



WYRÓWNYWANIE SZANS
NA RYNKU PRACY DLA OSÓB 50+

Raport

z analizy programów skierowanych do osób 50+
zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich



TECHNOS ET LIBERTAS
UNIVERSITAS LODZIENSIS

Uniwersytet
ŁÓDZKI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport

z analizy programów skierowanych do osób 50+
zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009

Pod redakcją Bogusławy Urbaniak i Justyny Wiktorowicz

Autorzy

- Rozdział 1** Anna Malarska, Justyna Wiktorowicz, Dorota Kałuża-Kopias
Rozdział 2 Mirosław Włodarczyk, Magdalena Paluszkiewicz
Rozdział 3 Aldona Podgórnai-Krzykacz, Justyna Przywojska
Rozdział 4 Janusz Kornecki
Rozdział 5 Justyna Wiktorowicz
Rozdział 6 Renata Lisowska
Rozdział 7 Izabela Kołodziejczyk-Olczak
Rozdział 8 Janusz Kornecki, Renata Lisowska
Rozdział 9 Bogusława Urbaniak

Recenzenci

Prof. dr hab. Józef Orczyk
Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski

Projekt typograficzny
Mateusz Poradecki

Korekta i redakcja językowa
Joanna Więckowska

Zawarte w tej publikacji poglądy oraz konkluzje wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Publikacja została opracowana w ramach projektu systemowego **Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+**, realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Łódzkim, zainicjowanego przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Skład komputerowy
Wydawnictwo Biblioteka
www.wydawnictwo-biblioteka.pl
wydawnictwo@wydawnictwo-biblioteka.pl

Druk
MAX DRUK Krzysztof Cempura
ul. Pachońskiego 5, 31-223 Kraków

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

© Copyright by Uniwersytet Łódzki
© All rights reserved — wszelkie prawa zastrzeżone, Łódź 2011

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-7525-599-7

Spis treści

Wstęp	7
Część I	
Kobiety i mężczyźni w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce.	
Prawne ramy ich wsparcia	
Uwagi wstępne	13
Rozdział 1	15
Sytuacja osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce — zalecenia dla monitoringu bezrobocia osób w wieku 50 lat i więcej	
Wprowadzenie	17
1.1. Główne tendencje demograficzne	17
1.2. Monitoring sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce	19
1.3. Ocena sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce w latach 2004–2009	22
1.4. Wnioski i rekomendacje	31
Rozdział 2	35
Formy prawne wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce	
Wprowadzenie	37
2.1. Instrumenty prawne adresowane do zatrudnionych w wieku 50+/45+ zagrożonych utratą pracy	38
2.2. Pomoc w poszukiwaniu pracy (zatrudnienia)	41
2.3. Zatrudnienie subsydiowane	42
2.4. Przeciwdziałanie dyskryminacji osób „starszych” na rynku pracy w prawie polskim	48
2.5. Wnioski i rekomendacje	50
Część II	
Programy skierowane do osób w wieku 50+/45+ zrealizowane w Polsce w latach 2004–2009	
Uwagi wstępne	55
Rozdział 3	61
Krajowe i regionalne programy rynku pracy wobec aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+	
Wprowadzenie	63
3.1. Charakterystyka analizowanych dokumentów	63
3.2. Analiza treści programów rządowych	65
3.3. Analiza regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia i strategii regionalnych	74
3.4. Wnioski i rekomendacje	80
Rozdział 4	83
Fundusz Inicjatyw Obywatelskich i jego rola w wyrównywaniu szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+	
Wprowadzenie	85
4.1. Charakterystyka programu	85
4.2. Charakterystyka beneficjentów projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+	88
4.3. Analiza SWOT projektów	93
4.4. Wnioski i rekomendacje	94

Rozdział 5	97
Rola środków pomocowych Unii Europejskiej na lata 2004–2006 w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ w Polsce	
Wprowadzenie	99
5.1. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach programu Phare	99
5.2. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich	101
5.3. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego	104
5.4. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL	108
5.5. Wnioski i rekomendacje	114
Rozdział 6	117
Program Operacyjny Kapitał Ludzki i jego rola w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+	
Wprowadzenie	119
6.1. Podstawowe informacje o programie	119
6.2. Osoby w wieku 50+/45+ jako grupa docelowa wsparcia PO KL — działania programowane na lata 2007–2009	125
6.3. Charakterystyka projektów PO KL zrealizowanych w latach 2007–2009 ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+	133
6.4. Analiza SWOT projektów zrealizowanych w ramach PO KL	141
6.5. Wnioski i rekomendacje	142
Rozdział 7	143
Finansowanie inicjatyw związanych z aktywnością osób w wieku 50+/45+ w Polsce w ramach projektów międzynarodowych	
Wprowadzenie	145
7.1. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Programów Ramowych	145
7.2. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie”	150
7.3. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach funduszy norweskich	157
7.4. Wnioski i rekomendacje	160
Rozdział 8	163
Programy kierowane do osób w wieku 50+/45+ zrealizowane w Polsce w latach 2004–2009 — synteza	
Wprowadzenie	165
8.1. Ocena realizacji programów kierowanych do osób w wieku 50+/45+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009	165
8.2. Dobre praktyki w zakresie realizacji projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+	173
Rozdział 9	187
Wnioski i rekomendacje	
Bibliografia	209
Informacja o Autorach	213
Wykaz stosowanych skrótów	217
Załącznik A. Przykładowa karta projektu	219
Spis załączników w wersji elektronicznej	223
Spis tabel	225
Spis rysunków	227
Spis schematów	229

Wstęp

Wielorakie ekonomiczno-społeczne konsekwencje starzenia się społeczeństw, z którymi musi liczyć się również Polska, powodują, że tematyka aktywności zawodowej osób po 50. roku życia staje się jedną z najbardziej istotnych kwestii podnoszonych w badaniach rynku pracy. Dąży się do stworzenia takiej sytuacji na rynku pracy, w której wszyscy zdolni do pracy, niezależnie od wieku, będą mogli znaleźć zatrudnienie w formie i wymiarze, które zagwarantują im optymalne wykorzystanie posiadanego potencjału oraz przyniosą satysfakcję z godnej pracy i godnego wynagrodzenia. Kolejne pokolenia starzejących się „zasobów pracy” będą musiały pracować coraz dłużej z uwagi na konieczność zgromadzenia odpowiednio wysokich funduszy emerytalnych. Zbyt duże obciążenie fiskalne młodych pokoleń, wywołane demograficznym starzeniem się społeczeństw, może znacznie zredukować motywację do intensywnej pracy, co w konsekwencji może wpłynąć na spowolnienie rozwoju gospodarczego. Z drugiej strony, ze względu na rosnący poziom sprawności fizycznej i intelektualnej, okres aktywności zawodowej w naturalny sposób ulega wydłużeniu.

Rozwiązaniem tej sytuacji jest międzypokoleniowa współpraca uwarunkowana wzajemnym zrozumieniem potrzeb i możliwości, oparta na korzyściach, które daje edukacja ustawiczna, traktowana jako niezbędny komponent wsparcia osób w wieku 50+ na rynku pracy. Coraz liczniejsza będzie rzesza osób, które mimo przekroczenia bariery 50 lat będą poszukiwały zatrudnienia, gdyż istniejąca do niedawna praktyka wcześniejszego odchodzenia na emeryturę powoli wygasa. Podaż pracy w wieku zaawansowanym wzrasta, niestety nie towarzyszy temu odpowiednie zainteresowanie pracodawców oferujących możliwość kontynuowania pracy osobom po 50. roku życia. Jest w ich postawach wiele niezrozumienia i obaw. Kierują się stereotypowym podejściem do pracowników w wieku 50+ i niechętnie zatrudniają nowe osoby w tym wieku. Sytuację pogarsza fakt, że bezrobotni w wieku 50+ mają na ogół niskie kwalifikacje. Najtrudniej jest tym osobom, które z różnych powodów pracę utraciły i nie posiadają wyższego wykształcenia o profilu najbardziej pożądanym przez pracodawców. Powrót do pracy tej grupy bezrobotnych jest bardzo trudny.

Problem aktywności zawodowej osób w wieku 50+ ma charakter ponadnarodowy. W wielu krajach przedsięwzięto energiczne środki na rzecz utrzymania w zatrudnieniu bądź włączenia w nie tej kategorii pracobiorców. Coraz częściej problemy pracy osób po 50. roku życia podnoszone są w dyskusjach na poziomie Komisji Europejskiej. Ich efektem są odpowiednie zapisy ujmowane w europejskiej strategii zatrudnienia. Sytuacja w niektórych krajach powoli się poprawia. Polska należy do państw, w których skala zmian w zakresie poziomu aktywności zawodowej osób po 50. roku życia jest wciąż niezadowolająca.

Niniejsza publikacja stanowi jeden z efektów działań podejmowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, upowszechniających ideę wyrównywania szans osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Projekt *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* wpisuje się w realizację Celu 1. „Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50. roku życia i zarządzanie wiekiem” Programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

Celem głównym projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* jest promocja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz promocja działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób w tym wieku.

Założone cele realizuje się przez kompleksowe działania, które w latach 2010–2013 obejmują:

- przeprowadzenie szeroko zakrojonych prac badawczych i upowszechnianie ich wyników;
- prace krajowej Sieci Tematycznej pod nazwą „Rada 50+”, w ramach której utworzonych zostało 5 Tematycznych Grup Roboczych (do spraw zdrowia, edukacji, rynku pracy, kobiet, polityki społecznej). W skład „Rady 50+” wchodzi przedstawiciele władz centralnych i regionalnych, odpowiedzialni za politykę zatrudnienia i politykę społeczną, przedstawiciele Lidera i Partnera projektu oraz eksperci w danej dziedzinie;

- ogólnopolską kampanię informacyjno-promocyjną dotyczącą aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+, przewidującą szeroko zakrojone działania, w tym: stworzenie wielofunkcyjnego portalu z wydzielonym modułem edukacyjnym, medialną kampanię informacyjno-promocyjną, opracowanie broszury informacyjnej dla osób w wieku 50+, organizację 18 konferencji promujących aktywność zawodową kobiet i mężczyzn w wieku 50+;
- przeprowadzenie, metodą *blended learning* (zajęcia stacjonarne + e-learning), szkoleń dla 630 pracowników instytucji rynku pracy i pomocy społecznej;
- opracowanie podręcznika skierowanego do instytucji rynku pracy oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, zawierającego rekomendacje w zakresie aktywizacji osób w wieku 50+, w tym m.in. standardy dotyczące modelowych ścieżek kształcenia i doksztalcania zawodowego dla osób w wieku 50+/45+ oraz modelowe rekomendacje dla kursów, szkoleń i innych inicjatyw w ramach kształcenia ustawicznego dla tej grupy wieku;
- opracowanie Katalogu Rekomendacji zawierającego propozycje zmian systemowych sprzyjających aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+.

Niniejsza publikacja stanowi **raport końcowy z badań nad programami adresowanymi do osób w wieku 50+, zrealizowanymi w Polsce w latach 2004–2009**. Badania przeprowadzone zostały przez Uniwersytet Łódzki — Partnera projektu. Jest to jeden z elementów szerszej zakrojonych prac badawczych, które będą kontynuowane w latach 2011–2013 i obejmować będą (sukcesywnie):

- badania pierwotne, obejmujące osoby w wieku 45+ oraz pracodawców, instytucje rynku pracy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe; badania te pozwolą na wszechstronną diagnozę obecnej sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce;
- badania w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE, prowadzone w oparciu o analizę danych zastanych i informacje pozyskane w trakcie wizyt studyjnych;
- kontynuację badań dotyczących programów skierowanych do osób w wieku 50+/45+, realizowanych w Polsce w latach 2010–2012.

Głównym celem niniejszej publikacji jest odzwierciedlenie stanu rzeczy w zakresie działań podejmowanych w latach 2004–2009 w kierunku wyrównywania szans osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport stanowi podsumowanie i ocenę działań już zamkniętych, których realizacja została zakończona najpóźniej w 2009 r. Ma to swoje konsekwencje w zakresie i sposobie prezentacji omawianych zagadnień. Zamierzeniem Autorów było syntetyczne zaprezentowanie wyników dotychczasowych badań. Dlatego w publikacji — pomimo naukowego charakteru samych badań — skupiono się przede wszystkim na walorach aplikacyjnych prezentowanych analiz, których odbiorcą będą głównie instytucje rynku pracy (IRP), jednostki organizacyjne pomocy społecznej (JOPS), organizacje pozarządowe (NGO). Publikacja może także stanowić ważny przyczynek do dalszych badań nad aktywnym starzeniem się społeczeństw. Również podmioty prywatne, aplikujące o środki UE na działania kierowane do osób po 50. (a także 45.) roku życia, odnajdą w niniejszej publikacji kompendium wiedzy o dotychczasowych działaniach w tym zakresie i ich uwarunkowaniach w Polsce.

W publikacji poddano analizie działania ukierunkowane na przedłużenie aktywności zawodowej adresowane już do osób w wieku 45 lat i więcej, co jest zgodne z kierunkiem kształtowanej polityki sprzyjającej wydłużaniu aktywności zawodowej Polaków. Wynika to z potrzeby wcześniejszego przygotowania osób, które wkrótce wejdą w wiek przedemerytalny, do nowych wyzwań, co wzmacnia ich pozycję dzięki nowym kwalifikacjom i kompetencjom, a to z kolei ułatwia utrzymanie tych grup w zatrudnieniu. W miarę dostępności danych, w analizie eksponowana była również grupa 50+ (Szatur-Jaworska 2006, s. 73). Dla potrzeb większej spójności analiz przyjęto określenie „osoby w wieku 50+/45+” do oznaczenia podmiotu badań.

W publikacji posługujemy się również innymi pojęciami związanymi z osobami „starszymi” na rynku pracy. Zgodnie z terminologią Głównego Urzędu Statystycznego, przez wiek produkcyjny rozumie się tu wiek zdolności do pracy, tj. dla mężczyzn grupę wieku 18–64 lata, dla kobiet

— 18–59 lat. W ramach tej kategorii wyróżnia się niemobilny wiek produkcyjny, który dla mężczyzn obejmuje ludność w wieku 45–64 lata, zaś dla kobiet — 45–59 lat. Wiek poprodukcyjny (równoważny z emerytalnym) oznacza wiek, w którym zazwyczaj osoby kończą pracę zawodową (65 lat i więcej dla mężczyzn, 60 lat i więcej dla kobiet). Przez wiek przedemerytalny z kolei rozumie się ostatnie 10 lat wieku produkcyjnego — okres bezpośrednio poprzedzający nabycie uprawnień emerytalnych (55–64 lata dla mężczyzn i 50–59 dla kobiet). Wiek okołoemerytalny definiuje się w przypadku kobiet jako okres od 50. do 65. roku życia, zaś w przypadku mężczyzn jako okres od 55. do 70. roku życia (*Dezaktywizacja...* 2008).

Układ publikacji pozwala Czytelnikowi zapoznać się z:

- sytuacją osób w wieku 45+ (w tym również 50+) na rynku pracy w Polsce w latach 2004–2009;
- prawnymi uwarunkowaniami aktywizacji osób w wieku 50+/45+ (z uwzględnieniem zmian legislacyjnych, które miały miejsce po 2009 r.);
- realizacją polityki rynku pracy z punktu widzenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ w latach 2004–2009;
- działaniami prowadzonymi przez instytucje publiczne i prywatne, w tym non-profit, w kierunku wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w Polsce w latach 2004–2009.

W publikacji omówiono zatem krajowe i samorządowe programy rynku pracy sprzyjające aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+. Szczególne miejsce zajmuje analiza działań kierowanych do osób w wieku 45 lat i więcej, podjętych w ramach programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Z uwagi na obszerność opracowanych wyników badań, szczegółowe zestawienia (w tym: szczegółowa charakterystyka działań podejmowanych na poziomie krajowym i regionalnym oraz karty zidentyfikowanych projektów, zawierające informacje na temat beneficjentów i podejmowanych przez nich działań) zostały dołączone do niniejszej publikacji w wersji elektronicznej (płyta CD). Załączniki zawarte na płycie CD stanowią integralną część niniejszej publikacji. Czytelnik znajdzie w nich wiele szczegółowych informacji, przydatnych zarówno na etapie programowania, jak i realizacji działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 50+.

Realizatorzy badania wyrażają gorące podziękowania pracownikom wszystkich instytucji, które włączyły się w prace badawcze w zakresie programów adresowanych do osób w wieku 50+/45+, w tym zwłaszcza wojewódzkich urzędów pracy, urzędów marszałkowskich i innych jednostek, które pełniły w latach 2004–2006 oraz pełnią obecnie rolę instytucji pośredniczących dla programów operacyjnych PO KL, SPO RZL, ZPORR, FIO. Podziękowania składamy również na ręce realizatorów projektów objętych badaniem, którzy podzielili się swoimi doświadczeniami w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 50+ na rynku pracy.

Część I

Kobiety i mężczyźni w wieku 50+/45+
na rynku pracy w Polsce.
Prawne ramy ich wsparcia

Uwagi wstępne

Postępujące starzenie się zasobów pracy stanowi współcześnie jeden z najważniejszych wyznaczników sytuacji na rynku pracy. Ocena realizacji programów kierowanych do osób znajdujących się w zaawansowanym stadium kariery zawodowej powinna zatem zostać osadzona w ramach faktów statystycznych i legislacyjnych. Celowi temu służy część I opracowania pt. *Kobiety i mężczyźni w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce. Prawne ramy ich wsparcia*, stanowiąca swiste wprowadzenie do zasadniczej części II.

Na część I składają się dwa rozdziały. W rozdziale 1 zaprezentowano wyniki analiz danych z monitoringu rynku pracy w Polsce. Z uwagi na założone syntetyczne podejście do treści uwzględnionych w tej części raportu, ograniczono się do prezentacji wyników badań przeprowadzonych w oparciu o najważniejsze źródła informacji — dane administracyjne publicznych służb zatrudnienia oraz badanie aktywności ekonomicznej ludności. Dokonano również oceny systemu monitoringu rynku pracy w zakresie sytuacji osób w wieku 50+/45+.

Kolejny wątek raportu stanowią najważniejsze akty prawne, warunkujące takie programowanie i realizację polityki na rynku pracy oraz polityki społecznej, które sprzyjałyby wyrównywaniu szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce. Autorzy dokonali prezentacji i oceny instrumentów prawnych obowiązujących od 2004 r. rozszerzając zakres analiz również na przepisy, które weszły w życie po 2009 r. Jest to szczególnie istotne w kontekście proponowanych rekomendacji — pozwala na uniknięcie ewentualnego rozdźwięku między płynącymi z badań wnioskami i zaleceniami a obowiązującym obecnie systemem prawa.

Rozdział 1

Sytuacja osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce — zalecenia dla monitoringu bezrobocia osób w wieku 50 lat i więcej

Wprowadzenie

- 1.1. Główne tendencje demograficzne
- 1.2. Monitoring sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce
- 1.3. Ocena sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce w latach 2004–2009
- 1.4. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Celem niniejszego rozdziału jest synteza wyników badań zorientowanych na ocenę sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce w latach 2004–2009, koncentrująca się na następujących obszarach problemowych: (i) uwarunkowania demograficzne sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, (ii) monitoring sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, (iii) sytuacja osób w niemobilnym wieku produkcyjnym na rynku pracy. Szczególną uwagę poświęcono osobom w wieku 50–59/64 lata, zaliczanym do grupy znajdującej się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Podstawowe źródło informacji stanowią dane administracyjne o bezrobociu rejestrowanym, pozwalające na analizy strukturalne bezrobocia osób w wieku 50+. Z uwagi na niedostateczny zakres danych wyszczególnionych dla grupy 50+, badania rozszerzono na kolejną kategorię wieku, tj. 45–49 lat. Ze względu na to, iż wymienione główne źródło informacji (dane administracyjne) uniemożliwia szerszą ocenę aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ (rejestruje jedynie dane o bezrobociu), wykorzystano również wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Łącznie oba źródła informacji pozwalają na ocenę tendencji w zakresie tak ważnych wskaźników kondycji rynku pracy, jak współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia czy stopa bezrobocia w odniesieniu do omawianej grupy¹.

Zasadnicze badanie prowadzono na poziomie ogólnopolskim uzupełniając je analizą przestrzennego zróżnicowania omawianych zjawisk. Z uwagi na typowo aplikacyjny charakter opracowania, analizę statystyczną ograniczono do syntetycznego opisu oraz oceny dynamiki w czasie wybranych charakterystyk rynku pracy.

Lektura rozdziału pozwoli na: (i) uzyskanie informacji dotyczących monitoringu sytuacji osób w wieku 50+/45+ w Polsce (ze wskazaniem różnic metodologicznych najważniejszych źródeł danych), (ii) nabycie wiedzy na temat sytuacji na rynku pracy osób w niemobilnym wieku produkcyjnym niezbędnej na etapie programowania i projektowania działań kierowanych do bezrobotnych z tej kategorii wieku (w oparciu o syntetyczne treści rozdziału oraz załączone w wersji elektronicznej dane statystyczne), (iii) osadzenie dalszych analiz w kontekście sytuacji tej grupy na rynku pracy.

1.1. Główne tendencje demograficzne

Kluczowe znaczenie dla rynku pracy w Polsce zachodzące, zwłaszcza w dwóch ostatnich dziesięcioleciach, przemiany demograficzne społeczeństwa, a w szczególności starzenie się zasobów pracy. W okresie 1995–2009 nastąpił wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym o ponad 1,8 mln, przy czym między rokiem 2000 a 2009 najbardziej zwiększyła się frakcja osób w niemobilnym wieku produkcyjnym — o 15,7% (zob. Tabl. I.1).

Na starzenie się społeczeństwa ma wpływ nie tylko liczebność ludności w starszym wieku (kobiet w wieku 59+ i mężczyzn w wieku 64+), ale także zmiany w liczebności grupy najmłodszej (0–17 lat). W 2009 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało łącznie 55 osób w wieku nieprodukcyjnym (25 osób w wieku poprodukcyjnym i 30 w wieku przedprodukcyjnym). Dla porównania, w 1995 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadały 23 osoby w wieku poprodukcyjnym, jednak znacznie wyższy był wskaźnik obciążenia dla osób w wieku przedprodukcyjnym (45). Zmiany wartości współczynnika obciążenia demograficznego² wskazują zatem na występowanie coraz mniej korzystnych relacji w strukturze ludności Polski według wieku,

¹ Należy zwrócić uwagę na fakt, że bezpośrednie porównywanie wyników analiz prowadzonych w oparciu o dane pochodzące z zasobów administracyjnych (MPiPS) i BAEL nie powinno być przeprowadzane z uwagi na różnice metodologiczne. Zagadnienia te omówione zostały szerzej w pkt. 1.2.

² Współczynnik obciążenia demograficznego liczony jest jako liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym (Kurek 2001, s. 97–113).

bowiem obciążenie osób pracujących osobami starszymi rośnie w znacznie większym stopniu niż ich obciążenie dziećmi i młodzieżą. Najnowsza prognoza GUS przewiduje, że do 2035 r. liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o około 3,9 mln (do 20,7 mln z 24,6 mln w roku 2009) — zob. Tabl. I.1. Kulminacja ubytku tej subpopulacji (rzędu 1,2 mln) wystąpić ma w latach 2015–2020. W perspektywie następnych dwudziestu pięciu lat niekorzystnie zmieni się obciążenie osób w wieku zdolności do pracy osobami z grup wieku przedprodukcyjnego i — szczególnie — wieku poprodukcyjnego. Już od najbliższej dekady będziemy obserwować szybki wzrost wartości współczynników obciążenia demograficznego, który wynikać będzie z przyrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym (w 2035 r. wartość współczynnika obciążenia demograficznego ma kształtować się na poziomie 74, przy czym na 100 osób w wieku produkcyjnym ma przypadać 46 osób w wieku poprodukcyjnym i 28 osób w wieku przedprodukcyjnym).

Tablica I.1. Tendencje zmian liczby ludności Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1995–2035

Wyszczególnienie	1995	2000	2004	2009	2010–2015	2015–2020	2020–2025	2025–2030	2030–2035
	liczba ludności (w tys.)				przewidywane zmiany w liczbie ludności (w tys.)				
Ogółem	38284	38254	38174	38173	-75,9	-186,2	-391,8	-642,1	-803,0
w wieku									
przedprodukcyjnym	10180	9333	8087	7253	-189,5	41,5	-143,0	-563,9	-620,5
produkcyjnym	22809	23261	24240	24626	-852,8	-1215,2	-877,6	-370,6	-515,0
mobilnym (18–44)	15307	15281	15257	15323	-288,7	-933,0	-1249,5	-1198,4	-789,9
niemobilnym (45–59/64)	7503	8043	8983	9303	-564,1	-282,1	371,9	827,8	274,9
poprodukcyjnym	5295	5660	5847	6196	966,4	987,5	628,8	292,4	332,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.stat.gov.pl/gus/5840_646_PLK_HTML.htm (stan na dzień 10.12.2010 r.) oraz *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, GUS, Warszawa, 2009, s. 191.

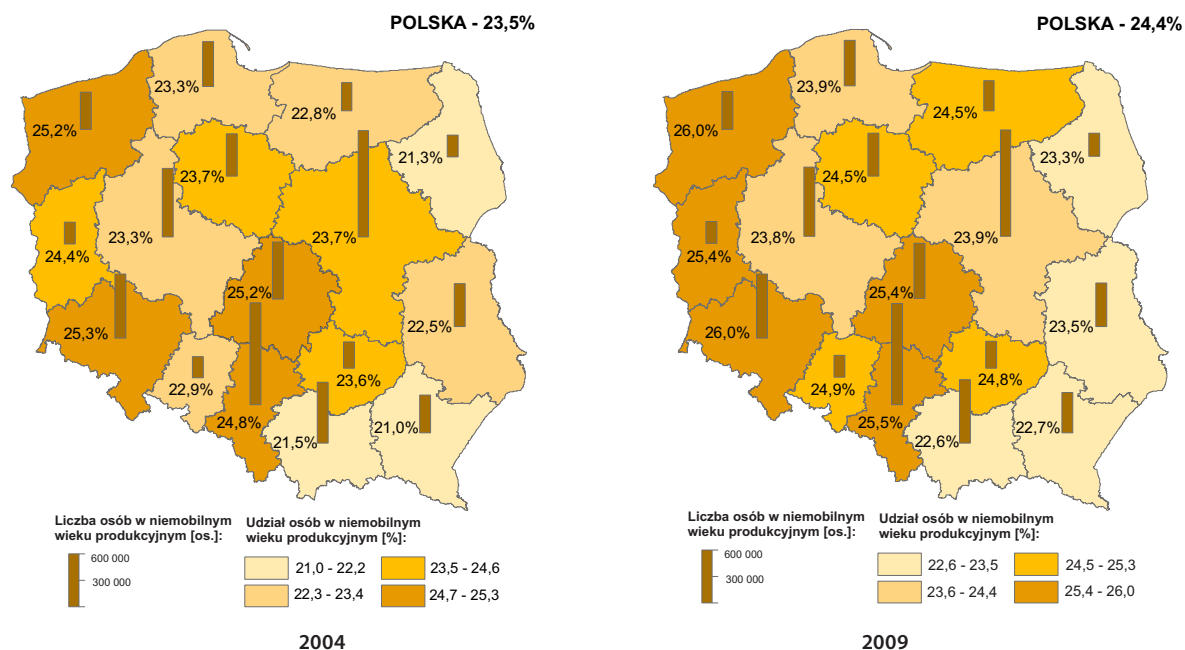
Omówiony powyżej problem starzenia się zasobów pracy zróżnicowany jest w skali województw. Większym udziałem osób w niemobilnym wieku produkcyjnym charakteryzowały się w latach 2004–2009 obszary Polski zachodniej i centralnej — w porównaniu do regionów tzw. ściany wschodniej Polski (zob. Rys. I.1). W 2009 r. najwięcej osób w niemobilnym wieku produkcyjnym zamieszkiwało największe liczebnie województwa: mazowieckie i śląskie. Z kolei udział osób w wieku niemobilnym w ogólnej liczbie ludności wahał się w granicach od ok. 22,5% (woj. małopolskie i podkarpackie) po 26% (woj. dolnośląskie i zachodniopomorskie). We wszystkich województwach zarówno liczba, jak i udział osób w wieku niemobilnym, wzrosły w porównywanym okresie (2004–2009). Jedynie w woj. łódzkim zmalała (o ok. 5 tys.) liczba ludności z tej grupy wieku, jednak wynikało to przede wszystkim z ogólnej tendencji spadkowej liczby ludności w tym województwie.

We wszystkich województwach w grupach wieku przedprodukcyjnego i produkcyjnego mobilnego wyższy udział mieli mężczyźni. Liczebna przewaga kobiet występowała zarówno wśród ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym, jak i w wieku poprodukcyjnym.

Wzrost obciążenia demograficznego osób pracujących subpopulacją w wieku poprodukcyjnym stanowić będzie jedno z najważniejszych wyzwań dla rynku pracy najbliższych dwóch dekad. Konieczne staje się zatem podjęcie intensywnych działań ukierunkowanych na zwiększenie aktywności zawodowej Polaków, w tym późniejsze wychodzenie z rynku pracy (obecnie tzw. średni wiek odejścia z rynku pracy kobiet i mężczyzn na emerytury i renty to ok. 59 lat). Jak pokazują badania (Bukowski 2010, s. 36), w horyzoncie do 2030 r. największe efekty może przynieść zwiększenie aktywności osób w *prime-age* (25–54 lata), zwłaszcza kobiet. W dalszej perspektywie czasowej na plan pierwszy wysuwa się jednak znaczenie płodności i/lub migracji, co determinuje wagę polityki ludnościowej. Istnieje więc potrzeba kompleksowego podejścia do wyzwań wynikających ze starzenia się społeczeństwa. W oczekiwania te wpisuje się program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

przewidujący wszechstronne działania ukierunkowane na zwiększenie aktywności zawodowej Polaków na przedpolu dezaktywizacji zawodowej.

Rysunek I.1. Ludność w niemobilnym wieku produkcyjnym według województw w 2004 i 2009 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl/dbl (stan na dzień 15.05.2011 r.).

1.2. Monitoring sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce

Za monitorowanie rynku pracy odpowiadają jednostki samorządu terytorialnego na szczeblu powiatowym i wojewódzkim, urzędy pracy (wojewódzkie i powiatowe), a także Główny Urząd Statystyczny.

Główny Urząd Statystyczny gromadzi dane o krajowym rynku pracy, jego zasobach i strukturze na mocy Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. nr 88, poz. 439 z późn. zm.). System prowadzenia badań statystycznych w zakresie liczbowych charakterystyk rynku pracy obejmuje: (i) serię badań prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej, (ii) badanie aktywności ekonomicznej ludności, (iii) badanie bezrobocia rejestrowanego, obejmujące sprawozdawczość powiatowych urzędów pracy. Tematyka aktywności zawodowej ludności jest ponadto uwzględniana w narodowych spisach powszechnych ludności i mieszkań, powszechnych spisach rolnych, badaniach struktury gospodarstw rolnych oraz innych badaniach społecznych gospodarstw domowych.

Z punktu widzenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ najważniejszym spośród źródeł GUS jest badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Jest to badanie reprezentacyjne, a objęte są nim osoby w wieku 15 lat i więcej³. Sprawozdania z BAEL ukazują się z częstotliwością kwartalną.

Jak wskazuje się w niektórych opracowaniach (por. np. Rokicki 2008; ASM, IBS 2009), dane o rynku pracy udostępniane przez GUS są *najbardziej pełne, uporządkowane i przewidywalne*. Ich niewątpliwą zaletą jest zgodność operatu pojęciowego z zaleceniami Międzynarodowej Orga-

³ Szczegółowe informacje o metodologii BAEL znaleźć można w każdym numerze kwartalnika GUS *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*. Kwartalnik ten jest dostępny pod adresem <http://www.stat.gov.pl> w zakładce „Praca. Wynagrodzenia”.

nizacji Pracy (MOP), a tym samym ze statystyką międzynarodową, w tym z Eurostatem. Szczególne znaczenie ma sposób definiowania osoby bezrobotnej. Zgodnie z zaleceniami statystyki międzynarodowej w BAEL za bezrobotną uznaje się osobę w wieku 15–74 lat, która spełnia trzy warunki: (1) nie pracowała w okresie badanego tygodnia, (2) przez 4 tygodnie (wliczając jako ostatni tydzień badany) poszukuje aktywnie pracy, (3) jest gotowa do podjęcia pracy w badanym lub następnym tygodniu. Do bezrobotnych zalicza się także osoby, które znalazły pracę i czekają na jej rozpoczęcie (do 30 dni). Nie zalicza się do bezrobotnych osób, które w okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej 1 godzinę jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek, bez względu na formalny status zatrudnienia, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, czy też miały pracę w charakterze pracowników najemnych lub pracujących na własny rachunek, ale jej nie wykonywały (*Aktywność ...* 2011, s. 16–18).

Poważnym mankamentem danych pochodzących z BAEL, zwłaszcza z punktu widzenia programowania polityk, w tym polityki rynku pracy, polityki społecznej oraz oceny ich realizacji, są ograniczone możliwości analiz strukturalnych. Znacznie szersze pole badawcze w tym zakresie stwarzają dane administracyjne, gromadzone przez powiatowe urzędy pracy, agregowane na poziomie województw przez wojewódzkie urzędy pracy, zaś na poziomie ogólnopolskim — przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Ze szczególną mocą należy podkreślić różnice definicyjne tego samego pojęcia. Dane MPiPS o bezrobociu dotyczą bowiem bezrobocia rejestrowanego i bazują na definicji bezrobotnego zapisanej w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dalej w opracowaniu nazywanej Ustawą o promocji zatrudnienia (tekst jedn. Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, z późn. zm., art. 2 pkt 2 lit. a–l)⁴.

Ustawa o promocji zatrudnienia traktuje osoby w wieku 50 lat i więcej jako pozostające w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 ustawy), w związku z czym prowadzona jest rejestracja takich charakterystyk bezrobotnych w wieku 50+, jak poziom wykształcenia, czas pozostawania bez pracy, staż pracy, przyczyny wyrejestrowania z zasobu bezrobotnych. Co ważne, dane te są dostępne zarówno dla całej Polski, jak i w przekroju województw. Dodatkowo, niektóre cechy bezrobotnych rejestrowane są dla grup wieku 45–54, 55–59 oraz 60 lat i więcej. Wszystkie dane gromadzone są i prezentowane w ujęciu miesięcznym, z uwzględnieniem płci.

Liczbowe charakterystyki bezrobocia udostępniane są na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) (www.psz.praca.gov.pl, w zakładce „Statystyki rynku pracy”) oraz na oficjalnych stronach poszczególnych WUP i PUP. Sprawozdawane są z częstotliwością miesięczną, a niektóre z nich — wyłącznie z kwartalną.

Wdrażany obecnie System Informacyjny Publicznych Służb Zatrudnienia Syriusz (w tym zwłaszcza jego moduł, Krajowy System Monitorowania Rynku Pracy — KSMRP)⁵ umożliwi bardziej kompleksowe niż dotychczas monitorowanie zjawisk zachodzących na rynku pracy, ale także analizę obszaru biedy i bezrobocia w oparciu o dane PSZ. Dzięki temu, że do systemu trafiają informacje o bezrobotnych gromadzone przez wszystkie powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, stwarza on możliwość pracy na danych jednostkowych wszystkich beneficjentów i wszystkich urzędów pracy. Znacznie usprawni to analizę efektywności działań podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia na rynku pracy.

Pewne informacje o rynku pracy można uzyskać na podstawie danych gromadzonych przez ośrodki pomocy społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, ZUS, KRUS. Są one jednak rozproszone i często pozostają dostępne jedynie na poziomie wymienionych instytucji. Tym bardziej pożyteczne są więc działania podejmowane przez instytucje rynku pracy, ukierunkowane na opracowanie systemu zarządzania informacjami wykorzystywanymi przez PSZ. Jako przykład może służyć choćby projekt systemowy realizowany przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pod nazwą „Zarządzanie informacją wykorzystywaną w usługach rynku pracy”,

⁴ Definicja ta została przytoczona w rozdziale 2 niniejszego raportu.

⁵ System Syriusz wdrażany jest w ramach projektu systemowego „Implementacja i rozwój systemu informacyjnego publicznych służb zatrudnienia”, realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Dostęp do hurtowni danych KSMRP będą miały uprawnione osoby w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, mające z nią bezpośrednie połączenie. Część danych z hurtowni będzie też dostępna poprzez portal Publicznych Służb Zatrudnienia.

w którego ramach m.in. opracowywany jest obecnie system zarządzania informacjami wykorzystywanymi w usługach rynku pracy. Projekt ten przewiduje: opracowanie wykazu istniejących zasobów informacyjnych, opracowanie nowej metodyki zbierania, opracowywania, przetwarzania oraz dystrybucji informacji, stworzenie założeń dla narzędzia informatycznego, spójnego z opracowywaną metodyką. Ciekawe inicjatywy w tym zakresie podejmowane są również na poziomie województw, czego przykładem mogą być chociażby działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Zakres danych zbieranych na etapie monitoringu sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy jest dość szeroki. W badaniach uwzględniane są bowiem najważniejsze cechy demograficzno-społeczne takie jak płeć, staż pracy, poziom wykształcenia, a w przypadku bezrobotnych także czas pozostawania bez pracy. Okazuje się jednak, że oficjalne bazy danych i opracowania z monitoringu w stopniu niewystarczającym zaspokajają potrzeby informacyjne różnych grup interesu. Z uwagi na przyjęte kryteria grupowania danych trudno jest prowadzić analizy o satysfakcjonującym stopniu szczegółowości. Sposób udostępniania danych w postaci zestawień tabelarycznych z przyjętymi stałymi, a tym samym narzuconymi użytkownikowi, przekrojami grupowania, ogranicza bowiem możliwości analityczne. Dlatego też możliwe jest wykonanie analizy aktywności zawodowej osób w wieku 45+ (i ewentualnie 50+) przy równoczesnym uwzględnieniu kryterium płci i podgrup wieku, ale nie jest już możliwa analiza uwzględniająca jeszcze jeden przekrój (rozumiany jako trzeci wymiar, tzn. płeć x wiek x dodatkowa cecha), którym jest — bardzo istotny z punktu widzenia kreowania polityki zatrudnienia, sprzyjającej wyrównywaniu szans osób w wieku niemobilnym na rynku pracy — poziom wykształcenia⁶. Stanowi to niewątpliwym mankament publikowanych (w wersji papierowej i online) liczbowych charakterystyk z monitoringu sytuacji na rynku pracy w Polsce. Dotyczy to danych zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym.

W ocenie systemu monitoringu sytuacji osób w wieku 50+/45+, a dokładniej, form prezentacji danych z monitoringu, warto też zwrócić uwagę na niejednorodną formułę opracowywania danych w raportach o sytuacji na rynku pracy, przygotowywanych przez wojewódzkie urzędy pracy. Analiza bezrobocia osób w wieku 50+ lub 45+ jest w nich przeprowadzana według różnych typologii, w różnych przekrojach, co najczęściej nie pozwala na konstruowanie dłuższych szeregów czasowych. Raporty roczne o sytuacji na rynku pracy w poszczególnych województwach uwzględniają wybrane charakterystyki bezrobocia osób w wieku 50+/45+, lecz ich zakres jest niezadowalający i ogranicza się głównie do podstawowych charakterystyk, takich jak liczba bezrobotnych według wieku (w tym w wieku 50+) i wybranych cech społeczno-demograficznych bezrobotnych w wieku 50+ (zwłaszcza płci). Pomimo spójnego we wszystkich województwach zakresu ewidencjonowanych cech bezrobotnych, w opracowywanych raportach operuje się różnymi przekrojami analiz, co utrudnia bardziej szczegółowe porównania pomiędzy województwami (zwłaszcza w dłuższych okresach).

Za godne polecenia można uznać podejście do monitoringu sytuacji osób w wieku 50+/45+ stosowane przez wojewódzkie urzędy pracy w Warszawie, Toruniu, Katowicach czy Krakowie. Publikowane przez nie raporty roczne o sytuacji na rynku pracy uwzględniają cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych w wieku 50+, takie jak poziom wykształcenia, niepełnosprawność, miejsce zamieszkania (miasto/wieś), staż pracy, czas pozostawania bez pracy, a także przyczyny wyrejestrowania z rejestru bezrobotnych. Nie są to jednak dane obejmujące dłuższe szeregi czasowe.

Międzywojewódzkie porównania w odniesieniu do sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce utrudnia niejednorodny zakres udostępnianych informacji, jak również przyjęte zasady ich upowszechniania. Podobna sytuacja ma miejsce na poziomie powiatów. Co więcej, analizę bezrobocia osób w wieku 50+/45+ w poszczególnych powiatach w oparciu o publikowane dane dodatkowo utrudnia niekompletność informacji. Niektóre województwa (np. łódzkie) posiadają proste i łatwo dostępne bazy danych, które pozwalają na generowanie szeregów czasowych obejmujących dane miesięczne dla poszczególnych powiatów. Nie jest to jednak po-

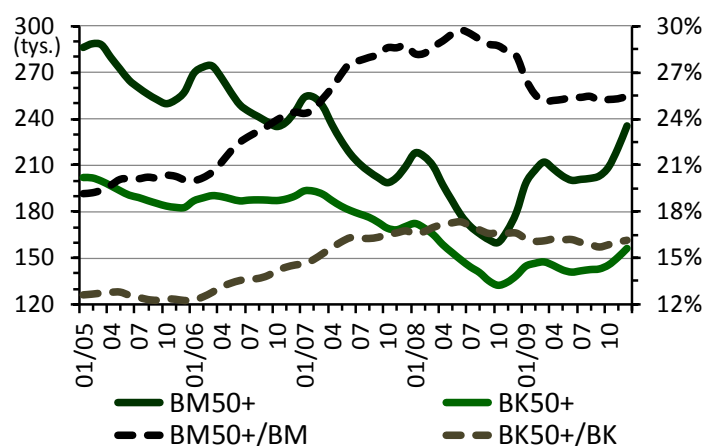
⁶ Należy przy tym podkreślić, że dla całej grupy w wieku 50+ analiza, o której mowa, jest możliwa w oparciu o dane MPiPS (zob. www.psz.praca.gov.pl, Statystyki rynku pracy).

wszechna praktyka — nie wszystkie WUP publikują statystyki bezrobocia osób w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy, albo też forma ich prezentacji utrudnia konstrukcję szeregów czasowych (dostępne są jedynie pliki PDF oddzielnie dla poszczególnych miesięcy). Analizy porównawcze bezrobocia osób w wieku 50+/45+ zarówno w czasie, jak i w przestrzeni, są zatem utrudnione. Tymczasem, biorąc pod uwagę, że dane te zbierane są według tych samych formularzy, z których najważniejszym dla omawianej problematyki jest *MPiPS-01. Sprawozdanie o rynku pracy*, postuluje się standaryzację analiz przynajmniej w odniesieniu do podstawowych charakterystyk demograficzno-społecznych bezrobotnych w wieku 50+, poczynając od szczebla powiatu.

1.3. Ocena sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce w latach 2004–2009

Osoby w wieku 50+ jako grupa w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Jak wykazano w poprzednim podrozdziale, sytuacja osób w wieku 50+ jako grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy monitorowana jest przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie ich bezrobocia. W świetle tych danych liczba bezrobotnych w wieku 50+ malała w latach 2005–2008 (z ok. 440 tys. do 318 tys.), jednak rok 2009 przyniósł jej wzrost do poziomu ok. 392 tys. Tymczasem udział bezrobotnych w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych wzrósł z 15,9% w 2005 r. do ok. 21% w latach 2007–2009. Biorąc pod uwagę niższy wiek emerytalny kobiet, nie dziwi niższa liczba bezrobotnych w wieku 50+ tej płci, warto jednak podkreślić, że tempo zmian zarówno liczby, jak i udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych danej płci, jest wyraźnie większe w przypadku mężczyzn (zob. Rys. I.2).



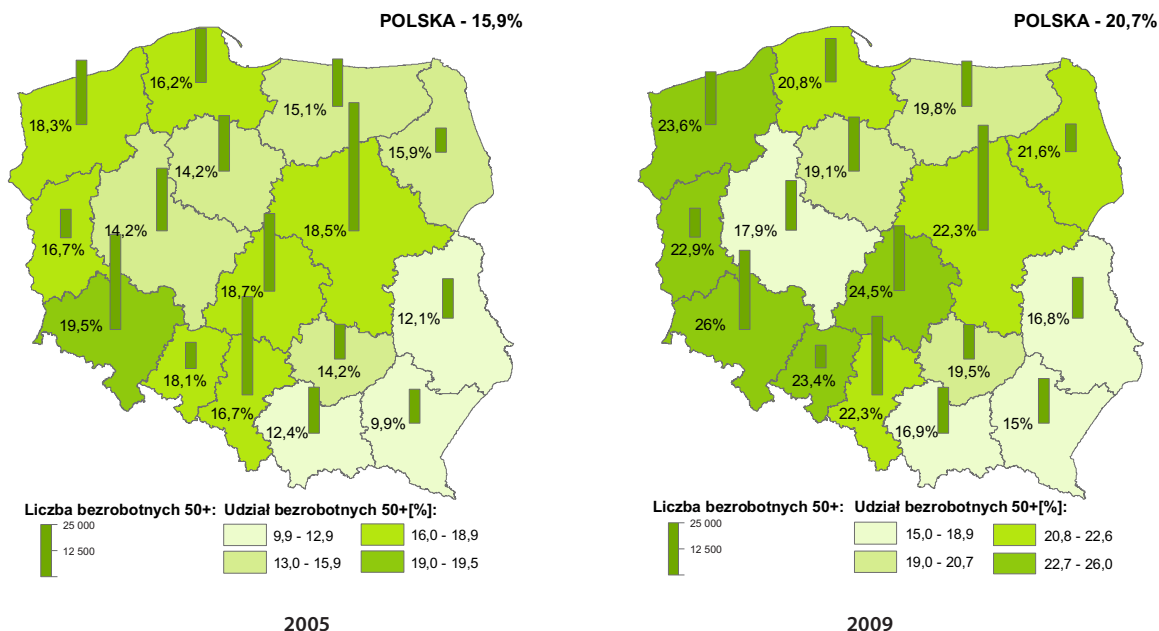
Rysunek I.2. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ (lewa oś) i ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych (prawa oś) według płci w Polsce w okresie styczeń 2005 — grudzień 2009 (w %)

BM50+ — liczba bezrobotnych mężczyzn w wieku 50+, BM50+/BM — udział bezrobotnych mężczyzn w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych mężczyzn, BK50+, BK50+/BK — analogiczne zmienne dla kobiet

Źródło: Opracowanie własne na podstawie miesięcznych danych MPiPS.

W układzie regionalnym w badanym okresie liczba bezrobotnych w wieku 50+ wahała się od 50 do 60 tys. w woj. mazowieckim, przez 30–50 tys. w śląskim i dolnośląskim, po 9–13 tys. w opolskim, podlaskim, lubuskim, świętokrzyskim, co mniej więcej odpowiadało typologii woje-

wództw z punktu widzenia ogólnej liczby ludności oraz liczby ludności w wieku niemobilnym⁷. Z kolei najwyższy udział bezrobotnych w wieku 50+ wśród ogółu bezrobotnych obserwowano w województwach dolnośląskim i łódzkim (ok. 25%), najniższy — w podkarpackim i lubelskim (ok. 15%) (por. Rys. I.3).



Rysunek I.3. Udział bezrobotnych w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2005 i 2009 (stan na koniec roku, w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie miesięcznych danych MPiPS.

Województwa wschodniej Polski stanowią czołówkę obszarów o niekorzystnych tendencjach zmian w czasie z punktu widzenia sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy. Porównując grudzień do grudnia 2005–2009 obserwuje się, że na tym obszarze kraju (w przeciwieństwie do pozostałych regionów) miały miejsce zarówno wzrost liczby bezrobotnych 50+ (rzędu nawet 30%), jak i duży przyrost udziału bezrobotnych w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych (nawet o 50%). Natomiast najkorzystniejsze tendencje zmian zaobserwowano w województwach silniej zurbanizowanych — liczba bezrobotnych w wieku 50+ najwyraźniej (o ok. 20%) zmalała w woj. wielkopolskim, śląskim, pomorskim, zachodniopomorskim, mazowieckim, dolnośląskim i łódzkim, zaś udział bezrobotnych w tym wieku wykazuje stosunkowo najmniejszy wzrost w woj. mazowieckim i wielkopolskim. Prawidłowości te mają związek m.in. z niekorzystnymi procesami zmian w strukturze ludności według wieku w województwach ściany wschodniej⁸.

Problem bezrobocia osób w wieku 50+ najbardziej dotkliwie odczuwalny jest w dużych miastach (miastach na prawach powiatu), w tym zwłaszcza w Łodzi i Warszawie, w których na ko-

⁷ W woj. wielkopolskim czy małopolskim, w których zarówno liczba ludności, jak i udział osób w wieku niemobilnym, są wyższe bądź porównywalne z dolnośląskim, liczba bezrobotnych w wieku 50+ kształtuje się na niższym poziomie, odpowiadającym raczej województwu podkarpackiemu (Bank Danych Lokalnych GUS). Wśród województw o najniższej liczbie bezrobotnych w wieku 50+ znalazły się przede wszystkim — co oczywiste — województwa ludnościowo małe (opolskie, lubuskie) oraz województwa wschodniej Polski, co wynika w dużej mierze z ich rolniczego charakteru i związanej z tym większej skali bezrobocia ukrytego. Jak wynika z badań, to właśnie w województwach wschodniej Polski odnotowuje się najwyższą stopę bezrobocia liczoną w stosunku do ludności pracującej poza rolnictwem indywidualnym, pośrednio świadcząca o wysokim bezrobociu ukrytym wśród ludności związanej z gospodarstwami rolnymi (MPiPS, *Stan i struktura rejestrowanego bezrobocia na wsi w 2009 r.*).

⁸ W województwach wschodniej Polski w krótkim okresie (2004–2009) liczba ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym wzrosła o ok. 8% (wobec ok. 3% w województwach z drugiej z porównywanych grup), a udział tej grupy w ogólnej liczbie ludności — nawet o 2 pkt. proc. (wobec 0,2 pkt. proc. dla woj. mazowieckiego czy łódzkiego). Nie można zatem wiązać zarówno bezwzględnych, jak i względnych zmian w zakresie bezrobocia osób w wieku 50+, wyłącznie z pogłębianiem się niekorzystnej sytuacji na rynku pracy tej grupy osób, choć i takie tendencje obserwowano.

niec 2009 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych 50+ sięgała ok. 10 tys., stanowiąc tym samym ok. 32% ogółu bezrobotnych w tych miastach. Wysoki udział bezrobotnych w wieku 50+ odnotowano również w powiatach sąsiadujących z wyżej wyróżnionymi miastami: w powiecie pruskowskim (31,3%), warszawskim zachodnim (28,6%), otwockim (28,2%), pabianickim (28,2%), łódzkim wschodnim (27,8%)⁹. Wynika to z uwarunkowań demograficznych — ludność zamieszkała w miastach (zwłaszcza dużych) jest generalnie rzecz biorąc starsza od mieszkańców wsi (*Sytuacja...* 2008, s. 12), a tym samym zarówno liczba (co rozumiałe), jak i udział osób w wieku 50–59/64 lat, są najwyższe właśnie w tych powiatach.

