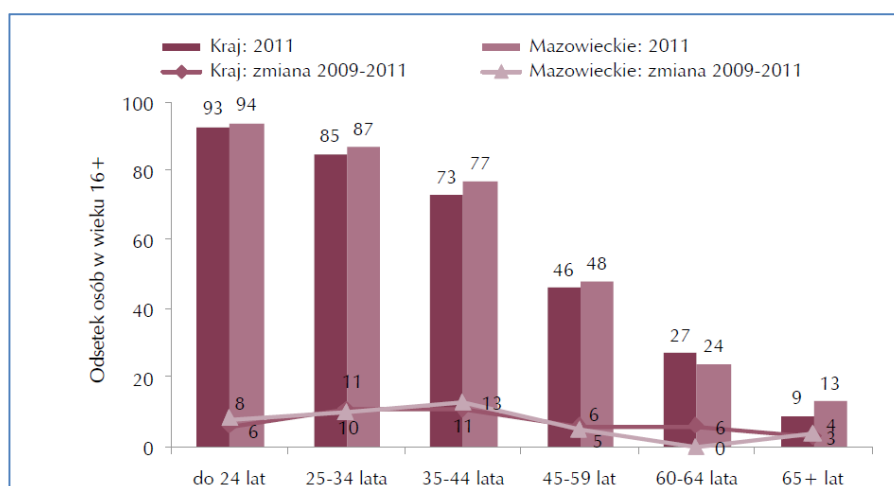
„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Bardzo istotna jest kwestia finansowania takich szkoleń. Zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy, najlepszym rozwiązaniem jest finansowanie kształcenia ze środków zewnętrznych.

- **Niższe kompetencje cyfrowe 50+**

Badania pokazują, że niższe kompetencje cyfrowe powodują pogarszanie się szans życiowych⁴². Jednocześnie korzystanie z Internetu przyczynia się do zwiększenia i przedłużenia aktywności życiowej, zarówno w obszarze zawodowym, jak i społecznym oraz towarzyskim⁴³. Według danych z badania *Diagnoza społeczna 2011*⁴⁴ z Internetu korzysta obecnie nieco ponad 60% mieszkańców województwa mazowieckiego. Korzystanie to jest jednak zróżnicowane w poszczególnych grupach społeczno-demograficznych. Przewaga województwa mazowieckiego nad innymi rejonami kraju widoczna jest w większości grup wiekowych, także w grupie 45-59 lat, lecz tutaj z Internetu korzysta mniej niż co druga osoba. W najstarszych grupach wiekowych odsetek użytkowników wynosi: 24% w grupie 60-64 lata i 13% wśród osób powyżej 65 lat.

Rysunek 16 Użytkownicy internetu w województwie mazowieckim i Polsce, 2009-2011



Źródło: Czerniawska D. (2012). Wykluczenie cyfrowe. *Strukturalne uwarunkowania korzystania z Internetu w Polsce i województwie mazowieckim*.

W świetle deklaracji osób po 50 roku życia, część użytkowników Internetu miała styczność pierwszy raz z komputerami w pracy – byli zobowiązani do poznawania technologii, stały się narzędziami pracy – osoby w wieku 50-60 lat znaczenie częściej zaczynają korzystać z sieci ze względu na wymagania swoich zawodów⁴⁵. Potencjalnie więc jest to atut i szansa dla 50+ w kontekście szkoleń zawodowych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Choć niższe

⁴² Batorski D., Zajń J.M. (red). 2009, *Między alienacją a adaptacją Polacy w wieku 50+ wobec internetu*, s. 6

⁴³ Por. Czerniawska D., Fenrich W., Olcoń-Kubicka M., 2012, *Internet wzbogacił moje życie. Wpływ Internetu na życie codzienne osób 50+*.

⁴⁴ Batorski D., 2011, *Korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych*, w: Czapiński J., Panek T., (red), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, s. 311.

⁴⁵ Batorski D., Zajń J.M. (red). 2009, *Między alienacją a adaptacją Polacy w wieku 50+ wobec internetu*, s. 22 „Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

kompetencje cyfrowe osób powyżej 50 roku życia mogą być barierą w udziale w szkoleniach e-learningowych, to bariera ta będzie niższa w przypadku osób nadal aktywnych zawodowo.

5.2. Jak motywować dorosłych do uczenia się?

Na proces uczenia się dorosłych ma wpływ wiele czynników. Do barier uczestnictwa w szkoleniach przez osoby dojrzałe, innych niż finansowe (brak środków na sfinansowanie szkolenia) czy brak czasu (np. konieczność sprawowania opieki nad członkami rodziny), zalicza się dumę (osoba szkolona nie powinna mieć przekonania, że udział w szkoleniu to niedocenienie kompetencji), brak pewności siebie, zaniżoną lub zawyżoną samoocenę (obawa przed ośmieszeniem), brak zainteresowania szkoleniem (w wyniku nieprawidłowo przeprowadzonego procesu identyfikacji potrzeb szkoleniowych), brak motywacji (przez np. niesprecyzowane cele szkolenia) i złe nastawienie do procesu kształcenia (wynikające np. z poprzednich negatywnych doświadczeń)⁴⁶. Zdaniem autorów *Jak zachęcić pracowników 45+ do dalszej edukacji* „(...) osoby 45+ są skłonne brać udział w szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje, zwłaszcza gdy te zalecane są przez pracodawcę. Ale często ich motywacja jest pozorna. Kieruje nimi obawa, by nie dostarczyć pracodawcy pretekstu do zwolnienia, a nie rzeczywista chęć rozwoju. Nie znaczy to, że osoby 45+ jej nie mają. Lecz żeby do niej dotrzeć, trzeba przebić się przez lęk, niepewność, brak wiary w swoje możliwości. Stąd ważne, aby już podczas rekrutacji poczuły, że udział w szkoleniu to ich inwestycja w siebie”⁴⁷.