Obserwowane w określonym momencie czasu stan i struktura bezrobotnych są wypadkową różnokierunkowych przepływów między zasobami bezrobotnych i pracujących/zatrudnionych oraz bezrobotnych i biernych zawodowo. Opis mechanizmu ich powiązań jest istotą tzw. ujęcia strumieniowego analiz stanu i struktury bezrobotnych i tym różni się od ujęcia zasobowego, że obejmuje zjawisko ruchu, które zachodzi na rynku pracy (Kwiatkowski 2002, s. 28–46). Włączenie do analiz kondycji rynku pracy elementów jego dynamiki poszerza zakres badania, a wnioski z niego wynikające umacniają twierdzenie o pozostawaniu bezrobotnych w wieku 50+ w szczególnej sytuacji, ilustrują specyfikę tej grupy bezrobotnych i co ważniejsze, wskazują ewentualne kierunki wspierania zmian ich niekorzystnej pozycji na rynku pracy.

Według danych MPiPS, tylko w grudniu 2009 r. zasób bezrobotnych w wieku 50+ w Polsce zasililo 44,4 tys. osób, z jednoczesnym wyłączeniem z niego 23,9 tys. Od 2005 r. oba zjawiska, bieżących rejestracji (napływu) i wyłączeń (odpływu) z ewidencji, w ciągu miesiąca wykazywały systematyczną tendencję wzrostu (pomimo że w przypadku ogółu bezrobotnych odpływ z bezrobocia malał) i podlegały silnym wahaniom sezonowym. Napływ do bezrobocia wyraźnie nasilał się już we wrześniu każdego roku, z apogeum w styczniu następnego roku, natomiast odpływ z bezrobocia najslabszy był w grudniu i styczniu, a najsilniejszy w kwietniu. To marzec każdego roku, a czasami już luty, początkował okres ożywiania się rynku pracy trwający na ogół do października, jakkolwiek jego siła, mierzona różnicą odpływu i napływu, wyraźnie słabła. Stąd okres marzec/kwiecień–październik uważa się za korzystny z punktu widzenia koniunktury na całym rynku pracy, a w tym także dla bezrobotnych w wieku 50+. Wyjątkiem od tej reguły jest rok 2009, w którym okres dobrego prosperowania rynku pracy trwał zaledwie trzy miesiące (kwiecień–czerwiec). Z wnikliwych badań wynika ponadto, że okresy, o których mowa, także dla bezrobotnych w wieku 50+ charakteryzowały się ponadprzeciętnymi (w odniesieniu do naturalnej tendencji zmian w czasie) poziomami odpływu z zasobu bezrobocia, a w tym bezrobocia osób w wieku 50+, i na ogół strumieniem odpływu wyższym od strumienia napływu.

Znacznie większe amplitudy wahań sezonowych napływu i odpływu do/z bezrobocia odnotowano dla mężczyzn niż dla kobiet. W przypadku kobiet największe nasilenie napływu do bezrobocia występowało w styczniu, a także w lipcu, czego powodów można upatrywać w terminowości umów o pracę kończących się często w połowie i na koniec roku. Wysoki napływ bezrobotnych kobiet miał miejsce także w październiku, co — podobnie jak w przypadku mężczyzn — wiąże się z zakończeniem obowiązywania umów dotyczących prac sezonowych. Sytuacja kobiet i mężczyzn w wieku 50+ w omawianym zakresie była zróżnicowana regionalnie. Najwyższy udział osób w wieku 50+ wśród nowo zarejestrowanych bezrobotnych w badanym okresie odnotowuje się niezmiennie w województwach opolskim i dolnośląskim, najniższy — w podkarpackim i lubelskim. Najbardziej ustabilizowana była sytuacja w woj. łódzkim, mazowieckim i dolnośląskim. Najwyższą amplitudą wahań charakteryzowały się woj. opolskie, warmińsko-mazurskie oraz mazowieckie.

Ważnym wątkiem analiz strumieniowych bezrobocia są kolejne (ponowne) rejestracje w zasobie bezrobotnych. Ze statystyk MPiPS wynika, że większość osób w wieku 50+ rejestrowała się jako osoby bezrobotne co najmniej drugi raz (w grudniu 2009 r. było to 88,8% mężczyzn oraz 89,1% kobiet).

⁹ Opracowano na podstawie danych miesięcznych dla powiatów (w oparciu o statystyki i raporty roczne WUP). Należy przy tym zauważyć, że dostępne w Banku Danych Lokalnych GUS dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego na poziomie powiatów nie wyróżniają kategorii 50+ (w przedmiotowym zakresie dotyczą grup 45–54 oraz 55 i więcej lat).

O innych, ważnych z punktu widzenia identyfikacji uwarunkowań i specyfiki bezrobocia osób w wieku 50+, elementach analizy strumieniowej traktuje fragment nt. Głównych przyczyn wyrejestrowań bezrobotnych w wieku 50+ niniejszego rozdziału.

Cechy strukturalne bezrobocia osób w wieku 50+

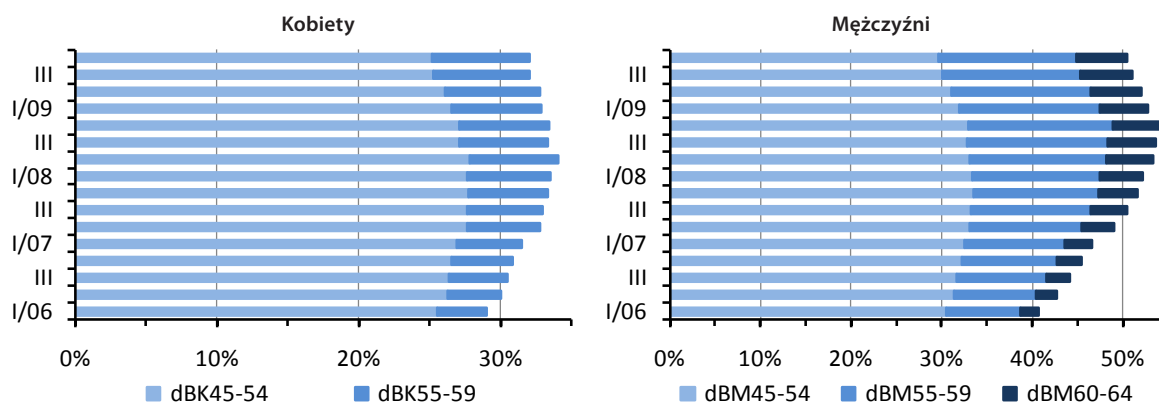
Bezrobocie osób w wieku 50+ jest szczególnie dotkliwe ze względu na jego długotrwałość, rozumianą jako pozostawanie w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat¹⁰. Jak wynika z danych MPiPS, na koniec 2009 r. udział długotrwale bezrobotnych w wieku 50+ w ogólnej liczbie długotrwale bezrobotnych kształtował się na poziomie 18,6% i w badanym okresie zmieniał się tylko nieznacznie (z maksimum rzędu ok. 21% w pierwszej połowie 2008 r.). Podczas gdy w ogólnej populacji bezrobotnych w Polsce długotrwale bezrobotni stanowili na koniec 2009 r. 40,9%, wśród wszystkich bezrobotnych w wieku 50+ przez przynajmniej rok pozostawało w bezrobociu 36,8%. Tendencja zmian w czasie liczby długotrwale bezrobotnych w wieku 50+ była jednak korzystna — w porównaniu z grudniem 2006 r. wskaźnik ten zmalał bowiem o ponad 25 pkt. proc. (z 63,3% do wzmiankowanego 36,8%). Długotrwale bezrobotni 50+ nie byli więc nadreprezentowani w swojej kategorii wieku, a ponadto ich liczba zmalała o prawie połowę, podczas gdy ogólna liczba bezrobotnych 50+ zmalała zaledwie o ok. 12%. Pomimo korzystnych tendencji zmian w czasie, długotrwałość bezrobocia osób w wieku w wieku 50+ pozostaje ważnym problemem, który musi uwzględniać polityka rynku pracy w Polsce.

Analiza przeprowadzona w oparciu o to samo źródło danych (MPiPS) dla osób w wieku niemobilnym (z uwzględnieniem podziału na 5-letnie grupy wieku) wykazała, że problem długotrwałości bezrobocia nasila się zwłaszcza wśród mężczyzn w wieku 55–59 lat — zob. Rys. I.4. Co więcej, zauważalna jest następująca prawidłowość — w okresach ożywiania się rynku pracy (choć sezonowo, ale relatywnie znacząco, bo w dużej skali) z zasobów długookresowo bezrobotnych obu płci intensywniej odpływają osoby najmłodszej kategorii wieku niemobilnego, tzn. w wieku 45–49 lat, a nie pięćdziesięciolatek i starsi. Ci bowiem utrwalają swoje niekorzystne *status quo* na rynku pracy, polegające na długotrwałym pozostawaniu w bezrobociu. O skali problemu długotrwałego bezrobocia dobitnie świadczy fakt, że (liczbowo) długotrwale bezrobotni w wieku przedemerytalnym w Polsce tworzą średniej wielkości miasto.

Wyniki analizy regionalnej długotrwałości bezrobocia osób w wieku 50+ (na podstawie danych MPiPS) dostarczają dodatkowych informacji o obszarach wschodniej Polski. Wprawdzie udział bezrobotnych w wieku 50+ na tych terenach należy do najniższych w Polsce, jednak bezrobocie osób z tej grupy ma w dużej mierze charakter długotrwały. W województwach podkarpackim, lubelskim i świętokrzyskim udział długotrwale bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet w wieku 50+ przekracza nawet 50%. Dla porównania: w 2009 r. w woj. pomorskim, wielkopolskim, opolskim czy lubuskim co czwarty mężczyzna i mniej więcej co trzecia kobieta pozostawali w rejestrze bezrobotnych co najmniej 12 miesięcy.

Sytuacja w zakresie długotrwałości bezrobocia osób w wieku 50+ wyraźnie poprawiła się w porównaniu z rokiem 2006, kiedy to udział wszystkich długotrwale bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych w tym wieku sięgał nawet 73% (w woj. wielkopolskim, śląskim, podkarpackim czy warmińsko-mazurskim). Szczególnie wyraźnie zmalał udział bezrobotnych przez ponad 24 miesiące, który w 2006 r. sięgał nawet ok. 60% (w roku 2009 obniżył się do poziomu ok. 30–40%).

¹⁰ Art. 2, ust. 1 pkt 5. Ustawy o promocji zatrudnienia. Ustawowa definicja bezrobocia długotrwałego różni się od stosowanej w BAEL — w którym to badaniu za długotrwale bezrobotne uznaje się osoby, które spełniając jednocześnie wszystkie kryteria MOP i Eurostatu poszukują pracy przynajmniej jedną aktywną metodą przez rok i dłużej (12 miesięcy i więcej) — por. *Zasady metodyczne ...*, 2008, s. 46–47.

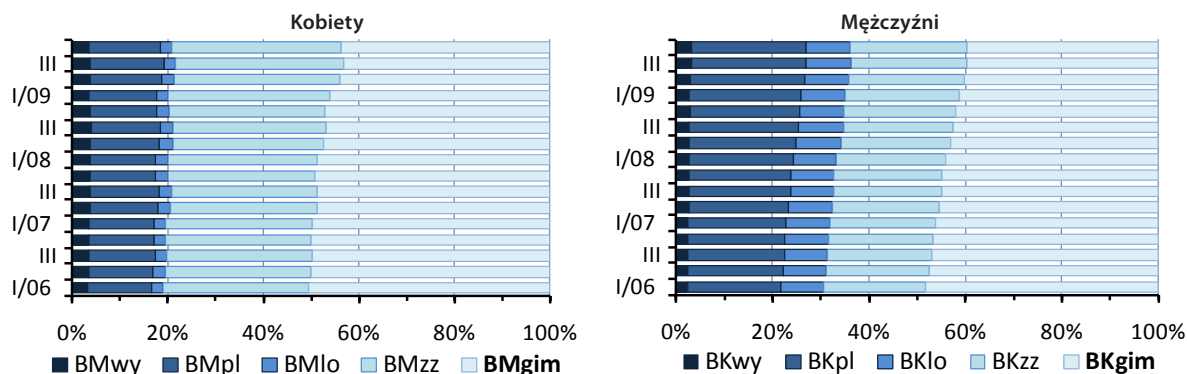


Rysunek I.4. Długotrwanie bezrobotni w wieku 45+ w zasobach długotrwanie bezrobotnych w Polsce według płci i wieku w okresie I kw. 2006 — IV kw. 2009 (w %)

dBK45-54 — udział bezrobotnych kobiet w wieku 45-54 lata w ogólnej liczbie długotrwanie bezrobotnych kobiet (analogiczne oznaczenia dla grupy wieku 55-59 lat) oraz mężczyzn (dBM) w poszczególnych grupach wieku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie kwartalnych danych MPiPS.

Na koniec IV kwartału 2009 r. najliczniejsze grupy bezrobotnych w wieku 50+ legitymowały się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym, stanowiąc ok. 73% bezrobotnych 50+. Na przeciwnym biegunie tej struktury znaleźli się bezrobotni z wykształceniem wyższym, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w wieku 50+ był niewielki (rzędu kilku procent, podczas gdy wśród ogółu ludności aktywnej zawodowo analogiczny odsetek sięgał 25%) — zob. Rys. I.5.



Rysunek I.5. Bezrobotni w wieku 50+ według poziomu wykształcenia i płci w Polsce w latach 2006-2009

BM — bezrobotni mężczyźni, BK — bezrobotne kobiety

Oznaczenie poziomów wykształcenia: wy — wyższe, pl — policealne i średnie zawodowe, lo — ogólnokształcące, zz — zasadnicze zawodowe, gim — co najwyżej gimnazjalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie kwartalnych danych MPiPS.

Poziom wykształcenia bezrobotnych w wieku 50+ w Polsce jest zróżnicowany regionalnie. Jak wynika z danych MPiPS, w 2009 r. w takich województwach jak warmińsko-mazurskie czy zachodniopomorskie bezrobotni 50+ z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym stanowili nawet połowę bezrobotnych tej grupy wieku (wobec ok. 37% w woj. małopolskim i śląskim), przy czym w porównaniu z rokiem 2006 sytuacja w tym zakresie uległa poprawie. Najsilniejsze spadki obserwuje się w woj. wielkopolskim (ponad 10 pkt. proc.), podkarpackim i śląskim (ponad 8 pkt. proc.). Z drugiej strony, w zamożniejszych województwach — mazowieckim czy śląskim — wyraźnie zarysowuje się problem bezrobocia osób z wykształceniem wyższym; odsetek bezrobotnych w wieku 50+ z wykształceniem wyższym sięgał tam ok. 5% wobec średniej dla Polski (za okres I kw. 2006 r. — IV kw. 2009 r.) rzędu 3-3,5%.

Jak wykazują liczne badania¹¹, niskie, a przy tym niedostosowane do potrzeb rynku pracy i nie potwierdzone odpowiednimi świadectwami/certyfikatami, kwalifikacje stanowią w przypadku osób w wieku niemobilnym jedną z najpoważniejszych barier dla poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Problemem jest przy tym niechęć do podejmowania edukacji w „starszym wieku” — jak wynika z przeprowadzanego w ostatnich latach, również w Polsce, badania pt. *Kształcenie dorosłych* (ang. *Adults Education Survey*), zaledwie niespełna 7% osób w wieku 55 lat i więcej uczestniczyło w edukacji formalnej i pozaformalnej (analogiczny wskaźnik dla grupy 25–34 lata wynosił 34,1%) (Wiktorowicz 2010, s. 54).

Główne przyczyny wyrejestrowań bezrobotnych w wieku 50+

Spośród wielu kierunków odpływu bezrobotnych w wieku 50+ z zasobu najistotniejszymi są podjęcie pracy i niepotwierdzenie gotowości do pracy. Wyłączenia z zasobu bezrobotnych w wieku 50+ z powodu podjęcia pracy stanowiły na koniec 2009 r. 30,7% ogólnej liczby wyrejestrowań bezrobotnych w wieku 50+, podczas gdy niepotwierdzenia gotowości do pracy stanowiły na koniec roku 35,5% ogółu wyrejestrowań tej grupy wieku. Omawiane wskaźniki były zróżnicowane regionalnie i podlegały wahaniom sezonowym. Wyraźnie mniejsze znaczenie (niż wymienione powyżej przyczyny) miał odpływ z bezrobocia osób w wieku 50+ z tytułu nabycia uprawnień do emerytury/renty oraz świadczenia przedemerytalnego. W latach 2005–2009 wyłączenia z tytułu nabycia uprawnień do emerytury/renty dotyczyły 0,6–1,3 tys. kobiet i 0,4–1,4 tys. mężczyzn, co na koniec 2009 r. stanowiło zaledwie 1,4% (w tym: 1,3% dla mężczyzn i 1,5% dla kobiet) wszystkich wyłączeń z bezrobocia, jakkolwiek w odniesieniu do osób w wieku 50+ było to ok. 10% wyrejestrowań (w tym: 8,4% dla mężczyzn i 13,4% dla kobiet). Dodać przy tym należy, że udział bezrobotnych w wieku 50+ korzystających z zasiłków przedemerytalnych wzrósł w latach 2005–2009 około trzykrotnie, a w takich województwach jak łódzkie czy podlaskie — nawet ponad dziesięciokrotnie.

Udział bezrobotnych w wieku 50+ wyrejestrowanych z powodu podejmowanych staży, szkoleń, a także prac interwencyjnych czy robót publicznych podlegał silnym fluktuacjom w zależności od terminu podejmowania określonych działań przez beneficjentów różnych programów kierowanych do osób w wieku 50+/45+. Na koniec 2009 r. w ogólnej liczbie wyrejestrowań osób w wieku 50+ udział bezrobotnych tej grupy wyrejestrowanych z powodu rozpoczęcia szkolenia sięgał 2,2% (przy maksymalnym udziale w październiku — 9,1%). Analogiczny wskaźnik (udział wyrejestrowań z powodu danej przyczyny wśród ogólnej liczby wyrejestrowań z bezrobocia w procentach) dla wyrejestrowań z powodu podjęcia stażu wynosił 1,9% (maksimum 3,9% w czerwcu i wrześniu). W przypadku prac interwencyjnych, na koniec 2009 r. wskaźnik ten osiągnął poziom 2,1% (maksimum 3,9% w kwietniu), a robót publicznych — 1,8% (maksimum 11,2% w kwietniu). Wśród instrumentów aktywnej polityki rynku pracy dla tej grupy wieku marginalne znaczenie miało w 2009 r. przygotowanie zawodowe dorosłych (w miesiącach luty — grudzień omawiany wskaźnik nie przekraczał 1%). Generalnie, przywołane w tym miejscu wartości wskaźników wyrejestrowań z bezrobocia wg przyczyn są wyższe w takich województwach, jak podlaskie, podkarpackie czy lubelskie. Można przypuszczać, że ma to związek z wysoką — na tle innych województw — intensywnością działań podejmowanych ze współudziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego na terenach tzw. ściany wschodniej. Do tej kwestii będziemy wracać w dalszych częściach publikacji.

Dostępne dane wskazują na niskie zaangażowanie jednostek pomocy społecznej w działania aktywizujące zawodowo bezrobotnych w wieku 50+. Wprawdzie instrumenty pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym (w tym w wieku 50+) zostały wprowadzone Ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. nr 175, poz. 1362 z późn. zm.)¹², jednak jak wynika z danych MPiPS¹³, w 2009 r. w skali kraju zaledwie 354 osoby w wieku 50+

¹¹ Zob. np. Akademia Rozwoju Filantropii 2007, 2010a, 2010b, Bukowski 2010, *Dezaktywizacja ...* 2008, Mazur (i in.) 2009, Manpower 2008, Perek-Białas (i in.) 2010, Urbaniak 2007a, 2007b, Wiktorowicz 2010, Wiśniewski 2009.

¹² Szerzej na ten temat w rozdziale 2.

¹³ Zob. http://www.psz.praca.gov.pl/Statystyki_rynk_u_pracy.

opuścili zasoby bezrobotnych na skutek uczestnictwa w zajęciach Centrum Integracji Społecznej (CIS). Oznacza to, że co czwarty bezrobotny wyrejestrowany z powodu uczestnictwa w działaniach oferowanych przez CIS to osoba w wieku 50 lub więcej lat. Widoczna jest przy tym koncentracja terytorialna tego typu działań — aż 41% wszystkich wyrejestrowań z tytułu uczestnictwa w CIS dotyczyło trzech województw: świętokrzyskiego, warmińsko-mazurskiego i kujawsko-pomorskiego. Na tle innych przyczyn odpływu z zasobu bezrobotnych wyrejestrowania z tytułu uczestnictwa w zajęciach CIS mają jednak znikome znaczenie. Ośrodki pomocy społecznej chętniej wykorzystują instrument, jakim są prace społecznie użyteczne (dotyczy to również bezrobotnych w wieku 50+). W ujęciu sumarycznym: w 2009 r. ok. 23 tys. bezrobotnych skierowanych do tego typu prac było w wieku 50+ (co stanowi ok. 35% odpływu bezrobotnych z tytułu prac społecznie użytecznych). Szczególnie aktywne pod tym względem było województwo lubuskie.

Aktywność zawodowa osób w wieku 50+/45+

Zgodnie z metodologią BAEL ludność dzielona jest na aktywnych (pracujący i bezrobotni) oraz biernych zawodowo. Na koniec 2009 r. liczba ludności Polski w wieku 15 i więcej lat wynosiła 31,5 mln, z czego 17,4 mln to aktywni zawodowo. Ogólny zasób pracujących (15,9 mln) przewyższał wprawdzie populację biernych zawodowo (14,1 mln), ale na 100 osób zawodowo biernych przypadało zaledwie 112 pracujących¹⁴. Wśród pracujących 5,5 mln osób (34,6% ogółu pracujących) to osoby w niemobilnym wieku produkcyjnym (45–59/64 lata).

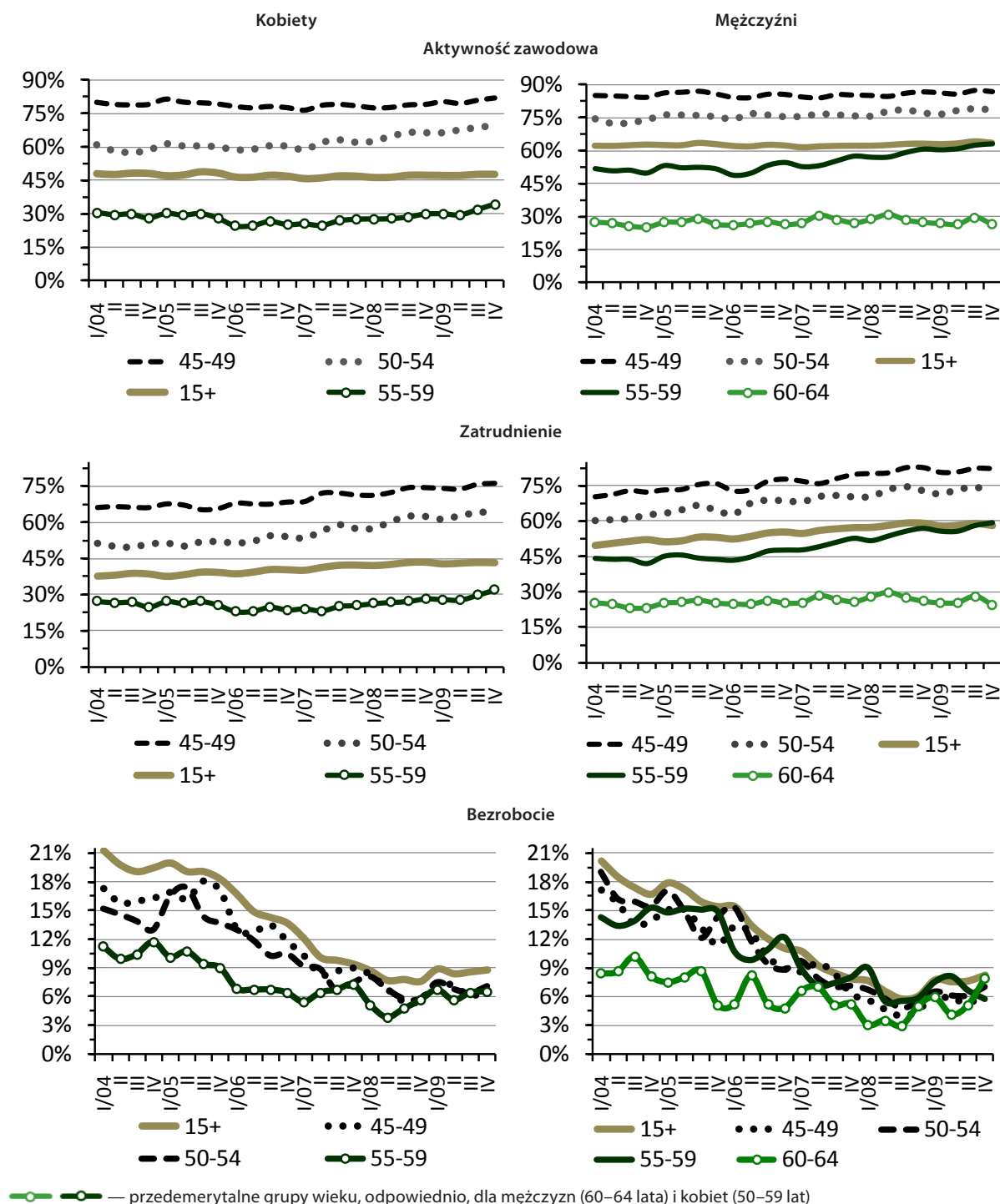
W ocenie sytuacji osób w wieku niemobilnym szczególne znaczenie mają syntetyczne wskaźniki rynku pracy, w tym współczynnik aktywności zawodowej (Waz), wskaźnik zatrudnienia (Wz) oraz stopa bezrobocia (StB)¹⁵.

W latach 2004–2009 obserwuje się spadkowe tendencje zmian stóp bezrobocia dla osób w wieku 45–49 oraz 50–54 lata, ze wskazaniem na korzystniejszy przebieg zjawiska wśród mężczyzn. W przypadku osób w wieku przedemerytalnym (55–59/60–64 lat) notuje się szybsze tempo spadku stóp bezrobocia, najbardziej intensywne w okresie 2003–2008. Prawdopodobnie te są dostatecznym argumentem dla twierdzenia, że wiek bezrobotnych jest ważnym determinantem zróżnicowania poziomów stóp bezrobocia. Zwraca się przy tym uwagę, że swoistą cezurę czasową wyznacza koniec roku 2008. Rok 2009 bowiem wniósł na ogół zmiany niekorzystne dla poziomu omawianych miar, zwłaszcza dla pięcioletnich grup wieku osób w wieku 50+ — zob. Rys. I.6.

Z uwagi na brak porównywalnych danych analiza aktywności zawodowej osób 50+ w przekroju województw nie może być prowadzona według dotychczasowej metodologii (wg stanu na koniec okresu), lecz w oparciu o średnioroczne dane BAEL. Umożliwiają one bezpośrednie lub pośrednie uzyskanie informacji na temat współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia — zob. Rys. I.7.

¹⁴ Jeśli nie zaznaczono inaczej, wykorzystane w tym punkcie dane liczbowe pochodzą z kwartalnych publikacji GUS z lat 2003–2009, tj. z publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski* (z wszelkimi zastrzeżeniami ich nieporównywalności wynikającej z modyfikacji i korekt).

¹⁵ Współczynnik aktywności zawodowej wyznaczany jest procentowym udziałem aktywnych zawodowo w liczbie ludności w danej kategorii wieku, zaś wskaźnik zatrudnienia — procentowym udziałem pracujących w liczbie ludności w danej kategorii wieku. Stopa bezrobocia wyznaczana jest jako stosunek liczby bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo w danej kategorii wieku. Definicje i techniki wyznaczania tych wskaźników nietrudno znaleźć w *Zasadach metodycznych...*, 2008, s. 21.

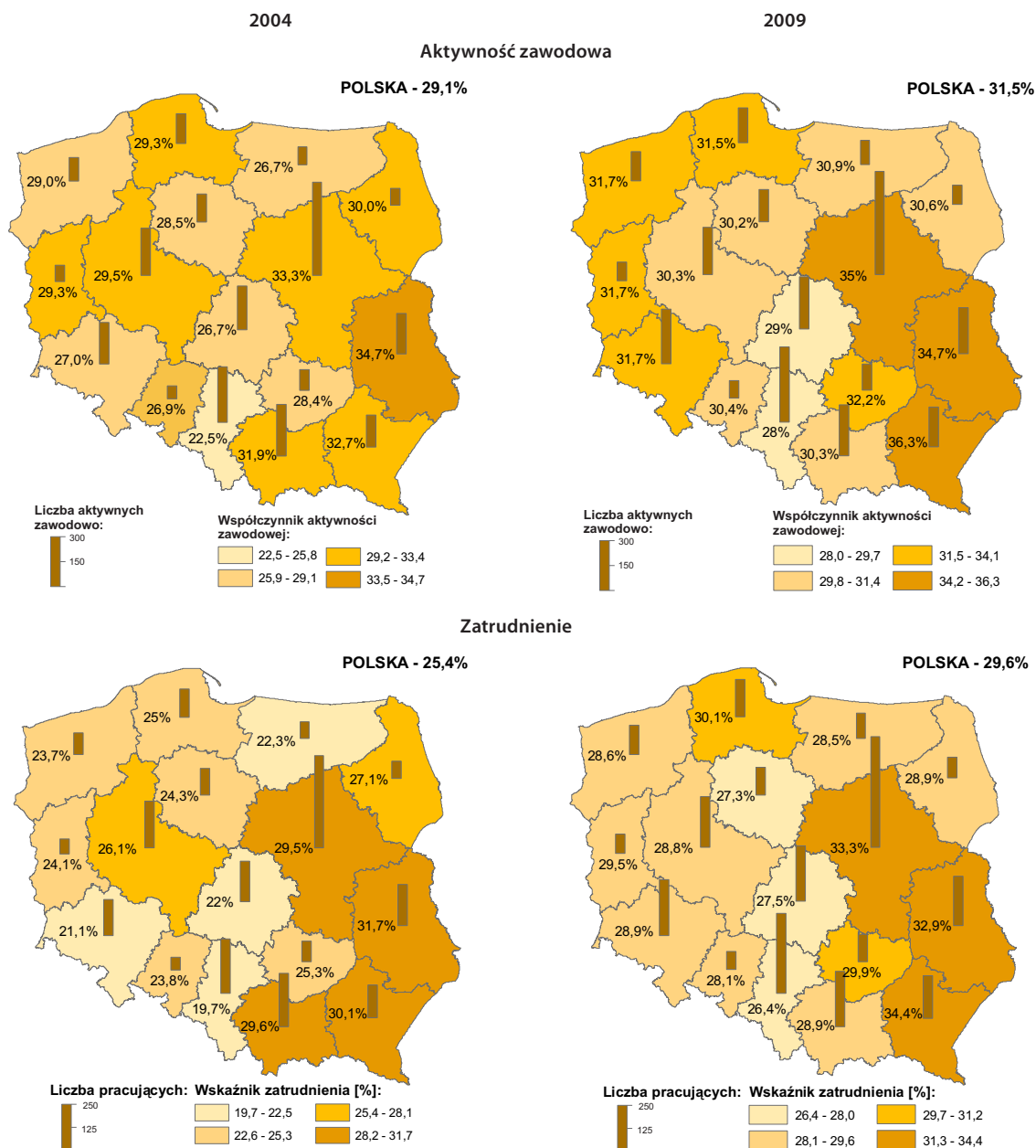


Rysunek 1.6. Wskaźniki aktywności, zatrudnienia i stopa bezrobocia mężczyzn (lewy panel) oraz kobiet (prawy panel) dla wybranych grup wieku produkcyjnego w Polsce w latach 2004–2009 (w %)

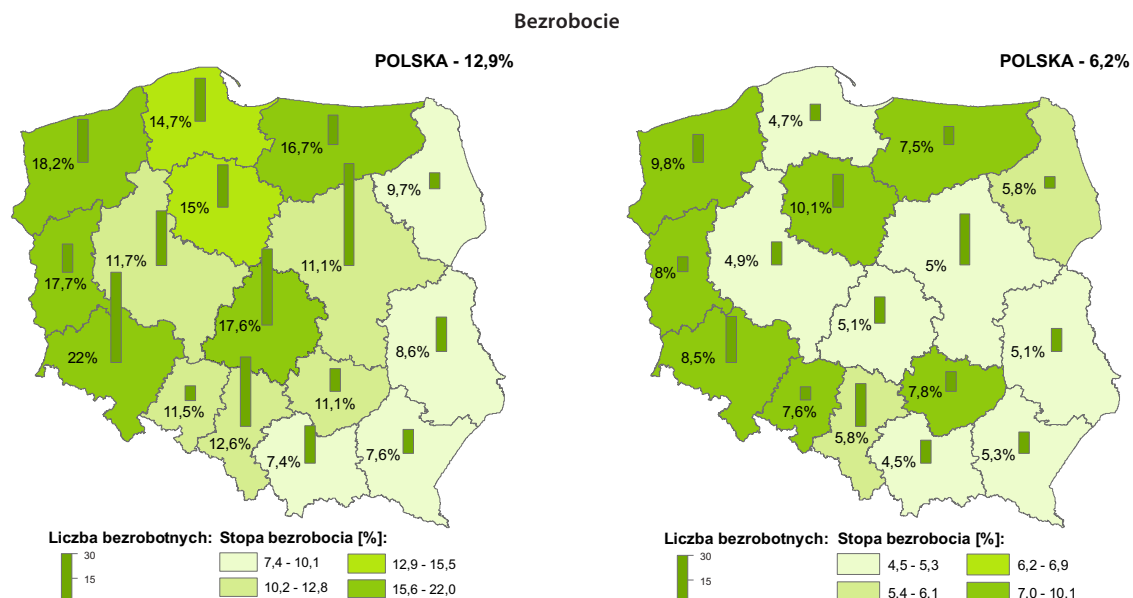
Źródło: Opracowanie własne na podstawie kwartalnych danych BAEL.

Zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50+, najkorzystniej kształtują się w województwach wschodniej Polski oraz w woj. mazowieckim — różnica w stosunku do regionów o najniższej aktywności zawodowej i zatrudnieniu (województw śląskiego, łódzkiego i zachodniopomorskiego) sięgała w 2009 r. prawie 10 pkt.

proc¹⁶. W porównaniu z rokiem 2004 jedynie w woj. małopolskim obydwa wskaźniki uległy obniżeniu, w pozostałych województwach obserwowane są odwrotne tendencje (szczególnie wyraźne w woj. śląskim, dolnośląskim i opolskim). Odmiernym rozmieszczeniem przestrzennym charakteryzują się poziomy stóp bezrobocia osób w wieku 50+. Najkorzystniejsza sytuacja ma miejsce w woj. małopolskim i pomorskim. Warto podkreślić jest także pozytywny kierunek zmian obserwowany w województwach łódzkim, dolnośląskim i pomorskim, w których stopa bezrobocia osób w wieku 50+ zmalała w porównywanym okresie nawet o 10–13 pkt. proc.



¹⁶ Jak podkreślano wcześniej, w województwach wschodniej Polski duże znaczenie ma sektor rolny, w którym zatrudnienie znajduje mniej więcej co trzeci mieszkaniec (wobec średniej dla Polski rzędu ok. 16%), co przy dużej skali bezrobocia utajonego w tym sektorze osłabia wysoką ocenę aktywności zawodowej osób w wieku 50+ w tych województwach. Dodatkowo, w strukturze zatrudnienia w tych województwach wysoki udział mają opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, administracja, a więc sektory wymagające legitymowania się przynajmniej średnim wykształceniem, co przy generalnie słabym poziomie wykształcenia bezrobotnych w wieku 50+ oznacza znaczne trudności ze znalezieniem zatrudnienia po utracie pracy.



Rysunek I.7. Aktywność, zatrudnienie i bezrobocie osób w wieku 50 lat i więcej według województw w latach 2004 i 2009 (dane średnioroczne)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie kwartalnych danych Banku Danych Lokalnych GUS.

1.4. Wnioski i rekomendacje

Sytuacja osób w wieku 50+/45+ w Polsce

1. Zachodzące zmiany demograficzne wyrażające się wzrostem obciążenia demograficznego, zwłaszcza osobami w wieku poprodukcyjnym, nie są jeszcze wyraźne. Jednak już w ciągu najbliższego ćwierćwiecza te niekorzystne tendencje ulegną nasileniu. Wymaga to podjęcia już teraz wielu przedsięwzięć sprzyjających większej aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, zarówno legislacyjnych, jak i zmierzających do zmiany społecznego klimatu wokół tego zagadnienia. Działania w tym kierunku, z których najważniejszym jest realizacja programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, zostały już podjęte.
2. Przeprowadzona, w oparciu o dane z monitoringu, analiza statystyczna dowodzi małej aktywności zawodowej osób w wieku 50+ przy dużej aktywności osób w wieku 45–49 lat. Polska staje przed problemem wczesnej dezaktywizacji zawodowej. Wśród pracujących mniej więcej co trzecia osoba jest w wieku niemobilnym, przy czym częściej są to mężczyźni. Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, wskaźnik zatrudnienia maleje wraz ze wzrostem wieku niemobilnego i adekwatnie do płci drastycznie spada w przedemerytalnych grupach wieku.
3. W latach 2004–2009 liczba bezrobotnych w wieku 50+ wprawdzie zmalała, jednak jest to przede wszystkim efekt obserwowanych ogólnie pozytywnych tendencji na rynku pracy związanych ze stanem polskiej gospodarki. O pogłębiającej się niekorzystnej sytuacji tej grupy wieku świadczy rosnący udział bezrobotnych w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych, szczególnie wyraźny w województwach wschodniej Polski.
4. Problemem osób w wieku niemobilnym jest przede wszystkim charakter bezrobocia, w tym zwłaszcza jego długotrwałość, którego następstwem jest zagrożenie wykluczeniem społecznym tej grupy bezrobotnych. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w kwalifikacji tej grupy do osób znajdujących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W przypadku osób należących do

tej kategorii (zwłaszcza już dotkniętych wykluczeniem społecznym) szczególnie ważna wydaje się współpraca między lokalnymi instytucjami rynku pracy i jednostkami pomocy społecznej, w szczególności między powiatowymi urzędami pracy i ośrodkami pomocy społecznej. Zasady tej współpracy zostały uregulowane nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia z 19 grudnia 2008 r. (Dz.U. z 2008 r. nr 6, poz. 33 — szerzej na ten temat w rozdziale 2 niniejszej publikacji) i dotyczą aktywizacji zawodowej klientów pomocy społecznej. Na tym jednak współpraca PUP i JOPS się nie kończy. Podejmowane działania obejmują współpracę w zakresie opracowania dokumentów strategicznych w obszarze polityki rynku pracy i polityki społecznej, wymianę informacji o działaniach podejmowanych w stosunku do uczestników projektów systemowych JOPS i PUP, promocję dobrych praktyk i wymianę doświadczeń w trakcie konferencji i innych spotkań poświęconych tej tematyce.

Rekomenduje się szersze wykorzystanie środków EFS (zwłaszcza Priorytetu VII PO KL) do finansowania projektów partnerskich PUP i JOPS w zakresie aktywizacji osób w wieku 50+, korzystających z pomocy społecznej.

5. Sytuacja osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy jest zróżnicowana regionalnie i podlega fluktuacjom w czasie. Szczególnie dotkliwa jest w województwach centralnej Polski oraz na Śląsku. Analiza tendencji zmian w czasie obu charakterystyk wykazała stosunkowo najbardziej dynamiczne zmiany w województwach zachodniopomorskim, pomorskim i wielkopolskim, a także w Polsce centralnej. Może to wynikać z większej efektywności zatrudnieniowej podejmowanych działań aktywizujących osoby w wieku 50+/45+¹⁷ na tych terenach.

Rekomenduje się upowszechnianie rozwiązań wypracowanych w województwach o najlepszych efektach prowadzonych działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+. Płaszczyzną wymiany doświadczeń będą konferencje informacyjno-promocyjne, zaplanowane w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, a także opracowywany portal tematyczny, który służyć będzie m.in. prezentacji dobrych praktyk.

6. Bezrobotny w wieku 50/45 i więcej lat jest na ogół słabo (niedostatecznie) wykształcony. Problemem jest niski poziom wykształcenia uzyskany w podstawowym cyklu kształcenia oraz niechęć do dalszej edukacji w życiu dorosłym. Jak pokazują rozważania kolejnego rozdziału, wdrożone w ostatnim okresie rozwiązania legislacyjne przewidują preferencje w zakresie podnoszenia kwalifikacji przez osoby z tej grupy wieku.

Rekomenduje się szersze wsparcie kształcenia dorosłych, zarówno bezrobotnych, jak i pracujących. Szczególnie istotne są działania informacyjno-promocyjne, które przyczyniłyby się do przełamania niechęci do podejmowania nauki (zarówno w systemie formalnym, jak i pozaformalnym) przez osoby w wieku niemobilnym. Potrzebom tym wychodzi naprzeciw projekt *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*. Planowane szeroko zakrojone działania promocyjne powinny przyczynić się do zmiany postaw tej części społeczeństwa wobec własnej edukacji.

Monitoring sytuacji osób w wieku 50+/45+

7. W kontekście kreowania polityki sprzyjającej aktywności zawodowej osób u schyłku drogi zawodowej warto rozważyć, w jakim zakresie powinny być gromadzone i przetwarzane dane dotyczące tej grupy wieku (ze względu na ich pozycję zawodową). Waga tego zagadnienia jest ogromna przede wszystkim na poziomie regionalnym i lokalnym. Publiczne służby zatrudnienia na etapie tworzenia strategii i planów działania na rzecz zatrudnienia powinny elastycznie dostosowywać propozycje kierowane do osób w wieku niemobilnym, zgodnie z rzeczywistymi potrzebami rynku lokalnego. Ważne wydaje się monitorowanie zawodów nadwyżkowych dla kategorii wieku 50+ lub 45+, jednak z uwagi na przepisy dotyczące zaka-

¹⁷ Jak wskazują dane MPiPS (*Efektywność programów ...*, 2010, s. 4, 10), w 2009 r. wskaźnik ten — dla środków Funduszu Pracy z rezerwy Ministra — sięgał dla grupy wieku 50+/45+ poziomu 42,8% wobec średniej dla różnych działań rzędu 55,8%. Porównując efektywność zatrudnieniową dla poszczególnych województw (dla bezrobotnych ogółem, a nie tylko 50+/45+) rzeczywiście na plan pierwszy wysuwa się województwo wielkopolskie (67,1%), a także — kolejno — łódzkie, kujawsko-pomorskie, pomorskie, zachodniopomorskie.

zu dyskryminacji (m.in. ze względu na wiek) ewidencja w tym zakresie nie jest możliwa. Analizy można byłoby jednak poszerzyć o inne cechy bezrobotnych (np. ich kwalifikacje). Należy zaznaczyć, że prace w tym zakresie są już prowadzone — rozszerzony zakres danych, gromadzony we wdrażanym obecnie systemie Syriusz, zaspokoi potrzeby informacyjne publicznych służb zatrudnienia w tym zakresie. Dobrym rozwiązaniem mogłoby być także włączenie do sprawozdań PSZ kolejnych cech bezrobotnych w wieku 50+, np. informacji o kwalifikacjach zawodowych bezrobotnych zgodnych z typologią poziomu kwalifikacji strukturalnej klasyfikacji zawodów i specjalności (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z 2010 r. nr 82, poz. 537). Wydaje się jednak, że plany tak daleko posuniętych zmian w formularzach sprawozdawczych — w zestawieniu z procesem tworzenia hurtowni danych dotyczących rynku pracy — powinny zostać zweryfikowane przez doświadczenia wynikające z funkcjonowania systemu Syriusz.

8. Organizacje trzeciego sektora i inne podmioty prywatne projektując działania kierowane do osób w wieku 50+/45+ będą mogły robić to w sposób bardziej adekwatny do potrzeb, jeśli będą dysponować informacjami pozwalającymi na właściwą diagnozę problemu. Aby było to możliwe, powinny zostać wyposażone w rzetelny, a przy tym wystarczająco uszczegółowiony zasób danych zarówno o szeroko rozumianym potencjale osób w wieku 50+/45+, jak i potrzebach rynku pracy.

W związku z powyższym **rekomenduje się** standaryzację (przez ujednoczenie) zakresu udostępnianych publicznie danych z monitoringu sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, odnoszących się do podstawowych cech demograficzno-społecznych (jak płeć, jednorodne klasy wieku, poziom wykształcenia, czas pozostawania bez pracy, udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu). Postulat ten powinien być wdrażany już na poziomie powiatowych urzędów pracy, zarówno w odniesieniu do udostępnianych danych statystycznych, jak i raportów o sytuacji na rynku pracy (okresowych i tematycznych). W publikacjach uwzględniających dane dotyczące realizacji aktywnej polityki rynku pracy (w przekroju przyczyn odpływu z bezrobocia) zaleca się uwzględnienie cech demograficzno-społecznych związanych z kwalifikacjami bezrobotnych (w tym zwłaszcza poziomu wykształcenia).

Rozdział 2

Formy prawne wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce

Wprowadzenie

- 2.1 Instrumenty prawne adresowane do zatrudnionych w wieku 50+/45+ zagrożonych utratą pracy
- 2.2. Pomoc w poszukiwaniu pracy (zatrudnienia)
- 2.3. Zatrudnienie subsydiowane
- 2.4. Przeciwdziałanie dyskryminacji osób starszych na rynku pracy w prawie polskim
- 2.5. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Istotne znaczenie dla wsparcia kobiet i mężczyzn w wieku 50+/45+ na rynku pracy mają regulacje prawne zwiększające bezpośrednio lub pośrednio ich szanse utrzymania się w zatrudnieniu oraz wyjścia ze stanu bezrobocia. Są one kierowane do pracodawców decydujących o zatrudnieniu tej kategorii osób oraz do instytucji publicznych i prywatnych obsługujących rynek pracy, jak również do samych zainteresowanych. Przede wszystkim chodzi o instytucje prawne służące ochronie szczególnej kategorii pracobiorców, którą stanowią bez wątpienia osoby w wieku niemobilnym, w tym w fazie rozpoczynającej schyłkowy okres życia zawodowego (Miś 2007, s. 37, 80), której początek przypada na 50. rok życia¹⁸. W myśl art. 49 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia osoba taka zaliczana jest do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, dla których przewidziano możliwość stosowania szczególnych usług i instrumentów rynku pracy, określonych w art. 50–61a ustawy. Także wiek wcześniejszy, który wyznacza granica 45 lat, jest traktowany jako okoliczność usprawiedliwiająca przyznanie szczególnych uprawnień na rynku pracy — przysługują one od 1 lutego 2009 r. (art. 43 ustawy o promocji zatrudnienia w brzmieniu nadanym przez ustawę nowelizującą z 19 grudnia 2008 r., Dz.U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

Realizujące wskazany cel instrumenty prawne zestawione zostały w czterech kategoriach (zob. Schemat I.1), z których ostatnia stanowi rozszerzenie podstawowego katalogu instrumentów związanych ze wspieraniem aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+.



Schemat I.1. Kategorie instrumentów prawnych związanych z wyrównywaniem szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce

Źródło: Opracowanie własne.

Zamieszczone w tym rozdziale informacje mogą zostać wykorzystane w praktyce działania urzędów pracy w dwóch co najmniej sytuacjach. Po pierwsze — w pracy pośrednika pracy lub doradcy zawodowego podczas budowania programu wsparcia dla określonej osoby; po drugie — przy okazji informowania bezrobotnego o przysługujących mu prawach, zgodnie z art. 36 ust. 1 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia, oraz pracodawców przygotowujących indywidualne decyzje zatrudnieniowe.

¹⁸ Pod pojęciem bezrobotnego w wieku powyżej 50. roku życia rozumiemy *bezrobotnego, który w dniu zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku pracy ukończył co najmniej 50. rok życia* (art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.; dalej: „ustawa o promocji zatrudnienia”). Kategoria ta wprowadzona została do polskich regulacji wraz z wejściem w życie ustawy o promocji zatrudnienia.

W przedstawionym poniżej fragmencie opracowania uwzględniony został stan prawny obowiązujący w maju 2011 roku. Choć zasadniczo niniejsze opracowanie dotyczy okresu 2004–2009, jednak zdecydowano się wprowadzić niezbędne uaktualnienia, aby Czytelnik mógł odnieść treść niniejszej części Raportu do obserwowanej rzeczywistości 2011 roku.

2.1. Instrumenty prawne adresowane do zatrudnionych w wieku 50+/45+ zagrożonych utratą pracy

A. Ochrona prawna pracowników w wieku 50+/45+ w sytuacji redukcji zatrudnienia

Można wyodrębnić dwie grupy instrumentów prawnych adresowanych do osób w wieku 50+/45+ zagrożonych utratą pracy; pierwsza odnosi się do sytuacji, gdy pracodawca już podjął decyzję o redukcji zatrudnienia, druga zaś do przypadku, gdy pracodawca nie podjął jeszcze takiej decyzji i przewidziane regulacje prawne mają zwiększyć szanse na pozostanie w zatrudnieniu pracowników w wieku powyżej 45/50 lat.

Zwolnienia monitorowane

Podstawę prawną do zastosowania takiego zwolnienia stanowi art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia. Definicję zwolnienia monitorowanego zawiera art. 2 ust. 1 pkt 44 tej ustawy i zgodnie z nią jest to: *rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w związku z którym są świadczone usługi rynku pracy dla pracowników będących w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego, a także zagrożonych wypowiedzeniem.*

Zwolnienie monitorowane jest instrumentem skierowanym przede wszystkim do pracowników w okresie wypowiedzenia, jak również do tych, którym pracodawca planuje dać wypowiedzenie oraz, co wynika z art. 70 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia, do osób, z którymi w okresie ostatnich 6 miesięcy rozwiązano stosunek pracy lub stosunek służbowy. Zwolnienia monitorowane nie obejmują ochroną wyłącznie pracowników w „starszym” wieku.

Pracodawca, który zamierza w okresie 3 miesięcy zwolnić co najmniej 50 pracowników, jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce wykonywania pracy, zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników. Pomoc ta ma odbywać się w formie programu i obejmować w szczególności pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Nie jest to zamknięty katalog form pomocy — w ramach pomocy mogą być udzielone pracownikom jeszcze inne, niewymienione przez ustawodawcę, formy wsparcia, uwzględniające przykładowo specyfikę lokalnego rynku pracy czy specyfikę stanowiska pracy.

Realizatorami programu mogą być: powiatowy urząd pracy, agencja zatrudnienia lub instytucja szkoleniowa. Finansowanie programu następuje przede wszystkim ze środków pracodawcy. Jego realizacja może być również współfinansowana przez odpowiednie jednostki administracji publicznej, a także przez organizacje i osoby prawne.

Ważnym uprawnieniem przysługującym w związku ze zwolnieniem monitorowanym jest świadczenie szkoleniowe, które może zostać przyznane przez pracodawcę na wniosek pracownika. Świadczenie to przysługuje po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas udziału pracownika w szkoleniach, w okresie nie dłuższym jednak niż 6 miesięcy. Jest finansowane z funduszu szkoleniowego pracodawcy, o którym mowa w art. 67 ustawy o promocji zatrudnienia. Podstawą do jego wypłaty jest umowa zawarta przez pracodawcę z pracow-

nikiem, a jego wysokość ustalana jest na zasadach dotyczących wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego — nie może jednak przekroczyć dwukrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca, który przyznał świadczenie szkoleniowe z własnych środków, ma prawo do refundacji składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Osoba pobierająca świadczenie szkoleniowe ma prawo do pomocy ze strony urzędu pracy w zakresie poradnictwa zawodowego, może zostać skierowana przez powiatowy urząd pracy na jednorazowe szkolenie organizowane i finansowane na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia (w szczególności art. 40–41).

Część osób z tej grupy wieku korzysta ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Zgodnie z art. 39 k.p. pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, korzystają z ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, przez co należy rozumieć zarówno wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub płacy, jak i wypowiedzenie definitywne. Słabsza ochrona przysługuje im w przypadku zwolnienia grupowego — pracodawca może wówczas dokonać wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, a gdyby wypowiedzenie warunków pracy i płacy powodowało obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi do końca okresu ochronnego przysługuje dodatek wyrównawczy.

Jest to regulacja ważna z punktu widzenia zapewnienia badanej kategorii osób ochrony socjalnej w okresie przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych i odciążenia funduszy publicznych. Pracodawcy przyjmujący do pracy takie osoby, dotąd bezrobotne, muszą się liczyć z koniecznością respektowania okresów ochronnych. To czynnik, który często będzie wpływać na podejmowane przez pracodawców decyzje w procesie rekrutacji, bądź na częstsze stosowanie umów terminowych jako podstawy zatrudnienia.

Ochrona w związku z korzystaniem ze świadczeń przewidzianych w tzw. ustawie antykryzysowej (rozwiązania te zostały wdrożone w drugiej połowie 2009 roku)

Kolejnym instrumentem, który służy ochronie przed utratą miejsca pracy przez pracownika, jest ochrona w związku z korzystaniem ze świadczeń przewidzianych w tzw. ustawie antykryzysowej, tj. ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r. nr 125, poz. 1035 z późn. zm). Rozwiązania w niej przewidziane nie są wyspecjalizowane z myślą o pracownikach powyżej 50. roku życia, jednak mogą służyć ich ochronie. Zgodnie z art. 6 przedsiębiorca z przejściowymi trudnościami finansowymi nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń określonych w art. 14 (środki z Funduszu Pracy na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń, na częściowe zrekomensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy, na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnianych pracowników, w okresie spłaty pożyczek udzielonych z Funduszu pracodawcy) lub stypendium wypłacanego pracownikowi w okresie szkolenia lub studiów podyplomowych. Ochrona przed zwolnieniami przysługuje także w okresach przypadających bezpośrednio po okresie pobierania świadczeń/stypendium — nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy. Przywołany art. 6 ustawy antykryzysowej wyłącza stosowanie art. 5 ust. 5 i art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, co powoduje, że w stosunku do pracowników w wieku przedemerytalnym korzystających ze świadczeń określonych w art. 14 ustawy antykryzysowej pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ochrona ta

ma jednak charakter czasowy — przysługuje do końca obowiązywania ustawy antykryzysowej, czyli do dnia 31 grudnia 2011 r.¹⁹

Programy specjalne dla osób w wieku powyżej 45. roku życia (art. 49a ustawy o promocji zatrudnienia² — uprawnienie weszło w życie 1 lutego 2009 r. (Dz.U. z 2009 r. nr 6, poz. 33))

Regulacja ta stanowi (art. 66a w związku z art. 49a i art. 43 ust. 3), że osoby we wskazanym wieku²⁰, które zarejestrowały się w charakterze poszukujących pracy, a są w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub zatrudnione są u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, albo też pobierają świadczenie szkoleniowe od pracodawcy w okresie po rozwiązaniu stosunku pracy — mogą być objęte programami specjalnymi. Programy specjalne zostały uregulowane w rozdziale 13a ustawy o promocji zatrudnienia (art. 66a–66b). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 27 ustawy jest to zespół działań mających na celu dostosowanie posiadanych lub zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących i tworzonych miejsc pracy. Zaś celem programu specjalnego, zgodnie z art. 66a ust. 1, jest aktywizacja zawodowa osób nim objętych, a zatem również pracowników w wieku powyżej 45. roku życia. W świetle powyższego, program specjalny może doprowadzić do aktywizacji zawodowej wskazanej grupy pracowników, w szczególności poprzez dostosowanie posiadanych lub zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących miejsc pracy.

B. Zwiększanie szans na pozostanie w zatrudnieniu pracowników w wieku 50+/45+

Druga grupa rozwiązań mających na celu zwiększenie szans na utrzymanie się w zatrudnieniu kierowana jest do pracowników w wieku powyżej 45. roku życia. Mają one na celu zwiększenie atrakcyjności zawodowej i, w konsekwencji, jak najdłuższe zachowanie przez nich statusu pracownika.

Ustawodawca stara się nie dopuścić do powstania stanu bezrobocia osoby pracującej w wieku 45+, ewentualnie skrócić jego okres, stwarzając możliwość skierowania na szkolenia osób, które jeszcze pozostają w zatrudnieniu.

Składa się na to:

- możliwość skierowania przez starostę na szkolenie w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji, zwiększających szansę na uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia, i finansowanie tego szkolenia (art. 43 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia); możliwość finansowania kosztów egzaminów, w wyniku których uzyskane zostaną świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, określone uprawnienia zawodowe lub tytuły zawodowe, oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu (art. 40 ustawy); możliwość uzyskania od starosty, na wniosek zainteresowanego, nieoprocentowanej pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia

¹⁹ Jest to uprawnienie wprowadzone ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

²⁰ Regulacja art. 66a nie odnosi się bezpośrednio do tej grupy wieku. Pośrednio trzeba to wywnioskować z odesłań, jakie czyni ustawodawca w art. 66a, który odwołuje się do art. 49a, który z kolei odwołuje się do art. 43, w którego ustępie 3 wskazano osoby po 45. roku życia.

lub innej pracy zarobkowej (art. 42 ustawy); możliwość sfinansowania kosztów studiów podyplomowych (art. 42a ust. 1–4 ustawy), oraz

- możliwość częściowej refundacji z Funduszu Pracy kosztów szkolenia, uzupełniającej finansowanie szkolenia z funduszu szkoleniowego utworzonego przez pracodawcę — w większej wysokości dla pracowników po 45. roku życia niż w przypadku młodszych pracowników objętych szkoleniem (art. 69 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia).

Do tej kategorii działań należy zaliczyć również przedsięwzięcia prawodawcze w ramach programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, które również mogą wpływać na decyzje o wycofywaniu się z rynku pracy, a w szczególności:

- zmiana ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.) — dopuszczająca finansowanie przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1654);
- wejście w życie ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235) — pośrednio oddziałującej na rozwój zatrudnienia w sferze opieki nad małymi dziećmi, co z kolei może wpłynąć na opóźnienie decyzji o wycofaniu się z rynku pracy także osób w wieku powyżej 45 lat oraz stworzenie zachęt do podejmowania przez nie pracy w opiece nad dziećmi w wieku do lat 3;
- zmiana ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2008 r. nr 67, poz. 411) oraz
- wejście w życie ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1656) — prowadzące do ograniczenia liczby uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

2.2. Pomoc w poszukiwaniu pracy (zatrudnienia)

Pomoc adresowana do wszystkich bezrobotnych to przede wszystkim:

- pośrednictwo pracy (art. 36 ustawy o promocji zatrudnienia),
- poradnictwo zawodowe (art. 38 ustawy o promocji zatrudnienia),
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (art. 39 ustawy o promocji zatrudnienia),
- szkolenia dla bezrobotnych (art. 40–42a ustawy o promocji zatrudnienia),
- finansowanie kosztów przejazdu do przyszłego pracodawcy (art. 45 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia)²¹.

Osoby w wieku powyżej 50. roku życia korzystają — obok innych grup bezrobotnych — z przywileju pierwszeństwa polegającego na tym, że powiatowy urząd pracy ma obowiązek przedstawienia im propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robot publicznych w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji (art. 50 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia).

²¹ Szczegółowy opis form pomocy adresowanej do bezrobotnych zawarto w ustawie o promocji zatrudnienia. Z uwagi na charakter opracowania, nie będą one w tym miejscu szczegółowo przytaczane.

2.3. Zatrudnienie subsydiowane

Przez zatrudnienie subsydiowane należy rozumieć wszelkie formy zatrudnienia, którego koszty w całości lub w części finansowane są ze środków publicznych lub sytuację, gdy pracodawcy korzystają ze zwolnienia z ponoszenia określonych ciężarów publicznych związanych z zatrudnieniem.

A. Prace interwencyjne (art. 51 i art. 59 ustawy o promocji zatrudnienia)

Według definicji z art. 2 ust. 1 pkt 26 ustawy o promocji zatrudnienia jest to: *zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, o których mowa w art. 49*. Istotą prac interwencyjnych jest możliwość zwrotu przez starostę części kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych. Wartość refundacji uzależniona jest od czasu zatrudniania bezrobotnego i wymiaru jego zatrudnienia. Ustawa o promocji zatrudnienia statuuje dwie formy prac interwencyjnych, z których korzystać mogą osoby w wieku powyżej 50. roku życia:

- 1) forma prac interwencyjnych adresowana do wszystkich kategorii osób wskazanych w art. 49 zaliczanych do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym także do osób w wieku powyżej 50 lat (art. 51). Mogą one trwać maksymalnie 6 lub 12 miesięcy — w zależności od sposobu rozłożenia refundacji kosztów;
- 2) forma prac interwencyjnych przeznaczona wyłącznie dla bezrobotnych powyżej 50. roku życia (art. 59). Czas ich trwania może wynosić do 24 miesięcy lub do 4 lat. W pierwszym przypadku (tzn. w przypadku prac interwencyjnych w okresie 24 miesięcy) refundacja poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne jest comiesięczna; w drugim (w przypadku prac interwencyjnych w okresie 48 miesięcy) obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc. Wysokość refundacji uzależniona jest od spełnienia przez bezrobotnego warunków koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego — jeśli te warunki spełnia, to refundacja jest przyznawana do wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia, jeżeli nie spełnia — tylko do 50% ww. wartości²².

Prace interwencyjne to przede wszystkim szansa dla bezrobotnych należących do grupy szczególnego ryzyka (a do takich należą osoby, które ukończyły 50 lat) na pozyskanie zatrudnienia, do którego nie zostaliby dopuszczeni bez finansowego wsparcia ze środków publicznych. To z kolei daje im szansę na stałe zatrudnienie w przypadku sprawdzenia się w rzeczywistości zakładu pracy.

Prace interwencyjne stanowią więc formę zatrudnienia, dzięki której pracodawca, ponosząc ograniczone koszty, może przeprowadzić nabór i selekcję nowych pracowników. Dla pracodawców prace interwencyjne to także obniżenie kosztów osobowych dzięki refundacjom z Funduszu Pracy.

²² Szczegółowe zasady organizowania robót publicznych określono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz.U. z 2009 r. nr 5 poz. 25).

B. Roboty publiczne (art. 57 ustawy o promocji zatrudnienia)

Roboty publiczne określa się jako *zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków* (art. 2 ust. 1 pkt 32 ustawy o promocji zatrudnienia). Wynika z nich, że **organizatorowi robót publicznych, który zatrudniał skierowanych bezrobotnych po 50. roku życia**, starosta zwraca część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Wysokość refundacji zależy od długości okresu zatrudnienia — w przypadku zatrudnienia bezrobotnego przez okres do 6 miesięcy kwota refundacji nie może przekroczyć 50% przeciętnego wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia; jeżeli zatrudnienie trwa do 12 miesięcy, refundacja może sięgać do kwoty przeciętnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia, lecz refundacja w tym wypadku obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc.

Roboty publiczne jako forma stymulowania zatrudnienia pełnią dwie funkcje: a) mają na celu realizację społecznie potrzebnych prac w obszarach kultury, ochrony zdrowia itd. (por. definicję z art. 2 ust. 1 pkt 32 ustawy), mających duże znaczenie dla rozwoju danego regionu; b) tworzą miejsca pracy finansowane ze środków publicznych, przeznaczone dla osób, które nie mogą uzyskać zatrudnienia na otwartym rynku pracy. **Jest to więc bardzo przydatna forma zatrudniania osób należących do szczególnych kategorii bezrobotnych, w tym osób „starszych”.** Należy jednak zwrócić uwagę na brak możliwości kontynuowania zatrudnienia po zakończeniu programu robót.

C. Staż u pracodawcy (art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia)

W myśl art. 2 ust. 1 pkt 34 ustawy o promocji zatrudnienia staż u pracodawcy to: *nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą*. Zasady odbywania stażu przez bezrobotnych w wieku 50+ są następujące:

- bezrobotnych powyżej 50. roku życia starosta może skierować do odbycia stażu, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, do pracodawcy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pełnoletniej osoby fizycznej, zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej;
- w okresie stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych²³.

D. Przygotowanie zawodowe dorosłych (art. 53a–53m ustawy o promocji zatrudnienia)

Przygotowanie zawodowe dorosłych to *instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończony egzaminem* (art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy o promocji zatrudnienia). Z przygotowania zawodowego dorosłych mogą korzystać wszyscy bezrobotni zaliczani do szczególnych kategorii osób na rynku pracy według art. 49 ustawy oraz osoby poszukujące pracy (art. 43 ust. 1 pkt. 3–7 ustawy), a więc także te w wieku 50+/45+.

²³ Szczegółowe zasady odbywania stażu określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. nr 142, poz. 1160).

Może się ono odbywać w dwóch formach:

- jako praktyczna nauka zawodu dorosłych trwająca od 12 do 18 miesięcy — umożliwiająca przystąpienie do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy lub egzaminu czeladniczego;
- jako przyuczenie do pracy dorosłych trwające od 3 do 6 miesięcy — mające na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

W okresie odbywania przygotowania zawodowego dorosłych uczestnikowi przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych — jeżeli liczba godzin przygotowania wynosi nie mniej niż 150 miesięcznie (w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin przygotowania wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie).

E. Programy specjalne (art. 49a ustawy o promocji zatrudnienia)

Wspomniane już wcześniej programy specjalne mogą również zawierać w swej treści m.in. różnorodne formy zatrudnienia subsydiowanego. Według art. 49a ustawy o promocji zatrudnienia, bezrobotni i osoby, o których mowa w art. 43 — więc także osoby w wieku powyżej 50 lat, wyłonione przez starostę, z uwzględnieniem analiz i prognoz lokalnego rynku pracy — dodatkowo mogą brać udział w programach specjalnych (art. 66a ustawy o promocji zatrudnienia) rozumianych jako *zespół działań mających na celu dostosowanie posiadanych i zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących i tworzonych miejsc pracy* (art. 2 ust. 1 pkt 27b ustawy o promocji zatrudnienia)²⁴.

F. Skierowanie do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, w lokalnym programie pomocy społecznej lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego (art. 50 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia)

Bezrobotni w wieku powyżej 50. roku życia, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej i zagrożeni wykluczeniem społecznym, mogą skorzystać ze szczególnych form pomocy. A mianowicie:

- powiatowy urząd pracy w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania (a w przypadku bezrobotnych bez prawa do zasiłku — w okresie 6 miesięcy od dnia rejestracji) na wniosek ośrodka pomocy społecznej może takie osoby **skierować do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym** (art. 108 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. z 2009 r. nr 175, poz. 1362 z późn. zm.), w **lokalnym programie pomocy społecznej** (art. 110 cytowanej ustawy o pomocy społecznej) **lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego**, o którym mowa w art. 12 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. z 2003 r. nr 122, poz. 1143);
- istotą wskazanych form aktywizacji zawodowej jest zwiększenie aktywności i samodzielności życiowej czy zawodowej lub przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, czyli rozwiązywanie problemów osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej — wymaga to zwykle współdziałania różnych instytucji, co w tym przypadku ma miejsce: do współdziałania ustawodawca nakłonił ośrodek pomocy społecznej oraz powiatowy urząd pracy;
- zawarcia **kontraktu socjalnego** dokonuje pracownik socjalny. W przypadku osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy jego zawarcie następuje na podstawie porozumienia między ośrodkiem pomocy społecznej a powiatowym urzędem pracy. Osoby bezrobotne, z którymi zawarto kontrakt socjalny, podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu;

²⁴ Szczegółowe zasady organizacji i realizacji tych programów określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 marca 2009 r. w sprawie programów specjalnych (Dz.U. z 2009 r. nr 50, poz. 401), wydane na podstawie art. 66b ustawy o promocji zatrudnienia.

- **lokalny program pomocy społecznej** jest opracowywany i wdrażany przez radę gminy stosownie do istniejących potrzeb w zakresie pomocy społecznej;
- w **indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego** można uczestniczyć na podstawie zaopiniowanego przez ośrodek pomocy społecznej skierowania z powiatowego urzędu pracy. Osoba bezrobotna jest kierowana do utworzonego na podstawie przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym centrum integracji społecznej (CIS) i przyjmowana tam po podpisaniu z nią indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego. Program taki przygotowujący jest przez pracownika socjalnego CIS i powinien określać przede wszystkim zakres i formy reintegracji zawodowej i społecznej, rodzaje sprawności psychofizycznych niezbędnych do podjęcia pracy oraz metody ich ćwiczenia, a także wskazywać osoby odpowiedzialne za realizację programu. Osoba skierowana, pod warunkiem realizacji powyższego programu, uprawniona jest do korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego. W czasie realizacji programu, na wniosek uczestnika, kierownik centrum integracji społecznej przyznaje świadczenie integracyjne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych, którego kwota jest następnie refundowana przez starostę właściwego dla siedziby centrum ze środków Funduszu Pracy w wysokości wypłaconych w poprzednim miesiącu świadczeń integracyjnych wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne. Maksymalny okres uczestnictwa w programie wynosi 18 miesięcy.

G. Inne usługi i instrumenty rynku pracy

Korzystanie z innych usług i instrumentów rynku pracy, których istotą jest finansowe wspieranie zatrudnienia w różnych formach²⁵, dostępne jest na jednakowych zasadach dla wszystkich bezrobotnych — chodzi tu w szczególności o:

- dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy (art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia),
- przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej (art. 46 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia),
- finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy i zakwaterowania w innej miejscowości w związku z uzyskaniem zatrudnienia (art. 45 ustawy o promocji zatrudnienia),
- dodatki aktywizacyjne (art. 48 ustawy o promocji zatrudnienia),
- refundacja kosztów poniesionych składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego (art. 47 ustawy o promocji zatrudnienia).

H. Zwolnienie czasowe i zupełne pracodawcy z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych; ulgi w spłacie zobowiązań podatkowych

Istotną z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia grupę rozwiązań prawnych stanowią różnego rodzaju zachęty finansowe kierowane do pracodawców, które mają przyczynić się do wzrostu zatrudnienia osób w analizowanej grupie wieku. Chodzi tu przede wszystkim o preferencyjne zasady wypłaty tzw. wynagrodzenia chorobowego²⁶, zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, ulgi w spłacie zobowiązań podatkowych.

²⁵ Środki finansowe trafiające do pracodawców ze środków publicznych prowadzą do obniżenia ponoszonych przez nich kosztów pracy; jeśli pracodawca finansuje pracownikowi koszty dojazdu do pracy, to kwoty te zwiększają przychód pracownika i podstawę opodatkowania.

²⁶ Zasiłek chorobowy jest wypłacany z zasady przez ZUS, w określonych sytuacjach obowiązek jego wypłaty może jednak zostać przejęty przez pracodawcę. Zasiłek ten jest przy tym wypłacany po upływie 14 dnia niezdolności do pracy, zaś do 14 dnia jest to wynagrodzenie chorobowe.

Regulacje te w sposób bezpośredni kształtują sytuację pracowników w wieku powyżej 50. roku życia, zdejmując z pracodawcy ekonomiczny ciężar związany z potencjalnie częstszymi niż w przypadku młodszych pracowników absencjami chorobowymi.

Oferta ta ma przyczynić się do zmniejszenia ponoszonych przez pracodawców kosztów pracy związanych z zatrudnieniem osób w wieku 50+:

(1) **wynagrodzenie za czas choroby** (art. 92 Kodeksu pracy). Za czas niezdolności do pracy pracownika po 50. roku życia wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwających łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Jeśli niezdolność do pracy wywołana została wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy i trwa ona łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik, który ukończył 50. rok życia, zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Za czas niezdolności do pracy wskutek wskazanych przyczyn, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi po 50. roku życia przysługuje zasiłek chorobowy na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz.U. z 2010 r. nr 77, poz. 512 z późn. zm.). W art. 92 § 5 k.p. ustawodawca wskazuje, że przepisy w części dotyczącej pracownika w wieku 50 lat odnoszą się do jego niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 lat.

(2) ustawa o promocji zatrudnienia przewiduje **zwolnienie czasowe i zwolnienie o charakterze trwałym z opłacania składek na Fundusz Pracy** w związku z zatrudnieniem osób po 50. roku życia. Równolegle ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2006 r. nr 158, poz. 1121 z późn. zm.) przewiduje dla pracodawców dwa rodzaje zwolnień od opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w związku z zatrudnianiem osób w wieku powyżej 50 lat:

- pierwsze zwolnienie ma charakter czasowy i zostało skonstruowane analogicznie w przypadku składek na Fundusz Pracy i składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zgodnie z art. 104b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i zgodnie z art. 9b ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, pracodawca nie opłaca składek na FP/FGŚP przez okres 12 miesięcy, poczynając od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za zatrudnione osoby, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy;
- drugie zwolnienie, o charakterze trwałym, przewidziano w art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i w art. 9b ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych — zgodnie z nimi pracodawca nie opłaca składek na FP/FGŚP za pracowników, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

Zwolnienie czasowe dotyczy tylko osób, które dotąd figurowały w rejestrze jako bezrobotne. Wynika z tego zatem, że **ustawodawca szczególnie zachęca do aktywizacji zawodowej tej właśnie grupy osób po 50. roku życia**. Należy jednak podkreślić, że zgodnie z wyraźnym brzmieniem przepisów art. 104b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i art. 9b ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych czasowe zwolnienie przysługuje tylko w związku z zawarciem umowy o pracę. W przypadku zwolnienia o charakterze trwałym na możliwość korzystania z niego nie wywiera wpływu podstawa zatrudnienia wykonawcy pracy — nie musi być to zatem umowa o pracę.

Zwolnienia te mają charakter obligatoryjny i powinny przyczynić się do powstania wymiernych korzyści finansowych dla pracodawców w związku z zatrudnianiem osób w wieku powyżej 50. roku życia. W roku 2010 składka na FGŚP wynosiła 0,1% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, natomiast składka na Fundusz Pracy — 2,45% podstawy wymiaru.

(3) **ulgi w spłacie zobowiązań podatkowych stanowiących pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji** (więc także w wieku 50+) przewidziane zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 października 2009 r. w sprawie udzielania niektórych ulg w spłacie zobowiązań podatkowych stanowiących pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji i na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2009 r. nr 183, poz. 1426). Uprawnienie polega na możliwości stosowania ulg w spłacie zobowiązań podatkowych, które polegają na odroczeniu terminu płatności podatku, rozłożeniu podatku na raty, odroczeniu zapłaty lub rozłożeniu na raty zaległości podatkowej wraz z odsetkami za zwłokę lub odsetek za zwłokę, umorzeniu w całości lub części zaległości podatkowych, odsetek za zwłokę lub opłaty prolongacyjnej. Powyższe ulgi stanowią pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji i na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych, do której mają zastosowanie przepisy rozporządzenia Komisji WE nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r.²⁷

(4) **zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych.** Określa je ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307). Zgodnie z ustawą:

- zwolniona z podatku jest wartość świadczeń przyznanych przez pracodawcę, zgodnie z odrębnymi przepisami, na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy oraz za czas urlopu szkoleniowego (art. 21 ust. 1 pkt 90 o podatku dochodowym); rozwiązanie to odnosi się do ogółu pracowników;
- zwolniony z podatku jest zwrot kosztów otrzymany przez bezrobotnego — między innymi tego, który ukończył 50 lat — na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia z tytułu przejazdu do miejsca pracy, przejazdu na badania lekarskie/psychologiczne, przejazdu do miejsca odbywania stażu, szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych, zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, przejazdu do miejsca wykonywania prac społecznie użytecznych, zakwaterowania w miejscu pracy, odbywania stażu, szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych (art. 21 ust. 1 pkt 102 o podatku dochodowym); **bezpośrednio osób po 50. roku życia dotyczy tylko zwolnienie z podatku od kosztów zwróconych w związku z odbywaniem stażu, natomiast pozostałe dotyczą wszystkich kategorii bezrobotnych;**
- zwolniona z podatku dochodowego jest wartość nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych oraz wartość świadczeń rzeczowych z tytułu studiów podyplomowych, szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych, egzaminów lub licencji, badań lekarskich lub psychologicznych, ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków, otrzymanych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia art. 21 ust. 1 pkt 118 o podatku dochodowym;
- zwolnione z podatku są jednorazowe środki przyznane bezrobotnemu na podjęcie działalności, o których mowa w art. 46 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia (art. 21 ust. 1 pkt 121 o podatku dochodowym).

2.4. Przeciwdziałanie dyskryminacji osób „starszych” na rynku pracy w prawie polskim

Uregulowania w zakresie niedyskryminacji osób „starszych” znajdują się w Kodeksie pracy, ustawie o promocji zatrudnienia, a także w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 r. nr 254, poz. 1700; da-

²⁷ Jeżeli pracodawca posiada ograniczone środki pieniężne, które może wykorzystać na spłatę swoich zobowiązań, to odroczenie spłaty np. należności podatkowych jest dla niego istotną pomocą działającą bezpośrednio, co z kolei wpływa na sytuację na rynku pracy; pracodawca nie będzie musiał np. ograniczać zatrudnienia albo takie ograniczenia będzie mógł odłożyć w czasie.

lej: ustawa równościowa; regulacja ta weszła w życie 1 stycznia 2011 r.). Na wstępie należy wyraźnie zaznaczyć, że **nie każde różnicowanie sytuacji prawnej danej osoby ma charakter dyskryminacyjny — charakteru takiego nie ma różnicowanie obiektywnie uzasadnione.**

Zasada równego traktowania w odniesieniu do osób w wieku powyżej 50. roku życia polega zatem na tym, że będąc w zatrudnieniu czy też pozostając bez zatrudnienia mają takie same prawa i obowiązki jak osoby nie będące w takim położeniu. Zasada niedyskryminacji oznacza z kolei, że osoby po 50. roku życia mogą być traktowane nierówno w zatrudnieniu czy w dostępie do usług i instrumentów rynku pracy pod warunkiem, że u podłoża takiego traktowania tkwi przesłanka uzasadniona, a zatem usprawiedliwiająca dyferencjację.

Podsumowując: dozwolone różnicowanie oznacza dyferencjację (kryteria obiektywne, uzasadnione), a niedozwolone różnicowanie oznacza dyskryminację (kryterium nieuzasadnione).

Każdy ze wskazanych wyżej trzech aktów prawnych obejmuje ochroną inne kategorie podmiotów i w związku z tym inny jest krąg adresatów zakazu dyskryminacji. W zależności od aktu prawnego ustawodawca skonstruował różne katalogi kryteriów zakazu dyskryminowania. W Kodeksie pracy katalog ten ma charakter otwarty — tylko przykładowo wymienione są niedozwolone kryteria różnicowania; natomiast w ustawie równościowej i w ustawie o promocji zatrudnienia stosowne wyliczenia są wyczerpujące. Niezależnie od tego, wspólnym kryterium dla wszystkich wskazanych aktów prawnych jest kryterium wieku.

Wskazując adresatów zakazu dyskryminacji, która nas interesuje, na pierwszym miejscu wymienić trzeba **pracodawców**. Ów zakaz formułowany jest w przepisach Kodeksu pracy, w szczególności zaś w art. 11³ i 18^{3a}. Z ochrony korzystają osoby fizyczne ubiegające się o zatrudnienie, jak również pracownicy w fazie realizacji i rozwiązania stosunku pracy. **Regulacja ta nie odnosi się wprawdzie bezpośrednio do sytuacji osób w wieku powyżej 50. roku życia, jednak w praktyce jest ona wykorzystywana przez pracowników w procesie dochodzenia swoich praw przed sądem. Świadczy to o wzrastającej świadomości pracowników w wieku przedemerytalnym** odnośnie do tego, że nie są gorszą kategorią kandydatów do zatrudnienia na rynku pracy i zasługują na odpowiednie traktowanie ze strony pracodawców. Z drugiej strony pozwala to zauważyć, że powyższa regulacja spełnia swą społeczną funkcję, ponieważ w rzeczywistości pracodawcy bardzo często dyskryminują osoby po 50. roku życia w dostępie do zatrudnienia, a w szczególności kierują się kryterium wieku przy dokonywaniu zwolnień. Gwarancje przestrzegania zasady niedyskryminacji w stosunkach pracy przewidziane są w art. 18^{3d} i art. 18^{3e} k.p. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Kolejnym adresatem zakazu dyskryminacji są **instytucje rynku pracy** zdefiniowane w ustawie o promocji zatrudnienia. Zgodnie bowiem z obowiązującym od 1 stycznia 2011 r. art. 2a tej ustawy, jej przepisy *chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną*. Szczególnie intensywnie narażone na naruszenie wynikającego z zasady równego traktowania obowiązku są powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w trakcie świadczenia usługi rynku pracy, którą jest pośrednictwo pracy. Zgodnie z art. 36 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy jest prowadzone zgodnie z zasadą równości, która oznacza obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy

pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, **wiek**, niepełnosprawność, rasę, religię i inne kryteria szczegółowo wskazane w tym przepisie. Patrząc od innej strony, zasadę tę należy odczytywać jako nakaz powstrzymywania się od zachowań dyskryminacyjnych ze względu na wskazane w przepisie kryteria. Zgodnie natomiast z art. 36 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, o ile pracodawca zawarł w niej wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy ze względu na wskazane wcześniej kryteria, w szczególności zaś ze względu na wiek. Co więcej, zgodnie z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia, jeżeli pracodawca odmówi ze względu na wiek zatrudnienia na wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł. **Przepis ten może służyć zatem ochronie przed dyskryminacją ze strony pracodawców odmawiających bez obiektywnego uzasadnienia zatrudnienia kandydata ze względu na to, że ukończył 50. rok życia.**

Ustawa o promocji zatrudnienia w art. 19c adresuje wyraźnie omawiany obowiązek również do **prywatnych agencji zatrudnienia**, które powinny wystrzegać się zachowań dyskryminujących — m.in. ze względu na wiek — osoby, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Naruszenie tego obowiązku oznacza wykroczenie przeciwko przepisom ustawy i zagrożone jest karą grzywny nie niższą niż 3000 zł (art. 121 ust. 3).

Analogiczne regulacje zwracające uwagę na ryzyko dyskryminacji zawierają inne jeszcze normy ustawy o promocji zatrudnienia: art. 10 ust. 5 w odniesieniu do zezwoleń na pracę wydawanych cudzoziemcom; art. 38 ust. 2 pkt 3 w odniesieniu do usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej; art. 40 ust. 6 w odniesieniu do szkoleń.

Odrębnie należy omówić jedną z nowszych regulacji z zakresu niedyskryminacji, a mianowicie **ustawę równościową**. Nie narusza ona regulacji antydyskryminacyjnej przewidzianej w stosunku do pracowników, ponieważ stosuje się ją do pracowników w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy (art. 2 ust. 2 tej ustawy). Co bardziej istotne, obowiązek stosowania jej postanowień mają publiczne służby zatrudnienia, jak również inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu (art. 4 pkt 4 lit. a ustawy równościowej). Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 4 tej ustawy zakazane jest nierówne traktowanie osób fizycznych, w szczególności ze względu na wiek, w zakresie dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia, oferowanych przez instytucje rynku pracy i inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu. Ustawa ta dopełnia zatem regulację ustawy o promocji zatrudnienia. W świetle ustawy równościowej wszelkie instrumenty i usługi rynku pracy muszą być stosowane z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji, w szczególności, w rozpatrywanym przypadku, ze względu na wiek. Zatem bezrobotni i poszukujący pracy, którzy ukończyli 50. rok życia, muszą mieć zapewniony równy dostęp do usług i instrumentów rynku pracy. Jakikolwiek różnicowanie sytuacji beneficjentów tych świadczeń ze względu na wiek musi wynikać z przesłanek obiektywnych i musi być racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem — np. celami kształcenia zawodowego (art. 5 pkt 8 ustawy równościowej) czy podejmowaniem środków koniecznych w demokratycznym państwie dla bezpieczeństwa publicznego i porządku lub dla ochrony zdrowia, wolności lub praw innych osób (art. 8 ust. 2 ustawy równościowej). Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania zostanie naruszona, ma prawo do odszkodowania na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym (art. 13 ustawy równościowej). Obowiązek uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady spoczywa na tym, kto zarzuca jej naruszenie (art. 14 ust. 2 ustawy równościowej).

2.5. Wnioski i rekomendacje

1. Zgodnie z celem prowadzonych analiz ram prawnych wsparcia osób w wieku 50+/45+ zauważmy, że za szczególną kategorię osób na rynku pracy ustawodawca uznaje obecnie tylko osoby w wieku powyżej 50. roku życia. Dokonanymi w ostatnim czasie zmianami w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia ustawodawca dopuścił, lecz wyłącznie w ograniczonym zakresie, stosowanie niektórych specjalnych form aktywizacji zawodowej wobec osób po 45. roku życia.
2. Różnorodność dostępnych instrumentów rynku pracy odnoszących się do przedmiotowej kategorii osób umożliwia organom zatrudnienia prowadzenie elastycznej polityki w zakresie dysponowania środkami finansowymi uwzględniającymi potrzeby przede wszystkim szczególnych kategorii bezrobotnych. Podejmowania stosownych decyzji w tym zakresie nie ułatwia jednak, zwłaszcza wobec skromnych środków przewidzianych łącznie na omawiane cele, okoliczność, że osoby należące do szczególnych kategorii bezrobotnych — a więc uprawnione do większości świadczeń — stanowiły w styczniu 2011 roku 90,8% ogółu bezrobotnych.
3. Istnieje wiele instytucji prawnych, które mogą zostać wykorzystane na potrzeby osób starszych — efektywność działań wzrośnie, jeżeli w poszczególnych indywidualnych przypadkach zostaną one odpowiednio dobrane i utworzą segment usług oraz instrumentów dopasowanych do sytuacji i potrzeb danego adresata (bezrobotnego, poszukującego pracy). Przy stosowaniu opisanych usług i instrumentów konieczne jest też współdziałanie różnych zaangażowanych w pomoc podmiotów (np. urząd pracy, ośrodek pomocy społecznej) — by uniknąć wielokrotnego stosowania podobnych form wsparcia tej samej osoby.
4. Systematyczne i kompleksowe zestawienie usług i instrumentów rynku pracy dotyczących osób po 45./50. roku życia pozwoli dokładniej określić rolę, jaką **powinny odgrywać** poszczególne z nich w sytuacjach, gdy będą wykorzystywane obok siebie, tzn. w odniesieniu do tej samej osoby.
5. Prace interwencyjne to forma aktywizacji zawodowej bezrobotnych zawsze ograniczona czasowo. W przypadku osób „starszych” **należy preferować** specjalne ich formy, wyróżniające się dłuższym czasem trwania i umożliwiające osiągnięcie wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych.
6. Roboty publiczne **zaleca się** stosować dla osób, które mają znikome szanse pozyskania zatrudnienia na otwartym rynku pracy (np. zagrożonych wykluczeniem społecznym). Wobec osób „starszych” forma ta może być przydatna szczególnie w tych przypadkach, w których z powodów społecznych należy stworzyć im możliwość osiągnięcia wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych, zwłaszcza w wygasających zawodach i sektorach gospodarki.
7. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest mniej atrakcyjnym instrumentem aktywizacji zawodowej skierowanym do osób bezrobotnych w wieku 50+. Pracodawcy mają bowiem do dyspozycji narzędzie podobne do przygotowania zawodowego dorosłych, a znacznie mniej skomplikowane — staże, i z nich wolą korzystać. Generalnie przygotowanie zawodowe dorosłych i staże to formy przydane dla osób w „młodszych” przedziałach wiekowych (45–55 lat), kiedy istnieje jeszcze prawdopodobieństwo wykorzystania nabytych nowych kwalifikacji zawodowych przez rozsądny okres (np. 10 lat). Istotne jest jednak, by dla tej kategorii osób przygotowano odrębne formy organizacyjne, uwzględniające ich możliwości i potrzeby oraz oparte na odmiennych, preferencyjnych zasadach finansowania. Dokonując wyboru spośród określonych form aktywizacji można też brać pod uwagę zasady ich finansowania i opodatkowania, bowiem niektóre z nich korzystają ze zwolnień od podatku dochodowego (finansowane z EFS). Co więcej, obecne zasady finansowania staży z dwóch źródeł: Funduszu Pracy i środków EFS, powodują, że wysokość netto stypendium otrzymywanego przez stażystów wykonujących tę samą pracę, nawet u tego samego pracodawcy, ale finansowanego z różnych źródeł, jest zróżnicowana (różnica sięga około 20%). Jest to demotywujące i zróżnicowanie takie powinno być zlikwidowane.

8. Ochrona stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym ma szczególne znaczenie dla zatrzymania na rynku pracy pracowników po ukończeniu przez nich 50. roku życia. Pozostawanie przez te osoby w zatrudnieniu ma pozytywny wpływ na gospodarkę i finanse publiczne. Z jednej bowiem strony osoby te przyczyniają się do wzrostu produktu narodowego, z drugiej zaś nie stanowią obciążenia dla funduszy publicznych w związku z finansowaniem ich emerytur. Należy mieć na uwadze, że pracodawcy zatrudniający osoby dotąd bezrobotne w wieku powyżej 50. roku życia muszą się liczyć z koniecznością respektowania okresów ochronnych. Jest to czynnik, który często będzie wpływać na decyzje podejmowane przez pracodawców w procesie rekrutacji, bądź na częstsze stosowanie umów terminowych jako podstawy zatrudnienia. W praktyce działania organów zatrudnienia **powinno się uwzględnić** te uwarunkowania i odpowiednio wykorzystać w procesie aktywizacji osób starszych możliwości związane ze stosowaniem subsydiowanych form zatrudnienia — po to, by zrekompensować przedsiębiorcom ryzyko takiego zatrudnienia i podnieść jego opłacalność. W szczególności stosować można parytety osób kierowanych do pracodawców w ramach subsydiowanych form zatrudnienia przewidujące określony udział bezrobotnych z grupy 50+ wśród zatrudnianych.
9. Regulacje podatkowe — rozwiązanie to należy ocenić pozytywnie z uwagi na silne psychospołeczne oddziaływanie na decyzje przedsiębiorców. Jest to jeden z mniej znaczących obecnie instrumentów mających za zadanie zachęcać pracodawców do zatrudniania osób po 50. roku życia. W obecnej sytuacji można zalecić władzom samorządowym rozważenie możliwości wykorzystania tego typu rozwiązań prawnych, mając na uwadze możliwości kształtowania przez nie podatków lokalnych.

Część II

Programy skierowane do osób w wieku
50+/45+ zrealizowane w Polsce w latach
2004–2009

Uwagi wstępne

Dotychczasowe rozważania pozwoliły na wprowadzenie Czytelnika w zagadnienia będące przedmiotem zasadniczej, drugiej części raportu. Pozyskana wiedza na temat sytuacji osób w wieku 50+ (lub szerzej: 45+) na rynku pracy, w tym jej regionalnego zróżnicowania, z pewnością ułatwi ocenę podejmowanych w Polsce działań w tym zakresie. Z kolei zaprezentowane ramy prawne wyrównywania szans osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce pozwalają na osadzenie analiz w kontekście legislacyjnych uwarunkowań programowanych po 2004 r. działań.

Część druga raportu obejmuje dwie zasadnicze kwestie: (1) programowane przez rząd i samorządy działania związane z szeroko rozumianą aktywnością zawodową osób w wieku 50+/45+ oraz (2) konkretne inicjatywy, podejmowane przez różnego rodzaju instytucje publiczne i prywatne, współfinansowane ze środków krajowych i zagranicznych.

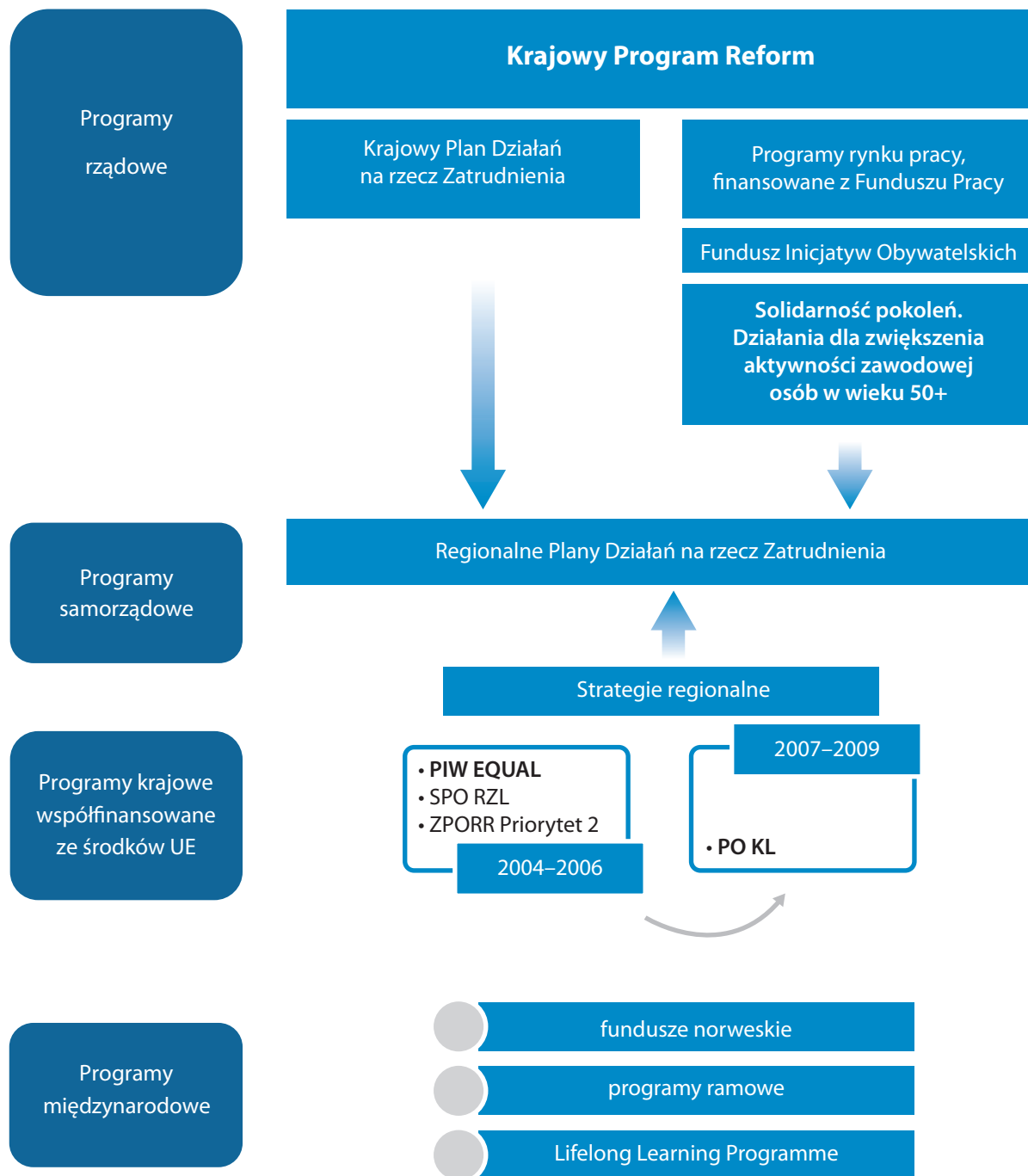
Celem podjętych badań była **identyfikacja, analiza i ocena zakresu działań sprzyjających zwiększeniu aktywności zawodowej osób w wieku niemobilnym, podejmowanych w Polsce w latach 2004–2009**.

Część drugą raportu rozpoczyna charakterystyka działań związanych z szeroko pojętym wyrównywaniem szans osób w wieku 50+/45+, które zostały wpisane w rządowe i regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia (KPDZ i RPDZ). W celu uzyskania szerszego kontekstu działań podejmowanych w poszczególnych województwach, odwołano się także do dokumentów o znaczeniu strategicznym dla rozwoju regionów (regionalnych strategii rozwoju, regionalnych strategii zatrudnienia oraz regionalnych strategii polityki i integracji społecznej).

Działania realizowane w ramach odrębnego programu rządowego, finansowanego w całości ze środków krajowych — Funduszu Inicjatyw Obywatelskich (FIO), są przedmiotem rozważań kolejnego rozdziału. FIO ma innego odbiorcę niż programy omawiane w rozdziale trzecim. O ile bowiem programy na rzecz zatrudnienia realizowane są przede wszystkim przez instytucje publiczne, w tym zwłaszcza przez urzędy pracy, o tyle FIO kierowany jest głównie do organizacji pozarządowych. Wśród wielu obszarów działań, które mogą zostać sfinansowane ze środków FIO, znalazły się również inicjatywy adresowane do osób w wieku 50+/45+.

Źródłem finansowania przedsięwzięć związanych z wyrównywaniem szans różnych grup interesu na rynku pracy, podejmowanych po roku 2004, jest Europejski Fundusz Społeczny (EFS). W kolejnych trzech rozdziałach niniejszej publikacji zaprezentowane zostały wyniki analiz dotyczących projektów sfinansowanych ze środków EFS, a także projektów międzynarodowych, w których uczestniczyły polskie instytucje. Przedmiotem rozważań były projekty zrealizowane w latach 2004–2009 ze środków Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL), Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR), Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (PIW EQUAL), Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL), programów ramowych (V PR, VI PR i VII PR), Lifelong Learning Programme (LLP), funduszy norweskich.

Część drugą raportu wieńczy opracowanie podsumowujące analizę działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+, zrealizowanych w ramach wszystkich omawianych tu programów. Na zakończenie wskazano dobre praktyki projektów, których cele związane były ze zwiększaniem aktywności zawodowej osób w wieku niemobilnym.



Schemat II.1. Programy uwzględniające problematykę wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w Polsce w latach 2004–2009 (schemat procesu badawczego)

Źródło: Opracowanie własne.

Główne treści drugiej części raportu dotyczą więc: (1) **programów rynku pracy** oraz (2) **projektów** uwzględniających problematykę wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce (na lata 2004–2009).

Uwagi metodologiczne dotyczące analizy programów rynku pracy uwzględniających problematykę wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy

Badanie programów rynku pracy, przeprowadzone w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, obejmowało następujące etapy:

1. identyfikacja, analiza i ocena celów oraz działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ zaprogramowanych w krajowych planach działań na rzecz zatrudnienia;
2. identyfikacja, analiza i ocena celów, działań oraz narzędzi aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ zapisanych w regionalnych planach działań na rzecz zatrudnienia, a także w regionalnych dokumentach strategicznych;
3. identyfikacja, analiza i ocena działań oraz narzędzi aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ zapisanych w programach rządowych adresowanych do osób 50+/45+.

Analiza opierała się na przeglądzie dokumentów źródłowych z okresu 2004–2009, opracowanych na poziomie krajowym i regionalnym. Katalog analizowanych dokumentów obejmuje sektorowe programy działań w obszarze rynku pracy oraz kompleksowe programy rozwoju województw, z których najważniejsze dla omawianej problematyki są programy działań na rzecz zatrudnienia.

W niniejszym opracowaniu, z uwagi na jego aplikacyjny charakter, pominięto wnioski z analizy formalnej dokumentów, ograniczając analizę do treści merytorycznych dokumentów związanych z sytuacją osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy. Ze względu na przyjęty horyzont czasowy analiz wymagało to identyfikacji i analizy ok. 150 dokumentów źródłowych. Efektem przeprowadzonych badań jest opracowanie szczegółowych zestawień działań dotyczących problematyki wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce w latach 2004–2009, zaprogramowanych w krajowych planach działań na rzecz zatrudnienia, wojewódzkich planach działań i programach rządowych, stanowiących załączniki do niniejszego raportu (płyta CD). W treści rozdziału 3 ograniczono się do najważniejszych wniosków płynących z przeprowadzonych badań.

Uwagi metodologiczne dotyczące analizy projektów uwzględniających problematykę wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy

Istotnym elementem działań podejmowanych w ramach EFS (głównego instrumentu wsparcia działań związanych z problematyką projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*) jest **kwestia równości szans**. Odnosi się ona w szczególności do promowania równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, do wyrównywania szans edukacyjnych i szans na rynku pracy osób narażonych na wykluczenie społeczne (w tym osób **w wieku 50+**), osób zamieszkałych na terenach wiejskich i zaniedbanych oraz osób niepełnosprawnych.

Jako cel badań, których efektem są rozdziały 4–7 niniejszej publikacji, postawiono ocenę działań podjętych w latach 2004–2009 przez polskie instytucje publiczne i prywatne. Pozwoli to na wypracowanie propozycji działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce.

Dla potrzeb realizacji zadań badawczych analizie poddano projekty adresowane do osób w wieku 45 lat i więcej.

Jako kryterium wyboru projektów przyjęto fakt objęcia wsparciem osób w wieku 50+/45+. Analizie poddano tylko te projekty, w których grupą docelową były w przynajmniej 50% osoby w wieku 50+/45+. Z założenia pominięto więc te projekty, w których osoby w wieku 50+/45+ stanowiły mniej niż połowę beneficjentów, gdyż przy takim podejściu nie można mówić o działaniach wyspecyfikowanych na tę grupę. Analizą objęto również projekty badawcze oraz informacyjno-promocyjne.

Identyfikacja projektów została przeprowadzona w oparciu o dostępne bazy danych oraz informacje pozyskane od instytucji pośredniczących. W szczególności wykorzystano bazę SIMIK (<http://www.funduszeuropejskie.gov.pl>), *Mapę dotacji* opracowaną przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (<http://www.mapadotacji.gov.pl>), bazę projektów zrealizowanych w ramach PIW EQUAL (<http://www.equal.org.pl>), *Mapę dotacji FIO* (<http://fio.pozytek.gov.pl>), kompendia Lifelong Learning Programme i programów ramowych oraz katalogi dobrych praktyk projektów EFS. Łącznie przeanalizowanych zostało blisko 8 tys. projektów, których realizacja przypadła na lata 2004–2009.