Według praktyków pracujących z osobami powyżej 45 roku życia podczas projektu *Sojusz dla pracy*, planując szkolenie należy uwzględnić następujące elementy wpływające na motywację uczestników:

- Odpowiednie rozpoznanie potrzeb oraz stawianie celów do osiągnięcia w trakcie szkolenia (analiza sytuacji wykonana przez uczestnika, na przykład przy wsparciu jobcoacha), a następnie dostarczanie wsparcia do realizacji celów.
- Doświadczenie – jest warunkiem skutecznego uczenia się ludzi dorosłych (ćwiczenia), najlepiej w warunkach rzeczywistych (czyli np. w miejscu pracy).
- Autorytet i wiarygodność trenera – szkoleniowiec powinien przyjąć postawę doradcy, nie podawać gotowych rozwiązań.
- Perspektywa czasowa – świadomość, że szkolenie będzie realizowane w konkretnym czasie pozytywnie wpływa na motywację do realizowania zadań. Warto zadbać, by szkolenie stacjonarne odbywało się w godzinach pracy (organizowanie go w czasie wolnym od pracy budzi niechęć z uwagi na przyzwyczajenia pracowników).
- Skład grupy szkoleniowej – tworzenie grup homogenicznych wiekowo, w szczególności w pierwszych fazach szkolenia, by zwiększyć poczucie bezpieczeństwa i obniżyć lęk przed ośmieszeniem. Zróżnicowanie intelektualnie nie powinno być zbyt duże. Należy także unikać sytuacji zależności służbowej między uczestnikami.

⁴⁶ *Jak zachęcić pracowników 45+ do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*. Warszawa 2008.

⁴⁷ *Jak zachęcić pracowników 45+ do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*. Warszawa 2008, s. 26-27.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

- Praca w grupach maksymalnie kilkunastoosobowych (optymalnie 12 osób).

5.3. Zasady realizowania szkoleń dla osób w wieku 50+ z wykorzystaniem ICT

Organizując szkolenia dla osób powyżej 50 roku życia należy uwzględnić w metodyce kilka czynników, wpływających na ich efektywność:

- **Indywidualne podejście i hybrydowa formuła kursów**

Jak pokazują doświadczenia dotyczące szkoleń osób w wieku 50+, efektywność kursów indywidualnych jest znacząco większa niż grupowych (odpowiednio: 59% i 27%)⁴⁸. Choć z powodów ekonomicznych i organizacyjno-logistycznych większość kursów organizowana jest w formule zbiorowej, to rekomenduje się przyjęcie hybrydowej formy kursów zawodowych dla osób w wieku niemobilnym (45+) w miejsce kursów grupowych. Taka organizacja zajęć pozwala na wykładanie teorii w grupach oraz ćwiczenia dostosowane indywidualnie do potrzeb (wiedzy, umiejętności) każdego uczestnika.

⁴⁸ Fundacja CBOS. *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny*. Warszawa, s. 50.

- **Struktura wiekowa grupy szkoleniowej**

Ze względu na różnice w podejściu do nowoczesnych technologii i poziomu kompetencji cyfrowych między młodszymi i starszymi osobami, rekomenduje się prowadzenie szkoleń w grupie jednorodnej wiekowo, szczególnie w początkowych etapach kursu, a także o podobnym poziomie umiejętności⁴⁹.

- **Prowadzący szkolenie – trener**

Trener powinien być przeszkolony z zakresu specyfiki pracy ze starszymi osobami. Osoby starsze początkowo mogą wolniej wykonywać zadania, zadawać więcej pytań – odpowiednia postawa prowadzącego jest tu kluczowa. Nie ma jednocześnie jasnej rekomendacji, czy trener powinien być w wieku uczestników. Polskie doświadczenia są dwójakiego rodzaju:

- Szkolenia organizowane w ramach projektu *Akademia e-seniora UPC* realizowane były przez wolontariuszy młodszych niż uczestnicy (aczkolwiek przeszkolonych do pracy ze starszymi) – organizatorzy deklarują, że nie powodowało to konfliktów czy problemów w komunikacji, uczestnicy nie zgłaszali zastrzeżeń dotyczących pracy prowadzących. Podobna idea przyświeca obecnie realizowanemu przez rząd projektowi *Latarnik 50+*.
- Z kolei z doświadczeń Stowarzyszenia Towarzystwo Wiedzy Powszechnej wynika, że w przypadku starszych uczestników lepiej sprawdza się model, gdy trenerem jest osoba zbliżona wiekowo do uczestników, lepiej rozumiejąca obawy oraz problemy, które mogą pojawić się w trakcie szkolenia. Takie rekomendacje płyną także z projektów realizowanych w ramach projektu EQUAL⁵⁰.

- **Formuła zajęć, materiały, ćwiczenia, wskazówki techniczne**

Z różnych doświadczeń wynika, że planując poszczególne lekcje i moduły trzeba uwzględnić następujące elementy:

- Ograniczenia uczestników: o ile brak dowodów na ograniczone zdolności poznawcze starszych pracowników, to trzeba brać pod uwagę możliwość, że osoby starsze mogą gorzej słyszeć (umożliwić regulację głośności multimedialnych wykorzystywanych podczas zajęć) czy widzieć (odpowiednia wielkość czcionki).
- Podczas szkolenia trzeba liczyć się z możliwością spadku sił psychofizycznych, ograniczeniem aktywności, dominacją doświadczenia nad zachowaniem spontanicznym, trwałością dążeń, postaw i przekonań. Wymienione ostatnie cechy mogą

⁴⁹ Por. B. Bładowski P., Szuwarzyński A., 2009. *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ - szanse i ograniczenia. Analiza desk research*, s. 18.

⁵⁰ Por. *Jak zachęcić pracowników 45+ do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*. Warszawa 2008.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

znacznie przeszkadzać podczas różnych form nowoczesnej komunikacji związanej z procesem dydaktycznym (takimi jak na przykład czaty⁵¹).

- Metody szkoleniowe powinny być dostosowane do indywidualnych możliwości uczestników, np. osoby starsze mogą nie czuć się dobrze na szkoleniu mającym formę wykładu, natomiast gry edukacyjne, które wymagają szybkiej reakcji, zadania wykonywana w określonym czasie i powodujące stres, mogą sprawiać starszym użytkownikom problemy.
- Co ważne, według badań nad uczeniem się dorosłych, programy kursów dla osób starszych nie muszą mieć linearnego charakteru, mogą mieć bardziej nieformalną strukturę, uwzględniać dyskusje i interakcje między uczestnikami, umożliwiać wpływ uczestnika na program, przykładowo zmianę poziomu trudności, w zależności od kompetencji kursanta, tak, by lepiej odpowiadać na jego potrzeby⁵².
- Bardziej nieformalny charakter można zapewnić przez umożliwienie komunikacji między uczestnikami. Ponadto, interakcja w grupie uczących się osób dorosłych znacznie podnosi jakość kształcenia. Należy więc do procesu dydaktycznego włączać elementy takie jak zadania czy prace grupowe. Dlatego w przypadku e-learningu połączenie go z metodami tradycyjnymi (*blended learning*) jest wskazanym rozwiązaniem. Innym rozwiązaniem jest wykorzystanie funkcjonalności, które pozwolą uczestnikom kontaktować się nieformalnie na platformie edukacyjnej (czaty, fora).
- Przed szkoleniem zawodowym – specjalistycznym warto zaplanować wstępny kurs komputerowy mający wyrównać umiejętności w obsłudze komputera.
- W programie zajęć należy także uwzględnić szkolenie w zakresie obsługi platformy edukacyjnej. Należy pamiętać, by zapoznać uczestników ze specyfiką pracy i ograniczyć trudności związane z dostosowaniem do nowej metody kształcenia opartej o nieznane technologie – jest to bardzo ważna kwestia w przypadku osób starszych, które często żywią obawy przed ICT.
- Badania amerykańskie⁵³ pokazują, że w szkoleniach i platformach e-learningowych dla starszych dorosłych najlepiej stosować się do następujących wskazówek technicznych: używać czcionek sans serif (np. Arial), wielkość czcionki między 12 a 14 pkt, stosować podwójne odstępy między wierszami, wyrównywać tekst do lewej strony. Należy unikać koloru żółtego, zielonego i niebieskiego, wzorzystego tła, stosować na równi wykresy jak i opisy do nich. Część badaczy usability, czyli użyteczności (budowy, dostępności i łatwości znalezienia informacji) stron internetowych rekomenduje także przygotowania wersji strony do druku, ponieważ część starszych osób zdecydowanie bardziej woli czytać z kartki niż na ekranie (szczególnie długie teksty).

5.4. Przykłady dobrych praktyk w zakresie e-learningu

⁵¹ Kurkowski M. 2006. *Podręcznik dla autorów kursów prowadzonych z zastosowaniem metody e-learningu z uwzględnieniem grupy beneficjentów w wieku powyżej 50 lat, organizacji wsparcia dla beneficjentów w formach konsultacji i pomocy ze strony doradców zawodowych i psychologów oraz zapewnienia bezpośredniego kontaktu z trenerem przeprowadzającym kurs w miejscu pracy.* Wodzisław Śląski, s. 38.

⁵² Githens R. 2007. *Older adults and e-learning. Opportunities and Barriers*, s. 336.

⁵³ Githens R. 2007. *Older adults and e-learning. Opportunities and Barriers*, s.338.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Szkolenia zawodowe, podnoszące kompetencje starszych pracowników, to jeden z typów e-learningu, który można wykorzystać w procesie kształcenia ustawicznego i uczenia dorosłych. Drugi typ odnosi się do osobistego rozwoju (w Polsce taki program realizuje na przykład Fundacja Ja Kobieta⁵⁴).

Poniżej zaprezentowany został polski przykład wykorzystania e-learningu w szkoleniach zawodowych kierowanych do starszych osób.

Projekt „Pomysł na sukces”

Głównym celem projektu realizowanego w 2007 roku było wspieranie utrzymania zatrudnienia pracowników, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez rynek pracy, z wykorzystaniem zastosowanie nowoczesnych metod kształcenia i technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W projekcie wzięło 70 osób z grupy 50+ z województwa śląskiego. W opracowaniu szkolenia wykorzystano wiedzę ekspertów w zakresie e-learningu, metodyki nauczania. Kurs miał formułę blended learningu (hybrydowa metoda kształcenia, łącząca tradycyjne uczenie się przez bezpośredni kontakt z prowadzącym z aktywnościami prowadzonymi zdalnie przy pomocy komputera). E-learningowe kursy językowe oraz specjalistyczne szkolenia zawodowe w ramach projektu odbywały się w miejscach pracy. Zaletą takiej formuły szkoleń jest oszczędność czasu i pieniędzy (nie ma konieczności organizowania zajęć oraz dojazdów do punktów szkoleniowych). Projekt kończył się egzaminem końcowym oraz certyfikatem.

Rysunek 17 Beneficjenci i kursy w ramach projektu „Pomysł na sukces”

Metoda prowadzenia kursu	Rodzaj kursu	UCZESTNICZY	
		Kobiety	Mężczyźni
Kursy e-learningowe	Kurs komputerowy podstawowy	6	19
	Kurs komputerowy MS Excel	4	9
	Język angielski - podstawowy	7	13
	Język angielski - branżowy	2	2
	Język niemiecki - podstawowy	3	11
	HACCP	2	2
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	4	10
	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym (kurs prowadzony przy wykorzystaniu metody e-learningu oraz tradycyjnej)	0	7

Źródło: „Pomysł na sukces”. Doświadczenia z realizacji projektu, s. 46

⁵⁴ Oferta zawiera: kurs ćwiczenia pamięci dla seniorów, kurs użytkowej grafiki komputerowej, kurs przygotowujący do przejścia na emeryturę, internetowy kurs kreatywnego pisania. Kursy są odpłatne, każdy kosztuje 300 PLN. Za: <http://www.edu50plus.pl/>
„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

W ramach realizacji zadań projektu zostały także wypracowane produkty z zakresu e-learningu, metodyki e-learningu i działalności szkoleniowej:

- „Podręcznik dla autorów kursów prowadzonych z zastosowaniem metody e-learningu”,
- „Poradnik funkcjonalności platformy zdalnego nauczania Moodle dla beneficjentów w wieku powyżej 50 lat”.