Dokonany przegląd baz danych pozwolił na identyfikację programów i projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+. Dla potrzeb dalszych etapów prac badawczych opracowana została baza projektów kierowanych do osób z tej grupy wieku. Założeniem było przeprowadzenie badania całkowitego, pozwalającego na pełną ocenę działań podejmowanych w kierunku wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w Polsce. Przeprowadzone prace pozwoliły na zidentyfikowanie łącznie **358 projektów**, które zostały zrealizowane (zakończone) w okresie od 1 stycznia 2004 r. do 31 grudnia 2009 r. Większość przedsięwzięć adresowanych do osób w wieku 50+/45+ zrealizowano w obecnej perspektywie finansowej (2007–2013), a głównym źródłem finansowania projektów był Program Operacyjny Kapitał Ludzki (dwa na trzy zidentyfikowane w badaniu projekty zrealizowane zostały w ramach PO KL).

Dokonana w okresie wrzesień — grudzień 2010 kwerenda internetowa oraz bezpośredni kontakt z instytucjami pośredniczącymi i wdrażającymi programy operacyjne, a także z beneficjentami — realizatorami projektów, pozwolił na przygotowanie kart projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+. Przykładowa, opracowana dla potrzeb badań karta jednego z projektów zaprezentowana została w Załączniku A. Pełny zbiór kart projektów znajduje się na załączonyj do publikacji płycie CD (Załącznik nr 5).

W celu uzyskania większej przejrzystości analiz i łatwiejszego powiązania nakładów z rezultatami, analiza projektów, której wyniki zaprezentowano w rozdziałach 4–7, została przeprowadzona w przekroju programu operacyjnego. Determinuje to strukturę części II niniejszej publikacji. Omawiane projekty można jednak również pogrupować na podstawie wiodącego obszaru tematycznego. Kierując się tymi przesłankami dokonano podziału projektów na następujące obszary związane z wyrównywaniem szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+²⁸:

- 1) podnoszenie kompetencji osób zatrudnionych w wieku 50+/45+,
- 2) aktywizacja zawodowa bezrobotnych w wieku 50+/45+,
- 3) promowanie elastycznych form zatrudnienia, godzenie życia rodzinnego z zawodowym,
- 4) promowanie idei kształcenia ustawicznego, kształtowanie relacji pracodawca — pracownik,
- 5) zwiększanie aktywności społecznej, międzypokoleniowy transfer wiedzy.

Z uwagi na główne cele projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* podjęto próbę wskazania przykładów inicjatyw, które są warte polecenia i naśladowania. Wybrane dobre praktyki związane są z realizacją projektów, których centralną oś stanowiły cele i działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ lub których realizacja mogła w efekcie — choć czasem nie w sposób bezpośredni i natychmiastowy — przyczynić się do poprawy sytuacji tej grupy na rynku pracy. Przygotowując opis wybranych dobrych praktyk (zob. rozdział 8), spośród wymienionych pięciu typów projektów wyłączono te projekty kierowane do osób w wieku 50+/45+, których cele nie były bezpośrednio związane z aktywnością zawodową osób tej kategorii wieku, a dotyczyły międzypokoleniowego transferu wiedzy oraz aktywizacji społecznej osób w wieku 50+ (zwłaszcza po ich przejściu na emeryturę). Projekty ukierunkowane na aktywizację społeczną osób w wieku 50+/45+ są oczywiście ważne dla ogólnego rozwoju postaw i umiejętności, które kształtują człowieka, w szerokim ujęciu (mają charakter ogólnorozwojowy). Tym niemniej inicjatywy, w których przewidziane działania szkoleniowe dotyczyły jedynie ogólnorozwojowych umiejętności, z punktu widzenia przydatności zdobytych umiejętności dla potrzeb rynku pracy nie dają podstaw do pozytywnego wnioskowania co do wzmocnienia szans ich beneficjen-

²⁸ Procedurą tą nie objęto projektów zrealizowanych w ramach Phare.

tów ostatecznych na znalezienie pracy. Dlatego też dążąc do uniknięcia „efektu jałowego biegu”, wskazując na przykłady ciekawych projektów służących wsparciu osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy skoncentrowano się na tych, które z większym prawdopodobieństwem przyniosą pozytywne skutki w postaci wzrostu zatrudnienia w grupie 50+, tj. takich, których cele związane były z aktywnością zawodową osób w wieku 50+/45+.

Z uwagi na to, że projekty zrealizowane w ramach FIO w większości nie są ukierunkowane na aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+, lecz na szeroko rozumianą aktywizację społeczną (również w odniesieniu do szeroko zdefiniowanej grupy wieku 50+/45+, w tym głównie osób w wieku emerytalnym), ta grupa projektów została wyłączona z prezentowanego zbioru dobrych praktyk.

Proces wyboru projektów jako dobrych praktyk podzielono na dwa etapy.

W ramach **pierwszego etapu selekcji** dokonano klasyfikacji projektów na podstawie wiodącego obszaru tematycznego, ograniczając — jak wspomniano — analizę do pierwszych czterech kategorii projektów (pominięto tym samym opisany w punkcie 5 typ projektów). Dobre praktyki wskazano zatem jedynie w odniesieniu do projektów bezpośrednio związanych z wyrównywaniem szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.

W ramach drugiego etapu selekcji została przeprowadzona ocena pogłębiona, pozwalająca na wybór dwóch najciekawszych projektów w każdym spośród wyróżnionych obszarów. Jako główne kryteria wyboru projektów przyjęto ocenę jakościową i ocenę skuteczności projektu.

Do oceny jakościowej projektów wykorzystano zestaw następujących pytań:

1. *Czy zrealizowane w projekcie działania były adekwatne do potrzeb osób w wieku 50+/45+?* Warunek uznawano za spełniony, jeśli realizowane w danym projekcie działania odnosiły się do rozwiązywania problemów osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy lub zwiększały ich szanse na tym rynku.
2. *Czy projekt miał charakter innowacyjny (jedyiny w swoim rodzaju)?* Warunek uznawano za spełniony, jeśli projekt posiadał nie spotykane w innych projektach danej kategorii cechy związane z: (i) podejściem beneficjenta do planowania działań projektowych (np. rozpoznanie specyficznych potrzeb osób w wieku 50+/45+), (ii) podejściem beneficjenta do zakładanych rezultatów projektu (np. przygotowanie rozwiązania modelowego, które mogłoby być zastosowane z równym powodzeniem w innym miejscu przez innego beneficjenta).
3. *Czy projekt zawierał takie elementy, które zasługują na wyróżnienie i upowszechnienie?* Warunek uznawano za spełniony, jeśli projekt ze względu na jego charakterystykę (np. udana współpraca pomiędzy różnymi instytucjami na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+, zastosowanie nowoczesnych metod transferu wiedzy, takich jak coaching, rotacja pracy) warto pokazywać jako przykład dobrej praktyki w danym obszarze.

Kryteria oceny jakościowej projektów miały postać zero-jedynkową. Włączenie konkretnych projektów do kolejnego etapu selekcji (oceny skuteczności) było uwarunkowane spełnieniem przez dany projekt wszystkich kryteriów.

W ramach oceny skuteczności projektu badano:

1. *Czy w ramach projektu zostały zrealizowane wszystkie zaplanowane działania.* Warunek uznawano za spełniony, jeśli wszystkie działania projektowe określone we wniosku aplikacyjnym zostały w pełni zrealizowane.
2. *Czy w ramach projektu zostały osiągnięte (lub przekroczone) zaplanowane wskaźniki.* Przeciętny, wyrażony w procentach, stopień przekroczenia wskaźników wyznaczonych dla danego projektu umożliwił rangowanie (uporządkowanie) projektów, które spełniły oba kryteria skuteczności.

Ponadto w procesie selekcji projektów starano się w możliwie największym stopniu oddać ich różnicowanie pod względem:

- skali projektu (projekty duże, o dużej liczbie różnorodnych działań, i projekty małe, o niewielkiej liczbie działań),
- wartości projektu (projekty o relatywnie dużej wartości dla danego obszaru wsparcia i projekty o relatywnie małej wartości),
- liczby beneficjentów (projekty kierowane do dużej i małej liczby beneficjentów),
- obszaru geograficznego realizacji (projekty realizowane na terenie kilku województw i projekty dla jednej gminy),
- okresu realizacji projektu (projekty średnio- lub długookresowe, o okresie realizacji powyżej 6 miesięcy, i projekty krótkookresowe, o okresie realizacji nie dłuższym niż 6 miesięcy).

Podsumowując, opracowane dane dostarczają informacji na temat zrealizowanych w okresie 2004–2009 przedsięwzięć adresowanych do osób w wieku 50+/45+. W zestawieniu z danymi statystycznymi oraz informacjami na temat programów rynku pracy możliwa jest ocena dotychczasowych działań związanych z wyrównywaniem szans osób w wieku 50+ (z uwzględnieniem informacji dotyczących kategorii wieku 45+). W kontekście założeń programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, stanowiącego przykład kompleksowego podejścia do problematyki wyrównywania szans osób w wieku 50+ na rynku pracy, przeprowadzone badanie może być traktowane jako wskazujące — w mikroskali — na bazowy stan działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce.

Rozdział 3

Krajowe i regionalne programy rynku pracy wobec aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+

Wprowadzenie

3.1. Charakterystyka analizowanych dokumentów

3.2. Analiza treści programów rządowych

3.3 Analiza regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia i strategii regionalnych

3.4. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Celem niniejszego rozdziału jest prezentacja i ocena merytoryczna programów rynku pracy opracowanych na poziomie krajowym i regionalnym. Jako główny kierunek analiz przyjęto identyfikację podstawowych działań na rzecz wspierania szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+, zaprogramowanych w wytypowanych dokumentach rządowych i samorządowych.

Realizacja badań umożliwiła opracowanie szczegółowych zestawień wybranych²⁹ działań zaprogramowanych w krajowych planach działań na rzecz zatrudnienia, wojewódzkich planach działań i programach rządowych. Niniejszy rozdział zawiera jedynie syntetyczne wnioski wynikające z przeprowadzonych analiz, szczegółowe wyniki badań zostały zaprezentowane w formie załączników (Załączniki nr 1, 2 i 3), **dołączonych do publikacji w wersji elektronicznej (płyta CD)**³⁰.

Analizie poddane zostały trzy kategorie dokumentów opracowanych przez rząd i samorząd na poziomie województwa. Podstawowym kryterium wyboru dokumentów był ich planistyczny (programowy) charakter — dokumenty przedstawiają programy reform, sektorowe programy działań w obszarze rynku pracy oraz kompleksowe programy rozwoju województw. Analizie poddano programy i plany działań opracowane na poziomie kraju i wszystkich 16 województw Polski. W efekcie utworzony katalog dokumentów zawierał:

- krajowe programy reform,
- krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia,
- regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia,
- regionalne strategie rozwoju, regionalne strategie zatrudnienia oraz regionalne strategie polityki i integracji społecznej,
- rządowe programy adresowane do osób w wieku 50+/45+.

Za kolejne kryterium podziału analizowanych dokumentów można uznać formalne przesłanki ich opracowania. Według tego kryterium należy wyróżnić dokumenty obligatoryjne: krajowe programy reform, krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia, regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia, strategie rozwoju województw, sektorowe strategie polityki społecznej, i fakultatywne — programy rządowe oraz sektorowe strategie zatrudnienia.

3.1. Charakterystyka analizowanych dokumentów

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia, zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) stanowi istotny instrument realizacji Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Również w nowej perspektywie, wynikającej ze strategii Europa 2020, jego waga pozostaje istotna. Plan odzwierciedla zasady Europejskiej Strategii Zatrudnienia i stanowi podstawę realizacji zadań państwa w obszarze polityki zatrudnienia: promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Opracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest wy-

²⁹ Mowa o działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+.

³⁰ Stanowiące uzupełnienie analiz wnioski dotyczące działań zaprogramowanych w regionalnych dokumentach strategicznych wynikają z badań przeprowadzonych w ramach innego komponentu badawczego projektu (raport wewnętrzny pt. *Analiza strategii krajowych i regionalnych z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, opracowany przez autorki rozdziału 3).

konaniem postanowień art. 3 ustawy o promocji zatrudnienia oraz zapisów art. 145 i art. 148 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. nr 90, poz. 864/2 ze zm.)³¹.

Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia przygotowuje minister właściwy do spraw pracy przy współdziałaniu w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego. KPDZ określa:

- cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy,
- przewidywaną wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z Krajowego Planu Działań,
- wskaźniki efektywności Krajowego Planu Działań.

Rada Ministrów w ramach Krajowego Planu Działań może przyjąć rządowe programy promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, mające na celu aktywizację zawodową bezrobotnych (art. 3 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia).

W związku z realizacją zapisów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia minister właściwy do spraw pracy jest zobowiązany do przygotowania sprawozdania rocznego z jego wykonania, zgodnie z postanowieniami art. 4 ust. 1 pkt. 5 ustawy o promocji zatrudnienia.

Postanowienie art. 3 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia zobowiązuje samorządy województw do corocznego przygotowywania na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (z uwzględnieniem strategii rozwoju województwa oraz strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej³²) Regionalnych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia (RPDZ). Samorządy województw — po zasięgnięciu opinii powiatowych jednostek samorządu terytorialnego oraz partnerów społecznych — przygotowują RPDZ określające preferowane programy regionalne, programy lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Wśród programów rządowych wyróżnić należy pakiety działań zaproponowane przez rząd, a także rządowe programy rynku pracy finansowane z rezerwy Funduszu Pracy. Fundusz Pracy to państwowy fundusz celowy, którego głównymi przychodami są składki płacone przez pracodawców, dotacje budżetu państwa oraz pochodzące z budżetu Unii Europejskiej środki na współfinansowanie projektów finansowanych z Funduszu Pracy. Minister właściwy ds. pracy decyduje o przeznaczeniu rezerwy środków Funduszu Pracy w wysokości 10% kwoty środków określonych w planie Funduszu Pracy na finansowanie zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia, zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 22 stycznia 2008 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz.U. z 2008 r. nr 18, poz. 114 z późn. zm.)³³. Minister właściwy do spraw pracy w ramach pełnionej funkcji dysponenta środków pochodzących z rezerwy Funduszu Pracy realizuje wnioski samorządów powiatowych w zakresie zapotrzebowania na środki finansowe umożliwiające podejmowanie działań w ramach aktywnej polityki rynku pracy, skierowanej zwłaszcza do osób pozostających w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, z uwzględnieniem osób w wieku powyżej 50. roku życia. Ich realizacja odbywa się na poziomie samorządów terytorialnych poprzez projekty zgłaszane przez powiatowe urzędy pracy. Weryfikacji i oceny projektów dokonują wojewódzkie urzędy pracy. W ten sposób WUP-y realizują zawarte w ustawie zadanie koordynowania na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej, finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy, pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

³¹ Należy przy tym dodać, że w ramach UE nie wymaga się obecnie opracowywania KPDZ, a jedynie Krajowego Planu Reform.

³² Z uwagi na charakter badania, własności tych strategii nie będą szczegółowo omawiane.

³³ Obecnie kwestie te reguluje Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 2009 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie, Dz.U. z 2009 r. nr 123, poz. 1019.

3.2. Analiza treści programów rządowych

Polityka rynku pracy stanowi jeden z obszarów reform przewidzianych w średniokresowych programach opracowanych przez rząd. Wśród nich znalazły się działania skierowane do osób w wieku 50+/45+. W Krajowym Programie Reform na lata 2005–2008 realizację działań na rzecz osób w wieku 50+/45+ przewidziano w ramach Priorytetu 5: Tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy, oraz Priorytetu 6: Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki. Działania aktywizujące przewidziane w Priorytecie 5 kierowane były do osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Odnotowano wyraźnie, że problem braku pracy często dotyczy osób starszych (50–64 lata), które w dużej mierze opuściły rynek pracy w wyniku prowadzonej polityki dezaktywizacyjnej, przyczyniając się do obniżenia wskaźnika aktywności zawodowej w tej grupie, dotyczącego zwłaszcza osób o niskim wykształceniu i kwalifikacjach. Priorytet 6 miał być realizowany poprzez: zwiększanie elastyczności i różnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy oraz inwestowanie w kapitał ludzki. Za niezbędne uznano podniesienie jakości i efektywności kształcenia i szkoleń zawodowych oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Za konieczne uznano również podjęcie działań zachęcających osoby dorosłe do udziału w kształceniu ustawicznym oraz działań wspomagających osoby w trudnej sytuacji: bez kwalifikacji zawodowych, starsze, bezrobotne (w tym z tzw. grup ryzyka) (szczegółowy wykaz instrumentów służących realizacji priorytetów przedstawia Tablica II.1.).

W Krajowym Programie Reform na lata 2008–2011 przewidziano szereg działań odnoszących się do aktywizacji osób w wieku 50+. Na zagadnieniu tym koncentruje się Priorytet 1. Aktywne społeczeństwo. Zaprogramowane w ramach Priorytetu 1 działania aktywizujące osoby w wieku 50+/45+ oraz przewidziane do ich realizacji instrumenty zaprezentowano w Tablicy II.2.

Tablica II.1. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ wynikające z Krajowego Programu Reform na lata 2005–2008

Instrumenty	Skutki
Priorytet 5. Tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz zmniejszanie bezrobocia	
5.5. Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	
<p>Narzędzia instytucjonalne/organizacyjne:</p> <ul style="list-style-type: none"> położenie nacisku na realizację programów aktywizacji zawodowej osób szczególnie zagrożonych bezrobociem, również przy udziale organizacji pozarządowych, działających w obrębie lokalnych rynków pracy; monitorowanie skuteczności podejmowanych działań; rozwój zatrudnienia socjalnego; tworzenie Centrów Integracji Społecznej. <p>Narzędzia legislacyjne: kontynuacja prac nad ustawą o spółdzielniach socjalnych.</p>	<p>Wzrost udziału osób długotrwale bezrobotnych oraz osób szczególnie zagrożonych bezrobociem strukturalnym objętych aktywnymi politykami rynku pracy. Lepsze adresowanie działań publicznych służb zatrudnienia.</p>
Priorytet 6. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki	
6.1. Zwiększanie elastyczności i różnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy	
<p>Narzędzia instytucjonalne/organizacyjne: upowszechnianie wiedzy na temat możliwości podejmowania pracy w różnych formach zatrudniania; szerokie stosowanie elastycznych form zatrudnienia.</p> <p>Narzędzia legislacyjne: istniejące rozwiązania legislacyjne pozwalają na wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia i wdrażanie nowych form organizacji pracy.</p>	<p>Wzrost mobilności zawodowej, przestrzennej i transgranicznej pracujących oraz poszukujących pracy</p>

6.2. Inwestowanie w kapitał ludzki	
<p>Narzędzia instytucjonalne/organizacyjne: wsparcie rozwoju usług edukacyjnych, w tym rozwój instytucji oświatowych, programów, metod i form kształcenia ustawicznego</p> <ul style="list-style-type: none"> • działania na rzecz poprawy jakości kształcenia i szkolenia (standardy kształcenia i egzaminowania, rozwój systemu akredytacji instytucji kształcenia ustawicznego, system walidacji i certyfikacji kwalifikacji uzyskanych poza systemem edukacji); • synchronizacja treści oraz programów kształcenia i doskonalenia zawodowego z potrzebami rynku pracy w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych; • rozwój systemu doradztwa zawodowego; • opracowanie i wdrożenie „Strategii uczenia się przez całe życie”; • doskonalenie zaplecza informacyjnego nt. edukacji ustawicznej i promowanie idei uczenia się przez całe życie, a także intensyfikacja współpracy z partnerami społecznymi; • wspieranie rozwoju kształcenia na odległość (e-learning); • likwidacja barier w dostępie do edukacji, zwłaszcza spowodowanych ubóstwem. <p>Narzędzia legislacyjne: wdrażanie rozwiązań prawnych sprzyjających zwiększeniu zapotrzebowania na usługi edukacyjne i zwiększających udział dorosłych w kształceniu ustawicznym, a także rozwiązań służących poprawie jakości kształcenia i szkolenia: nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy — obligatoryjne stosowanie funduszu szkoleniowego.</p>	<p>Zwiększenie udziału dorosłych, zwłaszcza z tzw. grup ryzyka, uczestniczących w kształceniu ustawicznym</p>

Źródło: Opracowano na podstawie Krajowego Programu Reform na lata 2005–2008.

Jak wynika z powyższych zapisów, podstawowym instrumentem realizacji Krajowego Programu Reform jest Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia.

W częściach diagnostycznych Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia podkreśla się niski stopień aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, a także wysoki udział tej grupy osób w grupie długotrwale bezrobotnych. Diagnozy wskazują także na problem nieadekwatnych do wymogów rynku pracy kwalifikacji zawodowych i niskiej aktywności edukacyjnej tej grupy osób. Te cechy mają negatywny wpływ na zdolność adaptacji do zmian osób w wieku 50+ i na ich zdolność do podjęcia pracy, a także na atrakcyjność ich potencjalnego zatrudnienia. Osoby z tej grupy wieku nie są tym samym atrakcyjne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy.

Dodatkowo program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” wymienia inne czynniki wypychające osoby po 50. roku życia z rynku pracy, do których zalicza: opinie i postawy pracodawców wobec osób w wieku 50+ (negatywne stereotypy dotyczące efektywności ich pracy, zachowania dyskryminacyjne wśród pracodawców, opinie pracodawców, z których wynika, że inwestycje w doksztalcenie lub przekwalifikowanie tej grupy pracowników są nieopłacalne) oraz cechy i postawy osób w wieku 50+ (obawy przed wyzwaniem na rynku pracy w tej grupie osób, ich gorszy stan zdrowia, niepełnosprawność, a także chęć lub konieczność podjęcia opieki nad innymi członkami rodziny).

Zdiagnozowane w KPDZ problemy znalazły odzwierciedlenie w ich częściach analitycznych na rok 2007 i 2008 (analizy SWOT). W pozostałych latach programy nie zawierały w swej treści analizy uwarunkowań realizacji polityki zatrudnienia.

W KPDZ na lata 2007 i 2008 za słabą stronę rynku pracy w Polsce uznaje się wysoki poziom bezrobocia, charakteryzującego się m.in. wysokim i rosnącym udziałem bezrobotnych w starszych grupach wiekowych, a także niską jakością kapitału ludzkiego, szczególnie w „starszym” wieku (50 lat i więcej). Postępujący proces starzenia się demograficznej ludności jest odbierany jako stan zagrażający stabilności sytuacji na rynku pracy.

W części postulatywnej analizowanych KPDZ znalazły się zapisy formułujące priorytety, cele oraz działania skierowane bezpośrednio i pośrednio do osób w wieku 50+/45+, przy czym wprost tej grupie osób dedykowane są priorytety i działania w KPDZ na rok 2005 i 2006, a także kierunek działań w KPDZ na lata 2009–2011.

Tablica II.2. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ wynikające z Krajowego Programu Reform na lata 2008–2011

Zadania i instrumenty	Oczekiwane efekty
Działanie 1. Rozwój edukacji w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy	
<ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie oraz wdrożenie „Strategii uczenia się przez całe życie” wraz z wynikającymi z niej instrumentami legislacyjnymi i instytucjonalnymi. • Opracowanie <i>Reformy systemu szkolnictwa wyższego w obszarze funkcjonowania i finansowania uczelni</i> i <i>Reformy systemu szkolnictwa wyższego w obszarze modelu kariery akademickiej</i>. • Upowszechnienie nowoczesnych metod informacji i komunikacji w procesie kształcenia i samodzielnego uczenia się. • Prowadzenie działań ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników w poszczególnych branżach (m.in. w turystyce). • Realizacja działania wspierana będzie poprzez instrumenty przewidziane w rządowym Programie 50+ (programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”). 	<p>Skutek bezpośredni: Stworzenie ram i warunków dla efektywnego procesu edukacyjnego odpowiadającego na wyzwania globalnej gospodarki.</p> <p>Skutek pośredni: Dzięki podniesieniu poziomu kompetencji profesjonalnych oraz kluczowych młodzieży i dorosłych, poprawie ulegnie jakość kapitału ludzkiego, co wpłynie na wzrost zatrudnienia.</p>
Działanie 2. Modernizacja systemu zabezpieczenia społecznego: realizacja założeń reformy ubezpieczeń społecznych oraz prowadzenie działań zmierzających do późniejszej dezaktywizacji pracowników	
<ul style="list-style-type: none"> • Kontynuacja reformy ubezpieczeń społecznych wdrażanej od 1999 r. i doskonalenie systemu ubezpieczeń społecznych oraz systemu emerytalnego i rentowego. • Opracowanie zachęt promujących zakładanie indywidualnych kont emerytalnych, a także unormowanie zasad powstawania i funkcjonowania otwartych funduszy emerytalnych nowego typu. • W celu zabezpieczenia wypłat świadczeń emerytalnych zostanie przedłużone odprowadzanie składek na Fundusz Rezerwy Demograficznej. • Przygotowanie i wdrożenie następujących aktów prawnych: <ul style="list-style-type: none"> — ustawa o funduszach dożywotnich emerytur kapitałowych, — ustawa o emeryturach kapitałowych, — ustawa o emeryturach pomostowych, — ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) oraz niektórych innych ustaw — wprowadzająca nowe zasady obliczania rent dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r., — nowelizacja ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych, — ustawowe unormowanie zasad powstawania i funkcjonowania otwartych funduszy emerytalnych nowego typu. 	<p>Wprowadzone zmiany dostosowują system do zmian demograficznych i społeczno-ekonomicznych, będą zachęcać ubezpieczonych do kontynuowania aktywności zawodowej.</p> <p>Wpłyną także na wzrost solidarności międzypokoleniowej, która stanie się podstawą skutecznej realizacji polityk rządu.</p> <p>Reforma ograniczy ryzyko niewypłacalności systemu emerytalnego w długim okresie oraz wpłynie pozytywnie na stan finansów publicznych w średnim okresie.</p>
Działanie 3. Aktywne polityki rynku pracy³⁴	
<p>3.2. Wprowadzenie systemu zachęt wspomagających aktywność zawodową osób z grup zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym, w tym w szczególności wydłużanie okresu aktywności zawodowej pracowników oraz powrót na rynek pracy osób po 50. roku życia³⁵</p>	
<p>Koncentracja publicznych służb zatrudnienia na aktywizacji zawodowej osób z grup zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym, w tym wspieranie zatrudnienia osób po 50. roku życia.</p> <p>Instrumenty realizacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizacyjne Program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 oraz PO KL. • Legislacyjne nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. 	<p>W wyniku realizacji poddziałania nastąpi zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata oraz zmniejszenie poziomu wykluczenia społecznego osób w wieku przedemerytalnym pozostających bez pracy.</p> <p>Zmniejszeniu ulegną także wydatki budżetu państwa na świadczenia z systemu pomocy społecznej.</p> <p>Realizowane strategie zarządzania wiekiem pozwolą na budowanie solidarności pokoleń.</p>

Źródło: Opracowano na podstawie Krajowego Programu Reform na lata 2008–2011.

³⁴ Pominięte w tabeli działanie 3.1. ukierunkowane jest na poprawę funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. Nie uwzględnia zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+.

³⁵ Do osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym zaliczono również: kobiety, młodzież, ludność z obszarów wiejskich, niepełnosprawnych. W tabeli zawarto jedynie działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+.

W krajowych planach działań na rzecz zatrudnienia bezrobotni w wieku 50+/45+ stanowią jedną z kategorii beneficjentów działań planowanych w ramach aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Szczegółowy wykaz zaplanowanych w KPDZ działań skierowanych do osób w wieku powyżej 50. roku życia zawiera Załącznik nr 1 (płyta CD). Główne kierunki działań aktywizujących osoby w wieku 50+/45+ i przebieg ich realizacji prezentuje Tablica II.3.

Tablica II.3. Planowane i realizowane działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ zawarte w Krajowych Planach Działań na rzecz Zatrudnienia

Kierunek działań	Zadanie i cel	Realizacja
KPDZ/2009–2011		
Budowanie spójności rynku pracy	Zadanie 1.2.1. Aktywizacja osób w wieku 50+. Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób w wieku 50+ (zadanie 1.2.1.1.)	Sprawozdanie z realizacji KPDZ/2009–2011 za rok 2009 nie zostało opracowane.
	Cel: Zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dłuższe utrzymanie ich w zatrudnieniu, promowanie aktywnego starzenia się	
	Zadanie 1.2.1. Aktywizacja osób w wieku 50+. Gminne miejsca integracji i pracy dla osób w wieku 50+ (zadanie 1.2.1.2.)	
	Cel: Podniesienie jakości i efektywności funkcjonowania instytucji z obszaru pomocy społecznej i rynku pracy na poziomie gminy, działających na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z tytułu bezrobocia, będących w wieku 50+.	
	Zadanie 1.2.7. Kompleksowe wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.	
	Cel: Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób w wieku 50+, kobiet, a także osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową, osób zamieszkujących obszary oddalone, osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz osób niepełnosprawnych.	
Rozszerzenie wykorzystania i poprawa adresowania instrumentów aktywnej polityki rynku pracy oraz zastosowanie indywidualizowanego podejścia wobec korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia	Zadanie 3.1.3. Intensyfikacja działań podejmowanych wobec bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.	
	Cel: Stworzenie dodatkowych możliwości zaktywizowania osób bezrobotnych poprzez przeznaczenie środków Funduszu Pracy z rezerwy ministra na projekty aktywizacji zawodowej bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.	

KPDZ/2008		
Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	Zadanie 4.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie.	Zadanie zrealizowano zgodnie z planem. Zawarto 326 umów o dofinansowanie realizacji projektów na łączną kwotę 213 285,5 tys. zł. W ramach podjętych działań wsparciem objęto 86 649 osób, w tym 7 067 osób w wieku 50–64 lata (w tym 3 450 kobiet i 3 617 mężczyzn).
	Cel. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (do których należą także osoby w wieku 50+).	
Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy oraz wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy i jednostki organizacyjne z nimi współpracujące	Zadanie 2.10. Współfinansowanie zadań z Funduszu Pracy w zakresie aktywnej polityki rynku pracy.	Opracowano zasady i kryteria dotyczące przyznawania dodatkowych środków na realizację programów aktywizacji bezrobotnych, w tym pochodzących z obszarów wiejskich i miast do 25 tys. mieszkańców, oraz na realizację programu 45/50 PLUS — projektów adresowanych do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Przyznawanie środków z rezerwy ministra poprzedzone było dokonywaniem oceny wg kryteriów oceny wniosków — preferujących projekty o wysokiej efektywności, zaangażowane w EFS. Ogółem do dnia 31.12.2008 r. rozdysponowano 541 635,6 tys. zł.
	Cel. Poprawa efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy oraz zwiększenie zakresu realizacji projektów dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.	
KPDZ/2007		
Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców	Zadanie 2.5. Analiza możliwości systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem.	Przeprowadzona została analiza działań podejmowanych przez poszczególne państwa członkowskie, w tym Polskę, w celu zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej. W szczególności zbadane zostały inicjatywy podejmowane w zakresie: (i) systemów zabezpieczenia społecznego, takie jak podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego wraz ze zmniejszeniem (lub całkowitą redukcją) możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, wprowadzanie zachęt dla pracowników do dłuższego pozostania na rynku pracy, zachęty dla pracodawców do zatrudniania starszych pracowników, (ii) polityk rynku pracy, (iii) prawa pracy, (iv) bezpieczeństwa i warunków pracy. Opracowano raport przedstawiający różnorodne działania w poszczególnych państwach członkowskich UE prowadzone na rzecz aktywnego starzenia się pracowników. Wnioski z tego raportu wykorzystane zostały m.in. przy przygotowaniu programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.
	Cel: Przeanalizowanie możliwości wprowadzenia systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem, w szczególności doświadczeń innych krajów w tym obszarze.	
	Zadanie 2.7. Zmiana zasad podziału według algorytmu środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, w tym osób w wieku 50+.	Opracowane w 2006 roku i obowiązujące w 2007 roku zasady i kryteria dotyczące przyznawania dodatkowych środków Funduszu Pracy z rezerwy dysponenta (ministra) wsparte były na przełomie pierwszego i drugiego półrocza programami rynku pracy („Inwestycje w kwalifikacje deficytowe”, „Dobry start” oraz „Aktywna kobieta”) adresowanymi do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.
	Cel: Poprawa efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy oraz zwiększenie zakresu realizacji projektów promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.	

Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy i jednostki organizacyjne z nimi współpracujące	Zadanie 3.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie.	Działanie 6.1.1. zostało wpisane do PO KL w celu poprawy dostępu do zatrudnienia i podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Założony cel został zrealizowany częściowo w IV kwartale 2007 roku. W ramach konkursów pilotażowych w grudniu 2007 r. złożono wnioski o dofinansowanie projektów. W grupie beneficjentów znalazły się osoby 50+ /45+. W ramach Poddziałania 6.1.1. zarejestrowano 177 projektów na kwotę 100 968 183 zł, które przeszły ocenę formalną. Natomiast z uwagi na fakt, że w 2007 roku nie zawarto jeszcze żadnych umów, nie poniesiono także wydatków na realizację projektów. Wszystkie wyżej wymienione formy wsparcia zostały uruchomione w ramach konkursów pilotażowych.
	Cel: Podniesienie poziomu aktywności i mobilności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także osób odchodzących z rolnictwa i zamierzających podjąć pracę w zawodach pozarolniczych.	
KPDZ/2006		
Optymalizowanie dostępu do świadczeń prowadzących do wcześniejszej dezaktywacji pracownika	Zadanie 2.1. Zwiększenie dostępu osób starszych do usług rynku pracy.	Zadanie nie zostało zrealizowane.
	Cel: Wzrost aktywności osób „starszych” na rynku pracy.	
Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	Zadanie 7.10. Wsparcie na rzecz osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia.	Stworzono zasady ubiegania się o dofinansowanie przez instytucje, które zgodnie ze statutem nie działają w celu osiągnięcia zysku lub przeznaczają zysk na cele związane z zadaniami realizowanymi przez PARP. Stworzono ogólne zasady, na jakich ww. instytucje mogą przekazywać dofinansowanie dla osób po 50. roku życia. W ramach 28 z 38 projektów zgłoszonych do konkursu w 2005 r. objęto wsparciem ok. 1 700 osób po 50. roku życia. 348 osób założyło własną działalność gospodarczą. Wydatkowana kwota wyniosła 13 901 tys. zł (w tym środki krajowe 4 593 tys. zł: 3 126 tys. zł z budżetu państwa i 1 467 tys. zł środki prywatne, oraz środki z UE w wysokości 9 308 tys. zł).
	Cel: Utrzymanie aktywności zawodowej osób po 50. roku życia (w tym bezrobotnych oraz poszukujących pracy — nie pobierających świadczeń emerytalnych), chcących zmienić lub poprawić swoją sytuację na rynku pracy.	
Inwestowanie w kapitał ludzki	Zadanie 10.2. Pomoc w dostosowaniu się osób młodych i „starszych” do wymogów rynku pracy.	W projekcie „Wsparcie aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia” 3 697 osób wzięło udział w poradnictwie zawodowym i szkoleniach. Dzięki szkoleniom wśród beneficjentów wzrosła świadomość i kwalifikacje zawodowe osób wchodzących na rynek pracy oraz powracających na rynek pracy. Na realizację zadania wydano 28 166 tys. zł (w tym 7 578 tys. zł środki krajowe, 20 588 tys. zł środki z UE). Stosunek nakładów do planowanych kosztów wyniósł 98%.
	Cel: Zwiększenie potencjału do bycia zatrudnionym przez osoby młode i osoby starsze.	

KPDZ/2005		
Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo	Zadanie 1.2. Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu i zwalczanie tego zjawiska.	<p>Udział długotrwałe bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł w IV kwartale 2005 roku 52,5% i w stosunku do IV kwartału 2004 r. zwiększył się o 3,4 pkt. proc., a w stosunku do II kwartału 2005 r. zmalał o 0,7 pkt. proc. Najlepsze rezultaty odnotowano w urzędach pracy województwa małopolskiego, gdzie udział bezrobotnych powyżej 12 miesięcy w roku 2005 zmniejszył się w stosunku do roku poprzedniego z 51,18% do 49,95%, oraz w urzędach pracy województwa świętokrzyskiego, gdzie z ewidencji bezrobotnych w 2005 roku wyłączone 60 363 długotrwałe bezrobotnych osób (z czego 44,2 % z tytułu podjęcia pracy).</p> <p>W ramach zadania w 2005 roku realizowano 368 projektów o łącznej kwocie dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego 330 514 387 zł, co stanowi 42,55% alokacji finansowej na lata 2004–2006. W ramach realizacji zadania udzielano porad zawodowych, przeprowadzano szkolenia, przygotowywano do zawodu, umożliwiano podjęcie prac interwencyjnych i robót publicznych oraz przyznawano dotacje na podjęcie działalności gospodarczej. Jak wynika ze sprawozdań wojewódzkich urzędów pracy, działania te przyczyniały się również do zmniejszenia negatywnych skutków psychologicznych powodowanych długotrwałym pozostawianiem bez pracy oraz do wzrostu motywacji do dalszego poszukiwania zatrudnienia wśród osób pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy.</p>
	Cel: Ograniczenie zjawiska długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn poprzez wsparcie osób bezrobotnych i długotrwałe bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej oraz wsparcie dla otoczenia społecznego tych osób.	
Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się	Zadanie 5.2. Aktywizacja osób w wieku powyżej 50. roku życia.	<p>W ramach konkursu wpłynęło 79 wniosków konkursowych (65 zgłoszonych przez organizacje samorządowe, 14 organizacje pozarządowe), z czego dofinansowanie otrzymało 20 z nich — w tym 12 realizowanych przez powiatowe urzędy pracy.</p> <p>Na podstawie danych przesłanych przez wojewódzkie urzędy pracy szacuje się, że na koniec 2005 roku w wyniku podjętych działań zostało zaktywizowanych ponad 50 tys. osób bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia. Najskuteczniej realizacja tego zadania przebiegała w Małopolsce, gdzie w wyniku podjętej aktywizacji bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat 70% z nich znalazło zatrudnienie.</p>
	Cel: Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób po 50. roku życia, przy zachowaniu niezbędnych systemów bezpieczeństwa socjalnego osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Załącznika nr 1 — płyta CD.

Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia opracowane w okresie od 2007 r. przewidywały realizację Działania 6.1. Priorytetu VI. *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Założono w nim aktywizację zawodową osób bezrobotnych, w tym szczególną uwagę zwrócono m.in. na osoby „starsze”, mające trudności z dostosowaniem się do wymogów modernizującej się gospodarki (zob. rozdział 6 niniejszej publikacji).

W analizowanych KPDZ duży nacisk położono również na upowszechnianie i budowanie formalnego systemu kształcenia ustawicznego (m.in. planowano powstanie placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnopolskim), a także popularyzację idei uczenia się przez całe życie. Celem tych działań ma być zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych (nie tylko w wieku 50+) w kształceniu ustawicznym przez tworzenie warunków ułatwiających stałe podnoszenie kwalifikacji. W latach 2005–2009 w tym zakresie:

- opracowano projekt zmian zapisów art. 69 w projekcie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia;
- opracowano ekspertyzę pt. „Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników”;
- prowadzono z partnerami społecznymi dyskusję na temat ustawowych zachęt do inwestowania w kształcenie ustawiczne pracowników;
- w ramach projektu SPO RZL „Analiza efektywności funduszu szkoleniowego — instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne” sporządzono diagnozę stosowania i użyteczności funduszu szkoleniowego. Przygotowano również polskie wersje raportów OECD, pt. „Raport źródłowy” i „Notatka na temat kraju”, które zostały wydane i rozesłane do urzędów

pracy oraz opublikowane na stronie internetowej MPiPS. Na stronie internetowej Ministerstwa znalazły się również krótkie opisy innych projektów SPO RZL realizowanych przez Departament Rynku Pracy;

- powstała jedna ogólnopolska baza danych akredytowanych instytucji prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych;
- utworzono rejestr instytucji szkoleniowych prowadzących działalność edukacyjną w formach pozaszkolnych we wszystkich wojewódzkich urzędach pracy.

Dokonując przeglądu działań aktywizujących zawodowo osoby w wieku 45+, zaprogramowanych w KPDZ w kolejnych okresach planistycznych, można zauważyć, że w **KPDZ z 2005 roku wyraźnie wyodrębniono działania skierowane do tej kategorii beneficjentów, przeciwdziałające ich długotrwałemu bezrobociu**. Ponadto plan zakładał realizację pilotażowego programu aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50. roku życia, pod nazwą 50 Plus, zainicjowanego przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy (charakterystyka założeń programu zamieszczona została w Załączniku nr 2 — płyta CD). Program 50 PLUS to pakiet działań skierowany wyłącznie do osób w wieku 50 lat i więcej. Pozwolił na objęcie wyszczególnionej grupy beneficjentów wsparciem dostosowanym do ich potrzeb.

Nie można jednoznacznie ocenić efektów wdrożenia programu 50 PLUS, ze względu na znaczne rozbieżności danych dotyczących zaktywizowanej liczby bezrobotnych, zawartych w oficjalnych dokumentach. W sprawozdaniu z realizacji KPDZ z 2005 r. oszacowano, że w wyniku realizacji programu 50 PLUS wsparciem objętych zostało ponad 50 tys. bezrobotnych po 50. roku życia (zakładano aktywizację rocznie 50–80 tys. osób). Z kolei Program „Solidarność Pokoleń” podaje, że łącznie projekty pilotażowe objęły 1 480 osób. W sprawozdaniu z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia z 2005 r. wskazano, że najskuteczniej realizacja tego zadania przebiegała w Małopolsce, gdzie w wyniku podjętej aktywizacji bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat 70% z nich znalazło zatrudnienie.

Szerokie spektrum działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ programuje także KPDZ z roku 2006, co wynika z przyjęcia w nim priorytetu *Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50. roku życia*. Jego realizacja miała odbywać się poprzez: tworzenie dla pracodawców zachęt do zatrudniania osób w wieku 50+, a także zachęt dla pracowników w tym wieku, aby pozostawali w zatrudnieniu, oraz prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia aktywnej polityki prozatrudnieniowej wobec osób w wymienionej kategorii wieku. Wyrazem podejmowanych działań aktywizujących wobec osób w wieku 50+ było opracowanie zasad ubiegania się o dofinansowanie przez instytucje, które nie działają dla zysku lub przeznaczają zysk na cele związane z zadaniami realizowanymi przez PARP w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób po 50. roku życia. Ponadto plan przewidywał działania wspierające te osoby oraz pomoc w ich dostosowaniu się do wymogów rynku pracy (w utrzymaniu aktywności zawodowej lub powrocie do niej). W tym celu zrealizowany został projekt „Wsparcie aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia”, który objął wsparciem ponad 3,6 tys. osób. Do opisu tego programu wrócimy w rozdziale 5, jako że stanowi on jeden z przykładów na wykorzystanie środków pomocowych UE na lata 2004–2006. Podstawowym wnioskiem wynikającym z doświadczeń z realizacji projektu jest **konieczność kontynuowania inicjatyw mających na celu podniesienie społecznej świadomości, tak aby powszechnie zrozumiana i zaakceptowana została teza o niezbędności wsparcia osób po pięćdziesiątym roku życia na rynku pracy**.

W mniejszym zakresie działania adresowane do osób w wieku 50+/45+ przewidywały KPDZ z lat 2007 i 2008, mimo że sytuację tej grupy osób na rynku pracy uznano za szczególnie trudną w diagnozie z 2007 r. W obu przypadkach zakładano realizację Działania 6.1. PO KL, które traktuje osoby w wieku 50+ jako jednego z beneficjentów w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Jednak pierwsze projekty sfinansowano dopiero w 2008 r. **W 2007 r. Program „Aktywna kobieta” i Program IKD (Inwestycje w kwalifikacje deficytowe) wsparły kobiety po 50. roku życia, ale także inne osoby po 45. i 50. roku życia**. W ramach działań przewidzianych w 2007 r. przeprowadzono także badania doświadczeń międzynarodowych w zakresie zarządzania wiekiem,

które wykorzystano przy przygotowaniu Programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Formą wsparcia adresowaną bezpośrednio do osób w wieku 50+/45+ była w 2008 r. realizacja programu rynku pracy, finansowanego z rezerwy Funduszu Pracy 45/50 PLUS.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że bardzo szeroki zakres działań na rzecz osób w wieku 50+ przewiduje bieżący Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 (KPDZ/2009–2011). Zawarto w nim szereg działań aktywizujących skierowanych wprost do osób w wieku 50+. Wskazano na osoby w wieku 50+ jako jednego z beneficjentów zadania polegającego na kompleksowym wsparciu osób z tej kategorii wieku pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Problematyka aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w KPDZ/2009–2011 zawarta została w Priorytecie 1. Wzrost aktywności. Osoby po 50. roku życia zaklasyfikowano jako grupę osób, które napotykają szczególne trudności na rynku pracy — ze względu na niski poziom aktywności zawodowej, większe zagrożenie bezrobociem, zwłaszcza długotrwałym, i niedostateczne kompetencje w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez rynek pracy. W opisie priorytetu podkreślono, że aktywizacja osób w wieku 50+ powinna obejmować ograniczanie zachęt do rezygnacji z pracy na rzecz świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Ponadto należałoby także zachęcać do podjęcia pracy osoby już korzystające z takich świadczeń, i to zarówno osoby w wieku produkcyjnym, jak i te w wieku poprodukcyjnym. Działania podejmowane w tym obszarze powinny służyć zwiększaniu zachęt dla pracodawców do utrzymania zatrudnienia i szkolenia osób w wieku 50+, zatrudniania nowych pracowników z tej grupy wieku oraz dostosowywania warunków pracy do ich możliwości i potrzeb.

KPDZ/2009–2011 skupia się w ramach wymienionego priorytetu na działaniach diagnostycznych, promocyjnych, umacniających współpracę pomiędzy instytucjami pomocy społecznej i rynku pracy w aktywizacji osób w wieku 50+ i w upowszechnianiu programów rynku pracy.

Interesujące działanie, ukierunkowane na wzmocnienie współpracy między instytucjami, zapisane zostało w ramach Zadania 1.2.1.2. „Gminne miejsca integracji i pracy dla osób w wieku 50+”. Jego celem jest podniesienie jakości i efektywności funkcjonowania instytucji działających w obszarze pomocy społecznej i rynku pracy na poziomie gminy, wspierających osoby zagrożone wykluczeniem społecznym z tytułu bezrobocia, będące w wieku 50+.

Działania przewidywane w KPDZ/2009–2011 są zbieżne z zadaniami zaplanowanymi do realizacji w Programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Wpisują się one w koncepcję rozwiązywania problemów rynku pracy określoną w KPDZ/2009–2011 (szczegółowe cele i planowane zadania zostały zamieszczone w Załączniku nr 2 — płyta CD). **Program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” należy ocenić jako pakiet działań o kompleksowym charakterze, proponujący systemowe rozwiązania (legislacyjne i pozalegislacyjne) skierowane wprost do osób w wieku 50+/45+, zarówno bezrobotnych, jak i pracujących (w szczególności tych zagrożonych zwolnieniem lub chcących zmienić miejsce pracy) oraz biernych zawodowo.**

Program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” jest pierwszym i jedynym do tej pory programem, który w sposób systemowy i kompleksowy podchodzi do problematyki aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia.

Opracowanie programu poprzedziły liczne analizy. Przewidziano w nim pakiet działań dostosowanych do potrzeb i możliwości osób w wieku 50+ oraz profilowanych ze względu na wiek w zakresie: poprawy warunków pracy, kwalifikacji, obniżania kosztów zatrudniania, aktywizacji zawodowej, w tym osób niepełnosprawnych, rozwoju usług pozwalających godzić pracę i ży-

cie rodzinne, a także wydłużania efektywnego wieku emerytalnego³⁶ i zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Zaplanowane działania stanowią odpowiedź na problemy osób po 50. roku życia na rynku pracy, wskazane w części diagnostycznej programu. Dokument implementacyjny programu zawiera wykaz zadań, nie określa jednak przewidywanych efektów ich realizacji. Większość zaplanowanych zadań zakłada współfinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego, stanowiąc realizację priorytetów PO KL, co umożliwi uzupełnienie środków krajowych unijnymi.

Program ma na celu stworzenie mechanizmu zachęty dla pracodawców zatrudniających osoby „starsze”; nie przewidziano w tym celu ulg podatkowych, lecz rozwiązania w ramach systemu ubezpieczeń społecznych (zwolnienia ze składek na FP i FGŚP). W programie przewidziano szereg zmian legislacyjnych, z których większość została już zrealizowana³⁷. Zakłada się w nim także szerokie działania o charakterze promocyjnym i informacyjnym w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ i zarządzania wiekiem przez pracodawców i pracobiorców; pozwala to przypuszczać, że jego realizacja przyczyni się do upowszechnienia informacji na ten temat w dalszej perspektywie czasowej.

W programie „Solidarność Pokoleń” podkreśla się wagę inicjowania partnerstwa na rzecz realizacji przyjętych celów, w tym przede wszystkim z pracodawcami i społeczeństwem.

3.3. Analiza regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia i strategii regionalnych

Regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia (RPDZ) przyjęte w analizowanym okresie traktują osoby w wieku 50+ jako jedną z priorytetowych grup bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Znajduje to przełożenie na kierunki działań i zadania w poszczególnych latach obowiązywania RPDZ. Części diagnostyczne tych dokumentów nie zawierają jednak szerokich i wieloaspektowych diagnoz sytuacji tej kategorii bezrobotnych na regionalnych rynkach pracy, mimo że istnieją badania w tym zakresie.

Diagnoza winna obejmować zarówno analizę danych ilościowych (przegląd statystyk regionalnych), jak i jakościowych, odzwierciedlających opinie na temat uwarunkowań i narzędzi aktywizacji osób w wieku 50+/45+ zgłaszane przez nie same, pracodawców i publiczne służby zatrudnienia.

Podobnie jak w KPDZ, we wszystkich RPDZ przewidywane są działania upowszechniające kształcenie ustawiczne takie jak: kampanie informacyjne w zakresie korzyści płynących z formalnego podwyższania lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji, programy formalnego kształcenia ustawicznego skierowane do osób dorosłych zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem swojego wykształcenia oraz kwalifikacji ogólnych i zawodowych, wsparcie dla placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego.

³⁶ Efektywny wiek emerytalny, czyli wiek rzeczywistego przechodzenia na emeryturę.

³⁷ Większość działań legislacyjnych zawartych w programie „Solidarność Pokoleń” została wykonana przez rząd, poprzez przygotowanie następujących zmian prawnych: (1) projektu ustawy o emeryturach pomostowych, (2) nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (eliminację zmniejszania i zawieszania świadczeń rentowych przy podejmowaniu pracy przez osoby niepełnosprawne — weto prezydenta), (3) nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia, (4) nowelizacji Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, (5) nowelizacji Ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, (6) nowelizacji Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (szerzej na ten temat — zob. rozdział 2 niniejszej publikacji).