6. Podsumowanie – czynniki wpływające na aktywność zawodową 50+

Jak pokonywać bariery i spowodować wzrost w zatrudnieniu osób starszych? Zdaniem ekspertów „(...) do cech charakterystycznych systemów najbardziej skutecznych w kwestii wspierania aktywności osób starszych należą:

- dobry ogólny stan zdrowia oraz rozsądny wiek odchodzenia na emeryturę;
- skutecznie opracowane środki aktywnej polityki rynku pracy oraz uczestnictwo w uczeniu się przez całe życie;
- elastyczność w kwestii godzin i organizacji pracy;
- obniżona presja finansowa na pracowników starszych skłaniająca ich do wycofania się z rynku pracy, związana z kwestiami finansowymi zachęcającymi do przejścia na emeryturę, jak i presja związana z kosztami, wywierana na pracodawców, by zatrudniali raczej młodych niż starszych pracowników”⁵⁵.

Doświadczenia krajów wspólnoty europejskiej pokazują, że działania zwiększające aktywność zawodową starszych pracowników powinny opierać się na⁵⁶:

- Indywidualnym podejściu do pracownika,
- Wsparciu psychologicznym,
- Dostarczaniu nowych umiejętności i kompetencji,
- Ofercie profilowanej do potrzeb i możliwości osób 50+,
- Umożliwieniu łączenia życia zawodowego i rodzinnego,
- Wykorzystania atutów osób 50+.

⁵⁵ Najważniejsze wnioski ze sprawozdania na temat zatrudnienia w Europie z 2007 r. Komunikat Komisji, Bruksela, 20 listopada 2007 r. COM(2007) 733 wersja ostateczna, Monitor Europejski 42 (115), s. 62 i 63. Za: Błędowski P., Szuwarzyński A., 2009. *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ - szanse i ograniczenia. Analiza desk research*, s. 16

⁵⁶ Schimanek T. (2012). *Zatrudnienie osób starszych. W: Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*. BRPO. Warszawa, s. 87.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Przykłady narzędzi i rozwiązań motywujących pracowników 50+ do pozostania na rynku pracy⁵⁷:

- Wprowadzanie bardziej elastycznego mechanizmu ustalania płac, który w mniejszy sposób powiązany jest ze stażem pracy.
- Zmiana podejścia do starszych pracowników, promocja zdrowia i zdolności do pracy oraz rozwojem umiejętności i zdolności do zatrudnienia przez skuteczny proces uczenia się przez całe życie.
- Zatrzymywanie wartościowych pracowników przez elastyczne regulowanie czasu i organizacji pracy zgodnych z ich możliwościami (np. możliwość przejścia na mniej uciążliwe stanowisko, praca na niepełny etat, zadaniowy czas pracy) – w 2010 roku co czwarta firma zatrudniająca osoby w wieku 50+ na Mazowszu i stosująca elastyczne formy zatrudnienia przyznaje, że nie stosuje ich w przypadku osób starszych. Przykład dobrego rozwiązania: W Kanadzie firma informatyczna utworzyła program „Emeryci na telefon”, pozwalający doświadczonym pracownikom, którzy przeszli na emeryturę, powrócić do firmy i współpracować w ramach określonych projektów. Inne doświadczenia dotyczą zatrzymywania pracowników na pracę w niepełnym wymiarze lub podobnie – zatrudnianie w ramach poszczególnych projektów. Zaletą jest wiedza pracowników na temat firmy, której nie posiadają zewnętrzni konsultanci.
- Tworzenie wielopokoleniowych zespołów pracowników, co pozwala na swobodną wymianę wiedzy i propagowanie idei uczenia się przez doświadczenie – model zapewniający transfer wiedzy w dwie strony.
- Uświadamianie starszych pracowników w zakresie uwarunkowań funkcjonowania współczesnego rynku pracy (konieczność mobilności, zmiana modelu kariery zawodowej – odchodzenie od schematu, w którym przez całe życie pracowano w jednym zawodzie, u jednego pracodawcy).
- Prowadzenie profilaktycznych zdrowotnych badań pracowniczych, pozwalających na wczesne wykrycie chorób cywilizacyjnych i zawodowych.
- Wprowadzenie regularnej oceny pracowników (pomiar wiedzy, umiejętności, postaw w stosunku do pracy), by możliwa była identyfikacja sytuacji, w której warto wprowadzić interwencje (np. w formie bilansu kompetencji – raz na kilka lat każdy pracownik ma prawo do weryfikacji swoich umiejętności i pomocy ekspertów w doradztwie dotyczącym kariery).
- Modyfikacja „standardowych” form rekrutacji – w Australii firma usług finansowych w ramach rozszerzania swojej obecności na rynku zatrudniła ponad 900 osób w wieku powyżej 55 lat. Osoby te lepiej kontaktują się ze starszymi klientami, którzy obawiają

⁵⁷ Za: Błędowski P., Szuwarzyński A., 2009. *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ - szanse i ograniczenia. Analiza desk research*, s. 17 i dalsze oraz Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy nr 18 <http://www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl/archiwalne-biuletyny-34.html>

się, że młodszy doradcy nie mają doświadczenia i nie rozumieją ich problemów. W Polsce podobne próby podjęły banki Getin oraz Alior.

Co z kolei mogłoby motywować pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia? W badaniu prowadzonym w 2010 roku mazowieckie firmy wymieniały⁵⁸:

- Dofinansowywanie np. przez państwo wynagrodzeń dla osób w wieku 50+.
- Zwalnianie pracodawców ze składek na fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych za osoby w wieku 50+.
- Dofinansowanie szkoleń dla starszych pracowników z pieniędzy publicznych, które to szkolenia podnosiłyby „wartość” pracownika, jego atrakcyjność dla pracodawcy (a jednocześnie pracodawca nie miałby poczucia, że inwestuje w rozwój osoby, która za chwilę przejdzie na emeryturę).

Pracodawców należy także uświadamiać, w jaki sposób mogą wykorzystać wiedzę i umiejętności starszych pracowników, że pracownicy 50+ mogą stanowić ważny dla firmy kapitał społeczny (z tego część pracodawców zdaje sobie sprawę dopiero w sytuacji, gdy pracownik zostaje już zwolniony).

Widać więc, że aktywizacja zawodowa 50+ wymaga rozwiązań zintegrowanych, z jednej strony pokonania czynników zniechęcających do pozostawiania na rynku pracy (przywileje do wcześniejszej emerytury), a z drugiej wprowadzenia narzędzi motywujących zarówno pracowników, jak pracodawców. Należałoby zadbać o takie warunki, w których praca osoby w wieku 50+ była opłacalna ekonomicznie zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika.

⁵⁸ Por. *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010*
„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

I. Załącznik – przegląd badań i analiz dotyczących 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
1.	2005	STOP dyskryminacji osób starszych.	Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce (ARF)	Publikacja jest podsumowaniem realizowanego przez fundację od stycznia do listopada 2005 programu społecznego, na który składały się debaty ekspertów (prawników, polityków społecznych, geriatrów i socjologów), badania jakościowe – grupowe wywiady w ośmiu polskich miastach (z osobami powyżej 50. roku życia i przedstawicielami lokalnych instytucji i organizacji) oraz konferencje podsumowujące wyniki projektu. Częścią publikacji są także wyniki badania ilościowego dotyczącego postrzegania zjawiska dyskryminacji przez osoby starsze ⁵⁹ . W raporcie sytuacja osób 50+ analizowana jest w perspektywie rynku pracy, ochrony zdrowia i pomocy społecznej oraz partycypacji społecznej. Projekt i publikacja powstały dzięki finansowemu wsparciu Unii Europejskiej ⁶⁰ .
2.	2006	Głos osób starszych. Siła przyszłości!	Forum 50+ Seniorzy XXI wieku	Publikacja zawiera raporty ekspertów dot. rynku pracy, opieki zdrowotnej, opieki pielęgnacyjnej oraz edukacji pokolenia 50+, osób starszych w Polsce.

⁵⁹ Trzeba jednak wskazać brak możliwości uogólniania wyników badania na populację 50+ – badanie ma moim zdaniem wyłącznie charakter eksploracyjny (ze względu na charakterystykę respondentów, strukturę próby i dobór próby), mapujące jednak różne problemy i pojęcia. Przeprowadzone zostało w pierwszej połowie 2005 roku w ośmiu miastach (Białystok, Inowrocław, Kielce, Kraśnik, Lublin, Poznań, Tczew, Warszawa), w których działają organizacje Forum 50+. Ankietę wypełniły 1252 osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia – członkowie organizacji seniorskich oraz inni mieszkańcy miejscowości, w których działają organizacje. Cały raport dostępny jest w publikacji Forum 50+: *Głos osób starszych. Siła przyszłości!* z roku 2006.

⁶⁰ W ramach programu Wzmocnienie polityki antidyskryminacyjnej – Phare 2002 – realizowanego przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
3.	2006	Uwarunkowania organizacyjne i psychologiczne intermentoringu dla utrzymania osób 50+ na rynku pracy /raport z badań/.	Żorska Izba Gospodarcza	Sytuacja osób po 50 roku życia analizowana jest z perspektywy pracy w firmie, w kontekście konfliktów międzypokoleniowych, stereotypów dotyczących wieku oraz związaną z tym dyskryminacją. W badaniach (badania socjologiczne i warsztaty psychologiczne ⁶¹), także finansowanym ze środków unijnych ⁶² , analizowane są relacje między osobami poniżej 35. roku życia i powyżej 50. w firmach, wzajemne postrzeganie przez obie grupy oraz przez kadrę zarządzającą, a w końcowej części publikacji opracowane są rekomendacje dotyczące prowadzenia polityki zarządzania zasobami w firmie oraz uzasadnienie dbania o pracowników 50+.
4.	2006	Age and employment in the new Member States.	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions	Raport poświęcony jest sytuacji starszych osób w 12 nowych krajach członkowskich UE. Dane w raporcie bazują z jednej strony na statystykach dotyczących rynku pracy w Polsce z roku 2004, z drugiej – podawane są przykłady tzw. dobrych praktyk zarządzania wiekiem w polskich firmach. Jednak nie ma jasnej definicji, kim są „starsze osoby”. Z jednej strony – większość statystyk dotyczy przedziału wiekowego 50–64 lat, z drugiej jednak, przywoływane są dane dla grupy 55–64, ze względu na cele unijne ustalone w Sztokholmie w 2001 roku (wzrost poziomu zatrudnienia do 50% dla UE w 2010 roku wśród tak rozumianych „starszych pracowników”).

⁶¹ Badaniem objęto 30 firm z sektorów: handel i usługi, przemysł i administracja publiczna. W badaniu ilościowym przebadano 300 respondentów, natomiast jakościowym szkoleniem psychologicznym objęto 15 grup pracowników w tym po 6 grup w wieku –35 i 50+ oraz 3 grupy menadżerów – razem 144 osoby.

⁶² Z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL Umowa nr EQ/032/F/d1/2005 PRR *Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą* F0613d2 (PL-62)

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
5.	2007	Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ – bariery i szanse ⁶³ .	ARF	Raport jest bardzo dobrym źródłem danych dotyczących sytuacji osób po 50. roku życia, opiera się zarówno na statystykach publicznych (demografia i rynek pracy), jak i bazuje na zleconych przez ARF firmie IPSOS kompleksowych, szeroko zakrojonych badaniach. Badanie koncentruje się na sytuacji bezrobotnych w tym wieku w wielu wymiarach, bo z perspektywy samych długotrwale bezrobotnych 50+ (próba N=1006, kobiety w wieku 50–60 lat i mężczyzn 50–65), a także od strony pracodawców (N=500 przedsiębiorstw prywatnych), instytucji rynku pracy (N=152 urzędy pracy i N=100 agencji zatrudnienia), organizacji działających na rzecz 50+ i administracji rządowej (MPiPS).
6.	2007	Discrimination in the European Union.	Eurobarometr ⁶⁴	Dane te mają co najmniej trojaki walor – odpowiedzi Polaków można porównywać do innych danych dla poszczególnych nacji i do średniej unijnej, a także można analizować odpowiedzi na pytanie wprost, czy przynależność do grupy 50+ jest korzystna/niekorzystna/bez znaczenia w społecznym postrzeganiu.

⁶³ Finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.5.