W RPDZ w ramach działań aktywizacji zawodowej osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy prawie w każdym województwie uwzględnia się działania skierowane m.in. do osób w wieku 50+ (szczegółowy wykaz działań skierowanych do osób z tej grupy wieku zaplanowanych we wszystkich województwach w latach 2005–2009 zawiera Załącznik nr 3 — płyta CD). Ponieważ najwięcej działań zaplanowano w ramach ogólnego priorytetu, w którym osoby w wieku 50+/45+ stanowią tylko jedną z wielu grup beneficjentów, wsparcie nie przewiduje specyficznych instrumentów dostosowanych do potrzeb i wymagań tych osób (brak zindywidualizowanego wsparcia).

RPDZ proponują przede wszystkim ogólne narzędzia aktywizujące osoby w wieku 50+/45+, wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tylko w województwach: małopolskim, lubuskim, łódzkim, opolskim i pomorskim przewidziano poszerzony zestaw instrumentów aktywizujących tę grupę bezrobotnych.

W województwie małopolskim założono działania o charakterze promocyjno-informacyjnym, w lubuskim — upowszechnianie dobrych praktyk, natomiast w województwach łódzkim, opolskim i pomorskim przewidziano projekty badawczo-diagnostyczne, ukierunkowane na diagnozę sytuacji osób w wieku 50+ na regionalnym rynku pracy. Szczegółowe informacje na temat instrumentów i działań w powyższych województwach zawiera Tablica II.4.

Tablica II.4. Wybrane kierunki działań aktywizujących osoby w wieku 50+/45+ na regionalnych rynkach pracy

PROGRAM	KIERUNEK DZIAŁAŃ	ZADANIA I NARZĘDZIA	CEL DZIAŁAŃ
Województwo lubuskie			
RPDZ 2005	Promowanie elastycznych form zatrudnienia	<p>Zwiększenie wiedzy na temat możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia.</p> <p>Narzędzia: Samorząd województwa współuczestniczył (w zakresie określonym przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy) w kampanii promocyjno-informacyjnej, skierowanej zarówno do pracodawców, jak i do osób szczególnie zagrożonych na rynku pracy. Kampania ta koncentrowała się na ukazaniu elastycznych form zatrudnienia nie jako gorszej jakości zatrudnienia, lecz jako atrakcyjnego rozwiązania alternatywnego, umożliwiającego wejście na rynek pracy i rozwój dla osób szczególnie zagrożonych, tj. młodzieży, kobiet i osób starszych, a także osób niepełnosprawnych. W szczególności promowano samozatrudnienie poprzez wdrożenie nowatorskich rozwiązań prawno-organizacyjnych.</p> <p>Równolegle promowano elastyczność prac związanych ze zmianami organizacyjnymi, np. telepraca, rotacja stanowisk pracy i zadań, elastyczność funkcyjna (dokonywanie zmian w zakresie zadań pracownika w miarę zmian w zadaniach firmy).</p> <p>Zadanie realizowano przy aktywnym współudziale partnerów społecznych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie wiedzy na temat możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia, • wzrost wykorzystania elastycznych form pracy, • zmiana wizerunku osób pracujących w ramach elastycznych form, szczególnie wśród pracodawców oraz osób młodych, starszych, kobiet i niepełnosprawnych.

RPDZ 2006	Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka	Przyciągnięcie na rynek pracy i zatrzymanie na nim większej liczby osób, zwiększenie podaży pracy. Narzędzia: Promowano aktywną politykę służb zatrudnienia wobec osób w wieku powyżej 50. roku życia (m.in. w postaci upowszechniania dobrych praktyk). Wsparcie osób po 50. roku życia w powrocie na rynek pracy poprzez formy szkoleniowe oraz zatrudnienie subsydiowane.	<ul style="list-style-type: none"> • aktywizacja osób po 50. roku życia, • objęcie co najmniej 2 000 osób po 50. roku życia różnego rodzaju aktywnymi formami przeciwdziałania skutkom bezrobocia, • upowszechnienie dobrych praktyk w zakresie podejmowanych działań na rzecz osób po 50. roku życia
Województwo łódzkie			
RPDZ 2008	Poprawa informacji o rynku pracy	Zadanie 3.1. Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, w tym: Budowanie wiedzy nt. potencjału zasobów pracy w województwie łódzkim w kontekście przemian gospodarczych regionu na podstawie badań, m.in.: „Pracownicy w wieku powyżej 45 lat w świadomości pracodawców”.	<ul style="list-style-type: none"> • opis sytuacji osób znajdujących się w niemobilnym wieku produkcyjnym oraz poznanie kryteriów, wedle których pracodawcy dokonują oceny pracowników oraz kandydatów do pracy
Województwo małopolskie			
RPDZ 2008	Upowszechnienie kształcenia przez całe życie	Projekt „Aktywni do emerytury i nie tylko...” W ramach projektu realizowano: <ul style="list-style-type: none"> • działania informacyjno-promocyjne w celu podnoszenia świadomości w zakresie potrzeby utrzymania osób po 50. roku życia na rynku pracy, • szkolenia dla 150 osób w wieku 50+ z zakresu: kompetencji społecznych i zawodowych, zarządzania zasobami ludzkimi oraz coachingu i mentoringu; a w efekcie pilotażowe wdrożenie metod coachingu i mentoringu w małopolskich przedsiębiorstwach. 	<ul style="list-style-type: none"> • aktywizacja zawodowa 150 pracowników małopolskich przedsiębiorstw po 50. roku życia.
Województwo opolskie			
RPDZ 2008	Poprawa informacji o rynku pracy	Realizacja badań nt. sytuacji osób bezrobotnych w wieku 50+	Brak informacji
Województwo pomorskie			
RPDZ 2009	Usprawnianie regionalnego rynku pracy	Projekt „Szanse i bariery zatrudniania osób w wieku 45+ w województwie pomorskim”. Projekt został zgłoszony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku i obejmuje badanie pracodawców województwa pomorskiego, 2 raporty z badań i analiz, konferencję upowszechniającą, 8 spotkań upowszechniających, kampanię medialną.	<ul style="list-style-type: none"> • identyfikacja szans i barier zatrudniania osób w wieku 45+ w województwie pomorskim, rekomendacje dla samorządów powiatowych i samorządu województwa pomorskiego w celu zwiększenia zatrudnienia osób w wieku 45+

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Załącznika nr 3 — płyta CD.

W RPDZ rzadko wskazuje się, czy zaprogramowane działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ stanowią realizację programów rządowych, czy też jest to inicjatywa własna WUP-ów. Jedynie w ośmiu województwach (dolnośląskim, lubuskim, łódzkim, mazowieckim, podkarpackim, śląskim, wielkopolskim i warmińsko-mazurskim) wyraźnie wskazano udział w programie pilotażowym 50 PLUS (2005) i sporadycznie (w województwach: lubuskim, łódzkim i świętokrzyskim) w programie „Solidarność Pokoleń” (2009), który zakłada zaangażowanie władz samorządowych w jego realizację.

Należy podkreślić, że mimo przyjęcia w 2008 roku programu rządowego „Solidarność Pokoleń”, w RPDZ z tego okresu nie można odnaleźć części wskazanych przez niego priorytetów i zadań przewidzianych do realizacji w 2009 r. przez województwa.

Skuteczna realizacja celów polityki rynku pracy w odniesieniu do osób w wieku 50+/45+ wymaga większej koordynacji oraz integracji działań na poziomie krajowym i samorządowym.

Może niepokoić fakt, że pomimo posiadania przez wojewódzkie urzędy pracy uprawnień decyzyjnych w zakresie podziału środków przeznaczonych na programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Ministra, w RPDZ rzadko wskazuje się działania związane z ich realizacją, a skierowane do osób w wieku 50+/45+ (takie jak: Program 45/50 PLUS, „Aktywna kobieta” i IKD). Jak podkreślano wcześniej, spośród wskazanych programów dwa dedykowane są wyłącznie osobom 50+/45+ (Program 45/50 PLUS i „Aktywna kobieta”), natomiast program IKD wskazuje te osoby jako jednego z wielu beneficjentów. Wymienione programy charakteryzują się jednak niewielką skalą oddziaływania, choć znaczenie Programu 45/50 PLUS wyraźnie wzrasta, ze względu na jego realizację w dłuższej perspektywie czasowej (inicjatywa ta podjęta została w 2008 r., z perspektywą do 2011 r.) oraz uwzględnienie go jako instrumentu w realizacji rządowego pakietu działań w odniesieniu do osób w wieku 50+/45+ „Solidarność Pokoleń”.

W pierwszym roku realizacji Programu 45/50 PLUS na wdrażanie projektów samorządy powiatowe przeznaczyły łączną kwotę 90 mln zł. Największą aktywność w pozyskiwaniu środków z tego źródła wykazały PUP-y z województwa mazowieckiego i śląskiego, do których trafiła największa pula środków. Najmniejsze wsparcie, wynikające z mniejszej liczby złożonych wniosków, uzyskały województwa opolskie i lubuskie. Znalazło to odzwierciedlenie w skali działań aktywizujących zawodowo osoby w wieku 50+/45+ na rynku pracy zaplanowanych w RPDZ, opracowanych przez te województwa.

Na realizację zgłoszonych do programu działań wydano w 2008 r. łącznie 48,4 mln zł. Środki finansowe na realizację programu otrzymało ostatecznie 169 powiatowych urzędów pracy, które w ramach przyznanego wsparcia zaplanowały aktywizację 8 911 bezrobotnych w wieku niemobilnym. Działania na rzecz osób w wieku 50+/45+ kontynuowane były także w 2009 r. Wówczas na realizację programów zwiększających aktywność zawodową osób w wieku 50+/45+ przyznano środki w wysokości 124 mln zł, a formami aktywizacji objęto 23,7 tys. osób. W Tabeli II.5. zawarto informacje na temat wydatkowania powyższych środków.

Tablica II.5. Wydatkowanie środków w ramach realizacji Programu 45/50 PLUS w 2008 i 2009 r.

Wydatkowanie środków z rezerwy Ministra na Program 45/50 PLUS	2008	2009
Środki przyznane (w tys. zł)	90 000	124 241,7
Środki wydatkowane (w tys. zł)	48 400	105 319,9
Odsetek wydatkowanych środków (%)	53,8	84,8
Liczba uczestników	8911	23 774
Osoby, które ukończyły zaoferowane formy działań aktywizujących	b.d.	22 629
Osoby zatrudnione	b.d.	9656
Efektywność kosztowa*	b.d.	10 912,2
Efektywność zatrudnieniowa (%)**	b.d.	42,7

*Efektywność kosztowa wyraża koszt ponownego zatrudnienia i ustala się ją w wyniku podzielenia kwoty poniesionych wydatków w danym roku realizacji programu przez liczbę osób, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonych formach aktywizacji w ramach programu uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęły działalność na własny rachunek.

**Efektywność zatrudnieniowa to wskaźnik wyrażający stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonych formach aktywizacji w ramach Programu w okresie do 3 miesięcy podjęły zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub rozpoczęły działalność na własny rachunek, do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danych formach aktywizacji w ramach Programu.

Źródło: Opracowano na podstawie: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Wydział Funduszu Pracy, *Efektywność programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej zrealizowanych ze środków Funduszu Pracy w ramach rezerwy Ministra w 2009 roku*, Warszawa, sierpień 2010.

W analizowanych RPDZ zaplanowano również szereg działań wynikających z roli WUP jako Instytucji Pośredniczącej II stopnia dla komponentu regionalnego PO KL. Tym samym przewidziano działania aktywizujące osoby w wieku 50+/45+, które są traktowane jako priorytetowy beneficjent tego programu. RPDZ programują głównie działania w ramach priorytetu VI i VII PO KL.

Najwięcej działań aktywizujących przewiduje priorytet VI, który określa grupę bezrobotnych 50+ jako jedną z priorytetowych. **Dla RPDZ charakterystyczne jest wierne odwzorowywanie zapisów PO KL dotyczących opisu priorytetów w niemal wszystkich województwach. Wskazuje to na odtwórczy charakter tych dokumentów i brak inicjatywy własnej autorów przy ich opracowywaniu.**

Podjmując próbę dokonania porównań międzyregionalnych zaprogramowanych w RPDZ działań aktywizujących osoby „starsze” zauważono, że RPDZ mają zróżnicowany poziom szczegółowości, odmienne struktury wewnętrzne, różny zakres operacjonalizacji celów i priorytetów. **W znacznym stopniu utrudnia to koordynację i monitoring działań WUP-ów na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+.** Nie można też wskazać, które z województw zaprogramowały w RPDZ najszerze działania adresowane do osób w wieku 50+/45+.

Z kolei analizując zapisy RPDZ w poszczególnych okresach planistycznych stwierdzono, że w najszerszym zakresie programowano działania na rzecz osób w wieku 50+/45+ w latach 2005, 2006 i 2009, co związane było z realizacją programów rządowych i przeznaczaniem środków finansowych na ten cel. Zapisy te są zgodne z celami i planowanymi działaniami KPDZ z tych lat. Również w pozostałych okresach RPDZ są spójne z planami krajowymi (w odniesieniu do osób w wieku 50+/45+).

Dokonując oceny województw pod kątem zaprogramowanych działań aktywizujących zawodowo osoby w wieku 50+/45+ należy wziąć pod uwagę także strategie formułowane w obszarze polityki rynku pracy. Regionalne strategie zatrudnienia są opracowywane fakultatywnie przez wojewódzkie urzędy pracy. W przeciwieństwie do omawianych wcześniej regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, strategie te mają charakter długofalowy i stanowią swego rodzaju deklaracje strategicznych priorytetów i kierunków działań samorządu województwa w zakresie regionalnej polityki rynku pracy. W przyjętej perspektywie czasowej analiz aktualne i zatwierdzone strategie zatrudnienia posiadało jedynie 6 województw (lubuskie, opolskie, śląskie, podlaskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie). **Działania w obszarze aktywizacji zawodowej i wyrównywania szans na rynku pracy, których beneficjentem są m.in. osoby w wieku 50+/45+, zaprogramowały tylko trzy województwa: podlaskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie, przy czym jedynie w województwie warmińsko-mazurskim zaplanowano działania skierowane bezpośrednio do bezrobotnych w wieku 50+.** Działania te mają zróżnicowany charakter: aktywizacyjny, edukacyjny czy informacyjno-promocyjny. W pozostałych dwóch województwach potraktowano osoby w wieku 50+ jako jedną z kilku kategorii bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wskazywanych przez ustawę o promocji zatrudnienia. Wybrane kierunki działań aktywizujących osoby w wieku 50+/45+ zaprogramowane w wojewódzkich strategiach zatrudnienia pokazuje Tablica II.6.

Tablica II.6. Wybrane kierunki działań aktywizujących osoby w wieku 50+/45+ zaprogramowane w wojewódzkich strategiach zatrudnienia

Cele strategiczne	Cele szczegółowe	Działania
Województwo podlaskie		
Wzrost zatrudnienia	Pobudzenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych	<ul style="list-style-type: none"> zgodnie z zapisami strategii zatrudnienia w woj. podlaskim, założono priorytetowe traktowanie osób bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia w procesie aktywizacji, w tym osób po 50. roku życia

Wyrównywanie szans i przeciwdziałanie dyskryminacji w dostępie do pracy i edukacji	Promocja równości szans na rynku pracy, w tym w odniesieniu do osób po 50. roku życia	<ul style="list-style-type: none"> • kampanie informacyjno-promocyjne skierowane do pracodawców, pracowników, środowisk społecznych i zawodowych • promocja idei integracji zawodowej i społecznej • promocja i rozwój nowych, alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia i miejsc pracy • promocja i rozwój nowych form wsparcia indywidualnego oraz środowiskowego • wsparcie lokalnych inicjatyw samoorganizacji i samopomocy • promocja i wsparcie wolontariatu jako formy integracji z rynkiem pracy
Województwo warmińsko-mazurskie		
Równość szans do zatrudnienia	Zwiększenie dostępności zatrudnienia, w tym dla osób po 50. roku życia	<ul style="list-style-type: none"> • Aktywizacja zawodowa osób po 50. roku życia poprzez: • objęcie tej grupy różnorodnymi formami kształcenia ustawicznego • prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia aktywnej polityki prozatrudnieniowej wobec osób po 50. roku życia, w tym subsydiowanych form wsparcia • realizacja projektów nakierowanych na aktywizację tej grupy osób, dofinansowanych ze środków EFS • tworzenie zachęt dla pracodawców do pozostawiania w zatrudnieniu osób o przydatnych kwalifikacjach
	Rozwój działań wspierających aktywność i mobilność	<ul style="list-style-type: none"> • promowanie i wspieranie zatrudnienia, w szczególności w sektorze MSP oraz w trzecim sektorze, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży, kobiet oraz osób po 50. roku życia • akcje promocyjne i kampanie informacyjne dotyczące aktywności zawodowej, przedsiębiorczości i mobilności, w tym również promujące aktywność zawodową osób, które ukończyły 50 lat
	Rozwój nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> • wypracowanie innowacyjnych sposobów przywracania na rynek pracy i umacniania na nim pozycji takich grup beneficjentów, jak osoby niepełnosprawne, osoby w wieku powyżej 50. roku życia, kobiety, które muszą łączyć życie zawodowe z rodzinnym
Wzrost zatrudnienia	Wzrost konkurencyjności i produktywności pracy	<ul style="list-style-type: none"> • wzrost konkurencyjności usług na potrzeby starzejącego się społeczeństwa
Województwo wielkopolskie		
Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców. Beneficjentem celu strategicznego 1 są osoby w wieku 50+	Wspieranie aktywności zawodowej mieszkańców regionu	Wykorzystanie instrumentów i usług wymienionych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, skierowanych do różnych grup osób nie pozostających w zatrudnieniu. Inne formy wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym:
	Promocja oraz wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> • tworzenie i upowszechnianie alternatywnych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy • organizowanie poradnictwa psychologicznego, psychospołecznego i doradztwa prawnego • wspieranie inicjatyw na rzecz samoorganizacji i samopomocy osób poszukujących pracy • włączenie partnerów społecznych i gospodarczych do działań na rzecz aktywizacji zawodowej w regionie.
	Promocja mobilności i aktywnych postaw na rynku pracy	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 r., Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 r., Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007–2013.

W uzupełnieniu przedstawionych analiz należy wskazać także rolę regionalnych ośrodków polityki społecznej, będących wojewódzkimi samorządowymi jednostkami organizacyjnymi, które opracowują strategie w zakresie polityki i integracji społecznej. Z przeprowadzonych badań wynika, że postępujący proces starzenia się społeczeństwa oraz wysokie bezrobocie były dostrzeżone w tych strategiach jako problemy istotnej wagi, lecz nie wyspecyfikowano działań z uwzględnieniem kategorii wieku 50+/45+, które mogłyby doprowadzić do poprawy sytuacji osób bezrobotnych w tym wieku. **Jedynie w dwóch województwach — pomorskim i dolnośląskim — zaprogramowano aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+ w ramach strategii w zakresie polityki i integracji społecznej. Wobec powyższego postuluje się szerszą i wieloaspektową diagnostykę sytuacji osób w wieku 45+ w regionach, prowadzoną przez regionalne ośrodki polityki społecznej.**

Podobne wnioski wypływają z analizy wojewódzkich strategii rozwoju. Również w tym przypadku typowym zjawiskiem identyfikowanym w regionach jest wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym i spadek udziału ludności w wieku przedprodukcyjnym w strukturze popula-

cji. Tylko w czterech województwach zwrócono uwagę na wpływ zjawiska starzenia się społeczeństwa na sektor służby zdrowia i zabezpieczenia społecznego, sektor edukacji i rynek pracy, oraz na konieczność dostosowania infrastruktury społecznej do potrzeb ludzi starszych. W diagnozach przytaczano niekorzystne wskaźniki charakteryzujące rynek pracy, takie jak niski wskaźnik zatrudnienia, zwłaszcza w grupie osób młodych i po 50. roku życia, czy bezrobocie długotrwałe. Niestety, **zdiagnozowane problemy nie znalazły odzwierciedlenia w części postulatywnej strategii**. W nielicznych strategiach rozwoju regionów cele operacyjne adresowane są bezpośrednio do osób w wieku 50+/45+ i dotyczą:

- aktywizacji zawodowej tej grupy osób (województwa mazowieckie, podkarpackie, zachodniopomorskie),
- wyrównywania szans w dostępie do rynku pracy (województwo małopolskie),
- pomocy w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej (województwo śląskie).

W strategiach rozwoju województw i wojewódzkich strategiach zatrudnienia zaprogramowano bardzo ogólne działania na regionalnych rynkach pracy. Ich rozwinięcie miało miejsce w regionalnych planach działań na rzecz zatrudnienia, w których wymieniono osoby w wieku 50+/45+ jako jedną z priorytetowych grup bezrobotnych.

3.4. Wnioski i rekomendacje

Analiza treści rządowych i samorządowych dokumentów planistycznych programujących działania aktywizujące zawodowo osoby w wieku 50+/45+ umożliwiła sformułowanie następujących wniosków:

1. Na podstawie sprawozdań z realizacji działań zaprogramowanych w KPDZ trudno wskazać kwoty wydane na aktywizację osób w wieku 50+. Sprawozdania z realizacji planów przedstawiają informacje na temat wykonania działań skierowanych do różnych grup beneficjentów, w tym m.in. do osób w wieku 50+. Rzadko zawierają natomiast szczegółowe dane odnoszące się do efektów aktywizacji tej określonej grupy bezrobotnych. Wynika to zapewne z faktu, że wiele przedsięwzięć aktywizujących osoby w wieku 50+ przebiega w ramach realizacji ogólnego kierunku działań: aktywizacja bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
2. Analiza RPDZ wykazała, że działania z zakresu aktywnej polityki rynku pracy realizowane na poziomie regionalnym i lokalnym mają charakter ogólny, uniwersalny i z reguły kierowane są do wszystkich kategorii bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Rekomenduje się, aby wypracować pakiet instrumentów aktywizujących, skierowanych do tej specyficznej kategorii bezrobotnych, którą są osoby w wieku 50+/45+. Skuteczna aktywizacja zawodowa wymaga bowiem bardziej zindywidualizowanego podejścia do tej kategorii osób.

3. Opracowanie instrumentarium aktywizującego zawodowo bezrobotnych w wieku 50+/45+ wymaga przeprowadzania systematycznych, wieloaspektowych diagnoz i analiz sytuacji tej kategorii bezrobotnych na rynku pracy w poszczególnych regionach, wzorem wieloaspektowej diagnozy sytuacji osób w wieku 50+ powstałej dla potrzeb opracowania Programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

Zaleca się, aby diagnoza obejmowała zarówno analizę danych ilościowych (przegląd statystyk regionalnych), jak i jakościowych, odzwierciedlających opinie na temat uwarunkowań i narzędzi aktywizacji osób w wieku 50+/45+ zgłaszane przez nie same, związki zawodowe, pracodawców i publiczne służby zatrudnienia. Punkt wyjścia stanowią wnioski z badań zaprezentowane w rozdziale pierwszym niniejszej publikacji. Analiza i ocena jakościowa

omawianych uwarunkowań i narzędzi (ale na poziomie krajowym) stanowić będzie przedmiot planowanej w ramach niniejszego projektu *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*.

4. Skuteczna realizacja celów polityki rynku pracy w odniesieniu do osób w wieku 50+/45+ wymaga większej koordynacji i integracji działań na poziomie krajowym i samorządowym. Szczególną uwagę należy zwrócić na jakość formalną RPDZ. Dokumenty te mają bardzo zróżnicowany charakter, co wynika po części stąd, że nie przyjęto w sposób uprzedzający żadnych wytycznych odnoszących się do metody ich opracowania. W związku z tym wszelkie porównania międzyregionalne planowanych działań na rzecz aktywizacji osób w wieku 50+/45+ są bardzo trudne lub wręcz niemożliwe. Niejednorodność zapisów programowych przeszkadza w monitoringu i koordynacji wdrażanych działań w skali kraju. Opracowanie wytycznych, według których powinny być przygotowywane RPDZ, mogłoby przyczynić się do zapewnienia porównywalności zawartych w nich zapisów, przejrzystości, sprawnej koordynacji i monitoringu działań WUP-ów na rzecz osób w wieku 50+/45+.
5. Program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” jest pierwszym i jedynym do tej pory programem, który w sposób systemowy i kompleksowy podchodzi do problematyki aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w Polsce. Jednak przegląd regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia w okresie do 2009 r. wskazuje, że nie był on kompleksowo wdrażany na poziomie regionów.

Rekomenduje się, aby w celu zwiększenia zaangażowania samorządów w realizację programu „Solidarność Pokoleń” objąć wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy przede wszystkim działaniami informacyjnymi i promocyjnymi dotyczącymi założeń i celów tego programu.

Rozdział 4

Fundusz Inicjatyw Obywatelskich i jego rola
w wyrównywaniu szans na rynku pracy osób
w wieku 50+/45+

Wprowadzenie

4.1. Charakterystyka programu

4.2. Charakterystyka beneficjentów projektów
angażujących osoby w wieku 50+/45+ jako grupy
docelowe

4.3. Analiza SWOT projektów

4.4. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Podstawowym celem powołania Funduszu Inicjatyw Obywatelskich (FIO) jest stymulowanie powstawania oraz wspieranie rozwoju inicjatyw obywatelskich z udziałem sektora organizacji pozarządowych. FIO został przygotowany jako program o charakterze komplementarnym w stosunku do już istniejących rozwiązań i praktyk w tym zakresie, a jego treść uwzględnia perspektywę związaną z tworzeniem Strategii Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.

W niniejszym rozdziale przedstawiono charakterystykę tego programu oraz wybranych projektów finansowanych ze środków FIO, wspierających wyrównywanie szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+. Podjęto także próbę krytycznej oceny mocnych i słabych stron projektów realizowanych w latach 2005–2009 oraz szans i zagrożeń związanych z ich realizacją, z punktu widzenia możliwości poprawy sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50+. Na zakończenie przedstawiono podstawowe wnioski płynące z przeprowadzonej analizy i rekomendacje dla polityki wsparcia.

4.1. Charakterystyka programu

W latach 2005–2007 Fundusz Inicjatyw Obywatelskich funkcjonował jako Program Rządowy. W 2008 roku był kontynuowany przy wykorzystaniu zasilenia finansowego w postaci rezerwy celowej budżetu państwa. W latach 2009–2013 FIO funkcjonuje jako Program Operacyjny Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2009–2013, stanowiąc przedsięwzięcie komplementarne do Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013.

W latach 2005–2007 FIO dysponował budżetem w wysokości ogółem 110 mln zł. Środki finansowe, które zasiły budżet FIO na rok 2008, wynosiły 60 mln zł, a kwota zaplanowana na realizację zadań w 2009 roku osiągnęła 62,75 mln zł.

Do korzystania ze środków finansowych uprawnione są:

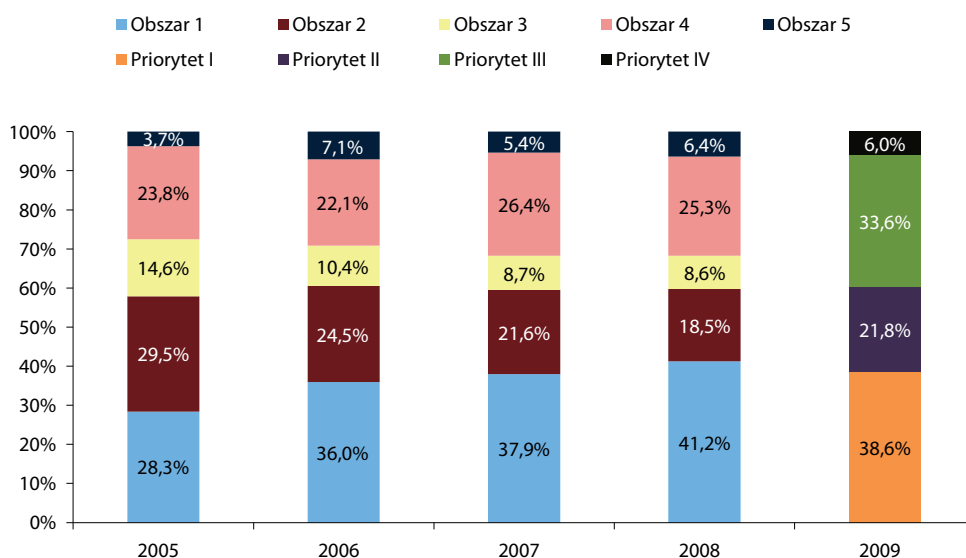
- organizacje pozarządowe,
- kościelne osoby prawne i jednostki organizacyjne, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2003 r. nr 96, poz. 873 z późn. zm.),
- spółdzielnie socjalne, o których mowa w ustawie z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 2006 r. nr 94, poz. 651 z późn. zm.) — w zakresie działalności społecznie użytecznej w sferze zadań publicznych.

Z grona beneficjentów wykluczone natomiast zostały stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, oraz podmioty wskazane w art. 3 ust. 4 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, tj. partie polityczne, związki zawodowe i organizacje pracodawców, samorządy zawodowe, fundacje, których jedynym fundatorem jest Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego (z zastrzeżeniem ppkt a, b i c ww. artykułu), a także fundacje utworzone przez partie polityczne oraz kluby sportowe będące spółkami prawa handlowego.

Jednym z pięciu obszarów wsparcia wytyczonych na lata 2005–2008 była integracja i aktywizacja społeczna umożliwiająca finansowanie projektów obejmujących m.in. promocję zatrudnienia oraz aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy i zagrożonych utratą pracy (Obszar 2. wsparcia w ramach FIO). Poczynając od 2009 roku zakres przedmiotowy wsparcia formułowany jest w postaci priorytetów. Spośród czterech priorytetów Priorytet III poświęcony jest m.in. integracji i aktywizacji społecznej. Należy jednakże wyraźnie zaznaczyć, że możliwość realizowania projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ istniała także w innych obszarach i priorytetach.

Dystrybucja środków finansowych w ramach FIO następuje w trybie konkursowym. W latach 2005–2008 wnioskodawcy mogli się ubiegać o dotację w wysokości od 5 tys. zł do 250 tys. zł, przy konieczności zapewnienia wkładu własnego w wysokości co najmniej 10% lub co najmniej 20%, w zależności od wielkości wnioskowanej dotacji. W 2009 roku wprowadzono zmiany dotyczące wysokości dotacji określające minimalny poziom dofinansowania na 10 tys. zł, a maksymalny — na kwotę 300 tys. zł.

Analiza struktury projektów finansowanych z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich pokazuje wyraźny trend spadkowy w zakresie możliwości finansowania celów związanych z integracją i aktywizacją społeczną, jaki zaznaczył się w latach 2005–2008, kiedy to udział projektów z Obszaru 2. ukierunkowanych na integrację i aktywizację społeczną systematycznie się zmniejszał — z 29,5% ogółu środków przeznaczonych na finansowanie projektów w różnych obszarach wsparcia w 2005 roku do 18,5% w 2008 roku (Rys. II.1).



Rysunek II.1. Struktura projektów dofinansowanych z FIO według obszaru wsparcia (2005–2008) i priorytetu (2009)

Obszar 1 — Zabezpieczenie społeczne

Obszar 2 — Integracja i aktywizacja społeczna

Obszar 3 — Prawa i wolności człowieka i obywatela

Obszar 4 — Nauka, kultura, edukacja i wychowanie

Obszar 5 — Bezpieczeństwo publiczne i obrona narodowa

Priorytet I — Aktywni, świadomi obywatele, aktywne wspólnoty lokalne

Priorytet II — Sprawne organizacje pozarządowe w dobrym państwie

Priorytet III — Integracja i aktywizacja społeczna. Zabezpieczenie społeczne

Priorytet IV — Rozwój przedsiębiorczości społecznej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie MPiPS (2010).

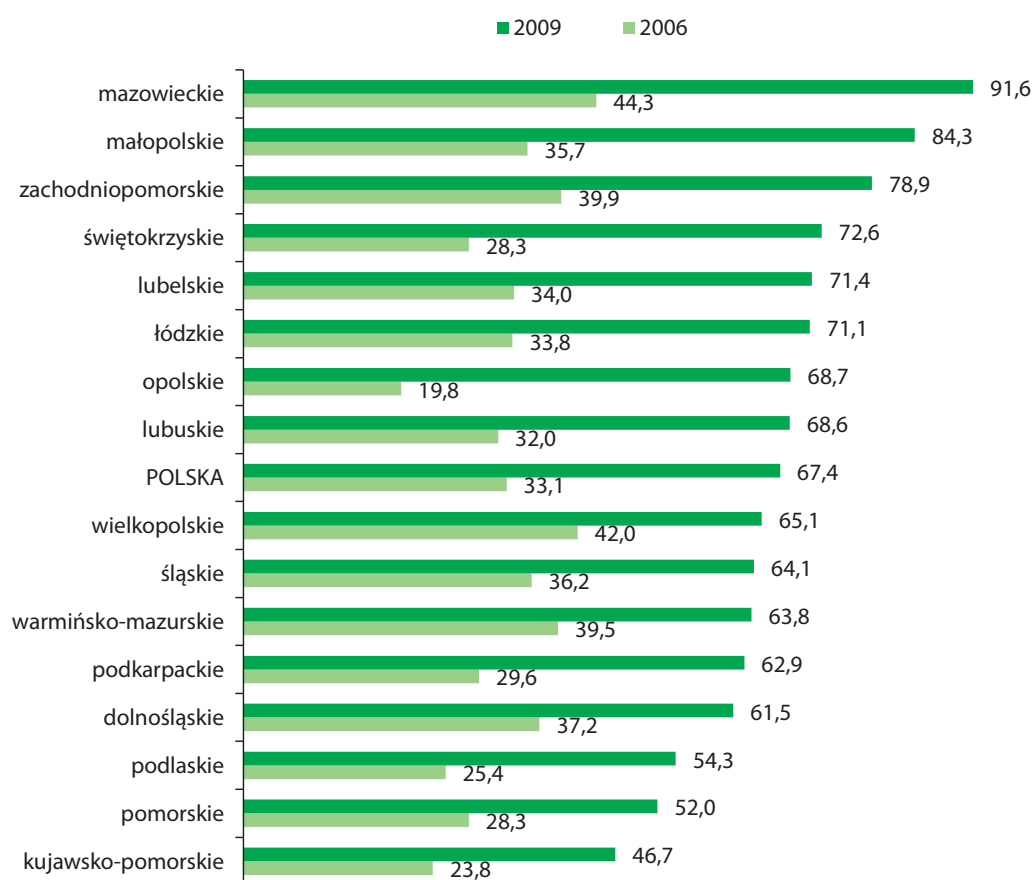
O odwróceniu niekorzystnego trendu nie do końca można też mówić w przypadku roku 2009, pomimo zwiększenia udziału Priorytetu III finansującego projekty z zakresu integracji i aktywizacji społecznej. Właśnie w 2009 roku nastąpiło poszerzenie obszaru wsparcia o działania związane z zabezpieczeniem społecznym i jednocześnie nastąpiło zmniejszenie liczby wytyczonych priorytetów do czterech.

Najbardziej aktywni w aplikowaniu o środki w ramach FIO byli wnioskodawcy z województwa mazowieckiego. Poza 2006 rokiem, kiedy to zgłosili 26% wniosków spośród ogólnej liczby wniosków złożonych, w kolejnych latach ich udział ustabilizował się na poziomie 20,4–21,0% puli wniosków złożonych w skali kraju. Może to świadczyć o istnieniu w pierwszym okresie funkcjonowania programu pewnej bariery informacyjnej, powodującej że informacja o konkursach nie

docierała do wszystkich potencjalnie nimi zainteresowanych podmiotów, a najłatwiej było odpowiednią wiedzę pozyskać podmiotom znajdującym się najbliżej jej pierwotnego źródła.

W grupie województw przodujących pod względem liczby składanych wniosków znalazły się także województwa: dolnośląskie, małopolskie, śląskie i wielkopolskie, w których liczba złożonych wniosków była jednak dwu- a nawet trzykrotnie niższa niż w województwie mazowieckim. W latach 2006–2009 każdorazowo najmniej aktywne w składaniu wniosków były podmioty z województwa opolskiego, których udział wahał się od 0,8% w 2006 roku do 1,4% w 2009 roku. Dane te ilustrują korzystną tendencję stopniowego niwelowania w czasie dysproporcji między najbardziej i najmniej aktywnymi regionami Polski w zakresie ubiegania się o wsparcie w ramach programu FIO.

Województwo mazowieckie konsumowało największą pulę środków finansowych spośród wszystkich województw w Polsce w okresie lat 2006–2009: od blisko 8 mln zł w 2006 roku do nieco ponad 15 mln zł w roku 2008 i 2009, najmniejszą zaś — województwo opolskie, którego rezydenci realizowali projekty o sumarycznej wartości od 138 tys. zł do 755 tys. zł (zob. Rys. II.2).



Rysunek II.2. Średnia wartość (w tys. zł) projektu finansowanego w ramach FIO według województw w roku 2006 i 2009

Źródło: Opracowanie własne na podstawie MPiPS (2010).

Województwo opolskie wykazało się najwyższą dynamiką wzrostu wartości dofinansowanych projektów — wzrosła ona aż o 445% w latach 2006–2009. Silna dynamika wzrostu cechowała też województwa: podlaskie (wzrost o 255% w analogicznym okresie) i kujawsko-pomorskie (wzrost o 220%). Należy jednakże pamiętać, że wszystkie te województwa startowały z bardzo niskich poziomów bazowych, uzyskując w roku 2006 dofinansowanie do projektów o niskiej wartości sumarycznej.

W latach 2006–2009 zdecydowanie wzrosła średnia wartość projektów finansowanych w ramach FIO, w przypadku niektórych województw nawet przeszło dwukrotnie (zob. Rys. II.2). Dostrzegalne jest także silne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi województwami w tym za-

kresie. Projekty o przeciętnie największym poziomie dofinansowania składane były w 2009 r. przez beneficjentów wywodzących się z województwa mazowieckiego (91,6 tys. zł) i małopolskiego (84,3 tys. zł). Z kolei projekty przeciętnie najmniejsze pod względem uzyskanej dotacji realizowane były przez beneficjentów z województwa kujawsko-pomorskiego (46,7 tys. zł) i pomorskiego (52 tys. zł).

W porównaniu z innymi programami pomocowymi projekty składane w ramach konkursów FIO charakteryzowały się wysokimi wskaźnikami skuteczności aplikowania, wahającymi się od 26% w 2007 roku do 43% w latach 2005, 2006 i 2008, co prawdopodobnie było efektem relatywnie niskiego poziomu konkurencji przy pozyskiwaniu tych środków w owym okresie.

Z analizy wskaźników skuteczności aplikowania w przekroju regionalnym nie wyłaniają się żadne prawidłowości. Poza jedynym województwem podkarpackim, które dwukrotnie plasowało się w czołówce rankingów województw pod względem skuteczności aplikowania (w latach 2007 i 2009), wszystkie pozostałe województwa w jednym roku wyróżniły się pozytywnie w rankingu skuteczności, w innym roku znalazły się w grupie 3–4 najmniej skutecznych województw w tym rankingu. Tak było w przypadku województw: dolnośląskiego, lubuskiego, łódzkiego, opolskiego, pomorskiego, warmińsko-mazurskiego i zachodniopomorskiego.

4.2. Charakterystyka beneficjentów projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+

Przeprowadzone w okresie wrzesień — grudzień 2010 r. badanie pozwoliło na zidentyfikowanie ogółem 50 projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ jako jedną z głównych kategorii beneficjentów, do których kierowane były działania projektowe. Zidentyfikowano zaledwie cztery projekty, w których jako jeden z celów szczegółowych wskazano aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+ i poprawę ich pozycji na rynku pracy. W 38 projektach, w których podano informacje dotyczące liczby beneficjentów w wieku 50+/45+, uczestniczyło łącznie 6 108 osób mieszczących się w wyróżnionej kategorii wieku, co daje średnią 160 osób w wieku 50+/45+ przypadających na jeden projekt.

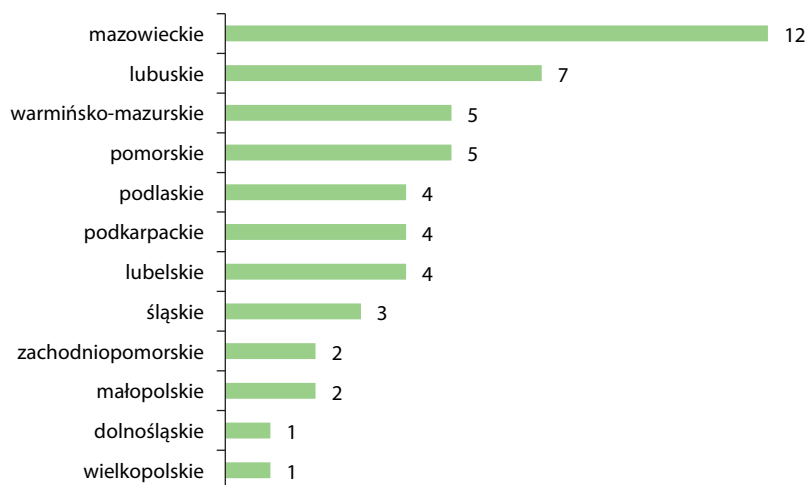
Analizując grupy docelowe określone przez realizatorów projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+, zauważa się zdecydowane ukierunkowanie interwencji na osoby w wieku co najmniej 50 lat. Wśród wszystkich zidentyfikowanych projektów aż w 30 jako grupę docelową wybrano osoby w wieku 50+, a w kolejnych 18 projektach byli oni jedną z kilku grup docelowych. **Nie zidentyfikowano natomiast żadnego (!) projektu kierowanego bezpośrednio do osób w wieku 45+ lub przynajmniej takiego, gdzie byłyby one wskazane jako jedna z grup docelowych.**

Projekty FIO spełniające powyższe warunki były realizowane ogółem w 12 województwach. Najwięcej projektów wyróżnionej kategorii wystąpiło w województwie mazowieckim (12), lubuskim (7) oraz warmińsko-mazurskim i pomorskim (po 5) — zob. Rys. II.3.

W zdecydowanej większości przypadków projekty realizowane były na terenie województwa, w którym znajdowała się siedziba realizatora projektu. Jedynie cztery projekty były całkowicie realizowane w innym województwie niż siedziba realizatora, a kolejne dwa projekty obejmowały swym zasięgiem także inne województwa, poza siedzibą realizatora.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że dużą aktywnością i jednocześnie skutecznością w pozyskiwaniu środków wykazały się instytucje aplikujące z województw relatywnie słabo rozwiniętych gospodarczo, w tym zwłaszcza z województw Polski wschodniej. Niepokojące jest natomiast to, że mało projektów mających na celu aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+, finansowanych ze środków FIO, było realizowanych w województwach o zdiagnozowanym wysokim odsetku bezrobotnych reprezentujących tę grupę wiekową w ogólnej liczbie bezrobotnych. Należały do nich województwa: dolnośląskie, łódzkie, zachodniopomorskie i opolskie (zob.

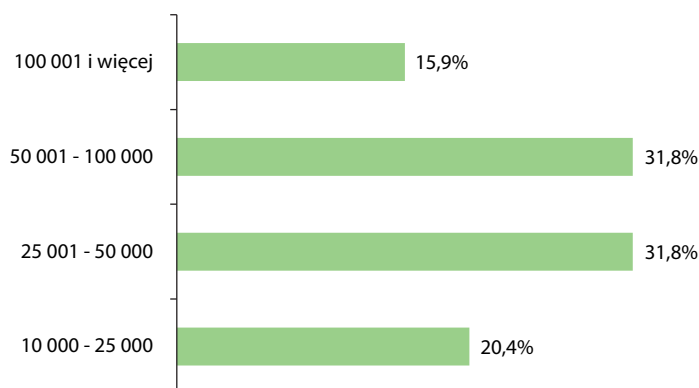
pkt 1.3. niniejszego opracowania). Jedynym wyjątkiem od tej niekorzystnej tendencji okazało się województwo lubuskie, gdzie zrealizowano aż 7 projektów omawianej kategorii.



Rysunek II.3. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według województw

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy projektów FIO i kwerendy internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień — grudzień 2010.

Średnia wartość projektu angażującego osoby w wieku 50+/45+ wynosiła 59,6 tys. zł, podczas gdy mediana osiągnęła wartość 49,1 tys. zł³⁸. Niemal co trzeci projekt miał wartość zawierającą się w przedziale od 25 tys. do 50 tys. zł lub w przedziale od 50 do 100 tys. zł, a co piąty — wartość nie większą niż 25 tys. zł (zob. Rys. II.4). Duże projekty o wartości powyżej 100 tys. zł stanowiły 15,9% ogólnej liczby realizowanych inicjatyw.

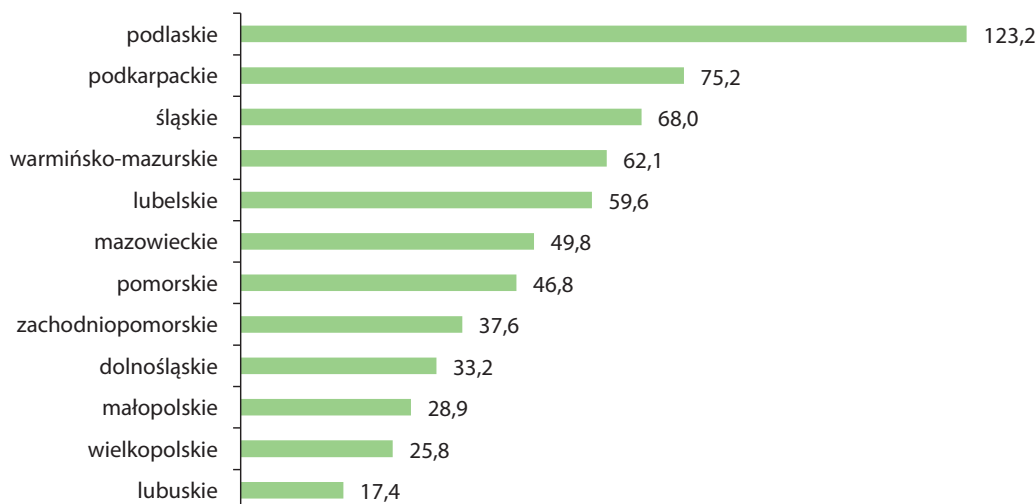


Rysunek II.4. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według wartości projektu wyrażonej w zł

Źródło: jak w przypadku Rys. II.3.

Widoczne jest silne zróżnicowanie regionalne pod względem średniej wartości projektu (zob. Rys. II.5).

³⁸ Oznacza to, że w przypadku połowy projektów ich wartość nie przekraczała 49,1 tys. zł.

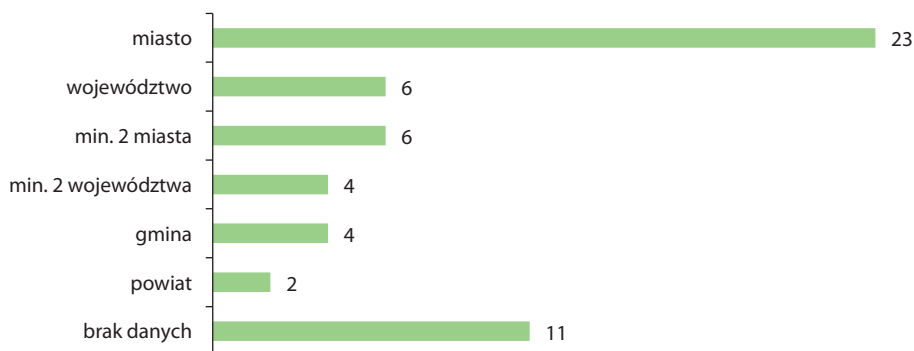


Rysunek II.5. Średnia wartość projektów FIO (w tys. zł) angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według województw

Źródło: jak w przypadku Rys. II.3.

Największe wartościowo projekty były realizowane w województwach Polski wschodniej, w tym zwłaszcza w województwach: podlaskim, podkarpackim i lubelskim (zob. Rys. II.5).

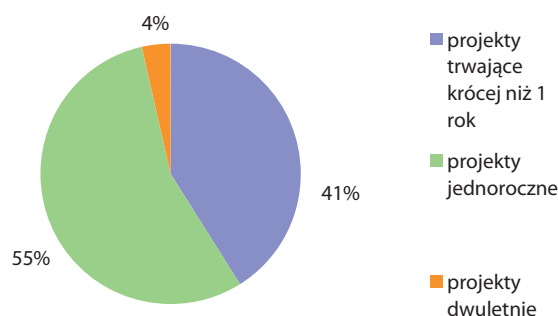
Wśród projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+, które miały dopomóc w zwiększeniu ich szans na rynku pracy, dominowały projekty zorientowane na społeczności lokalne zamieszkujące jeden, określony obszar geograficzny. Najczęściej projekty obejmowały swym zasięgiem mieszkańców konkretnego miasta (21 projektów), rzadziej — województwa (6 projektów), gminy (4 projekty) lub powiatu (2 projekty). 9 projektów było realizowanych na obszarze przynajmniej dwóch miast lub województw (zob. Rys. II.6).



Rysunek II.6. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według obszaru interwencji

Źródło: jak w przypadku Rys. II.3.

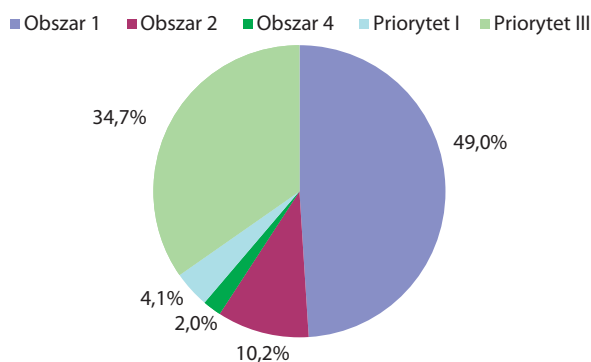
Nieco ponad połowa projektów FIO ukierunkowanych na wyrównywanie szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ to projekty roczne, o przeciętnej wartości 55,1 tys. zł. Znaczny udział w strukturze projektów według czasu ich trwania miały także projekty, których okres realizacji był krótszy niż rok. Krótszy czas trwania tych projektów wiązał się jednak z większym natężeniem podejmowanych działań, o czym świadczy wyższa dla tych projektów średnia wartość projektu, kształtująca się na poziomie 65,3 tys. zł (zob. Rys. II.7).



Rysunek II.7. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według czasu trwania projektu

Źródło: jak w przypadku Rys. II.3.

Wsparcie kierowane do osób w wieku 50+/45+ służyło głównie realizacji działań związanych z aktywizacją społeczną tych osób (zakres interwencji Obszaru 1), nie zaś poprawie ich pozycji na rynku pracy (zakres interwencji Obszaru 2) — zob. Rys. II.8. Taka sytuacja mogła poniekąd wynikać z wyraźnej dominacji wśród realizatorów projektów instytucji zorientowanych na wspieranie aktywizacji społecznej. Ponadto, działania związane z aktywizacją społeczną osób starszych były wspierane w znacznie większym wymiarze finansowym, bowiem średnia wartość projektów realizowanych w tym obszarze wyniosła ok. 60 tys. zł, podczas gdy na projekty aktywizacji zawodowej, obejmujące działania związane z wyrównywaniem szans tej grupy wieku na rynku pracy, przeznaczano średnio ok. 40 tys. zł.



Rysunek II.8. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według obszaru/priorytetu interwencji

Źródło: jak w przypadku Rys. II.3.

Powyższe spostrzeżenia obrazują główny kierunek interwencji programu FIO w zakresie wsparcia osób w wieku 50+/45+. Interwencja wobec tej grupy osób relatywnie rzadko zmierza do utrzymania ich aktywności na rynku pracy, a częściej obejmuje działania przygotowujące tę grupę wieku do przejścia w stan bierności zawodowej.

Z przedstawionych danych wyraźnie wyłania się zatem potrzeba stymulowania oraz wspierania aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+, którą program FIO w dotychczasowym kształcie uwzględniał w sposób dalece niesatysfakcjonujący.

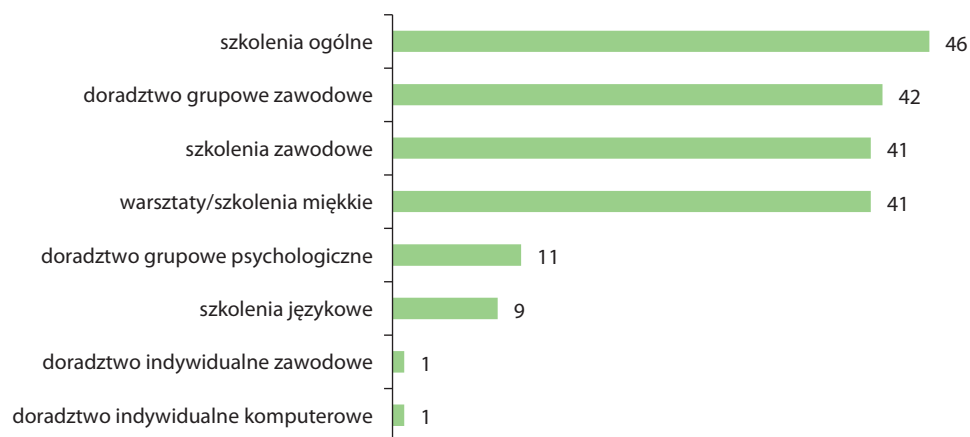
Projekty były najczęściej realizowane samodzielnie, zaledwie 8 projektów (16%) było zrealizowanych w partnerstwie. Pomimo przyjmowania przez realizatorów projektów niekiedy nierealistycznych założeń związanych np. z terminami realizacji działań, na wyraźne podkreślenie zasługuje fakt, że realizowane projekty w zdecydowanej większości osiągnęły zakładane rezultaty wyrażone różnymi wskaźnikami. Rezultaty projektów były najczęściej określane za pomocą liczby osób przeszkolonych, liczby zrealizowanych godzin szkoleniowych, liczby osób,

które uzyskały certyfikat potwierdzający zdobyte umiejętności. Jedynie w pojedynczych przypadkach podawano liczbę osób, które nabyły konkretne umiejętności przydatne na rynku pracy, np. umiejętności obsługi komputera.

Cele analizowanych projektów finansowanych ze środków FIO w latach 2005–2009 były najczęściej formułowane jako ogólnie rozumiana aktywizacja społeczna i obejmowały: stymulowanie aktywności społecznej, zapoznanie z podstawami zdrowego żywienia, aktywizację ruchową, poprawę jakości życia osób starszych, zagospodarowanie ich czasu wolnego, czy też zwiększenie świadomości społecznej dotyczącej roli i miejsca osób starszych w społeczeństwie. W przypadku nielicznych projektów artykułowano wprost cele, których osiągnięcie może bezpośrednio prowadzić do zwiększenia szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, jak np. zapewnienie warunków dla rozwoju zawodowego osób w wieku przedemerytalnym.

Cele licznych projektów finansowanych ze środków FIO w analizowanym okresie zakładały integrację społeczności lokalnych zamieszkujących obszary, na których projekty były realizowane. Analiza działań przeprowadzonych w ramach projektów pozwala uznać za wysoce prawdopodobne (choć brak informacji z działań ewaluacyjnych), że cele związane z integracją zostały osiągnięte. Projekty tego typu zakładały współdziałanie licznych podmiotów (poza realizatorami projektów i ich beneficjentami także — na przykład — organizacjami zawodowych, lokalnych władz samorządowych) na wielu płaszczyznach realizacji projektu (np. rekrutacji, upowszechniania rezultatów itd.)

Jednym z celów pojawiających się w licznych projektach FIO była integracja międzypokoleniowa pomiędzy uczestnikami projektu. Podobnie jak w przypadku integracji społeczności lokalnych, także i tu można w świetle przeprowadzonej analizy projektów uznać za wysoce prawdopodobne osiągnięcie porozumienia pomiędzy osobami reprezentującymi różne generacje, wyrażonego ich współdziałaniem.



Rysunek II.9. Rodzaj działań szkoleniowo-doradczych podejmowanych w ramach projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ zrealizowanych w latach 2005–2009

Źródło: jak w przypadku Rys. II.3.

Realizowane projekty oferowały najczęściej szkolenia o charakterze ogólnym (46 projektów, co stanowiło 92% ogólnej puli projektów), doradztwo grupowe zawodowe (42 projekty, 84% ogólnej puli), warsztaty/szkolenia „miękkie” oraz szkolenia zawodowe (po 41 projektów, 82% ogólnej puli) (zob. Rys. II.9). Rzadziej były to inne formy wsparcia, takie jak np. doradztwo grupowe psychologiczne (11 projektów, 22% ogólnej puli) czy szkolenia językowe (9 projektów, 18% ogólnej puli). W przypadku projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób starszych na rynku pracy można dostrzec koncentrację na działaniach związanych z przeciwdziałaniem wykluczeniu cyfrowemu. W związku z tym oferowano podstawowe kursy komputerowe. Na ogół wsparcie miało charakter wystandaryzowany, było w małym stopniu spersonali-

zowane, z czym wiązała się ograniczona możliwość pomocy w rozwiązywaniu zróżnicowanych problemów, z jakimi stykają się osoby w wieku 50+/45+ na rynku pracy.

4.3. Analiza SWOT projektów

Na podstawie kart projektów powstałych na etapie analizy wszystkich projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ została przygotowana analiza SWOT (silnych i słabych stron projektów, szans i zagrożeń) przedstawiona w Tabl. II.7. Konieczność analizy wszystkich projektów wynikała z niewielkiej liczby projektów (zaledwie cztery), w których jako jeden z celów szczegółowych wskazano aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+ i poprawę ich pozycji na rynku pracy.

Tablica II.7. Analiza SWOT projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ finansowanych ze środków Funduszu Inicjatyw Obywatelskich

Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizacja w zdecydowanej większości zakładanych w projektach celów, co dla innych potencjalnych realizatorów projektów powinno stanowić zachętę do aplikowania w kolejnych konkursach. 2. Duże zainteresowanie potencjalnych beneficjentów uczestnictwem w projektach, co wskazuje na realnie istniejącą potrzebę wsparcia oraz zmniejsza ryzyko niepowodzenia realizacji projektu w wyniku wystąpienia problemów z naborem uczestników. 3. Integracja społeczności lokalnych poprzez współdziałanie realizatorów i beneficjentów na rzecz realizacji projektu oraz tworzenie i wzmacnianie więzi interpersonalnych pomiędzy uczestnikami projektu. 4. Udana integracja międzypokoleniowa pomiędzy uczestnikami projektu, wskazująca na brak istnienia psychologicznej luki pokoleniowej związanej z brakiem wzajemnej akceptacji osób starszych i ludzi młodych. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Projekty realizujące w zdecydowanej większości jedynie cele aktywizacji społecznej osób starszych — a nie zawodowej. 2. Relatywnie niska wartość projektów nakierowanych na wyrównywanie szans na rynku pracy (w porównaniu z projektami zorientowanymi na wspieranie aktywizacji społecznej). 3. W przypadku projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób starszych na rynku pracy wyraźna koncentracja na działaniach związanych z przeciwdziałaniem wykluczeniu cyfrowemu i ograniczanie się do organizacji podstawowych kursów komputerowych, z pominięciem innych obszarów wiedzy i kompetencji przydatnych na rynku pracy. 4. Rozpraszanie działań podejmowanych w ramach pojedynczych projektów na różnorodne, często słabo powiązane aktywności. 5. Dominacja projektów kierowanych wyłącznie lub głównie do osób w wieku powyżej 60. Roku życia przy jednoczesnym pomijaniu osób w wieku 45–50 lat jako potencjalnych beneficjentów. 6. Małe doświadczenie realizatorów projektów w planowaniu i zarządzaniu projektami skutkujące przyjmowaniem nierealistycznych założeń związanych np. z terminami realizacji działań. 7. Dominacja wśród realizatorów projektów instytucji zorientowanych na wspieranie aktywizacji społecznej, a nie zawodowej.
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Szersze wykorzystanie środków finansowych z FIO jako instrumentu aktywizacji bezrobotnych w wieku 50+/45+, zwłaszcza w województwach o wysokim odsetku bezrobotnych reprezentujących tę grupę wieku w ogólnej liczbie bezrobotnych 2. Wyraźne wyodrębnienie grupy wieku 45–50 lat jako podmiotu interwencji programu (obecnie całkowicie pomijanej), co pozwoli skoncentrować na niej część wsparcia. 3. Szersze włączenie pracodawców w proces aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+, co pozwoli dopasować ofertę szkoleniowo-doradczą do potrzeb lokalnego rynku pracy i zwiększy szanse tych osób na znalezienie pracy (idealnym rozwiązaniem wydaje się system „patronacki”, w którym grupa osób podnosiłaby swoje kompetencje w zakresie określonym przez przyszłego pracodawcę). 4. Możliwość wykorzystania wiedzy zdobytej przez beneficjentów do dalszego samokształcenia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utrzymywanie obecnej struktury programu, co skutkuje koncentracją wsparcia na celach związanych z aktywizacją społeczną osób starszych w wieku 60+, a nie ich aktywizacją zawodową 2. Niebezpieczeństwo nieporadzenia sobie z realizacją projektów ukierunkowanych na aktywizację zawodową beneficjentów przez instytucje nie mające doświadczenia w tej dziedzinie. 3. Realizacja projektów aktywizacji zawodowej nie odpowiadających na rzeczywiste potrzeby lokalnych rynków pracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie kart projektów (zob. Załącznik nr 5 — płyta CD).

4.4. Wnioski i rekomendacje

Z przeprowadzonej analizy można wyprowadzić następujące wnioski i rekomendacje dla polityki wsparcia:

1. Osoby w wieku 50+/45+ są traktowane w ramach celów polityki społecznej realizowanych poprzez program FIO jako grupa mało perspektywiczna z punktu widzenia ich aktywności zawodowej, o czym świadczy trend spadkowy w odniesieniu do relatywnego udziału środków finansowych przeznaczanych na realizację celów integracji i aktywizacji społecznej.

Rekomenduje się wyraźne rozdzielenie na poziomie programowym celów (i przypisanych do ich realizacji środków finansowych) związanych z aktywizacją zawodową i celów związanych z zabezpieczeniem społecznym, co ukierunkuje wsparcie kierowane do osób starszych na wyrównywanie szans tej grupy na rynku pracy.

2. Na niewłaściwe podejście do stymulowania i wspierania aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ rzutuje fakt połączenia w ramach jednego obecnie priorytetu FIO (Priorytetu III) interwencji przypisanych do dwóch wcześniej wyodrębnianych obszarów, a mianowicie obszaru integracji oraz aktywizacji zawodowej i obszaru zabezpieczenia społecznego, co sprawia, że cel związany z wyrównywaniem szans na rynku pracy przestaje być eksponowany i ulega zatarciu.

Rekomenduje się wydzielenie celów związanych z aktywizacją zawodową osób w wieku 50+/45+, co zapewni właściwy przekaz marketingowy, akcentujący potrzebę wsparcia tej grupy osób i dążenie do jej uwzględnienia w realizacji programów.

3. Percepcja polityki społecznej przenoszona jest także na sferę aktywności „trzeciego sektora” w zakresie pozyskiwania środków finansowych w ramach programu FIO na projekty wsparcia, o czym świadczy niewielki udział działań interwencyjnych kierowanych do osób w wieku 50+/45+, zmierzających do wyrównywania ich szans na rynku pracy. W organizacji wsparcia dla tej grupy na lokalnych rynkach pracy przeważa aspekt osłonowy, a nie aktywizujący. **W obecnym kształcie FIO nie odgrywa w sposób satysfakcjonujący roli motywującej osoby w wieku 50+/45+ do podejmowania aktywności na rynku pracy.** Dotyczy to zwłaszcza województw o wysokim odsetku bezrobotnych w wieku 50+/45+ w ogólnej liczbie bezrobotnych, tj. województw: dolnośląskiego, łódzkiego, zachodniopomorskiego i opolskiego.

4. Osoby w wieku 50+ traktowane są przez projektodawców FIO najczęściej jako osoby przechodzące wkrótce w stan bierności zawodowej, dla których najlepszym wsparciem jest odpowiednie przygotowanie do nowej roli emerytów. Natomiast rzadko wspiera się te osoby w kierunku ich pobudzenia do dalszej aktywności na rynku pracy.

Rekomenduje się uruchomienie mechanizmów, które będą stymulować projektodawców FIO lub wręcz wymuszą na nich konieczność szerszego uwzględniania celów i działań związanych z aktywizacją zawodową osób starszych (np. większe środki kierowane na projekty aktywizujące osoby w wieku 50+/45+, odpowiednio określone kryteria wyboru projektów).

5. Realizowane projekty wsparcia rzadko są „szyte na miarę” zdiagnozowanych potrzeb osób w wieku 50+/45+; najczęściej mają charakter standardowy i równie dobrze mogłyby być kierowane do każdej innej grupy wieku. Wśród kompetencji kształtowanych w wyniku realizacji projektów dominują te związane z podstawami obsługi komputera. Wyraźnie widoczny jest natomiast niedostatek kształtowania kompetencji innego rodzaju, przydatnych na rynku pracy dla tej grupy wieku, w tym szczególnie kompetencji „miękkich”, takich jak: umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych, umiejętność pogodzenia się z niepowodzeniami, otwartość na zmiany itd.

Rekomenduje się uzupełnienie oferowanych szkoleń, zwłaszcza uwzględnienie w szerszym zakresie programów rozwijających kompetencje „miękkie”.

6. Wartość żadnego spośród realizowanych dotychczas projektów nie przekroczyła kwoty 150 tys. zł, co wymagałoby zapewnienia przez realizatora projektu FIO zwiększonego wkładu własnego (wkład własny w wysokości 20% w porównaniu z wkładem własnym 10% w przy-

padku projektów, których wartość nie przekracza 150 tys. zł); te dane wskazują na wyraźną słabość finansową potencjalnych wnioskodawców.

Rekomenduje się rozważenie obniżenia wielkości wkładu własnego do liniowego poziomu 10%.

7. W pierwszym okresie funkcjonowania programu FIO wyraźnie ujawniła się bariera w postaci nierównomiernego dostępu do informacji wszystkich potencjalnych instytucji mogących ubiegać się o środki finansowe na realizację zgłaszanych projektów. Z tego powodu informacja o konkursach nie docierała do wszystkich potencjalnie nimi zainteresowanych podmiotów.

Zaleca się szczególną dbałość o zapewnienie równego dostępu do informacji przy programowaniu wsparcia tego rodzaju w przyszłych okresach.

Rozdział 5

Rola środków pomocowych Unii Europejskiej na lata 2004–2006 w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ w Polsce

Wprowadzenie

- 5.1. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach programu Phare
- 5.2. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich
- 5.3. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego
- 5.4. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL
- 5.5. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Celem niniejszego rozdziału jest analiza i ocena projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce, które finansowane były ze środków EFS w perspektywie finansowej 2004–2006 (z uwzględnieniem projektów finansowanych w tym okresie z funduszy przedakcesyjnych). Dokonana analiza pozwala na ocenę skali działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+ w ramach czterech programów: Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL), Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR), Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (PIW EQUAL) oraz Phare. Programy te projektowały bowiem we wspomnianym okresie działania ukierunkowane na rozwój zasobów ludzkich, a zatem jedynie w tym obszarze można szukać rozwiązań sprzyjających wyrównywaniu szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ w Polsce.

W niniejszym rozdziale: (i) wskazano na możliwości finansowania inicjatyw ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+, (ii) scharakteryzowano projekty kierowane do osób w wieku 50+/45+, (iii) dokonano oceny inicjatyw podejmowanych w perspektywie 2004–2006.

Analizę przeprowadzono w okresie wrzesień — grudzień 2010 r. w oparciu o dostępne źródła informacji, w tym bazy projektów, katalogi dobrych praktyk, zasoby internetowe oraz dokumentację projektów realizowanych ze środków UE na lata 2004–2006³⁹.

5.1. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach programu Phare

W ramach kolejnych edycji Programu Phare Spójność Społeczno-Gospodarcza Rozwój Zasobów Ludzkich (Phare SSG RZL 2000–2003), obejmujących lata 2000–2006, podejmowane były działania mające na celu podniesienie zarówno jakości zasobów ludzkich, jak i struktur krajowych oraz regionalnych odpowiedzialnych za zatrudnienie. Projekty realizowane w ramach programów Phare SSG RZL obejmowały głównie działalność szkoleniową skierowaną do osób bezrobotnych i mających trudności na rynku pracy oraz do pracowników i pracodawców małych i średnich przedsiębiorstw. W ramach Phare 2000 i 2002 osób w wieku 50+ dotyczyły jedynie pojedyncze projekty (udało się zidentyfikować dwie inicjatywy, które jednak obejmowały przede wszystkim osoby w wieku emerytalnym).

Z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku 50+ na rynku pracy szczególną rolę odegrał program **Phare 2003 Krajowy Program Rozwoju Zasobów Ludzkich (KPRZL) „Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia”**. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, odpowiedzialna za wdrażanie tego programu, ogłosiła dwa konkursy (we wrześniu i październiku 2005 r.). W przeciwieństwie do wcześniejszych edycji Phare, tym razem wsparciem objęte zostały wszystkie województwa.

Phare 2003 KPRZL „Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia” stanowił pierwszy w Polsce tak szeroko zakrojony program służący wyrównywaniu szans osób w wieku niemobilnym.

³⁹ Analizie podlegały projekty, które zostały zakończone kilka lat temu, co utrudniało badanie i rzutowało na stopień szczegółowości prowadzonych analiz.

Celem programu **Phare 2003 KPRZL „Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia”** było utrzymanie aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, chcących zmienić lub poprawić swoją sytuację na rynku pracy i zainteresowanych otrzymaniem wsparcia na podjęcie działalności gospodarczej. Grupą docelową podejmowanych działań były osoby w wieku 50+ (bezrobotne oraz poszukujące pracy, ale niepobierające świadczeń emerytalnych). Wsparciem objęto ok. 1700 osób, 348 osób założyło własną działalność gospodarczą (zob. Tabl. II.3 niniejszego raportu oraz KPDZ 2006, s. 50).

Budżet programu opiewał na kwotę 18 415 tys. zł (KPDZ 2006, s. 76), co oznacza przeciętny wydatek na jednego uczestnika rzędu ok. 24,5 tys. zł. W 2006 r. wydatkowano na ten cel środki w wysokości 13 901 tys. zł (*Sprawozdanie...* 2007, s. 11). W ramach programu w 2005 r. podpisano umowy na realizację 29 spośród 38 zgłoszonych do konkursu projektów (Bełdowska i in. 2005). Wartość podpisanych umów sięgnęła (wg danych PARP) 2 434 021,16 euro (http://archiwum.parp.gov.pl/dotPhare3rzl_ngos50.html). Średnia wartość projektu opiewała na kwotę ok. 159 tys. euro. Projekty zrealizowane zostały w okresie od 25 listopada 2005 r. do 30 września 2006 r.

Działania programu obejmowały:

- coaching i doradztwo związane z rozpoczęciem działalności gospodarczej,
- poradnictwo psychologiczne (warsztaty, doradztwo indywidualne i grupowe),
- szkolenia związane z podjęciem działalności gospodarczej, w tym również szkolenia językowe i komputerowe,
- udzielenie jednorazowego wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej (równowartość 10 tys. euro⁴⁰), wsparcie pomostowe.

Projekty kierowane były do beneficjentów zamieszkujących raczej mniejsze obszary terytorium — rzadko było to całe województwo, częściej określony powiat, gmina lub grupa gmin. Wśród przedsięwzięć o szerszym zasięgu warto zwrócić uwagę na projekt „Akademia przedsiębiorczości 50+”, realizowany w woj. dolnośląskim, świętokrzyskim, pomorskim i warmińsko-mazurskim przez Demokratyczną Unię Kobiet. Wartością dodaną projektu było wypracowanie modelowych rozwiązań w zakresie wsparcia starszych uczestników rynku pracy takich jak:

- grupy wsparcia, Klub Przedsiębiorców 50+ (PUP w Bolesławcu),
- ognisko integracyjne (*integration center*), w którym uczestniczyli wszyscy beneficjenci (Kielce),
- spółdzielnie socjalne (Skarżysko Kamienna, Olsztynek) — założono spółdzielnię socjalną w Olsztynku, propagowano model spółdzielczości socjalnej na innych obszarach krajach.

Z punktu widzenia liczby beneficjentów ostatecznych projekty zrealizowane w ramach omawianego programu Phare były w większości stosunkowo małe, adresowane do kilku lub co najwyżej kilkudziesięciu osób, co wynikało ze specyfiki programu, przewidującego dotacje dla nowych przedsiębiorstw tworzonych przez beneficjentów w wieku 50+. W zależności od wyspecyfikowanych potrzeb regionalnych czy lokalnych rynków pracy, projekty kierowane były np. wyłącznie do kobiet (np. „Top 50: Talenty odkryte po 50”, „Nie tylko babcie”), choć najczęściej jedynym (poza warunkami dostępu) kryterium wyboru uczestników było zamieszkiwanie na określonym terytorium.

Zaletą podejmowanych działań było wyspecyfikowanie — po raz pierwszy na taką skalę — wsparcia dla osób w wieku 50+. Doświadczenia z realizacji projektów dały dowody na to, że osoby w wieku 50+ są gotowe na zmiany, jednak potrzebują pomocy, aby tę zmianę wprowadzić w życie. Najważniejsza dla nich jest motywacja, impuls do działania, kontakt z innymi osobami będącymi w podobnej sytuacji, ale i wsparcie finansowe (w tym przypadku w formie dotacji na uruchomienie własnej działalności gospodarczej).

Warto pokreślić, że realizacja projektów Phare 2003 dała niejednokrotnie podwaliny pod współpracę organizacji pozarządowych (realizatorów wielu z projektów) z powiatowymi urzędami pracy, które aktywnie włączały się w promocję projektów wśród bezrobotnych w wieku 50+, zwiększając szanse na skuteczną rekrutację uczestników. Podjęta w dalszym okresie

⁴⁰ Istniała możliwość udzielenia wsparcia w mniejszej kwocie (np. dla większej niż założono wstępnie liczby beneficjentów), za zgodą PARP.

współpraca w wielu przypadkach została sformalizowana, co przyczyniało się do lepszego spożytkowania doświadczeń we współpracy z beneficjentami w wieku 50 lat i więcej.

Jako mankament omawianego programu Phare 2003 można wskazać niedostateczną promocję rezultatów projektów. Obecnie trudno jest dotrzeć do informacji o tych projektach. Wypracowane w nich rozwiązania najczęściej nie zostały upowszechnione w formie raportów czy baz danych, a nawet jeśli takie bazy wiedzy powstały, to obecnie nie są dostępne. Przykład stanowić może projekt „Atlas złotego wieku”, w którego ramach powstała — niedostępna obecnie — Internetowa Baza Inicjatyw Seniorskich (www.atlas.ngo.pl)⁴¹.

Z uwagi na szeroki zakres wsparcia warto podkreślić również działania projektu PARP „50na-Plus”, realizowane w okresie październik 2005 — wrzesień 2006. W jego ramach podjęto działania na rzecz podnoszenia świadomości i zmiany postaw kadry zarządzającej przedsiębiorstw odnośnie do postrzegania pracowników w wieku 50+. Projekt podejmował również szeroko zakrojone wsparcie szkoleniowe osób w wieku 50+ w zakresie technologii informacyjnych oraz doskonalenia językowego w kontekście potrzeb zawodowych. Wyróżnikiem prowadzonych szkoleń była ich specjalizacja — poza podstawowymi modułami uczestnicy mogli poszerzać swoje kompetencje językowe, informatyczne i zawodowe w trakcie specjalistycznych kursów ukierunkowanych na potrzeby konkretnych grup zawodowych. Wsparciem szkoleniowym i doradczym objęto 3697 osób. Na realizację projektu wydatkowano ok. 28,2 mln zł (zob. Tabl. II.3. niniejszego raportu). **Doświadczenia projektu są obecnie kontynuowane przez PARP** w ramach projektu „Z wiekiem na plus — szkolenia dla przedsiębiorców”, finansowanego ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W ramach projektu opracowane zostały standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, w pierwszej połowie 2011 r. rozpoczęto również szkolenia dla kadry zarządzającej i pracowników działów personalnych firm w zakresie praktycznych umiejętności zarządzania wiekiem⁴².

5.2. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich

Wsparcie w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) dotyczyło realizacji projektów służących rozwojowi zasobów ludzkich, zwiększaniu zdolności do osiągnięcia i pozostawania w zatrudnieniu, promowaniu przedsiębiorczości i równych szans na rynku pracy.

Celem programu była budowa otwartego społeczeństwa, opartego na wiedzy, poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. Jako cele szczegółowe przyjęto: (i) zwiększenie zdolności do zatrudnienia poprzez rozwój jakości zasobów ludzkich, promowanie postaw przedsiębiorczych, (ii) zwiększenie osiągnięć edukacyjnych polskiego społeczeństwa, (iii) poprawę zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników do zmieniających się warunków na rynku pracy, (iv) wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy, w tym równości szans kobiet i mężczyzn. Realizacja ostatniego z celów

⁴¹ Inicjatywy te nie dotyczyły bezpośrednio tematyki aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+, lecz raczej aktywizacji życiowej osób starszych (po 65. roku życia). Na uwagę zasługują jednak rozwiązania proponowane w zakresie międzypokoleniowego transferu wiedzy, który sprzyja przełamywaniu stereotypów wobec starszych pracowników.

⁴² Rezultaty prac są udostępnione na m.in. stronie <http://www.parp.gov.pl/index/more/14838> (por. Litwiński, Sztanderska 2010; Kwiatkiewicz 2010; Sergiejuk, Gajderowicz, Sztanderska 2010; Litwiński 2010). Zarządzanie wiekiem jest obecnie przedmiotem zainteresowania zarówno instytucji publicznych, organizacji pozarządowych, pracodawców, jak i środowiska naukowego. Warto zwrócić uwagę chociażby na działania Akademii Rozwoju Filantropii czy wspomniane już w rozdziale 3 działania instytucji rynku pracy w woj. małopolskim, pomorskim, łódzkim, opolskim czy kujawsko-pomorskim. Zagadnienia te nie są jednak przedmiotem pogłębionych analiz niniejszego badania. Kwestie te będą uwzględniane nieco szerzej w innych komponentach badawczych projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*.

szczegółowych mogła więc odnosić się także do osób w wieku 50+ lub 45+. Działania ukierunkowane na wyrównywanie szans osób w wieku 50+ lub 45+ mogły być finansowane zwłaszcza w ramach Działań 1.3., 1.5. i 1.6.

Celem **Działania 1.3. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia** było ograniczenie zjawiska długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn poprzez wsparcie osób bezrobotnych i długotrwanie bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej. Stawiano na działania zapobiegające wypadnięciu ich z rynku pracy oraz na wsparcie dla otoczenia społecznego tych osób. Zarówno w ramach schematu a) *Wspieranie osób bezrobotnych, w tym długotrwanie bezrobotnych*, jak i schematu b) *Wsparcie otoczenia społecznego osób bezrobotnych*, wszystkim bezrobotnym osobom powyżej 25. roku życia (z wyjątkiem absolwentów szkół wyższych) oferowano aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu przed upływem 12. miesiąca lub w okresie od 12 do 24 miesięcy od zarejestrowania się w urzędzie pracy (SPO RZL 2004, s. 91–92).

Celem **Działania 1.5. Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka** było z kolei ograniczenie zjawiska marginalizacji społecznej i przygotowanie osób narażonych na wykluczenie społeczne do wejścia na rynek pracy, utrzymania zatrudnienia lub powrotu do czynnego życia zawodowego. Jedną z grup docelowych przyjętych w schemacie a) *Wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym* były osoby korzystające długotrwanie ze świadczeń pomocy społecznej, w tym osoby bezrobotne dłużej niż 24 miesiące, a w przypadku Centrów Integracji Społecznej — dłużej niż 36 miesięcy (SPO RZL 2004, s. 94–96).

Działanie 1.6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet miało natomiast na celu udzielanie wielostronnego wsparcia na rynku pracy kobietom, poprzez promocję jednakowego dostępu przedstawicieli obu płci do zatrudnienia, promocję kształcenia ustawicznego, działań na rzecz wzrostu zdolności do zatrudnienia oraz upowszechniania elastycznych form zatrudnienia pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Grupę docelową stanowiły kobiety: (i) bezrobotne i poszukujące pracy, (ii) bierne zawodowo, (iii) o niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach, (iv) powracające na rynek pracy po długiej nieobecności, (v) z obszarów wiejskich oraz (vi) prowadzące własną działalność gospodarczą lub chcące ją rozpocząć (SPO RZL 2004, s. 96–98).

W ramach SPO RZL projekty mogły być kierowane do grupy docelowej osób w wieku 50+ lub 45+ (nie było ograniczeń, ale też i preferencji w tym zakresie). Wykaz monitorowanych wskaźników nie uwzględniał liczby osób w wieku 50+ lub 45+.

Zgodnie z SPO RZL, alokacja Programu sięgała 1 960 110 929 euro. Na **Priorytet 1. Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej** przeznaczono łącznie 946 062 544 euro, z czego na Działanie 1.3. — 29% ogólnej alokacji środków, na Działanie 1.5. — 11%, zaś na Działanie 1.6. — 9%. Trudno przy tym oszacować kwotę przeznaczoną na działania SPO RZL kierowane do osób w wieku 50+ lub 45+.

Na etapie badań nad projektami ukierunkowanymi na wyrównywanie szans osób w wieku 50+/45+ dało się zidentyfikować jedynie nieliczne projekty zrealizowane w ramach SPO RZL. Z informacji pozyskanych z WUP-ów wynika, że w ramach Działania 1.3. nie realizowały one projektów kierowanych wyłącznie lub w szczególności do osób w wieku 50+/45+. Jeśli chodzi o poziom krajowy, przegląd baz projektów pozwolił na zidentyfikowanie nielicznych (zaledwie ośmiu) inicjatyw kierowanych do osób w wieku 50+/45+. Projekty te realizowane były przede wszystkim w ramach Działań 1.5 i 1.6. Przedmiotowe projekty, zrealizowane w ramach SPO RZL, zidentyfikowane na etapie dotychczasowych badań, wymienione zostały w Tabl. II.8.

Tablica II.8. Wykaz projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób w niemobilnym wieku produkcyjnym na rynku pracy w Polsce zrealizowanych ze środków SPO RZL

Lp.	Tytuł projektu	Beneficjent	Typ projektu
1	Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ — bariery i szanse	Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa	badawczy
2	Poszukiwana 45: rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie	Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji MPIP, Warszawa	informacyjno-promocyjny
3	Aktywna jesień zawodowa 2006	Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia	szkoleniowy
4	40-latku! Możesz żyć inaczej!	Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach	szkoleniowy
5	SZANSA — przygotowanie bezrobotnych kobiet (50+) do świadczenia usług opiekuńczych	Polski Komitet Pomocy Społecznej, Warszawa	szkoleniowy
6	Mapa drogowa do pracy	Fundacja Fuga Mundi	szkoleniowy
7	Stalowowolskie magnolie	Powiat stalowowolski	szkoleniowy
8	Przygotowanie bezrobotnych kobiet z Torunia do powrotu na rynek pracy	Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Toruniu	szkoleniowy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Przegląd projektów organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorców rekomendowanych do finansowania z EFS*, MRR, Warszawa 2006, *Przegląd projektów ośrodków pomocy społecznej rekomendowanych do finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego*, MRR, Warszawa 2006, *Przegląd projektów publicznych służb zatrudnienia rekomendowanych do finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego*, MRR, Warszawa 2006, *Dobre praktyki. Opis wybranych projektów Działań 1.1, 1.5 i 1.6 SPO RZL 2004–2006* (cz. 1 i 2), CRZL, Warszawa 2010, *Mapa dotacji UE* (<http://www.mapadotacji.gov.pl>), regionalne bazy projektów SPO RZL, kwerenda internetowa (wrzesień–grudzień 2010).

Wszystkie z tych projektów zrealizowane zostały zgodnie z procedurą konkursową, nie miały one charakteru ponadnarodowego, a osoby w wieku 45+ lub 50+ stanowiły przynajmniej połowę beneficjentów.

Trzy z wymienionych projektów miały zasięg ogólnopolski, pozostałe koncentrowały się na potrzebach lokalnego rynku pracy. Wart podkreślenia jest fakt, że jedynie trzy projekty realizowane były przez instytucje trzeciego sektora. Po raz kolejny na liście beneficjentów pojawiło się Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce z siedzibą w Warszawie. Akademia Rozwoju Filantropii już od początku swej działalności (od 1998 r.) koncentruje się na problematyce aktywizacji zawodowej osób „starszych”, a jej działania można z całą pewnością wskazać jako przykład dobrych praktyk w zakresie **promowania wyrównywania szans osób starszych na rynku pracy**, w tym zwłaszcza **budowania świadomości znaczenia tego problemu**.

Na podkreślenie zasługują rezultaty wypracowane w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ — bariery i szanse”. Stanowi on pogłębione studium sytuacji osób bezrobotnych w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Efektem projektu jest publikacja pod tym samym tytułem, w której zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych wśród długotrwale bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia, a także podmiotów reprezentujących przedsiębiorstwa prywatne, instytucje państwowe, PUP-y, WUP-y, agencje zatrudnienia i organizacje non-profit, jak również administrację rządową i organizacje pozarządowe. Przeprowadzone badania miały charakter kompleksowy i przyczyniły się do podjęcia **szerszej dyskusji nad wyrównywaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn**. Zwrócono również uwagę, zwłaszcza pracodawców, na korzyści z zatrudniania osób w wieku 50+/45+ (w tym kobiet). Ostatni z wymienionych rezultatów można również przypisać projektowi „Poszukiwana 45: rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie”⁴³.

Projekty szkoleniowe adresowane były do mieszkańców konkretnych powiatów lub województw. Czas ich realizacji wahał się między 10 a 14 miesiącami. Beneficjentami wymienionych w Tablicy II.8 projektów szkoleniowych były osoby bezrobotne. Mogły one skorzystać z pomocy

⁴³ W bieżącym okresie programowania, 2007–2013, przedsięwzięcia badawczo-diagnostyczne dotyczące problematyki aktywności zawodowej osób w wieku 50+ są podejmowane coraz częściej, a źródłem ich finansowania jest najczęściej Europejski Fundusz Społeczny.

doradcy zawodowego, pośrednika pracy i psychologa, co pozwoliło na określenie właściwej dla nich ścieżki dalszego rozwoju zawodowego. W wyniku przeprowadzonej diagnozy bezrobotni zostali **indywidualnie** skierowani na szkolenia zawodowe, które, w wielu przypadkach, łączyły się z obsługą komputera (np. księgowość komputerowa, kurs kosztorysowania z zastosowaniem komputera) lub szkoleniami językowymi (np. opiekun osób „starszych” z językiem angielskim). Inną formą wsparcia były zajęcia aktywizacyjne. Projekty PUP-ów kierowane były do długotrwale bezrobotnych. Poza wymienionymi działaniami przewidywały również objęcie części beneficjentów przygotowaniem zawodowym. W przypadku omawianych projektów realizowanych przez PUP-y wart podkreślenia jest wysoki udział beneficjentów, którzy podjęli zatrudnienie. Wielu beneficjentów włączyło się w wolontariat.

Realizatorzy projektów SPO RZL kierowanych do kobiet w wieku 50+/45+ wskazywali, iż problemem okazywało się stereotypowe postrzeganie roli kobiety w społeczeństwie, głównie jako matki i żony, którego efektem była — w przypadku części uczestniczek — rezygnacja z uczestnictwa w projekcie. Działania informacyjno-promocyjne, które mogłyby wpłynąć na zmianę postrzegania kobiet, są już obecnie podejmowane w ramach akcji promujących równość szans kobiet i mężczyzn — widoczne są ich pierwsze efekty (zob. Ciężka, Sochańska-Kawiecka 2007, s. 106–128).

Oprócz podniesienia kompetencji beneficjentów ostatecznych należy wyraźnie podkreślić korzyści „miękkie” wymienionych projektów. Dzięki uczestnictwu w nich osoby znajdujące się w dalszym etapie kariery zawodowej, a czasem wręcz u schyłku swej drogi zawodowej, podniosły poczucie własnej wartości, zwiększyły swoje umiejętności komunikacji interpersonalnej i pracy w zespole, nauczyły się zasad autoprezentacji i przygotowania dokumentów aplikacyjnych oraz technik aktywnego poszukiwania pracy. Przełamały dzięki temu swoją bierność. Można zatem uznać, że **projekty te sprzyjały, w szerokim ujęciu, wyrównywaniu szans na rynku pracy osób w wieku niemobilnym.**

5.3. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego

Celem Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) było tworzenie warunków wzrostu konkurencyjności regionów oraz przeciwdziałanie marginalizacji niektórych obszarów w taki sposób, aby sprzyjać długofalowemu rozwojowi gospodarczemu kraju, jego spójności ekonomicznej, społecznej i terytorialnej oraz integracji z Unią Europejską. Ze środków EFS finansowane były działania realizowane w ramach **Priorytetu 2. Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach** (Uzupełnienie ZPORR 2004–2006, tekst jedn. 2007, s. 86).

Celem Priorytetu 2. było stworzenie warunków dla rozwoju zasobów ludzkich na poziomie lokalnym i regionalnym, a także poprawa zdolności do programowania i realizacji projektów w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Szczególne znaczenie miała realizacja działań mających na celu reorientację zawodową pracowników zanim staną się bezrobotnymi oraz przekwalifikowanie osób odchodzących z rolnictwa. Działania realizowane w ramach Priorytetu koncentrowały się zwłaszcza na obszarach zagrożonych marginalizacją, w tym w szczególności na obszarach wiejskich i obszarach restrukturyzacji przemysłu. Cele szczegółowe Priorytetu 2. obejmowały: (1) uelastycznienie i zwiększenie mobilności zawodowej zasobów ludzkich, (2) zwiększenie możliwości zmiany zatrudnienia dla pracujących w rolnictwie oraz w przedsiębiorstwach i sektorach restrukturyzowanych poprzez zmianę kwalifikacji zawodowych tych osób, (3) wzrost udziału młodzieży z obszarów wiejskich znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadgimnazjalnych, (4) wzrost udziału studentów pochodzących z ob-

szarów zagrożonych marginalizacją, w tym w szczególności z obszarów wiejskich i obszarów restrukturyzacji przemysłu, w ogólnej liczbie studentów, (5) wspomaganie procesu tworzenia regionalnych systemów innowacyjnych opartych na współpracy regionalnego sektora badawczo-rozwojowego z miejscowymi firmami, (6) promowanie przedsiębiorczości poprzez kompleksowe wsparcie dla podejmujących działalność gospodarczą (Uzupełnienie ZPORR 2004–2006, tekst jedn. 2007, s. 83).

Z punktu widzenia problematyki projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* szczególnie istotne były wymienione powyżej cele (1) oraz (2), które realizowano przede wszystkim poprzez **Działanie 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie**. Obejmowało ono dwie ważne dziedziny: wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych oraz badania i analizy dla potrzeb regionalnego rynku pracy. Potencjalnie również realizacja celu (6) Priorytetu 2. ZPORR mogła sprzyjać zwiększeniu aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ poprzez oddziaływanie na podejmowanie przez nich działalności gospodarczej. **Działanie 2.5. Promocja przedsiębiorczości** przewidywało bowiem wsparcie szkoleniowe, doradcze i finansowe tworzenia nowych przedsiębiorstw. W przeciwieństwie do Phare 2003 nie przewidziano jednak działań ukierunkowanych na grupę wieku 50+ (ani 45+), w efekcie czego wśród beneficjentów projektów realizowanych w ramach Działania 2.5. osoby w wieku niemobilnym nie były objęte preferencjami i — jak wykazały instytucje wdrażające to Działanie — nie realizowano projektów spełniających przyjęte w badaniu kryteria (osoby w wieku 50+/45+ nie stanowiły przynajmniej połowy uczestników).

W ramach Priorytetu 2. ZPORR projekty mogły być kierowane do grupy docelowej w wieku 50+ lub 45+ (nie było ograniczeń, ale też i preferencji w tym zakresie). Wykaz monitorowanych wskaźników nie uwzględniał liczby osób w wieku 50+ lub 45+.

Zgodnie z Uzupełnieniem ZPORR 2004–2006 z dnia 17.01.2007 r., alokacja środków Priorytetu 2. ZPORR sięgała 600 018 911,82 euro. Na Działanie 2.1. przeznaczono łącznie 145 650 475,25 euro. Alokacja środków na Działanie 2.1. dla poszczególnych województw wahała się od ok. 3 mln euro w województwach opolskim i lubuskim do ok. 10 mln euro w śląskim i mazowieckim. Zidentyfikowane w ramach badania UŁ projekty ZPORR, w których osoby w wieku 50+/45+ stanowiły co najmniej połowę beneficjentów, osiągnęły łącznie wartość 9,2 mln zł. Wartość projektów wahała się od 35,7 tys. zł do ponad 2,5 mln zł, w przeliczeniu na uczestnika — od ok. 900 zł do ok. 8 tys. zł.

Na etapie badań nad projektami ukierunkowanymi na wyrównywanie szans osób w wieku 50+/45+ dało się zidentyfikować jedynie nieliczne projekty zrealizowane w ramach ZPORR. Z informacji pozyskanych z WUP-ów wynika, że w ramach ZPORR jedynie Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku wskazały na realizację łącznie 16 projektów ZPORR kierowanych w przynajmniej 50% do ww. grupy docelowej (zob. Tabl. II.9)⁴⁴. **Projekty te realizowane były przede wszystkim w ramach Działania 2.1. ZPORR.**

⁴⁴ Informacje dotyczące projektów pochodziły z ich dokumentacji, pozyskanej przez zespół projektowy w Instytucjach Wdrażających.

Tablica II.9. Wykaz projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób w niemobilnym wieku produkcyjnym zrealizowanych ze środków ZPORR

Lp.	Tytuł projektu	Beneficjent	Województwo
1	Szkolenia z języka angielskiego dla doradców rolniczych z Dolnego Śląska	Akademia Rolnicza we Wrocławiu	dolnośląskie
2	Lekarz, pielęgniarka — nowoczesny pracownik służby zdrowia Zagłębia Miedziowego na Europejskim Rynku Pracy	Dolnośląska Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach	dolnośląskie
3	Kurs doskonalący interpersonalne umiejętności doradców rolniczych	Dolnośląski Ośrodek Doradztwa Rolniczego we Wrocławiu	dolnośląskie
4	Podnoszenie kwalifikacji doradców rolniczych w zarządzaniu projektami UE	Dolnośląski Ośrodek Doradztwa Rolniczego we Wrocławiu	dolnośląskie
5	Kompetentny pracownik uzupełnia kwalifikacje. ICT i język angielski dla osób 40+	Instytut Zarządzania i Samorządności sp. z o.o., Wrocław	dolnośląskie
6	Szkolenia z zakresu ZOOÑOZ dla lekarzy z Dolnego Śląska	Jelfarma Promocja Medyczna s.c., Jelenia Góra i Akademia Rolnicza we Wrocławiu	dolnośląskie
7	INŻYNIER JUTRA — program doradczo-szkoleniowy dla kadry technicznej Dolnego Śląska	Leadership Development Regina Bisikiewicz, Wrocław	dolnośląskie
8	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników w zakresie nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych	Prywatne Centrum Kształcenia Kadr, Jelenia Góra	dolnośląskie
9	Zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych osób zagrożonych restrukturyzacją, poprzez szkolenie z zakresu obsługi komputera oraz komunikacji, negocjacji i technik sprzedaży w woj. dolnośląskim	VENTO CONSULTING Paweł Schmidt, Poznań	dolnośląskie
10	Pracownik administracyjny służby zdrowia podnosi swoje kwalifikacje w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) i języka angielskiego	Wrocławski Medyczny Park Naukowo-Technologiczny sp. z o.o.	dolnośląskie
11	Biznes to Business English. Kursy języka angielskiego zakończone certyfikatami LCCI	Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych InBIT sp. z o.o., Szczecin	małopolskie
12	Biznes to Wirtschaftdeutsch. Kursy języka niemieckiego zakończone certyfikatami Instytutu Goethego	Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych InBIT sp. z o.o., Szczecin	małopolskie
13	Licencja na sukces. Praktyczne umiejętności wykorzystania komputera w pracy zawodowej	Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych InBIT sp. z o.o., Szczecin	małopolskie
14	e-Senior — technologia informatyczna w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+	Agencja Rozwoju Regionalnego „ARES” SA, Suwałki	podlaskie
15	e-Senior — technologia informatyczna w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ — II edycja*	Agencja Rozwoju Regionalnego „ARES” SA, Suwałki	podlaskie
16	„40” — czterdziestka. Czerdziestki szans na sukces zawodowy	Zespół Szkół Nr 2 im. 9. Pułku Strzelców Konnych, Grajewo	podlaskie

* Projekt ten stanowi odrębną pozycję w systemie informatycznym, przy czym jest kontynuacją działań projektu (14), zachowaniem identycznych zasad wsparcia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie kart projektów (zob. Załącznik nr 5 — płyta CD).

Analizując listę projektów, możemy wyciągnąć dwa główne wnioski:

- jedynie w nielicznych województwach wykorzystano ZPORR jako źródło finansowania działań skoncentrowanych na wyrównywaniu szans osób pracujących w wieku 50+/45+,
- można mówić o pewnej specjalizacji beneficjentów w projektach kierowanych do osób „starszych”, ponieważ na 16 projektów aż 9 było realizowanych przez te same cztery instytucje.

Przeciętna wartość projektu sięgała ok. 575 tys. zł (ok. 4,3 tys. na uczestnika). Kierowane były one do szerzej zdefiniowanych grup docelowych, jednak przynajmniej połowę beneficjentów stanowiły osoby w wieku 45+ lub 50+. Z punktu widzenia liczby beneficjentów były to za-

również nieduże projekty (ok. 40 beneficjentów), jak i projekty kierowane do ok. 200, a nawet ponad 300 osób. Wiele z nich było adresowanych do wąsko zdefiniowanej grupy odbiorców — doradców rolniczych, inżynierów, pracowników służby zdrowia.

Zrealizowane projekty miały charakter wyłącznie szkoleniowy. Z uwagi na rodzaj podejmowanego wsparcia (zwykle obejmowały m.in. szkolenia językowe) czas realizacji projektów był dłuższy niż wcześniej analizowanych projektów SPO RZL i sięgał nawet trzech lat. Większość projektów przewidywała szkolenia językowe oraz wielomodułowe szkolenia informatyczne. **Wpisywały się one tym samym w zdiagnozowane luki kompetencyjne osób tej grupy wieku.** Zaletą wielu z projektów było certyfikowanie umiejętności beneficjentów — w oparciu o powszechnie uznawane certyfikaty językowe (certyfikaty Instytutu Goethego, LCCI English for Business) i informatyczne (ECDL), a w każdym przypadku ukończenie szkolenia poświadczano odpowiednim dokumentem.

Omawiane projekty ZPORR, kierowane do zatrudnionych w wieku 50+ (lub 45+), były w większości dostosowane do specyficznych potrzeb konkretnych grup zawodowych. Oprócz wspomnianego wsparcia szkoleniowego w zakresie umiejętności językowych i informatycznych, oferowały one specjalistyczne kursy zawodowe. Problemem okazywała się jednak intensywność oferowanych szkoleń. Biorąc pod uwagę fakt, iż szkolenia odbywały się w czasie wolnym od pracy, przykładowo 300-godzinny praktyczny i teoretyczny kurs kwalifikacyjny dla pielęgniarek w wybranej dziedzinie pielęgniarstwa dla wielu uczestniczek okazał się zbyt obciążający, co skutkowało rezygnacją z udziału w projekcie w jego trakcie (pomimo atrakcyjnej oferty i programu kursów).

Co ważne, niektóre z projektów „uniwersalnych”, których działania koncentrowały się na szkoleniach językowych lub informatycznych kierowanych do konkretnych grup zawodowych, gwarantowały uczestnictwo w szkoleniu w miejscu zamieszkania, w grupie osób o podobnym doświadczeniu zawodowym, niejednokrotnie pochodzących z tych samych środowisk pracy. Zwiększyło to niewątpliwie motywację uczestników, co znalazło odzwierciedlenie w osiągniętych wskaźnikach rezultatów. W przypadku szkoleń językowych ciekawą inicjatywą było umożliwienie najlepszym uczestnikom praktycznego wykorzystania nabytych umiejętności w trakcie wizyt studyjnych w zagranicznych gospodarstwach rolnych (projekt kierowany był do doradców rolniczych). Niewątpliwie sprzyjało to motywacji do udziału w szkoleniu.

Podsumowując, wsparcie kierowane do pracujących w wieku 50+/45+ powinno być bardziej wyspecyfikowane. Oprócz szkoleń językowych i informatycznych, uzupełniających podstawowe luki kompetencyjne osób w tym wieku, istotne są szkolenia zawodowe, które powinny gwarantować uzyskanie świadectwa kwalifikacyjnego, jednak przy zredukowanej do wymaganego minimum liczbie godzin kursu.

Udział w projekcie przyczynił się — poza zdobyciem potrzebnych osobom „starszym” umiejętności (zwłaszcza językowych i informatycznych) — do podniesienia stopnia poczucia ich własnej wartości, lepszego zarządzania czasem, zwiększenia aspiracji osobistych i zawodowych uczestników. **Projekty te przyczyniły się tym samym do wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.** Zdobyte doświadczenia stanowiły podwaliny pod działania realizowane w kolejnych latach w ramach Priorytetu VIII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jak wykazano w rozdziale 6 niniejszej publikacji, już w 2007 r. w większości województw wdrożono pilotażowe programy kierowane wyłącznie do zatrudnionych w wieku 45+.

5.4. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (PIW EQUAL) realizowany był w Polsce w perspektywie finansowej 2004–2006. W kolejnej perspektywie, 2007–2013, zrezygnowano z wyodrębnienia programu operacyjnego, zaś cele EQUAL zostały włączone do Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Działania prowadzone w Polsce w ramach PIW EQUAL stanowiły uzupełnienie działań realizowanych w ramach SPO RZL i ZPORR.