⁶⁴ Badanie opinii realizowane na zlecenie Komisji Europejskiej, *Special Eurobarometr 263 Report, Wave 65.4 – opinion and social*.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
7.	2007	Internet – medium dla seniorów.	Gemius	Pierwsze opracowanie dotyczące korzystania z Internetu przez osoby powyżej 50. roku życia, bazujące nie na deklaracjach korzystania, a na zachowaniach rejestrowanych przez badanie spółki Polskie Badania Internetu – Megapanel ⁶⁵ . Analiza autorstwa Małgorzaty Wołejko zakłada definicję seniora jako osoby powyżej 55. roku życia, raportuje rosnącą penetrację korzystania z Internetu w tej grupie oraz charakteryzuje typowe dla niej aktywności i najczęściej odwiedzane strony. Podobnie jak w prezentacjach z Kongresów Badaczy, grupa 50+ przedstawiana jest jako perspektywiczna, w tym kontekście dla rynku usług internetowych.
8.	2007	Raport medialny o wizerunku osób starszych/seniorów.	Fundacja na Rzecz Kobiet Ja Kobieta	Raport firmy PRESS–SERVICE Monitoring Mediów z realizacji badania ⁶⁶ dotyczącego wizerunku osób starszych w mediach. Analizie zostało poddane ponad 900 tytułów (prasa ogólnopolska, branżowa, regionalna i specjalistyczna) i ukazujące się w nich artykuły w sierpniu 2007 oraz blisko 500 polskojęzycznych serwisów internetowych. Z prezentowanych danych wynika, że zainteresowanie „seniorami/osobami starszymi”, „50+” wiąże się najczęściej z kontekstem świadczeń emerytalnych i rynku pracy, a informacje i artykuły mają w przeważającej części charakter neutralny lub pozytywny.

⁶⁵ Badanie opiera się na analizie zachowań internautów skupionych w dedykowanym panelu – jego członkowie wyrażają zgodę na instalację programu, który rejestruje ich zachowania w sieci. Metodologia badania szczegółowo opisana jest na stronie <http://panel.pbi.org.pl/koncepcja.php> [Dostęp: 10 września 2010]

⁶⁶ Badanie zrealizowane jako działanie Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich, dofinansowanego ze środków Wspólnoty Europejskiej i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+



LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
9.	2008	• Aktywność zawodowa pokolenia 50+. • Pokolenie 50+: zmarnowany potencjał czy szansa dla polskiego rynku pracy? • 50+: przykłady dobrych praktyk w Europie.	Sedlak&Sedlak	Rynkiem pracy dla osób 50+ zainteresowała się między innymi firma doradztwa personalnego Sedlak&Sedlak, która opublikowała kilka ogólnodostępnych analiz, bazujących na statystykach rynku pracy. 50+ rozumiane jest w niektórych opracowaniach jako 50–64, w innych – 55–64 lat.
10.	2008	Nowe spojrzenie na pracowników 50+ – raport ekspercki Manpower.	Manpower	Firma doradztwa personalnego i pośrednictwa pracy zorganizowała badanie wśród 30 tysięcy pracodawców w 28 krajach (w tym w Polsce) poświęcone zarządzaniu wiekiem i talentami, z uwzględnieniem starszych pracowników, czyli 50+. W świetle wyników bardzo niewielki procent polskich firm ma strategię rekrutacji i utrzymywania starszych pracowników.

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
11.	2008	SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe.	Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA)	Duży i wielowymiarowy projekt badawczy poświęcony 50-lątkom, finansowany przez Komisję Europejską. Projekt ma na celu łączenie danych z różnych dziedzin życia dotyczących 50+ i ma być przydatny dla osób zajmujących się polityką społeczną oraz gospodarką, bo pozwala na analizowanie zjawiska starzenia się społeczeństw europejskich. Choć dane drugiej fali badania dotyczą roku 2006, to raport opublikowany został w 2008 roku. Analizy koncentrują się relacjach między stanem zdrowia, sytuacją finansową, aktywnością na rynku pracy, decyzjami emerytalnymi i sytuacją rodzinną pięćdziesięciolatków z 14 krajów europejskich, w tym Polski ⁶⁷ . Analizy na blisko 2,5 tysięcznej próbie Polaków w wieku 50+ oraz możliwość analiz porównawczych z innymi krajami są z pewnością atutami tego badania.

⁶⁷ W 11 krajach pierwsza fala badania miała miejsce na przełomie 2004/2005 roku, Polska wraz z Czechami i Irlandią dołączyła do drugiej fali w roku 2006.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
12.	2008	Dezaktywizacja osób w wieku okołiemerytalnym. Raport z badań ⁶⁸ .	Agencja Profile Sp. z o.o.	Bardzo istotne badanie zrealizowane na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, ponieważ głównie na jego wyniki powołują się autorzy rządowego programu <i>Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+</i> . Badanie poświęcone zostało analizie momentu przejścia/podjęcia decyzji o dezaktywizacji i składało się z części ilościowej oraz jakościowej. W raporcie autorzy posługują się kategorią 50+, ale pojęciem szczególnie dla nich ważnym jest wiek okołiemerytalny – w przypadku kobiet rozumiany jako okres od 50. do 65. roku życia, a dla mężczyzn jako okres od 55. do 70. roku życia. Badanie było badaniem ogólnopolskim, przeprowadzonym przez firmę badawczą Millward Brown SMG/KRC, a próba badawcza liczyła 4512 kobiet i 2516 mężczyzn w wieku okołiemerytalnym.
13.	2008	Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań 2008 ⁶⁹ .	Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS	Dane pochodzą z 2006 roku, podobnie jak te z raportu <i>Dezaktywizacja osób w wieku okołiemerytalnym</i> i zostało przeprowadzone zostało na tak samo zdefiniowanej i licznej próbie starszych grup wieku produkcyjnego. Część analiz w raporcie dotyczy grupy 55–64. Z ważnych wyników – wśród czynników wpływających na aktywność zawodową jednym z ważniejszych jest zły stan zdrowia.

⁶⁸ W ramach projektu *Analiza wybranych aspektów obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy – Kobiety w wieku okołiemerytalnym* współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach działania 1.1, schemat a) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006.