Generalnie Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL (IW EQUAL) była częścią strategii Unii Europejskiej mającej na celu tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienie, by nikogo nie pozbawiono do nich dostępu. Specyfiką IW EQUAL był innowacyjny charakter proponowanych i wdrażanych rozwiązań prowadzących do zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy — z powodu płci, pochodzenia rasowego, etnicznego, wyznania, przekonań, niepełnosprawności, **wieku** lub orientacji seksualnej, zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy. Za nadrzędny cel EQUAL uznawano bowiem inicjowanie zmian sposobów udzielania pomocy grupom dyskryminowanym na rynku pracy (*EQUAL... 2005*, s. 10).

PIW EQUAL realizowany był z uwzględnieniem następujących zasad podstawowych: podejście tematyczne, partnerstwo, *empowerment*, współpraca ponadnarodowa, innowacyjność oraz *mainstreaming* (*Inicjatywa... 2004*).

Podejście tematyczne wsparcia podyktowane zostało poszukiwaniem nowych sposobów rozwiązywania problemów wspólnych dla różnych rodzajów dyskryminacji i nierówności zamiast skupiania się na poszczególnych grupach społecznych. EQUAL obejmował swoim zakresem również **obszarów tematycznych**, z czego tylko pięć uwzględniał PIW EQUAL. Były to:

- Temat A. Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, w celu promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.
- Temat D. Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy.
- Temat F. Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii.
- Temat G. Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących.
- Temat I. Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

PIW EQUAL wdrażany był poprzez partnerstwa strategiczne funkcjonujące pod nazwą **Partnerstwo na rzecz Rozwoju (PR)** wybrane w drodze konkursu. Partnerstwa na rzecz Rozwoju obejmowały różne instytucje i organizacje istotne dla rozwiązania danego problemu na różnych poziomach funkcjonowania partnerstwa, m.in.: (i) władze rządowe i samorządowe, (ii) instytucje dialogu społecznego, w tym organizacje pozarządowe, związki pracodawców i pracowników, (iii) przedsiębiorstwa (w szczególności MŚP), (iv) instytucje edukacyjne oraz (v) jednostki badawczo-rozwojowe, zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym, jak i wspólnotowym.

Zasada *empowerment* rozumiana była jako aktywne zaangażowanie we wszystkie czynności podejmowane w celu wdrożenia PIW EQUAL zarówno potencjalnych partnerów, jak i przedstawicieli grup znajdujących w niekorzystnej sytuacji (*Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL 2004*).

Fundamentalny aspekt funkcjonowania PIW EQUAL stanowiła **współpraca pomiędzy krajami członkowskimi**. Przejawiała się ona na wielu poziomach. Każde wybrane Partnerstwo na

rzecz Rozwoju było zobowiązane do podjęcia współpracy z co najmniej jednym Partnerstwem na rzecz Rozwoju z innego Kraju Członkowskiego.

Ponieważ Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL stanowiła platformę badawczą testującą podejścia innowacyjne w stosunku do realizowanych równolegle programów lub funkcjonujących systemów, **innowacyjność** traktowana była priorytetowo w ramach PIW EQUAL. Rozróżniano przy tym trzy rodzaje innowacyjności: (i) *ukierunkowana na proces*: rozwój nowych oraz udoskonalenie już istniejących metod, narzędzi i nowego podejścia, (ii) *ukierunkowana na cel*: formułowanie nowych celów, identyfikacja nowego podejścia i otwarcie nowych dróg do zatrudnienia, (iii) *ukierunkowana na kontekst*: rozwój systemu odpowiadającego na potrzeby i problemy rynku pracy w ramach politycznych i instytucjonalnych struktur.

PIW EQUAL, zapewniając struktury i narzędzia *mainstreamingu* (rozumianego jako integrowanie i uwzględnianie nowych pomysłów oraz sposobów podejścia w polityce i praktyce), wniósł istotny wkład w efektywne tworzenie polityki poprzez sprawdzanie w praktyce skuteczności stosowanych rozwiązań oraz zapewnianie dostępu do tej wiedzy dla wszystkich zainteresowanych (*Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL 2004*). Rezultaty EQUAL stały się częścią systematycznego podejścia do innych polityk i programów, które są obecnie realizowane na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim.

Należy podkreślić, że **wyznacznikiem efektywności programu EQUAL nie była liczba objętych wsparciem beneficjentów, tylko jakość wypracowanych innowacyjnych modeli (rezultatów), przeznaczonych do powszechnego zastosowania na rynkach pracy.**

Ukierunkowanie działań na wyrównywanie szans osób w wieku 50+ lub 45+ na rynku pracy umożliwił przede wszystkim Temat F PIW EQUAL (Cel IV).

Strategia tematyczna dla Tematu F zakładała następujące cele:

1. Rozpowszechnianie i promocja elastycznych form zatrudnienia lub innych instrumentów rynku pracy.
2. Rozwój wykorzystania w przedsiębiorstwach/organizacjach nowoczesnych narzędzi informatycznych i komunikacyjnych.
3. Rozwój lub wykorzystanie innowacyjnych metod lub rozwiązań organizacyjnych kształcenia ustawicznego.
4. Wsparcie pracowników w wieku 45+ (50+) w zakresie dostosowania kwalifikacji i kompetencji do wymagań rynku pracy.
5. Wzrost innowacyjności przedsiębiorstw/organizacji.
6. Podnoszenie wśród pracodawców świadomości konieczności szkolenia kadry zarządzającej i pracowników w celu zwiększenia konkurencyjności firm.

Działania EQUAL stworzyły szansę na wzmocnienie działań podejmowanych w ramach polityki krajowej, m.in. przygotowywanego wówczas do wdrożenia „Programu aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+”. Inicjatywom tym towarzyszyły przedsięwzięcia na rzecz upowszechnienia wśród pracodawców i pracowników idei uczenia się przez całe życie jako czynnika zwiększającego konkurencyjność przedsiębiorstw oraz zmniejszającego ryzyko trwałej dezaktywizacji zawodowej. Podejmowane działania były komplementarne w stosunku do realizowanych na terenie całej Unii Europejskiej programów międzynarodowych (takich jak Grundtvig czy Leonardo da Vinci), w których beneficjentami były również polskie instytucje (szerzej na ten temat w rozdziale 7 niniejszej publikacji).

Jak zapisano w PIW EQUAL, zachęcanie do podnoszenia kwalifikacji ma szczególne znaczenie w przypadku osób w wieku 50+, które stosunkowo często cechuje przywiązanie do tradycyjnych form pracy i tradycyjnych zawodów.

Jak wykazały badania przeprowadzone w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, również w ramach **Tematów G i D** pojedyncze projekty kierowane były do osób w wieku 50+/45+. Zgodnie z zapisami PIW EQUAL celem programu było m.in. opracowanie metod zwiększania skuteczności funkcjonujących już rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn (Temat G). Temat D z kolei koncentrował się na wsparciu tworzenia i rozwoju polskiego modelu ekonomii społecznej, m.in. poprzez wypracowanie mechanizmów wykorzystania możliwości gospodarki społecznej w aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także w rewitalizacji regionów o niskiej atrakcyjności rynku pracy i rynku usług oraz w niwelowaniu skali zróżnicowania regionalnego.

Wsparcie finansowe trzech wymienionych Tematów sięgało łącznie ok. 103 mln euro, z czego:

- dla Tematu D: 48 932 090 euro, co stanowiło 27,4% budżetu PIW EQUAL,
- dla Tematu F: 37 681 281 euro — 21,1% łącznej alokacji,
- dla Tematu G: 16 072 584 euro — 9% łącznej alokacji.

Na etapie wdrażania innowacyjnych rozwiązań przez Partnerstwa i rozwijania współpracy ponadnarodowej (Działanie 2. PIW EQUAL) wartość projektów zrealizowanych w ramach wymienionych trzech Tematów sięgała 356,7 mln zł, z czego na projekty kierowane do osób w wieku 50+/45+ przewidziano kwotę 110,9 mln zł⁴⁵ (w tym ok. 70% w ramach Tematu F). Wartość projektów wahała się od 1,3 mln zł do 12,5 mln zł, przy średniej ok. 5,8 mln zł. Połowa projektów opiewała na kwotę nie niższą niż 5,4 mln zł. W kolejnej fazie (Działanie 3. — upowszechnianie dobrych praktyk i włączanie ich do głównego nurtu polityki — *mainstreaming*) przewidziano środki w wysokości 11,4 mln zł⁴⁶.

W porównaniu z pozostałymi omawianymi programami, realizowanymi ze środków EFS w latach 2004–2006, pozyskanie informacji na temat projektów zrealizowanych w ramach PIW EQUAL jest znacznie łatwiejsze. Ogólnie dostępna baza projektów, uwzględniająca różne kryteria wyszukiwania, doskonale opracowana baza rezultatów, liczne publikacje tematyczne, kompendia projektów — wszystko to sprawia, że identyfikacja i analiza projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+ jest o wiele łatwiejsza niż w przypadku SPO RZL, ZPORR oraz Phare. W niniejszym badaniu uwzględnione zostały te projekty, którym przypisano przynajmniej jedno z dwóch kryteriów: dla cechy „typ beneficjenta” wyróżniono osoby w wieku 45+ i/lub „zakres tematyczny według kryteriów PO KL” przewiduje programy szkoleniowe dla osób w wieku 50+. Wykaz projektów spełniających te kryteria zaprezentowano w Tabelicy II.10.

Tablica II.10. Wykaz projektów PIW EQUAL kierowanych do osób w wieku 50+/45+

Lp.	Tytuł projektu	Lider Partnerstwa (Administrator)	Nr projektu
1	Na fali	Caritas Archidiecezji Gdańskiej	D0450
2	„Mayday” — model aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce	Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”	F0114
3	„Zatrudnienie Fair Play”. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy	Fundacja Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym	F0290
4	Dojrzałość wykorzystuje wiedzę	Wasko SA	F0640
5	Dynamizm i doświadczenie — wspólne zarządzanie zmianą	Żorska Izba Gospodarcza	F0613
6	Mentoring poprzez IT	Krajowa Agencja Informacyjna „Info” sp. z o.o.	F0238

⁴⁵ Na dzień 30.06.2008 r. poświadczono przez KSW wydatki opiewały na kwotę 107,1 mln zł (zob. Postęp finansowy realizacji projektów PIW EQUAL, stan na dzień 31.08.2008 r., <http://www.equal.org.pl>).

⁴⁶ W ramach Działania 3. sfinansowano działania 15 projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+, przy czym na dzień 30.06.2008 r. poświadczono przez KSW wydatki opiewały na kwotę 8,4 mln zł (zob. Postęp finansowy realizacji projektów PIW EQUAL, stan na dzień 31.08.2008 r., <http://www.equal.org.pl>).

7	Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce	Związek Rzemiosła Polskiego	F0576
8	Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa	Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości	F0212
9	Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw	Instytut Maszyn Matematycznych	F0101
10	Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce	Wyższa Szkoła Biznesu — National Louis University	F0030
11	Partnerstwo wyrównania szans	Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność”	F0490
12	Pomysł na sukces	Powiat Wodzisławski — Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim	F0016
13	Budujmy razem	Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie	F0642
14	Sojusz dla pracy	Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)	F0607
15	WAMP — Wsparcie Adaptacyjności Małych Przedsiębiorstw	Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego	F0446
16	@IterEgo	Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie	G0588
17	Elastyczny pracownik — partnerska rodzina	Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku	G0051
18	Kompromis na rynku pracy — innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet	Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU	G0403
19	Partnerstwo — rodzina — równość — praca	Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa”	G0062
20	Życie zaczyna się po czterdziestce	Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego	G0246

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy projektów dostępnej w portalu <http://www.equal.org.pl>.

Przytoczone informacje potwierdzają, że spośród obszarów tematycznych PIW EQUAL wyrównywanie szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ najmocniej zaakcentowano w Temacie F⁴⁷.

Tablica II.11. Modelowe rozwiązania zrealizowane w ramach Tematu F PIW EQUAL ukierunkowane na wsparcie pracowników w wieku 50+/45+ (cel IV Tematu F)

Nazwa rezultatu	Nr projektu	Cel strategiczny Tematu F					
		I	II	III	IV	V	VI
System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr z wykorzystaniem elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników	F0238		x		x		x
Wortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem do autodiagnozy umiejętności informatycznych	F0030		x	x	x	x	
Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze okrętowym	F0114		x		x		x
System informatyczny PLATFORMA E-DIALOG	F0059		x		x	x	x
Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowych rynków pracy	F0490			x	x	x	x
Bilansowanie kompetencji	F0642			x	x		
Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy „Renowator”	F0101			x	x		
Model INTERMENTORINGU	F0613			x	x		x
Zintegrowany model utrzymania na rynku pracy pracowników 45+, oparty na metodologii jobcoachingu	F0607				x		x

⁴⁷ Poza wymienionymi w Tablicy II.10. projektami, jako przykład modelowego rozwiązania ukierunkowanego na wsparcie pracowników w wieku 50+/45+ wskazano na partnerstwo Platforma e-dialog, które wdrożyło rezultat „System informatyczny PLATFORMA E-DIALOG”. Projekt ten ostatecznie nie został zakwalifikowany (ani według typu beneficjenta, ani zakresu tematycznego) do grupy inicjatyw kierowanych do osób w wieku 50+/45+.

Nazwa rezultatu	Nr projektu	Cel strategiczny Tematu F					
		I	II	III	IV	V	VI
Modelowy System Zarządzania Wiedzą w Firmie	F0576			x	x	x	x
Wsparcie adaptacyjności małych przedsiębiorstw — cząstkowe modele wsparcia małych przedsiębiorstw produkcyjnych do zmian strukturalnych w gospodarce (początkowa nazwa rezultatu: Model wsparcia małych firm produkcyjnych pozwalający na zwiększenie stopnia wykorzystania nowych technologii, metod organizacyjnych oraz nowoczesnych technik informatycznych)	F0446		x		x	x	x

Oznaczenia: I – elastyczne formy zatrudnienia lub inne instrumenty rynku pracy, II – nowoczesne narzędzia informatyczne i komunikacyjne, III – innowacyjne metody lub rozwiązania organizacyjne kształcenia ustawicznego, **IV – wsparcie pracowników w wieku 45+ (50+) w zakresie dostosowania kwalifikacji i kompetencji do wymagań rynku pracy**, V – wzrost innowacyjności przedsiębiorstw/organizacji, VI – podnoszenie wśród pracodawców świadomości konieczności szkolenia kadry zarządzającej i pracowników w celu zwiększenia konkurencyjności firm.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Założeń Strategii Tematycznej dla Tematu F*, <http://www.equal.org.pl>.

Jak wynika z przytoczonych w Tabelcy II.11. informacji, cele strategiczne związane ze wsparciem rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników w wieku 50+ łączone były najczęściej z innymi, zwykle trzema, czterema celami. Najczęściej wsparcie pracowników w wieku 50+/45+ łączone było z kampanią świadomościową kierowaną do pracodawców (cel VI) i/lub z innowacyjnymi metodami i rozwiązaniami w zakresie kształcenia ustawicznego (cel III). Pozwoliło to na wielotorowe działania przyczyniające się do poprawy sytuacji na rynku pracy osób w wieku niemobilnym.

Kierowane do osób w wieku 50+/45+ projekty PIW EQUAL realizowane były w Partnerstwach na rzecz Rozwoju scalających działania czasem nawet kilkunastu instytucji, wśród których — oprócz organizacji trzeciego sektora — były organizacje pracodawców i pracowników, jednostki publiczne (w tym zwłaszcza urzędy gmin, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, WUP-y), uczelnie wyższe i instytuty naukowo-badawcze, instytucje edukacyjne, przedsiębiorstwa.

Projekty zrealizowane w ramach PIW EQAUL kierowane były do różnych grup odbiorców w wieku 50+/45+, wśród których wyróżniono m.in. pracowników zatrudnionych w przechodzących poważne procesy restrukturyzacyjne gałęziach przemysłu (zbrojeniowego, wydobywczego, okrętowego, lekkiego). Wskazywano również ogólnie na pracowników restrukturyzowanych zakładów, pracowników służby zdrowia oraz pracowników sektora budowlanego.

Generalnie jako główny powód nierównych szans na rynku pracy osób w wieku niemobilnym wskazywano przestarzałe, niedostosowane do potrzeb pracodawców, kwalifikacje, w tym zwłaszcza słabe umiejętności językowe i informatyczne. Stanowiło to przesłankę do uwzględnienia tego typu szkoleń i doradztwa w działaniach Partnerstw na rzecz Rozwoju. W opracowaniu *Wkład Partnerstw EQUAL w aktywizację zawodową osób z grupy 45+ (2007)* szczególną uwagę zwrócono na pięć projektów, których działania były ukierunkowane na osoby w wieku 45+, realizowanych przez Partnerstwa: (1) Budujemy razem, (2) Partnerstwo wyrównywania szans, (3) Sojusz dla pracy, (4) Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz (5) Mentoring poprzez IT. Działania te skutecznie wyrównywały szanse na rynku pracy uczestników projektów będących w wieku niemobilnym poprzez wykorzystanie takich rozwiązań jak:

- rotacja pracy — dzięki powołaniu banku pracy, który tworzyły osoby pozostające bez zatrudnienia, ale mające określone kompetencje — zastępowały one aktualnych pracowników przedsiębiorstw na czas oddelegowania ich na szkolenie (projekt F0642),
- jobcoaching — zindywidualizowane doradztwo zawodowe trenera zawodowego (*jobcoacha* — odpowiednio przeszkolonego beneficjenta projektu, wyselekcjonowanego we wcześniejszym etapie ze środowiska osób objętych wsparciem) (projekt F0607),
- zespoły szybkiego reagowania — swoiste grupy wsparcia pracodawców i pracowników restrukturyzowanych zakładów (projekt F0490),
- modelowy ośrodek szkoleniowo-konsultacyjno-stażowy „Renowator”, zapewniający kompleksowe usługi teleszkoleniowe, telestażowe, telekonsultacyjne i coachingowe (projekt F0101),

- „międzypokoleniowa internetowa autostrada”, poprzez którą pracownicy w wieku 50+ przekazywali wiedzę zawodową absolwentom ostatnich lat studiów, podczas gdy ci dzielili się swoją wiedzą z zakresu wykorzystania narzędzi informatyczno-telekomunikacyjnych (projekt F0238).

W ramach PIW EQUAL udało się wypracować jeszcze wiele innych ciekawych rezultatów [zob. *Informator o rezultatach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (2008)* oraz *Katalog Rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (2007)*]. Niektóre z nich są obecnie dość powszechnie wdrażane w projektach PO KL. Należą do nich m.in. jobcoaching, mentoring czy telepraca. Mentoring powinien przyjmować bardziej nowatorską formułę, przewidzianą „międzypokoleniową internetową autostradą” (cytowany projekt F0238) czy też „Intermentoringiem” (polegającym na połączeniu mentoringu technologicznego i organizacyjnego – młody pracownik szkoli starszego pracownika w dziedzinie technologii informatycznych, podczas gdy starsi wiekiem lub stażem pracownicy wprowadzają młodych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji) (projekt F0613). Na szersze upowszechnienie zasługują też i inne rezultaty, jak chociażby rotacja pracy (z wykorzystaniem banku pracy — projekt F0642).

Spośród doświadczeń PIW EQUAL niezwykle cennymi rozwiązaniami, które nadal zbyt słabo są akcentowane w odniesieniu do grupy w wieku 50+/45+, pozostają rozwiązania oferowane w ramach ekonomii społecznej. Kluby Integracji Społecznej (KIS), Centra Integracji Społecznej (CIS) i spółdzielnie socjalne mogą przedstawiać atrakcyjną ofertę dla osób pozostających bez zatrudnienia, będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (w tym osób w wieku przedemerytalnym o niskich kompetencjach, mających poważne problemy ze znalezieniem pracy), zagrożonych lub objętych wykluczeniem społecznym. Szersze wykorzystanie w pomocy społecznej różnych form ekonomii społecznej może i powinno zwiększyć rolę jednostek opieki społecznej w wyrównywaniu szans osób w wieku niemobilnym należących do tej kategorii. Ważne jest również zwiększenie zaangażowania JOPS w tworzenie nowych podmiotów ekonomii społecznej we współpracy z powiatowymi urzędami pracy i środowiskiem lokalnym (por. Szarfenberg i in. 2010, s. 99). Działania tego typu realizowane były w ramach Partnerstwa „Na fali”, którego głównym rezultatem było stworzone Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej — instytucja kompleksowo wspierająca aktywizację zawodową osób bezrobotnych (w tym osób w wieku 45+).

Analiza problemowa rezultatów EQUAL (Męcina, Kucharski 2007, s. 27) wyraźnie wskazała na konieczność położenia większego nacisku na programy aktywizujące osoby po 50. oraz po 44. roku życia. Istotne znaczenie powinna odgrywać także popularyzacja programów godzenia ról (równowaga praca — życie) oraz szersze wykorzystanie instrumentów kształcenia ustawicznego. O ile realizacja pierwszej rekomendacji została wpisana w Program Operacyjny Kapitał Ludzki, o tyle zakres wdrażania pozostałych jest obecnie niezadowolający.

Wydaje się, że **barierą wdrażania wielu z rozwiązań wypracowanych w ramach PIW EQUAL jest, paradoksalnie, ich innowacyjność**. Jest to szczególnie wyraźne w odniesieniu do komponentu regionalnego PO KL. Wysoka konkurencja w pozyskiwaniu środków powoduje bowiem presję na efektywność finansową projektów, skutecznie utrudniając wdrożenie innowacyjnych rozwiązań charakteryzujących się wyższymi nakładami niż działania standardowe. Tym bardziej istotne jest tworzenie bodźców do szerszego wykorzystywania rezultatów PIW EQUAL w projektach PO KL poprzez premiowanie ich uwzględnienia przez beneficjentów. Przyjęcie odpowiedniego kryterium strategicznego w konkursach (gwarantującego dodatkowe punkty na etapie oceny merytorycznej projektu) wdrażane jest już przez niektóre instytucje zaangażowane w programowanie polityki rynku pracy. Wyższe niż obecnie noty punktowe z tytułu wykorzystania szczególnie cennych rozwiązań wypracowanych przez Partnerstwa mogłyby stanowić skuteczną zachętę dla projektodawców PO KL (do kwestii tych wrócimy w rozdziale 6).

5.5. Wnioski i rekomendacje

Z przeprowadzonej analizy projektów współfinansowanych ze środków EFS na lata 2004–2006 w aspekcie wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce wypływają następujące wnioski⁴⁸:

1. Projekty zrealizowane w perspektywie 2004–2006 dostarczyły argumentów potwierdzających kluczowe cechy beneficjentów w wieku 50+, predestynujące ich do objęcia szczególną troską w kolejnej perspektywie finansowej. Dotyczy to zwłaszcza osób, które utraciły pracę lub są taką utratą zagrożone. Długotrwałe bezrobocie prowadzi do stanu bierności, zniechęcenia i apatii tych osób, zmniejszają one swoją aktywność we wszystkich dziedzinach: mniej czytają, mniej udzielają się w życiu rodzinnym i towarzyskim. Sytuacja, w której się znalazły, powoduje u nich frustrację i poczucie beznadziejności. Jest to dla nich szczególnie trudne, bowiem problemów tych doświadczyły po wielu latach stabilnej pracy zawodowej, niejednokrotnie w jednym miejscu pracy.
2. Problematyka aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ została uwzględniona już w programach przedakcesyjnych, choć zainteresowanie tą grupą było niewielkie. Głównym źródłem finansowania działań był program **Phare 2003. Krajowy Program Rozwoju Zasobów Ludzkich „Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia”**, w którego ramach finansowane było wsparcie przedsiębiorczości osób w wieku 50+.
3. Doświadczenia okresu przedakcesyjnego dotyczące osób w wieku 50+/45+ nie znalazły odzwierciedlenia w perspektywie finansowej 2004–2006. Zaprojektowane w ramach SPO RZL i ZPORR działania nie były ukierunkowane na grupę docelową w wieku 50+/45+, jedynie nieliczne instytucje podjęły się realizacji tego typu projektów.
4. Działania podejmowane w ramach SPO RZL, kierowane do osób w wieku 50+ lub 45+, obejmowały najczęściej szkolenia komputerowe i/lub językowe, zajęcia aktywizacyjne, a także wsparcie doradcy zawodowego i psychologa. Szczególnie dobrze odbierane było przez osoby w wieku 50+ włączenie opieki psychologów, czego efektem było przełamanie szeregu oporów psychologicznych uczestników projektów i pozytywny wpływ na zmianę ich nastawienia do własnych szans na rynku pracy.
5. W przypadku projektów szkoleniowych ZPORR adresowanych do zatrudnionych w wieku 50+/45+ lepsze efekty przyniosły mniejsze projekty, kierowane do konkretnych grup odbiorców, niż projekty uniwersalne. Działania kierowane do osób zatrudnionych w wieku niemobilnym powinny być wyspecyfikowane i dostosowane do aktualnych potrzeb zawodowych beneficjentów w wieku 50+/45+.

Rekomenduje się, aby we wszystkich konkursach Poddziałania 8.1.1. PO KL przyjąć kryterium strategiczne premiujące projekty, w których wsparcie dostosowane zostanie do specyficznych potrzeb osób w wieku 50+/45+ reprezentujących daną grupę zawodową, zdefiniowanych w diagnozie projektu.

6. W perspektywie finansowej 2004–2006 na wyrównywanie szans osób w wieku 50+/45+ najbardziej ukierunkowany był Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Zwłaszcza Temat F umożliwił finansowanie działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+. Specyfika Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, która stanowi platformę badawczą testującą podejścia innowacyjne w stosunku do aktualnie realizowanych programów lub funkcjonujących systemów, pozwalała na wdrożenie zupełnie nowych bądź zaadaptowanych z innych obszarów propozycji aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+. **Czynniki te sprawiły, że PIW EQUAL stanowił jeden z najistotniejszych elementów wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce ze środków UE na lata 2004–2006.** Dodatkowo, wykorzystanie doświadczeń międzynarodowych rozszerzyło wachlarz proponowanych instrumentów rynku pracy, które mogą być skuteczne w odniesieniu do osób w wieku niemobilnym.

⁴⁸ Z uwagi na to, że omawiane programy są już zamknięte i nie ma możliwości oddziaływania na kierunek ich zmian w przyszłości, nie przeprowadzono — na wzór pozostałych rozdziałów dotyczących zrealizowanych projektów — analizy SWOT.

7. Na szersze upowszechnienie zasługują rezultaty PIW EQUAL. Z uwagi na presję na efektywność finansową projektów PO KL, utrudniającą wdrożenie charakteryzujących się wyższymi nakładami innowacyjnych rozwiązań, nie są one obecnie zbyt często wykorzystywane. Dobrym, wdrażanym już (aczkolwiek jedynie przez niektóre instytucje pośredniczące) rozwiązaniem, jest premiowanie zastosowania rezultatów PIW EQUAL w projektach PO KL poprzez uwzględnienie ich wykorzystania jako kryterium strategicznego.

Rekomenduje się szersze włączenie rezultatów EQUAL wypracowanych przez projekty ukierunkowane na wsparcie osób w wieku niemobilnym jako kryterium strategicznego w konkursach PO KL, zwłaszcza jeśli kryterium dostępu wyróżnia osoby w wieku 45+ jako grupę docelową. Jednocześnie zaleca się przyjęcie na tyle wysokiej oceny punktowej, aby stanowiła ona wymierną zachętę dla beneficjentów.

8. Wydaje się, że zbyt mały jest zakres wykorzystania rezultatów wypracowanych w ramach PIW EQUAL przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej. Zwłaszcza CIS i KIS powinny szerzej wykorzystać ofertę dla osób w wieku przedemerytalnym o niskich kompetencjach, mających poważne problemy ze znalezieniem pracy, skutkujące ich wykluczeniem społecznym.
9. Słabe (zwłaszcza w perspektywie długookresowej) upowszechnianie rezultatów to podstawowy mankament projektów realizowanych ze środków UE na lata 2004–2006.

Rekomenduje się stworzenie możliwości finansowania promocji rezultatów najlepszych projektów w dłuższym okresie od zakończenia ich realizacji. Powinno to dotyczyć produktów dostępnych online (bazy wiedzy, bazy projektów). Mogłoby się to odbywać poprzez przeniesienie praw majątkowych na instytucję odpowiedzialną za wdrażanie polityki zatrudnienia na poziomie krajowym, która odpowiedzialna byłaby za **tworzenie repozytorium wiedzy w zakresie działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, z którego mogliby korzystać w różnych okresach wszyscy zainteresowani wsparciem osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy**. Podwaliny pod takie repozytorium wiedzy tworzy projekt *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób w wieku 50+*.

10. W projektach realizowanych ze środków na lata 2004–2006 jako beneficjenta działań kierowanych do osób w wieku przedemerytalnym przyjmowano zwykle osoby w wieku 50 lat lub więcej. Po podsumowaniu doświadczeń z tego okresu nasunął się jednak wniosek, że zwłaszcza działania ukierunkowane na utrzymanie w zatrudnieniu powinny być prowadzone już dla młodszych grup odbiorców (w wieku 45+). Ma to uzasadnienie w potrzebie wcześniejszego przygotowania osób, które wkrótce wejdą w wiek przedemerytalny, do nowych wyzwań, co wzmacnia ich pozycję dzięki nowym kwalifikacjom i kompetencjom. Wnioski te zostały wykorzystane w kolejnych okresach i uwzględnione w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki.

Rozdział 6

Program Operacyjny Kapitał Ludzki i jego rola w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+

Wprowadzenie

6.1. Podstawowe informacje o programie

6.2. Osoby w wieku 50+/45+ jako grupa docelowa
wsparcia PO KL — działania programowane na lata
2007–2009

6.3. Charakterystyka projektów PO KL zrealizowanych
w latach 2007–2009 ukierunkowanych
na aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+

6.4. Analiza SWOT projektów zrealizowanych w ramach
PO KL

6.5. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Celem rozdziału 6 jest analiza działań w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+, realizowanych przy wsparciu środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Program ten obejmuje w perspektywie finansowej 2007–2013 całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce, a tym samym stanowi źródło finansowania działań ukierunkowanych na efektywny rozwój zasobów ludzkich.

Przedstawiona analiza odnosi się do głównych założeń programu, planów działania na lata 2007–2008 oraz na rok 2009, w kontekście wynikających z nich możliwości wsparcia osób w wieku 50+/45+. Zasadniczą część rozdziału stanowi analiza wyników badań projektów zrealizowanych w latach 2007–2009 ze środków PO KL, których grupą docelową były wyłącznie osoby w wieku 50+/45+ lub z których osoby te korzystały jako grupa objęta szczególnym wsparciem.

Opracowanie prezentuje doświadczenia w zakresie wspierania osób w wieku 50+/45+ poprzez projekty współfinansowane ze środków UE, co może być użyteczne w pracy IRP na rzecz aktywizacji zawodowej tej kategorii osób. Z punktu widzenia instytucji odpowiedzialnych za opracowywanie regionalnej i lokalnej polityki zatrudnienia istotnym wątkiem prowadzonych analiz są doświadczenia poszczególnych województw w zakresie wykorzystania PO KL jako instrumentu kształtowania polityki sprzyjającej wyrównywaniu szans osób w wieku 45+ na rynku pracy. Z kolei dla projektodawców aplikujących o środki UE (w tym zwłaszcza organizacji pozarządowych) opracowanie może stanowić źródło informacji na temat proponowanych działań, sprzyjających aktywności zawodowej osób w wieku niemobilnym. Najważniejsze z dobrych praktyk zostały omówione w rozdziale 8⁴⁹. Wskazane rekomendacje powinny przyczynić się do kształtowania aktywnej polityki wsparcia tej kategorii osób, przede wszystkim w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy.

6.1. Podstawowe informacje o programie

W niniejszym punkcie zostaną omówione najważniejsze założenia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i stopień ich realizacji, zwłaszcza w odniesieniu do zadań realizowanych przez regiony. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, w latach 2007–2009 wsparcie ze środków EFS w odniesieniu do beneficjentów w wieku 45+ realizowane było głównie na poziomie regionalnym. Oceniając skalę działań prowadzonych na rzecz wyrównywania szans osób w wieku 45+ na rynku pracy (pkt. 2–3 tego rozdziału), należy zatem wziąć pod uwagę alokację poszczególnych Priorytetów PO KL, zwłaszcza tych, które koordynowane są regionalnie.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest jednym z programów operacyjnych realizowanych w Polsce w latach 2007–2013, wchodzących w skład Narodowej Strategii Spójności. Głównym celem programu jest zwiększenie poziomu zatrudnienia i spójności społecznej. Dla realizacji tego celu zostały określone cele strategiczne, które zdefiniowano w oparciu o przeprowadzoną diagnozę społeczno-gospodarczą kraju i analizę SWOT, zgodnie z założeniami podstawowych dokumentów o charakterze strategicznym opracowanych na szczeblu wspólnotowym oraz krajowym (PO KL 2007, s. 124). Najważniejsze dla problematyki aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ są trzy z celów szczegółowych: cel pierwszy, trzeci i szósty⁵⁰.

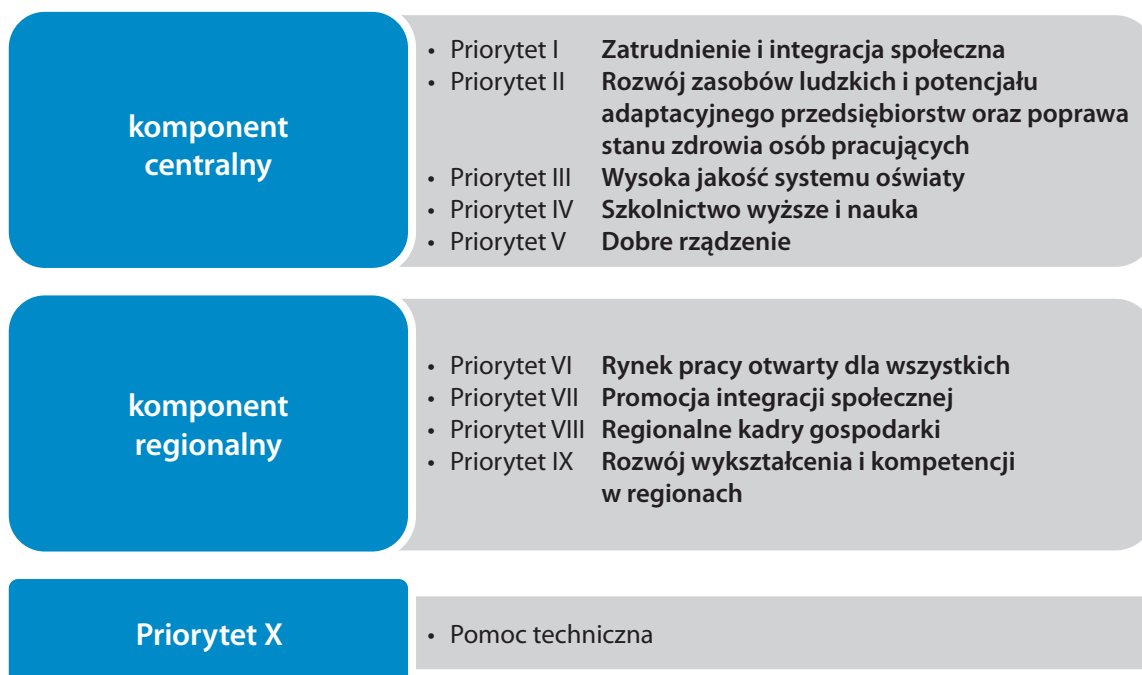
Pierwszy cel strategiczny PO KL — „Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo” — koncentruje się głównie na tych grupach docelowych, które znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. W sposób szczególny uwzględniane są osoby młode, wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy,

⁴⁹ Informacje na temat wszystkich projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+, które udało się zidentyfikować na tym etapie badań, zamieszczone zostały — jak wcześniej wspomniano — w Załączniku nr 5 (płyta CD).

⁵⁰ Z uwagi na charakter opracowania pozostałe cele PO KL, nie związane bezpośrednio z problematyką niniejszego badania, zostały w tym miejscu pominięte. Szczegóły można znaleźć w dokumencie *Program Operacyjny Kapitał Ludzki (2007)*.

kobiety, osoby długotrwale bezrobotne, osoby zamieszkujące obszary wiejskie, które ze względu na niski poziom wykształcenia i ograniczoną dostępność miejsc pracy w sektorze pozarolniczym doświadczają poważnych trudności związanych ze znalezieniem zatrudnienia, a także **osoby w wieku przedemerytalnym, które charakteryzuje z reguły mała mobilność przestrzenna i zawodowa** (*Szczegółowy opis priorytetów...* 2007).

Realizacja tego celu odbywa się głównie poprzez działania związane z podnoszeniem i dopasowaniem kwalifikacji do potrzeb zgłaszanych na rynku pracy. Wyprecyzowanie osób w wieku przedemerytalnym jako jednej z grup docelowych tych działań czyni realizację celu pierwszego PO KL jednym z najważniejszych instrumentów wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce.



Schemat II.2. Wykaz priorytetów realizowanych w ramach PO KL

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dokumentu *Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL)* (2007).

Również w trzecim celu strategicznym PO KL — „Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce” — zaakcentowano działania sprzyjające większej aktywności zawodowej osób w wieku 45+. Z celu tego wynikają główne działania związane z: dokończeniem procesów prywatyzacyjnych oraz wsparciem restrukturyzowanych przedsiębiorstw i ich pracowników, wzmacnianiem systemu instytucji otoczenia biznesu, zwłaszcza poprzez usługi szkoleniowo-doradcze, rozwojem współpracy między sferą B+R a przedsiębiorcami, upowszechnianiem ICT⁵¹ w działalności przedsiębiorstw i ich wykorzystaniem przez pracowników w miejscu pracy, upowszechnianiem wiedzy na temat możliwości podejmowania pracy w różnych formach zatrudnienia, promowaniem stosowania elastycznych form zatrudnienia, upowszechnianiem idei kształcenia przez całe życie i inwestowaniem w kapitał ludzki w przedsiębiorstwach. (*Szczegółowy opis priorytetów...* 2007). Działania te skierowane są do osób z grup szczególnego ryzyka na rynku pracy, w tym m.in. do osób „starszych” i nisko wykwalifikowanych. W związku z tym w dużej mierze odnoszą się do grupy wieku 50+/45+, będącej przedmiotem naszych badań, w zakresie nabywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych. Dzięki temu pozycja tych osób na rynku pracy może ulec poprawie.

⁵¹ ICT (*Information and Communications Technology*) — technologie informacyjno-komunikacyjne.

Szósty cel strategiczny PO KL — „Wzrost spójności terytorialnej” — przewiduje wsparcie: (i) osób bezrobotnych w celu wyrównywania ich szans na rynku pracy, (ii) osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w **tym osób w wieku 50+/45+**, aby podnieść poziom ich aktywności zawodowej i integracji ze społeczeństwem, oraz (iii) przedsiębiorstw i ich pracowników. Ważnym elementem wsparcia spójności terytorialnej jest także realizacja regionalnych programów zapewnienia równego dostępu do edukacji wszystkim obywatelom (również na poziomie kształcenia ustawicznego) (Szczegółowy opis priorytetów... 2007). Wymienione działania są ważne dla osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy (bezrobotnych, zagrożonych utratą zatrudnienia, wykluczonych społecznie), wśród których znajdują się również osoby w wieku 50+/45+, ze względu na możliwość poprawy ich sytuacji na regionalnym rynku pracy. Cel ten jest wdrażany wyłącznie na szczeblu regionalnym, co powinno zagwarantować lepsze dostosowanie podejmowanych działań skierowanych do osób w wieku 50+/45+ do potrzeb zarówno tych osób, jak i lokalnego rynku pracy.

Dla realizacji celów strategicznych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki sformułowano 10 priorytetów, realizowanych równolegle (zob. Schemat II.2).

Poniżej scharakteryzowano w sposób syntetyczny poszczególne priorytety PO KL, ze zwróceniem uwagi na możliwości stwarzane w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.

Priorytet I: Zatrudnienie i integracja społeczna ma za zadanie wsparcie partnerstw pomiędzy różnymi podmiotami działającymi na rzecz integracji społecznej, co sprzyja pełniejszemu wykorzystaniu potencjału ogólnopolskich instytucji działających na rzecz osób bezrobotnych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym. W ramach tego priorytetu realizowane są projekty mające na celu upowszechnianie idei równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia, godzenia życia zawodowego i rodzinnego, a także zwalczanie wszelkich przejawów dyskryminacji w obszarze zatrudnienia.

Priorytet II: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących wspiera ponadregionalne i ogólnopolskie szkolenia (w tym studia podyplomowe), doradztwo dla pracowników i przedsiębiorców oraz partnerów społecznych działających na rzecz zwiększenia zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw.

Priorytet III: Wysoka jakość systemu oświaty podejmuje działania służące podwyższaniu jakości funkcjonowania systemu oświaty, zakładając wprowadzenie rozwiązań systemowych w zakresie monitoringu i ewaluacji, rozwój badań edukacyjnych oraz ich powiązanie z polityką edukacyjną. Nowe rozwiązania obejmują również działania na rzecz zwiększenia efektywności nadzoru pedagogicznego sprawowanego przez kuratorów oświaty.

Priorytet IV: Szkolnictwo wyższe i nauka koncentruje się na podwyższaniu jakości funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego, zarówno poprzez stworzenie korzystnych warunków systemowo-organizacyjnych do efektywnego zarządzania szkolnictwem wyższym, jak i poprzez wywołanie impulsów rozwojowych wpływających na dostępność i rozwój kierunków kształcenia o największym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy.

Priorytet V: Dobre rządzenie ma za zadanie wsparcie potencjału regulacyjnego polskiej administracji poprzez udoskonalenie procesu stanowienia prawa oraz przegląd istniejących aktów prawnych pod kątem możliwości ich uproszczenia. Działania w ramach Priorytetu V koncentrują się wokół czterech kluczowych aspektów poprawy jakości regulacji: uproszczenie krajowych aktów prawnych, usprawnienie systemu wdrażania dyrektyw Unii Europejskiej, w szczególności dyrektyw środowiskowych i związanych z funkcjonowaniem Wspólnego Rynku, optymalizacja systemu oceny skutków regulacji oraz wdrożenie systemu pomiaru kosztów administracyjnych.

Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich zakłada aktywizację zawodową osób bezrobotnych w poszczególnych regionach. Wsparcie w ramach priorytetu koncentruje się przede wszystkim na wybranych grupach docelowych, które doświadczają największych trudności związanych z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem się na nim. Grupy te obejmują m.in. osoby młode (do dwudziestego piątego roku życia), które nie posiadają doświadczeń zawodowych

oraz kwalifikacji koniecznych do znalezienia zatrudnienia, kobiety (zwłaszcza matki samotnie wychowujące dzieci), **osoby starsze — w wieku 45+, mające trudności z dostosowaniem się do wymogów modernizującej się gospodarki**, a także osoby niepełnosprawne, poszukujące zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Ponadto, wsparcie w ramach Priorytetu jest adresowane do osób długotrwale bezrobotnych, których reintegracja z rynkiem pracy jest z reguły najbardziej czasochłonna i wymaga zastosowania różnorodnych instrumentów aktywizacyjnych.

Priorytet VII: Promocja integracji społecznej podejmuje działania zmierzające do ułatwienia dostępu do rynku pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz rozwijania instytucji ekonomii społecznej jako skutecznej formy integracji społeczno-zawodowej. Realizowane projekty kierowane są do następujących grup odbiorców: osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, imigrantów, osób opuszczających placówki opieki zastępczej czy zakłady karne, postrzeganych w sposób stereotypowy przez pracodawców i otoczenie społeczne jako pracownicy mniej dyspozycyjni oraz mniej mobilni zawodowo, klientów pomocy społecznej, podmiotów ekonomii społecznej i instytucji wspierających, mieszkańców terenów wiejskich, pracowników instytucji pomocy społecznej. Osoby starsze nie są więc *explicite* wymienione jako grupa docelowa, ale jako kategoria w szczególnej sytuacji na rynku pracy zagrożona wykluczeniem społecznym wskutek długotrwałego bezrobocia; osoby w wieku 50+ stanowią ważny segment odbiorców wsparcia w ramach Priorytetu VII.

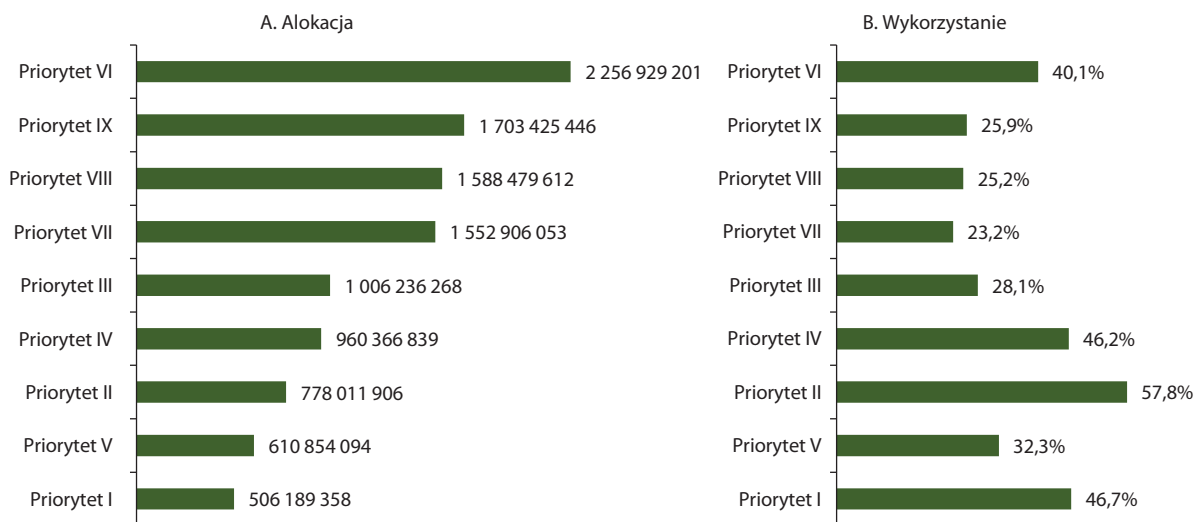
Priorytet VIII: Regionalne kadry gospodarki koncentruje się na zapewnieniu szerokiego wsparcia dla przedsiębiorstw i osób objętych procesami restrukturyzacyjnymi oraz procesami zmiany profilu prowadzonej działalności. Opisując ten priorytet, wyraźnie podkreślono konieczność stymulowania podnoszenia i aktualizacji umiejętności zawodowych przez osoby pracujące, zwłaszcza starsze i o niskich kwalifikacjach, co jest kluczowe dla utrzymania ich aktywności na rynku pracy. **Choć w opisie projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII nie wskazuje się wprost osób w wieku 50+ lub 45+ jako odbiorców działań, można założyć, że jest to jedna z kluczowych kategorii odbiorców.** Dowodów w tym zakresie dostarczają zaprezentowane w dalszej części rozdziału wyniki analizy kryteriów strategicznych i dostępu w latach 2007–2008 oraz w roku 2009, szczegółowo omówionych w dalszej części opracowania.

Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach realizuje działania obejmujące wsparcie kierowane do osób i placówek realizujących proces kształcenia, mające na celu wyrównywanie szans edukacyjnych w trakcie procesu kształcenia poprzez wprowadzenie wysokiej jakości usług edukacyjnych. W szczególności wspierane są te obszary i środowiska, które napotykać najsilniejsze bariery w dostępie do wysokiej jakości usług edukacyjnych. Istotnym elementem Priorytetu IX są programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych, które obejmują m.in. dodatkowe zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne dla uczniów. Z jednej strony stanowią one instrument wyrównywania szans edukacyjnych uczniów, z drugiej zaś wzmacniają znaczenie kompetencji kluczowych w trakcie procesu nauczania.

Na realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w latach 2007–2013 przeznaczono łącznie kwotę 11 420 207 059 euro. Wielkość środków finansowych zaangażowanych w jego realizację wyniosła ok. 14,43% całości środków przeznaczonych na realizację programów operacyjnych. W ramach tej kwoty wielkość alokacji z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007–2013 wynosi ok. 9 707 176 000 euro, a wkład krajowy stanowi ok. 1 713 031 059 euro. Szczegółową alokację środków w podziale na priorytety oraz stopień ich wykorzystania przedstawia Rys. II.10.

Najwięcej środków przeznaczono na realizację priorytetów regionalnych (VI, VII, VIII, IX). Jest to ważne z punktu widzenia problematyki niniejszego rozdziału, jako że — jak zostanie wykazane w jego dalszej części — w latach 2007–2009 te właśnie priorytety PO KL w największym stopniu wykorzystywano jako instrumenty finansowania działań ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób w wieku 50+/45+. Warto zwrócić uwagę na Priorytet VI, w którego ramach finansowana jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych (w tym w wieku 45+) — w jego przypadku stopień wykorzystania środków jest stosunkowo wysoki (ok. 40% w latach 2007–2009). Natomiast relatywnie najmniejszy zakres wykorzystania środków finansowych odnotowano w la-

tach 2007–2009 w ramach Priorytetu VII (niespełna 1/4 założonej alokacji). Z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku przedemerytalnym priorytet ten ma wprawdzie mniejsze znaczenie niż chociażby Priorytet VI, jednak przy odpowiednim zaakcentowaniu tej grupy docelowej w przygotowywanej dokumentacji konkursowej, może stanowić ważne narzędzie wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.



Rysunek II.10. Alokacja środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013 (w euro) i ich wykorzystanie w latach 2007–2009 (w %) wg priorytetów

* środki zakontraktowane na dzień 4.01.2010 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 238, oraz *Informacji miesięcznej z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013* (wg stanu na dzień 4 stycznia 2010 r.), http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/poziom/Documents/informacja_0401.pdf, s. 5.

Oceniając wykorzystanie środków komponentu regionalnego PO KL warto podkreślić, że więcej umów (4 614) zostało zawartych w ramach Priorytetu IX „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”. Były to jednak w większości małe projekty, o łącznej wartości ponad 1,8 mld zł. Znacznie większe projekty realizowane są w ramach Priorytetu VI (przy wyraźnie mniejszej liczbie umów — 2 475 — wydatkowo środki o wartości ponad 3,7 mld zł) (*Informacja miesięczna...* 2010, s. 5).

Dokonując oceny działań sprzyjających wyrównywaniu szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+, prowadzonych w poszczególnych województwach, należy wziąć pod uwagę ich możliwości, wynikające m.in. z wysokości otrzymanych środków. Analiza Rysunku II.11.A wskazuje, że w ujęciu bezwzględnym w ramach komponentu regionalnego PO KL największymi środkami dysponowało województwo mazowieckie (ponad 900 mln euro). Natomiast w rankingu utworzonym w oparciu o kryterium wykorzystania tych środków (Rys. II.11.B) w czołówce znalazły się województwa słabiej rozwinięte — warmińsko-mazurskie i podkarpackie, w których już w latach 2007–2009 zakontraktowano ok. 40% przewidzianych dla nich środków. Należałoby się zatem spodziewać, że właśnie w tych województwach wystąpią najbardziej wymierne efekty również w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+. Taka ocena dokonana zostanie w kolejnych punktach niniejszego rozdziału.