⁶⁹ Raport opracowano w ramach projektu *Analiza wybranych aspektów obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy – Bariery aktywności zawodowej kobiet oraz osób w starszych grupach wieku produkcyjnego*, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach działania 1.1, schemat a) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
14.	2008	Polska 2008. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym.	Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS	W raporcie osoby 50+ są wymienione w kontekście przysługujących im świadczeń przedemerytalnych, w podrozdziale <i>Pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu</i> .
15.	2008	Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań.	Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich	Raport wydany w ramach biuletynu nr 65 Rzecznika Praw Obywatelskich, pod redakcją naukową prof. Barbary Szatur-Jaworskiej. Analizy realizacji praw osób starszych dotyczą prawa, rynku pracy, ubezpieczeń społecznych, ochrony zdrowia, rodziny, przemocy, pomocy społecznej, dostępu do dóbr konsumpcyjnych, uczestnictwa w sferze publicznej. W części opracowań osoby 50+ definiowane są jako osoby starsze. 50+ określana jest jako późna dojrzałość lub przedpole starości.
16.	2008	Raport o Kapitale Intelktualnym Polski.	Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów i eksperci zewnętrzni	Dokument przygotowany pod przewodnictwem Michała Boniego, Szefa Zespołu Doradców Strategicznych Premiera. 50+ rozumiane jako senior pojawia się w kontekście zatrudnienia (55–64), natomiast w kontekście zwiększenia aktywności osób starszych w ogóle (na przykład zaangażowania społecznego) przedział dotyczący 50+ jest szerszy, otwarty.

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
17.	2008	Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce.	Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem	Raport z badań przygotowany na zlecenie MPiPS ⁷⁰ . W założeniach badawczych grupa 50+ (mężczyźni w wieku 50–65 lat; kobiety w wieku 50–60 lat) to jedna z trzech grup defaworyzowanych na rynku pracy – obok matek i absolwentów. Wyniki badania oparte są na wywiadach grupowych przeprowadzonych w 2007 roku z osobami 50+ (pracującymi i niepracującymi) oraz wywiadach kwestionariuszowych w tej grupie (N=500). W raporcie 50+ bywa zastępowane pojęciem seniorzy. Ogólny wniosek z badania jest taki, że sami 50+ czują się dyskryminowani na rynku pracy ze względu na wiek, a jednocześnie w tej grupie będzie trudno wykorzystać niestandardowe formy pracy, bo przez nią nie są one traktowane jako źródła pracy głównej, a jedynie przejściowej.
18.	2008	Europejski Sondaż Społeczny	Ośrodek Realizacji Badań Socjologicznych IFiS PAN	Europejski Sondaż Społeczny (ESS) jest międzynarodowym projektem badawczym, realizowanym co 2 lata (poprzednie fale – 2002, 2004, 2006) w ponad 20 krajach europejskich. W trakcie badania zbierane są dane dot. ważnych zagadnień społecznych i politycznych. W czwartej edycji badania w kwestionariuszu zawarto pytania dotyczące wieku (identyfikacja z grupą wiekową, w tym 40–50 lat, a także pozycja grup wiekowych w społeczeństwie) i dyskryminacji, w tym ze względu na wiek. Zawarto także kwestie dotyczące rozwiązań związanych z systemem emerytalnym oraz pytania o to, kiedy kończy się młodość, a zaczyna starość.

⁷⁰ Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
19.	2009	Raport Polska 2030. Wyzwania rozwojowe.	Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów	Analiza zawiera informacji o sytuacji osób w wieku 50. w obszarze demografii, rynku pracy oraz stanu zdrowia.
20.	2009 i 2010	Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim⁷¹. Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ - szanse i ograniczenia. Analiza desk research. Osoby w wieku 50+na mazowieckim rynku pracy. Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010.	PBS DGA i Human Capital Business	Najnowsze projekty i raporty badawcze poświęcone 50+ związane są z analizami lokalnych rynków pracy – ale wychodzi się tutaj poza sporządzane przez Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy pracy opracowania dotyczące bezrobocia wśród grupy 50+. Projekt dla woj. mazowieckiego składał się z części ilościowej (2 grupy celowe: osoby w wieku 50+, wywiady z pracodawcami z województwa mazowieckiego) i jakościowej (wywiady grupowe z osobami 50+ oraz wywiady indywidualne z pracodawcami – zarówno zatrudniającymi osoby powyżej 50. roku życia jak i takich, którzy zatrudniają głównie młode osoby). Jako 50+ rozumiano tutaj osoby, które ukończyły 50 lat, ale są jeszcze w wieku produkcyjnym (kobiety 50–59 lat, mężczyźni 50–64 lata). Projekt realizowany był w dwóch falach (2009 i 2010).

⁷¹ Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki Priorytet VI, Działanie 6.1., Poddziałanie 6.1.1



„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
21.	2009	Polsenior	PBS	Najbardziej obszerne badanie dotyczące osób starszych w Polsce, największy w Polsce multidyscyplinarny projekt poświęcony medycznemu, biologicznemu, społecznym i ekonomicznym aspektom demograficznego starzenia się społeczeństwa. W badaniu wzięło udział 5695 osób - 4979 respondentów po 65. roku życia i grupa na przedpolu starości - 716 badanych w wieku 55-59 lat. Celem projektu była identyfikacja oceny stanu zdrowia i stworzenie rekomendacji w zakresie polityki zdrowotnej i społecznej państwa. W projekcie uczestniczyły 34 ośrodki naukowe. Książka podsumowująca program badawczy to „Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce” pod red. M. Mossakowskiej, A. Więcka i P. Błędowskiego.

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
22.	2009	Szanse i bariery zatrudniania osób w wieku 45+ województwie pomorskim ⁷² .	Millward Brown SMG/KRC	Badanie realizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, respondentami byli pomorscy przedsiębiorcy – pracodawcy. Badanie zostało zrealizowane w bardzo ciekawy sposób, postanowiono wyjść poza deklaracje wprost dotyczące preferencji pracodawców i do analizy danych rynku pracy zastosowano techniki stosowane w badaniach produktów „materialnych” – tzw. technikę trade-off oraz metodę impilicite, tzw. test utajonych skojarzeń. Wyniki badań pokazują, że kandydaci do pracy (zarówno na stanowiska kierownicze jak i zwykłe) postrzegani są przede wszystkim przez pryzmat swojego wieku – jest to czynnik najważniejszy. Młodszy kandydat jest atrakcyjniejszy dla pracodawców, najmniej atrakcyjni są pracownicy 55+. Rola doświadczenia starszego pracownika jest znacznie mniejsza i ma znaczenie tylko wtedy, gdy młodszy pracownik nie ma go w ogóle.
23.	2009	Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec Internetu".	Dominik Batorski, Jan M. Zając	Raport Otwarcia Koalicji Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ zajmuje się problematyką znaczenia wykluczenia cyfrowego osób starszych w Polsce. Raport wskazuje na te obszary, którymi należy się zająć aby zmniejszyć poziom wykluczenia cyfrowego osób 50+ w Polsce. Ważnym wnioskiem płynącym z Raportu jest podjęcie działań zmierzających do stworzenia płaszczyzny współpracy organizacji pozarządowych, biznesu oraz administracji rządowej.

⁷²Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA.

„Efektywni 50+” – Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
24.	2010	Mobilny internet 50+ – nowe media w rękach starszych użytkowników.	IS UW, SWPS	Badanie ma charakter jakościowy i ma za zadanie wskazać możliwe obecne i przyszłe wykorzystanie nowych mediów przez osoby powyżej 50. roku życia. W raporcie skupiono się na użytkownikach i korzyściach płynących z korzystania z nowych technologii przez osoby 50+, a nie na podkreślaniu cyfrowego wykluczenia tej grupy wiekowej. Badanie zrealizowano na przełomie sierpnia i września 2010 roku w formie pogłębionych wywiadów z elementami obserwacji etnograficznej oraz wtórnej analizy danych źródłowych (<i>desk research</i>). Wywiady przeprowadzono z 12 osobami w wieku 50-60 lat. Wszyscy badani musieli korzystać z internetu mobilnego kilka razy w tygodniu, musieli także posiadać pasję (hobby), której poświęcali kilka godzin tygodniowo. Ze względu na wielkość i dobór próby opisane przypadki nie stanowią podstawy do generalizacji i zestawień liczbowych.
25.	2011	Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny.	CBOS	Analiza dyskryminacji zawodowej osób w wieku niemobilnym w województwie lubelskim, z uwzględnieniem kontekstu zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach rynku pracy województwa lubelskiego. Badania realizowane na próbie 2000 osób, które ukończyły 45 lat oraz badanie wśród kadry zarządzającej 500 małych i średnich przedsiębiorstw.

LP.	Rok	Tytuł	Wykonawca	Opis
26.	2011	Internet wzbogacił moje życie.		Raport „Korzystanie z Internetu a jakość życia osób 50+” przygotowany na zlecenie Koalicji Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojrzałość w sieci” pokazuje, że osoby 50+, które korzystają z komputera i Internetu są bardziej zadowolone z życia, rozwijają zainteresowania i czują się mniej samotne oraz lepiej rozumieją współczesny świat. Natomiast ich rówieśnicy, którzy dotychczas nie poznali nowych technologii mają świadomość, że nie uczestniczą w pełni w życiu społecznym. Celem badania było sprawdzenie, czy i w jakim stopniu Internet przyczynił się do poprawy jakości życia osób 50+. Raport, który powstał z inicjatywy Członków Koalicji firm UPC Polska i Microsoft.
27.	2012	Bilans Kapitału Ludzkiego.	Millward Brown SMG/KRC	Analiza rynku pracy w Polsce, badanie realizowane w 2012 to trzecia edycja badania. W każdej edycji analizowane są wszystkie elementy wpływające na dynamikę zmian na rynku pracy: pracodawcy, pracownicy, osoby bezrobotne, instytucje szkoleniowe, studenci, uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, a także oferty pracy i kierunki kształcenia. Jedną z analizowanych kategorii są starsi pracownicy.

II. Spis tabel i wykresów

Tabela 1 Struktura rządowych programów kierowanych do osób 50+	10
Tabela 2 Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50–64 lat w Polsce w latach 2000–2009	18
Tabela 3 Stopa bezrobocia długotrwałego wśród osób w wieku 50–64 lat w Polsce w latach 2000–2012	19
Tabela 4 Stopa zatrudnienia wśród osób w wieku 50–64 lata w Polsce w latach 2000–2012	20
Tabela 5 Bezrobotni 50+ w województwie mazowieckim 2011–2012.....	27
Tabela 6 Bezrobotni wg wieku w województwie mazowieckim 2010–2012.....	28
Rysunek 1 Znaczenie różnych rodzajów barier w znalezieniu pracy dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo	7
Rysunek 2 Ludność Polski według grup wiekowych w roku 1998 i 2011	14
Rysunek 3 Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 50–54, 55–59 i 60–64 w Polsce w latach 2000–2012.....	16
Rysunek 4 Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 65–74 lata w Polsce w latach 2000–2012	17
Rysunek 5 Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50–54, 55–59 i 60–64 w Polsce w latach 2000–2012 ..	19
Rysunek 6 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50–54, 55–59, 60–64 w Polsce w latach 2000–2012	21
Rysunek 7 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 65–74 lat w Polsce w latach 2000–2012.....	21
Rysunek 8 Wskaźnik zatrudnienia osób kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce w latach 2000–2012	22
Rysunek 9 Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce w latach 2000–2012	22
Rysunek 10 Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce i Unii Europejskiej w roku 2012	23
Rysunek 11 Stopa zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym w Polsce i Unii Europejskiej w roku 2012	24
Rysunek 12 Stopa zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku poprodukcyjnym/emerytalnym w Polsce w 2012 roku	25
Rysunek 13 Bezrobotni według wieku w województwie mazowieckim – czerwiec 2012	27
Rysunek 14 Wykształcenie Polaków a wiek	30
Rysunek 15 Udział w formach szkoleniowych w ostatnich 12 miesiącach a wiek	31
Rysunek 16 Użytkownicy internetu w województwie mazowieckim i Polsce, 2009–2011	33
Rysunek 11 Beneficjenci i kursy w ramach projektu „Pomysł na sukces”	38