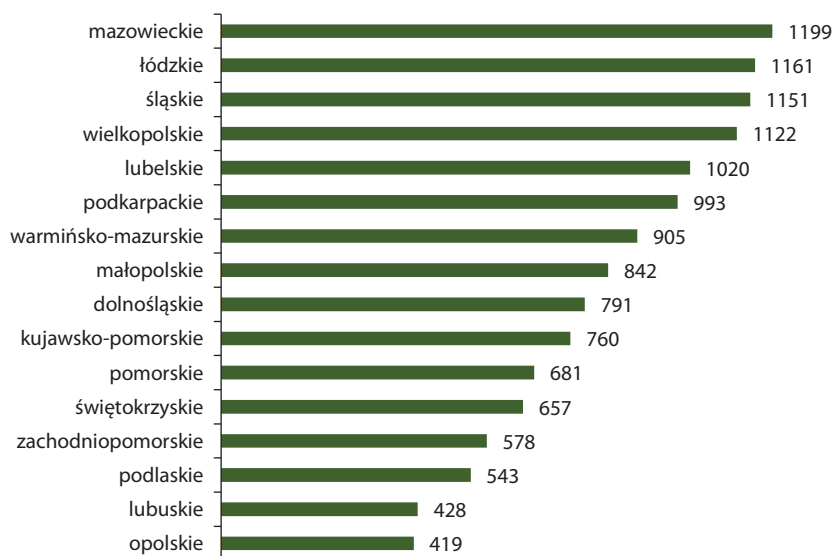
Biorąc pod uwagę liczbę podpisanych umów warto zauważyć, że w latach 2007–2009 w ramach komponentu regionalnego PO KL zawarto łącznie 13 250 umów o dofinansowanie na kwotę środków publicznych ogółem prawie 8,7 mld zł (zob. Rys. II.12.). Według tego kryterium wymieniane wcześniej województwa warmińsko-mazurskie i podkarpackie również uplasowały się w czołówce, jednak wyprzedziły je województwa: mazowieckie, łódzkie, śląskie i wielkopolskie. Wynika to oczywiście z większego strumienia środków PO KL kierowanego do tych województw.



Rysunek II.11. Alokacja środków komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013 (w euro) i ich wykorzystanie w latach 2007–2009 (w %) według województw

* środki zakontraktowane na dzień 4.01.2010 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 301, oraz *Informacji miesięcznej z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013* (wg stanu na dzień 4 stycznia 2010 r.), http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/poziom/Documents/informacja_0401.pdf, s. 10.



Rysunek II.12. Liczba podpisanych umów w ramach komponentu regionalnego (stan na dzień 04.01.2010 r.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Informacji miesięcznej z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/poziom/Documents/informacja_0401.pdf, s. 8.

6.2. Osoby w wieku 50+/45+ jako grupa docelowa wsparcia PO KL — działania programowane na lata 2007–2009

Działania zaprojektowane w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki mogą mieć bezpośrednie przełożenie na projekty realizowane przez beneficjentów, pod warunkiem jednak, że plany działania dla poszczególnych priorytetów PO KL uwzględniają potrzeby osób w wieku 50+/45+. W celu oceny zakresu eksponowania grupy w wieku 50+ lub 45+ jako grupy docelowej wsparcia w ramach poszczególnych priorytetów PO KL, analizie poddano plany działania na lata 2007–2008 oraz na rok 2009, przygotowane przez Instytucje Pośredniczące dla każdego priorytetu.

Komponent centralny PO KL

Analiza planów działania Priorytetów III i IV wykazała brak szczególnego wyróżniania osób w wieku przedemerytalnym jako beneficjentów podejmowanych działań.

W ramach Priorytetu I na uwagę zasługuje projekt systemowy *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, wpisany w Plan Działania na rok 2009 dla Działania 1.1., którego efektem jest m.in. niniejsza publikacja. Jest to jednak jedyne działanie wyspecyfikowane w stosunku do tej grupy docelowej w ramach tego priorytetu.

Z kolei w Planie Działania na lata 2007–2008 dla Priorytetu II Poddziałanie 2.1.1. *Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach — projekty konkursowe* jednym z kryteriów strategicznych był udział minimum 20% osób po 50. roku życia w całkowitej liczbie osób planowanych do przeszkolenia w ramach projektu (za spełnienie tego kryterium beneficjent otrzymywał na etapie oceny merytorycznej projektu dodatkowe 20 pkt.). W Planie Działania na rok 2009 preferencje dla osób w wieku 50+ jako części grupy docelowej pojawiły się w konkursach dla Działania 2.1.1. *Ponadregionalne zamknięte projekty szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw przygotowane w oparciu o indywidualne strategie rozwoju firm*. W konkursie pierwszym w 2009 roku kryterium strategiczne odnosiło się do osób w wieku 45+. Założono, że minimalny odsetek uczestników powyżej 45. roku życia biorących udział w modułach szkoleniowych z zakresu ICT będzie wynosił **40%** ogółu uczestników projektu, jak również **co najmniej 40%** uczestników projektów otrzymujących zindywidualizowane wsparcie (np. jako doradztwo, coaching) powinny stanowić osoby w wieku 45+. To kryterium strategiczne preferuje osoby w wieku 50+/45+, ułatwiając im dostęp do szkoleń z zakresu ICT. Przyjęte minimalne progi udziału beneficjentów w wieku 45+ były jednak na tyle niskie, że spełnienie ww. kryteriów nie wymuszało na beneficjentach podejmowania specjalnych i dodatkowych działań skierowanych do osób w wieku 50+/45+. Kryteria były ważne raczej z punktu widzenia oceny składanego wniosku oraz możliwości aktywizacji tych osób. Niemniej jednak, co należy wyraźnie podkreślić, takie warunki stawiane projektom zwiększają szanse osób „starszych” na uczestnictwo w projekcie, a tym samym na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji.

W przypadku Priorytetu V dopiero w projektach ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji kadr oraz modernizację procesów zarządzania, przewidzianych do realizacji w trybie systemowym od 2009 r., uwzględniono osoby w wieku 50+/45+ jako preferowane do wsparcia w szczegółowych kryteriach wyboru projektów. W ramach projektów realizowany był moduł szkoleniowy skierowany do pracowników administracji publicznej w grupie wieku 45+. Wsparcie to zostało dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy docelowej, natomiast w części poświęconej modernizacji procesów zarządzania w szczegółowych kryteriach wyboru projektów określono jako kryterium dostępu do działań szkoleniowych udział 1/3 osób po 45. roku życia. Kryterium to jest szczególnie ważne z punktu widzenia zapewnienia równego dostępu do szkoleń osobom w wieku 45+, zgodnie z zasadą równego traktowania.

Brak wyraźnych działań skierowanych do tej grupy wieku w ramach projektów systemowych może spowodować niechęć pracodawców do zatrudniania osób po 45. roku życia, które postrzegane są jako mniej wartościowi pracownicy, ze względu na niedostosowanie posiadanych umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów gospodarki opartej na wiedzy (m.in. brak znajomości języków obcych oraz umiejętności wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych).

Komponent regionalny PO KL

W planach działania **Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich** na lata 2007–2008 oraz na rok 2009 analizowanych w układzie regionalnym (wojewódzkim) widoczne jest wsparcie kierowane do osób w wieku 50+/45+ pracujących i bezrobotnych w postaci wytycznych dla wyboru projektów — kryteria dostępu i strategiczne. W ramach Poddziałania 6.1.1. *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie* ruszyły w roku 2007 w 11 województwach projekty pilotażowe, w których **jedną z preferowanych grup docelowych były osoby w wieku 50+/45+**. W latach 2008–2009 w ramach Poddziałania 6.1.1. oraz Działania 6.2. *Wsparcie oraz promocja zatrudnienia* prawie we wszystkich województwach premiowane były projekty z udziałem osób w wieku 50+/45+. Każde województwo indywidualnie ustalało, jaki odsetek grupy docelowej powinny stanowić osoby w wieku 50+/45+. Największy, bo 100% udział tej grupy osób, był wymagany dla projektów realizowanych w 2009 r. na terenie województw **pomorskiego, zachodniopomorskiego, opolskiego, łódzkiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego**. Szczegółową analizę planów działań z uwzględnieniem zaangażowania osób w wieku 50+/45+ przedstawia Tabl. II.12.

Tablica II.12. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu VI PO KL według województw

Województwo	Zakres wsparcia				
	Poddziałanie	2007–2008	Poddziałanie	2009	
Dolnośląskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	
	6.1.1	2008. Preferowane osoby w wieku 45+			
Kujawsko-pomorskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 50+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	Min. 60% to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy	Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych
			6.2	Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	
Lubelskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	Min. 70% B0* to kobiety w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy	
	6.2	Osoby w wieku 50–64 lata jako jedna z preferowanych grup docelowych			

Województwo	Zakres wsparcia				
	Poddziałanie	2007–2008	Poddziałanie	2009	
Lubuskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	Min. 80% B0 to osoby w wieku 45+	
	6.1.1	2008. Min. 50% B0 osoby w wieku 50+ (jako jedna z preferowanych grup docelowych)	6.1.2	Szkolenia kluczowych pracowników PSZ w zakresie wsparcia bezrobotnych w wieku 45+	
	6.2		6.2	Min. 80% B0 to osoby w wieku 45+ (jako jedna z preferowanych grup docelowych)	
	6.3				
Łódzkie	6.1.1	Min. 50% B0 to kobiety w wieku 45+, „niemobilne” zawodowo (jako jedna z preferowanych grup docelowych)	6.1.1	100% B0 to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy	
	6.2	Min. 40% B0 to osoby w wieku 50–64 lat (jako jedna z preferowanych grup docelowych)	6.2	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+	
Małopolskie	6.1.1	Osoby w wieku 50–64 lata jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	B0 to osoby w wieku 45+ z terenu subregionu Miasta Kraków	
			6.1.1	100% B0 to osoby w wieku 45+ z terenu subregionu obejmującego powiaty: krakowski, miechowski, proszowicki, wielicki, myślenicki	
Mazowieckie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	Min. 10% B0 to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+
			6.2	Min. 25% B0 to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy	
Opolskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	100% B0 to osoby w wieku 45+	
Podkarpackie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	100% B0 to osoby w wieku 45+	
Podlaskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	
Pomorskie	6.1.1	Pilotaż 2007. osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	100% B0 to osoby w wieku 45+ pozostające bez zatrudnienia	
	6.1.1	2008. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.2	100% B0 to osoby w wieku 45+	
	6.2	Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych			

Województwo	Zakres wsparcia			
	Poddziałanie	2007–2008	Poddziałanie	2009
Śląskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	6.1.1	Min. 40% BO to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy
	6.1.1	2008. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych		
Świętokrzyskie	Brak wytycznych odnośnie do osób w wieku 50+/45+		6.1.1	Preferowane osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy
				100% BO to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy
Warmińsko-mazurskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	Brak wytycznych odnośnie do osób w wieku 50+/45+	
Wielkopolskie	6.1.1	Min. 30% BO osoby w wieku 45+ (jako jedna z preferowanych grup docelowych)	6.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy
			6.2	Min. 70% BO to osoby w wieku 45+ (jako jedna z preferowanych grup docelowych)
Zachodniopomorskie	6.1.1	Pilotaż 2007. Osoby w wieku 45+ (jako jedna z preferowanych grup docelowych)	6.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+
	6.1.1	2008. Osoby w wieku 45+ jako jedna z preferowanych grup	6.2	Min. 25% BO to osoby w wieku 45+ (jako jedna z preferowanych grup docelowych)

* BO — Beneficjent Ostateczny

** Zapis „jedna z preferowanych grup docelowych” oznacza, że kryteria dostępu lub kryteria strategiczne przewidywały, udział innych, oprócz osób w wieku 50+/45+, grup docelowych jako preferowanych do wsparcia, np. kobiety, osoby niepełnosprawne, osoby do 25. roku życia, długotrwale bezrobotni, osoby zamieszkałe na terenie gmin wiejskich, miejsko-wiejskich oraz miast do 25 tys. mieszkańców, itd. **Kryteria dostępu** (kolor szary) wyznaczają progi obowiązkowe dla beneficjentów. Spełnienie **kryteriów strategicznych** (kolor zielony) pozwala beneficjentom na uzyskanie dodatkowych punktów na etapie oceny merytorycznej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Załącznika nr 4 — płyta CD.

Analiza planów działania Priorytetu VII **Promocja integracji społecznej** wykazała programowanie wsparcia kierowanego do osób w wieku 50+/45+ w postaci wytycznych dla wyboru projektów w formie kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych. W ramach Poddziałania 7.2.1. *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym* określono kryteria dostępu i strategiczne wyboru projektów, na których podstawie prawie we wszystkich województwach premiowane były projekty z udziałem osób w wieku 50+/45+. Każde województwo indywidualnie ustalało, jaki odsetek grupy docelowej powinny stanowić osoby w wieku 50+/45+; największy, 100% udział tej grupy osób był wymagany dla projektów realizowanych na terenie województw podkarpackiego, wielkopolskiego, opolskiego, wysoki był również dla województwa lubuskiego (co najmniej 80% grupy docelowej to osoby w wieku powyżej 45 lat). W pozostałych województwach były to ważne kryteria dostępu i o strategicznej wadze dla wyboru projektów — zaowocowało to projektami adresowanymi do osób w wieku 50+/45+ zrealizowanymi ze środków przeznaczonych na to działanie. Tylko w województwie małopolskim nie określono żadnych wytycznych w postaci kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych wyboru projektów skierowanych bezpośrednio do grupy osób w wieku 50+/45+, co miało istotny wpływ na znikomą liczbę projektów dla tej grupy wieku realizowanych w ramach priorytetu VII w tym województwie (por. Rys. II.11). Syntetyczne informacje dotyczące zapisów planów działań uwzględniających wsparcie osób w wieku 50+/45+ przedstawia Tabl. II.13.

Tablica II.13. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu VII PO KL według województw

Województwo	2007–2008	2009
		Zakres wsparcia
Dolnośląskie	brak wytycznych dotyczących osób 50+/45+	Min. 30% BO to osoby w wieku 45+
Kujawsko-pomorskie		Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
Lubelskie		Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
Lubuskie		Min. 30% BO to osoby w wieku 45+ długotrwale bezrobotne, zamieszkałe na terenie gmin wiejskich, miejsko-wiejskich oraz miast do 25 tys. mieszkańców, wsparcie w formie subsydiowanego zatrudnienia
		Min. 40% BO to osoby w wieku 45+
Łódzkie		Min. 50% BO* to osoby w wieku 45+
Małopolskie		brak wytycznych
Mazowieckie		Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
Opolskie		100% BO to osoby w wieku 45+
Podkarpackie		100% BO to osoby w wieku 45+
Podlaskie		Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
Pomorskie		Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
Śląskie		Min. 60% BO to osoby w wieku 45+
Świętokrzyskie		Min. 30% BO to osoby w wieku 45+
Warmińsko-mazurskie		Min. 50% BO to osoby w wieku 45+ oraz wsparcie jest dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy
Wielkopolskie		100% BO to osoby w wieku 45+
Zachodniopomorskie		100% BO to osoby w wieku 45+

*** Działania kierowane do osób w wieku 50+/45+ zostały wyróżnione w Planach Działania na 2009 r. dla Priorytetu VII tylko dla Poddziałania 7.2.1.

Oznaczenia — jak w przypadku Tabl. II.12.

Źródło: jak w przypadku Tabl. II.12.

Rozwiązania sprzyjające większej aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ mogą być finansowane również w ramach innych działań Priorytetu VII, np. w ramach projektów systemowych realizowanych przez ośrodki pomocy społecznej czy powiatowe centra pomocy rodzinie (Działanie 7.1.1. i 7.1.2. PO KL). Działania te finansują bowiem takie instrumenty jak kontrakt socjalny, program aktywności lokalnej (przewidujący m.in. prace społecznie użyteczne) i program integracji społecznej oraz zawodowej osób niepełnosprawnych. Przyjęte w programie kryterium wieku grupy docelowej (15–64 lata) powoduje, że projekty realizowane w ramach wymienionych działań PO KL nie są ukierunkowane bezpośrednio na osoby w wieku 50+/45+, jednak osoby te mogą być i są często beneficjentami pomocy. Instrumenty typu: uczestnictwo w zajęciach Centrum Integracji Społecznej, Klubu Integracji Społecznej, dofinansowanie usamodzielnienia ekonomicznego poprzez podjęcie działalności gospodarczej czy działalność w ramach spółdzielni socjalnej, skierowanie do pracy w istniejącej spółdzielni socjalnej, włączenie osób niepełnosprawnych w zajęcia na rzecz aktywizacji zawodowej, realizowane w warsztatach terapii zajęciowej, stanowią atrakcyjne rozwiązania dla osoby „starszej”, zagrożonej wykluczeniem społecznym lub już wykluczonej.

Analiza planów działania Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki wykazała wyspecyfikowanie wsparcia dla zatrudnionych w wieku 50+/45+ w postaci wytycznych dla wyboru projektów. Warto podkreślić, że w ramach Priorytetu VIII **najwcześniej**, w porównaniu z innymi obszarami PO KL, zaprogramowano właśnie działania kierowane do osób w wieku 45+. W roku

2007 w ramach Poddziałania 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw* rozpoczęto realizację projektów pilotażowych w 11 województwach, w których jedną z preferowanych, a nawet wyłączną grupę docelową stanowiły osoby w wieku 50+/45+ (zob. Tabl. II.14.).

Tablica II.14. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu VIII PO KL według województw

Województwo	Zakres wsparcia			
	Poddziałanie	2007–2008	Poddziałanie	2009
Dolnośląskie		Brak wytycznych dotyczących osób w wieku 50+/45+	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy docelowej (np. doskonalenie umiejętności w zakresie ICT)
Kujawsko-pomorskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Min. 40% BO to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do potrzeb uczestników w tym wieku (w porozumieniu z samymi uczestnikami)
Lubelskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Min. 20% BO to osoby w wieku 45+, projekty dotyczyły profilaktyki i promocji zdrowia
Lubuskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+, w ramach projektu przewidziane jest objęcie uczestników indywidualnym wsparciem (np. coaching, mentoring, szkolenia „1 na 1”), stosowanym jako uzupełnienie szkoleń kompetencyjnych
	8.1.1	2008. Min. 50% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+, jednym z modułów projektu jest poprawa umiejętności ICT
Łódzkie	8.1.1	Osoby w wieku 50+ jako jedna z preferowanych grup docelowych	8.1.1	Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
Małopolskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+
Mazowieckie	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+, projekt szkoleniowy obejmuje moduł związany z poprawą umiejętności ICT uczestników w wieku 45+
Opolskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+
Podkarpackie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Osoby w wieku 45+ jak jedna z preferowanych grup docelowych
Podlaskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
		2008. 100% BO to osoby pracujące w wieku 50+		
Pomorskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Min. 50% BO to osoby w wieku 45+
Śląskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Min. 40% BO to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy docelowej
Świętokrzyskie		Brak wytycznych dotyczących osób w wieku 50+/45+	8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+, wsparcie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy docelowej
Warmińsko-mazurskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Min. 50% BO to osoby, które ukończyły 45. rok życia
	8.1.1	2008. Min 20% BO to osoby w wieku 50+	8.1.1	

Województwo	Zakres wsparcia			
	Pod- działa- nie	2007–2008	Pod- działa- nie	2009
Wielkopolskie	Brak wytycznych dotyczących osób w wieku 50+/45+		8.1.1	100% BO to osoby w wieku 45+, w ramach projektu przewidziane jest objęcie uczestników indywidualnym wsparciem (np. coaching, mentoring, szkolenia „1 na 1”), stosowanym jako uzupełnienie szkoleń kompetencyjnych
			8.1.2	100% BO to osoby w wieku 45+
Zachodnio-pomorskie	8.1.1	Pilotaż 2007. 100% BO to osoby w wieku 45+	8.1.1	Min. 30% BO to osoby w wieku 45+, w ramach projektu przewidziane jest objęcie uczestników indywidualnym wsparciem (np. coaching, mentoring, szkolenia „1 na 1”).

** We wszystkich konkursach wsparcie zostało przewidziane dla osób pracujących, które posiadają co najwyżej wykształcenie średnie i z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych kwalifikacji i umiejętności, ich uzupełnieniem lub podwyższeniem (w formach pozaszkolnych).

Oznaczenia — jak w przypadku Tabl. II.12.

Źródło: jak w przypadku Tabl. II.12.

W latach 2007–2009 w ramach Poddziałania 8.1.1. prawie we wszystkich województwach premiowane były projekty z udziałem osób w wieku 50+/45+. Każde województwo indywidualnie ustalało, jaki odsetek grupy docelowej powinny stanowić osoby w wieku 50+/45+. Największy, 100% udział tej grupy osób był wymagany dla projektów realizowanych w 2009 r. na terenie województw **mazowieckiego, dolnośląskiego, świętokrzyskiego i małopolskiego**. Syntetyczne informacje dotyczące zapisów planów działań Priorytetu VIII uwzględniających wsparcie osób w wieku 50+/45+ przedstawia Tabl. II.14.

W planach działania na rok 2009 **Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach** w ramach Działania 9.3. *Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty* i Działania 9.4. *Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych* określono kryteria dostępu i strategiczne wyboru projektów, na podstawie których prawie we wszystkich województwach premiowane były projekty z udziałem osób w wieku 50+/45+. Każde województwo indywidualnie ustalało, jaki odsetek grupy docelowej powinny stanowić osoby w wieku 50+/45+. Największy, 100% udział tej grupy osób był wymagany dla projektów realizowanych na terenie **województw zachodniopomorskiego, opolskiego**; wysoki udział wymagany był również w województwie lubuskim (co najmniej 80% grupy docelowej to osoby w wieku powyżej 45 lat). Tylko w województwie małopolskim nie określono żadnych wytycznych w postaci kryteriów dostępu i strategicznych wyboru projektów skierowanych bezpośrednio do grupy osób w wieku 50+/45+, co miało prawdopodobnie istotny wpływ na brak projektów dla tej grupy wieku realizowanych w ramach tego priorytetu w tym województwie (por. Rys. II.13). Szczegółową analizę planów działania z punktu widzenia zaangażowania osób w wieku 50+/45+ przedstawia załącznik nr 4 (płyta CD).

Tablica II.15. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu IX PO KL według województw

Województwo	2007–2008	2009	
		Poddziałanie	Zakres wsparcia
Dolnośląskie	Brak wytycznych dotyczących osób w wieku 50+/45+	9.3	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+, w ramach projektu przewidziane jest objęcie wsparciem dostosowanym do potrzeb poszczególnych uczestników w tym wieku
Kujawsko-pomorskie		9.4	Min. 20% B0 to osoby w wieku 45+, w ramach projektu przewidziane jest objęcie wsparciem dostosowanym do potrzeb poszczególnych uczestników w tym wieku (w porozumieniu z samymi uczestnikami)
Lubelskie		9.3	Min. 30% B0 to osoby w wieku 45+, w ramach projektu przewidziane jest objęcie wsparciem dostosowanym do potrzeb poszczególnych uczestników w tym wieku
Lubuskie		9.3	Min. 80% B0 to osoby w wieku 45+
Łódzkie		9.3, 9.4	Min. 20% B0* to osoby w wieku 45+
Małopolskie		Brak wytycznych dotyczących osób w wieku 50+/45+	
Mazowieckie		9.3, 9.4	100% B0 to osoby w wieku 45+
Opolskie		9.3	100% B0 to osoby w wieku 45+
Podkarpackie		9.3, 9.4	100% B0 to osoby w wieku 45+
Podlaskie		9.3, 9.4	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+
Pomorskie		9.3	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+
Śląskie		9.3	Min. 40% B0 to osoby w wieku 45+, w ramach projektu przewidziane jest objęcie wsparciem dostosowanym do potrzeb poszczególnych uczestników w tym wieku
Świętokrzyskie		9.3	Projekt zapewnia wykorzystanie modelowych programów szkoleniowych dla osób w wieku 50+ wypracowanych na podstawie zwalidowanych rezultatów PIW EQUAL
		9.4	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+
Warmińsko-mazurskie		9.3	Realizacja projektów skierowanych do osób 45+
Wielkopolskie		9.3	Min. 50% B0 to osoby w wieku 45+
Zachodniopomorskie		9.3	100% B0 to osoby w wieku 45+
		9.4	Min. 20% B0 to osoby w wieku 45+

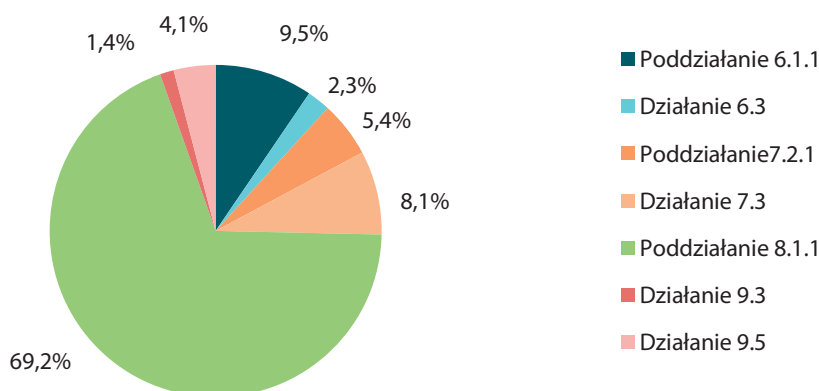
Oznaczenia — jak w przypadku Tabl. II.12.

Źródło: jak w przypadku Tabl. II.12.

Przedstawione w planach działania kryteria strategiczne i dostępu preferujące osoby w wieku 50+/45+ jako grupę docelową niewątpliwie miały wpływ na realizację projektów w ramach PO KL, na co wskazuje dokonana w kolejnym podrozdziale analiza ilościowa i jakościowa badań własnych przeprowadzonych wśród beneficjentów i w Instytucjach Pośredniczących wdrażających projekty PO KL.

6.3. Charakterystyka projektów PO KL zrealizowanych w latach 2007–2009 ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+

Analiza bazy danych SIMIK⁵² oraz badania własne przeprowadzone wśród beneficjentów i w Instytucjach Pośredniczących, wdrażających projekty PO KL, ujawniły 221 projektów zrealizowanych w okresie 2007–2009, które angażowały jako grupy docelowe osoby w wieku 50+/45+ w kontekście wyrównywania ich szans na rynku pracy (tj. osoby w wieku 50+/45+ stanowiły co najmniej połowę ich uczestników). **Były to wyłącznie projekty z komponentu regionalnego** zrealizowane we wszystkich województwach w ramach Priorytetów VI–IX (zob. Rys. II.13).



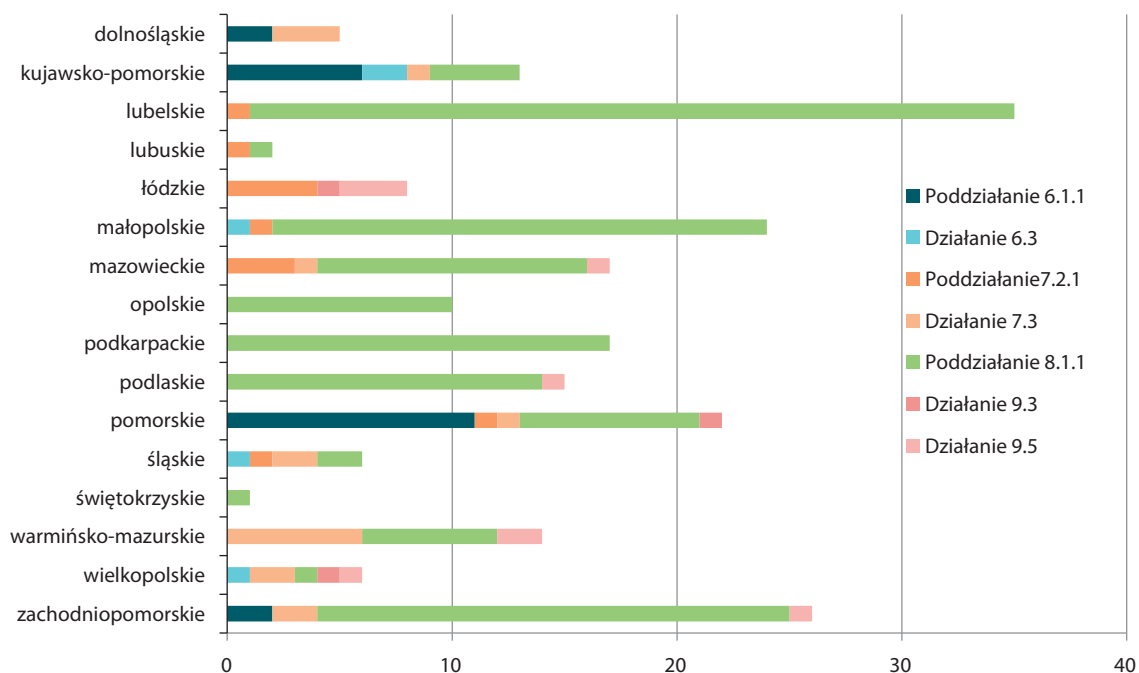
Rysunek II.13. Projekty PO KL skierowane do osób w wieku 50+/45+ według obszaru interwencji oraz liczby inicjatyw
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych SIMIK oraz kart projektów (zob. Załącznik nr 5 — płyta CD).

Znaczna część, bo ok. 70% projektów ukierunkowanych na osoby w wieku 50+/45+, została zrealizowana w ramach Priorytetu VIII „Regionalne kadry gospodarki” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, co ma związek z kryteriami dostępu i kryteriami strategicznymi wyboru projektów zawartymi w planach działania dla tego priorytetu oraz licznych projektach pilotażowych zrealizowanych już w 2007 roku. W strukturze projektów dwa główne obszary interwencji (Poddziałanie 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw służące aktywizacji głównie osób pracujących* i Poddziałanie 6.1.1. *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*) miały na celu podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez zatrudnienia.

Jak podkreślano, przedmiotem analizy były tylko te projekty, które **zakończyły się nie później niż 31 grudnia 2009 r.** Biorąc pod uwagę różne terminy ogłaszania konkursów przez poszczególne instytucje pośredniczące, wywiera to niewątpliwy wpływ na geograficzny rozkład projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+, będących przedmiotem dalszych wnioskowań. Analiza w takim właśnie ujęciu nie może być zatem rozumiana w kategoriach „lepszy/gorszy”, a stanowi jedynie ilościową ocenę dotychczasowych działań prowadzonych w kierunku wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w Polsce.

⁵² SIMIK — System Informatyczny Monitoringu i Kontroli Finansowej Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności ma na celu zapewnienie właściwego, skutecznego i przejrzystego zarządzania środkami europejskimi w ramach programów współfinansowanych przez Unię Europejską. Funkcjonowanie systemu zakłada elektroniczną transmisję danych z lokalnych systemów informatycznych do krajowego systemu informatycznego.

Najwięcej projektów zrealizowano w woj. lubelskim (35), małopolskim (27), zachodniopomorskim (26) i pomorskim (22). Stanowiły one prawie połowę wszystkich projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+ zrealizowanych w latach 2007–2009 w Polsce (zob. Rys. II.14.).



Rysunek II.14. Liczba projektów skierowanych do osób w wieku 50+/45+ zrealizowanych w latach 2007–2009 w ramach PO KL według województw oraz obszarów interwencji

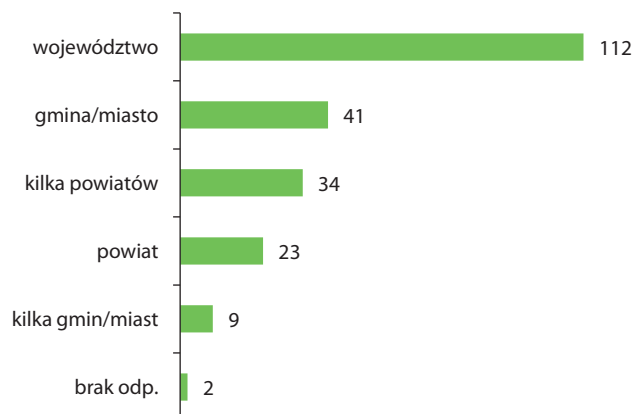
Źródło: jak w przypadku Rys. II.13.

Na uwagę zasługuje fakt, że w województwie lubelskim, w którym długotrwałość bezrobocia osób w wieku 50+/45+ (w tym zwłaszcza kobiet) należy do najwyższych w Polsce (por. rozdział 1), beneficjenci wykazali się dużą aktywnością i jednocześnie skutecznością w wykorzystywaniu środków unijnych w ramach PO KL. Świadczyć to może o dobrym dostosowaniu regionalnej polityki rynku pracy do istniejących w tym województwie potrzeb.

Z kolei niska liczba przedmiotowych projektów w niektórych województwach wynikała w dużej mierze z nieuwzględnienia w wystarczającym zakresie potrzeb grupy docelowej osób w wieku 50+/45+ na etapie programowania działań dla tych województw na lata 2007–2009.

Ograniczenie katalogu uczestników do jednej kategorii, np. osób w wieku 45+, jest niechętnie praktykowane przez projektodawców. Dlatego też szersze włączenie osób w wieku 50+/45+ w nurt organizowanych projektów szkoleniowych wymaga zachęt dla instytucji w postaci kryteriów dostępu i/lub kryteriów strategicznych uwzględniających w jak najszerszym zakresie osoby z tej kategorii wieku. Warto również uwzględnić w ww. kryteriach warunku dotyczącego form wsparcia, dostosowanych do potrzeb osób w wieku 50+/45+. Dobrym rozwiązaniem może być, stosowana już przez niektóre instytucje pośredniczące, obligatoryjność wykorzystywania rezultatów PIW EQUAL (o których była mowa w rozdziale 5 niniejszej publikacji) w projektach PO KL.

Wśród projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+ dominują te zorientowane na całe województwo (ok. 50%), rzadziej na powiat, miasto czy gminę (zob. Rys. II.15).



Rysunek II.15. Liczba projektów PO KL zrealizowanych w latach 2007–2009 skierowanych do osób w wieku 50+/45+ według zasięgu terytorialnego interwencji

Źródło: jak w przypadku Rys. II.13.

Projekty o mniejszym zasięgu terytorialnym były realizowane zwłaszcza w ramach Działania 7.3. *Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji* i Działania 9.5. *Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich* (po ok. 90% dotyczyło jednej gminy lub miasta). Z kolei w ramach podstawowych z punktu widzenia problematyki osób w wieku 50+/45+ Poddziałań 6.1.1. *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy* i 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw* były to — odpowiednio — obszar jednego powiatu (ok. 40%) i całego województwa (ok. 64%).

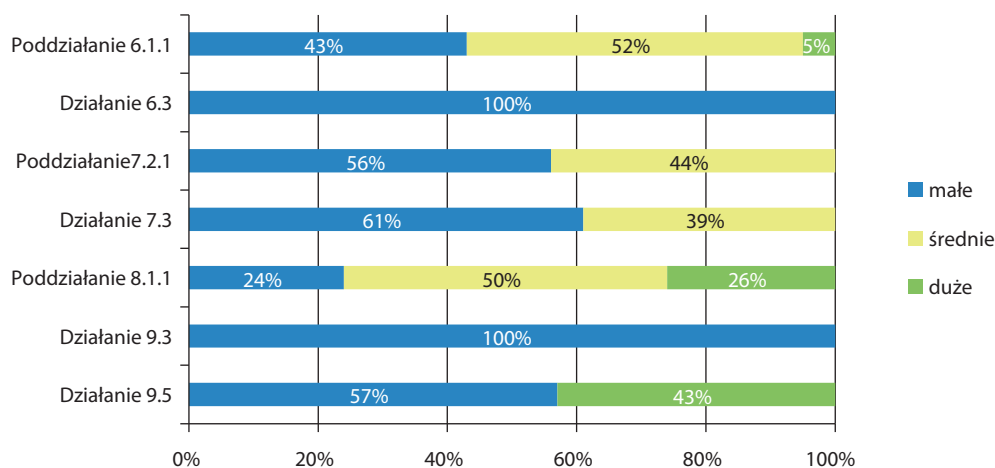
Jeżeli obszarem działania jest tylko województwo, z jednej strony daje to możliwość dostępu szerszej grupy osób do udziału w projekcie, z drugiej strony tak szeroki zasięg terytorialny może wpłynąć na zbyt mały stopień dostosowania projektu do potrzeb osób zamieszkujących małe obszary (np. gminę, powiat). Z kolei znaczny udział projektów zrealizowanych na terenie gminy/miasta może świadczyć o lepszym dopasowaniu prowadzonych działań do kierunków rozwoju danego regionu (co miało miejsce w woj. wielkopolskim, warmińsko-mazurskim, łódzkim i dolnośląskim).

Badane projekty należały wyłącznie do kategorii konkursowych, zabrakło wśród nich projektów innowacyjnych i ponadnarodowych, tylko 20 projektów było realizowanych w partnerstwie. Partnerami były głównie podmioty prywatne, organizacje pozarządowe, urzędy gminne i powiatowe.

Średnia wartość analizowanych projektów wynosiła ok. 500 tys. zł, większość projektów miała wartość zbliżoną do średniej, tylko kilkanaście można potraktować jako duże (ich wartość przekraczała 1 mln zł). Średni czas realizacji to ok. 12,5 miesiąca, a więc znaczna większość badanych projektów to projekty roczne, natomiast projekty krótkie, 3–4-miesięczne, oraz długie — 24-miesięczne stanowiły niewielką grupę.

Analiza grup docelowych (uczestników) w badanych projektach wykazała, że 91,4% przedsięwzięć skierowanych było wyłącznie do osób w wieku 50+ lub 45+, przy czym w ok. 65% projektów grupą docelową były wyłącznie osoby w wieku 45+, zaś w przypadku 26% były to wyłącznie osoby w wieku 50+. Liczba uczestników badanych projektów⁵³ zależała głównie od obszaru interwencji, jak również od ich zasięgu terytorialnego (por. Rys. II.16. oraz II.17).

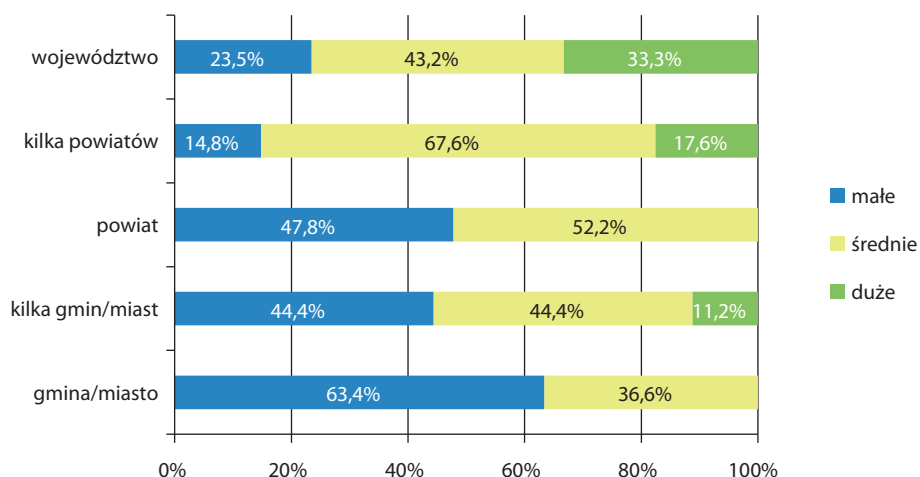
⁵³ Kategorie wielkości projektu ustalono na podstawie średniej arytmetycznej i odchylenia standardowego liczby uczestników. Granice przedziałów wyznaczały wartości: średnia arytmetyczna +/- 2 odchylenia standardowe. Oznacza to, że w przypadku projektów małych było to do 47 uczestników, średnich — od 48 do 137, dużych — powyżej 137.



Rysunek II.16. Wielkość projektów PO KL skierowanych do osób w wieku 50+/45+ według obszarów wsparcia w latach 2007–2009

Źródło: jak w przypadku Rys. II.13.

Projekty o najmniejszej liczbie grup docelowych zostały zrealizowane w małych miejscowościach i gminach wiejskich, przede wszystkim w ramach Działań: 6.3. *Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich* oraz 9.3. *Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych*. Największe grupy docelowe przyjęto w projektach realizowanych w ramach Działań 9.5. *Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich* i 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw służące aktywizacji głównie osób pracujących*, które w większości przypadków objęły swoim zasięgiem całe województwo. Taki układ projektów ze względu na wielkość grup docelowych ma szczególne znaczenie dla dotarcia projektów do szerszej grupy odbiorców oraz dostosowania działań realizowanych w ramach danego projektu do zindywidualizowanych potrzeb uczestników.



Rysunek II.17. Liczba uczestników projektów skierowanych do osób w wieku 50+/45+ według zasięgu terytorialnego interwencji w latach 2007–2009

Źródło: jak w przypadku Rys. II.13.

Szczegółowa analiza projektów zrealizowanych w okresie 2007–2009 w ramach PO KL pozwala na ich uporządkowanie według wspomnianych wcześniej pięciu obszarów tematycznych: (i) podnoszenie kompetencji osób zatrudnionych w wieku 50+/45+, (ii) aktywizacja zawodowa bezrobotnych w wieku 50+/45+, (iii) promowanie elastycznych form zatrudnienia — godzenie

życia rodzinnego z zawodowym, (iv) promowanie idei kształcenia ustawicznego, (v) zwiększanie aktywności życiowej osób „starszych”.

Realizatorami tych projektów były przede wszystkim podmioty prywatne (w tym organizacje pozarządowe), agencje rozwoju regionalnego, uczelnie wyższe, urzędy gmin oraz powiatowe urzędy pracy. Wśród uczestników znalazły się przede wszystkim osoby zatrudnione, często z niskim poziomem wykształcenia, zamieszkujące małe miejscowości i obszary wiejskie, zazwyczaj oddalone od ośrodków edukacyjnych, pracownicy różnych sektorów i branż (m.in. służby zdrowia, pomocy społecznej, sektora spożywczego, administracji samorządowej, organizacji pozarządowych, administracji oświatowej, sektora turystycznego, sektora bankowego), jak również kierownicy najniższego szczebla pracujący w zróżnicowanych pod względem wielkości przedsiębiorstwach. Cele główne tej grupy projektów, wyraźnie ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji osób zatrudnionych i aktywizację zawodową osób bezrobotnych, ściśle korespondują z głównymi założeniami PO KL, a także regionalnymi planami działań na rzecz zatrudnienia (omówionymi w rozdziale 3 niniejszej publikacji). W większości przypadków cele te odnoszą się wprost do osób w wieku 50+/45+ i są związane z podniesieniem poziomu umiejętności i kwalifikacji osób pracujących (ze szczególnym uwzględnieniem kobiet), utrzymaniem aktywności na rynku pracy przez osoby pracujące z grupy wieku 45+, pobudzaniem aktywności społecznej w kierunku poszukiwania możliwości zarobkowania, np. uruchomienie własnej działalności gospodarczej, przeciwdziałanie bezrobociu, ze szczególnym naciskiem na przygotowanie osób bezrobotnych do wejścia na rynek pracy i powrotu do czynnego życia zawodowego.

Do głównych działań podjętych dla realizacji celów w badanych projektach można zaliczyć przede wszystkim **szeroko ujęte szkolenia, warsztaty, doradztwo oraz kampanie informacyjno-promocyjne**.

Szkolenia miały różny zakres tematyczny, najczęściej związane były z wymogami nowoczesnej gospodarki (m.in. informatyczne, językowe i z zakresu przedsiębiorczości) i odpowiadały potrzebom osób w wieku 50+/45+ w zakresie ich dostosowania się do nowych warunków jeśli chodzi o niezbędne umiejętności i kwalifikacje. Realizowano również szkolenia specjalistyczne służące doskonaleniu kwalifikacji (np. dla pracowników pomocy społecznej — szkolenia z zakresu specjalizacji I i II stopnia, dla sektora bankowego — szkolenia z zakresu funkcjonowania współczesnego systemu bankowego, szkolenia z zakresu skutecznej sprzedaży usług finansowych, dla sektora finansowego — np. szkolenia z zakresu rozliczania projektów współfinansowanych z UE, szkolenie z zakresu rozpoznawania autentyczności polskich znaków pieniężnych oraz kart płatniczych). Organizowano również szkolenia umożliwiające znalezienie alternatywnego zatrudnienia np. w zawodach deficytowych na danym regionalnym rynku pracy. Dobrym przykładem takich działań jest zrealizowany na rynku małopolskim projekt „Zadbaj o swoją przyszłość — szkolenia podnoszące kwalifikacje dla osób powyżej 45. roku życia” (zob. Zał. nr 5, s. 261–264), w ramach którego zrealizowano szkolenia zawodowe, np. obsługa maszyn do robót ziemnych budowlanych, obsługa urządzeń sterowanych numerycznie, dostosowane do potrzeb rozwoju społeczno-gospodarczego regionu. Przeprowadzono również szkolenia umożliwiające rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w oparciu o uzyskane kwalifikacje (np. w ramach projektu „Zostań Przedsiębiorcą! Szkolenie dla osób powyżej 50. roku życia” (zob. Zał. nr 5, s. 268–269). Uczestnicy zdobyli nowe umiejętności z zakresu przedsiębiorczości, kultury Kurpiów oraz rękodzieła, co pozwoliło beneficjentom na przekwalifikowanie się i w przyszłości otwarcie własnej działalności gospodarczej. Innym przykładem szkoleń z zakresu przedsiębiorczości przygotowujących do uruchomienia własnej firmy był projekt „Aktywizacja kobiet po 50. roku życia z Andrychowa i okolic” (zob. Zał. nr 5, s. 199–201), w ramach którego zrealizowano kursy zawodowe z zakresu przeróbek krawieckich, bukieciarstwa oraz podstaw przedsiębiorczości, co może w przyszłości zaowocować własną działalnością gospodarczą uczestniczek projektu.

Szkolenia informatyczne obejmowały najczęściej obsługę komputera i Internetu, praktyczne wykorzystanie edytora tekstu, arkusza kalkulacyjnego, prezentacji multimedialnych oraz baz danych. Dobrymi przykładami tego rodzaju przedsięwzięć są m.in. projekty: „Nowoczesne technologie informatyczne” (zob. Zał. nr 5, s. 111–112) oraz „Komputerowy ekspert — podnoszenie kwalifikacji pracowników w powiatach ryckim i puławskim” (zob. Zał. nr 5, s. 142–144), których

uczestnicy mieli dostęp do kursów informatycznych o różnym stopniu zaawansowania i uzyskali na zakończenie certyfikaty ECDL (Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych). Szkolenia językowe, głównie z języka angielskiego, stanowiły najczęściej uzupełnienie oferty szkoleniowej. Przykładem mogą stanowić projekty „Lepsze@ przyszłość” (zob. Zał. nr 5, s. 150–151) i „Lubelska Akademia Kompetencji” (zob. Zał. nr 5, s. 152–153).

Oferowane szkolenia często składały się z kilku modułów tematycznych, czego przykładem jest projekt „Nowe kompetencje, nowe umiejętności drogą do sukcesu zawodowego” (zob. Zał. nr 5, s. 456–458). Zrealizowano w nim pięć modułów, tzn. język angielski, „komputer i ja”, autoprezentacja i komunikacja, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz organizacja pracy i przedsiębiorczość. Z kolei w projekcie „Nowe kwalifikacje drogą do sukcesu” (zob. Zał. nr 5, s. 159–160) zrealizowano trzy moduły, tj. szkolenia zawodowe: hotelarz lub opiekun ludzi starszych, język angielski, ABC przedsiębiorczości. Pozwoliło to uczestnikom na zdobycie kompleksowej wiedzy z danego zakresu. Nabyte podczas takich szkoleń nowe umiejętności mogły przyczynić się do wzmocnienia pozycji uczestników w dotychczasowym miejscu pracy oraz wzrostu poczucia własnej wartości i skuteczności w prezentowaniu swojej wiedzy i doświadczenia.

Dobrym rozwiązaniem okazały się szkolenia poprzedzone analizą sytuacji zawodowej uczestników, która umożliwiała opracowanie indywidualnego planu działania (IPD) i właściwy dobór szkolenia zawodowego. Przykładem takiej inicjatywy jest projekt „Kobiety 45+” (zob. Zał. nr 5, s. 417–419), którego realizacja rozpoczęła się od zajęć prowadzonych przez coacha — doradcę zawodowego; miały one na celu analizę sytuacji każdej z uczestniczek, a następnie przygotowanie dla niej planu dalszego rozwoju i wybór szkolenia zawodowego zgodnie z obraną ścieżką rozwoju.

Podsumowując, tematyka szkoleń była bardzo rozległa i dostosowana do potrzeb różnych kategorii grup docelowych. Na przykład, dla kobiet oferowane były m.in. kursy bukicciarstwa, krawieckie, technik makijażu, stylizacji i kreowania wizerunku, podstaw kosmetyki pielęgnacyjnej, a dla mężczyzn np. kursy na prawo jazdy kategorii C, D, C+E, operatorów wózków widłowych, spawania.

Znaczna liczba szkoleń specjalistycznych była skierowana do konkretnych grup zawodowych, np. służby zdrowia, pracowników administracji samorządowej i rządowej, skarbników, cukierników, księgowych, przedstawicieli sektora spożywczego i turystycznego. Dla przykładu, w projekcie „Siostra na dobre i na złe — profesjonalizacja pielęgniarek po 50. roku życia” (zob. Zał. nr 5, s. 178–179) zostały zrealizowane bloki szkoleniowe: doraźna pomoc w stanach nagłych, promocja zdrowia, edukacja zdrowotna, warsztaty „psychologiczne aspekty pielęgniarstwa”, których ukończenie pozwoliło na nabycie nowej wiedzy i umiejętności pozwalających na podwyższenie kwalifikacji w ramach wykonywanego zawodu pielęgniarki i położnej, i tym samym zwiększenie szans utrzymania się w zatrudnieniu. W ramach innego projektu, „Podnoszenie kwalifikacji pracowników małopolskiego sektora spożywczego” (zob. Zał. nr 5, s. 245–247), zorganizowano specjalistyczne szkolenia z zakresu systemu HCCP i kontraktacji płodów rolnych oraz nowoczesnych technik komputerowych, umożliwiające pełnienie obowiązków specjalisty ds. HCCP oraz specjalisty ds. kontraktacji płodów.

Szkolenia odbywały się głównie metodą tradycyjną, w formie kursów i warsztatów stacjonarnych, ale zdarzały się przypadki szkoleń wspomaganych narzędziami IT w postaci e-learningu, czego dobrym przykładem jest projekt „Opolskie, tu pracuję! Dostosowanie umiejętności osób pracujących po 45. roku życia do potrzeb rynku pracy” (zob. Zał. nr 5, s. 313–315), w którym część szkoleń z zakresu „księgowości w małej firmie” (2 grupy 10-osobowe, 50 godzin) za zgodą uczestników odbyła się w postaci kursów e-learningowych na platformie zdalnego nauczania. Ta metoda kształcenia okazała się szczególnie ważna dla osób dysponujących ograniczonym czasem na szkolenie, umożliwiając im naukę w dogodnym dla nich momencie, a tym samym zarządzanie własnym czasem. E-learning zapewnia także indywidualny proces uczenia poprzez dostosowanie zakresu, intensywności, tempa i poziomu materiału do potrzeb użytkownika, co jest szczególnie ważne dla osób w wieku 50+/45+. W innym projekcie, „Samorządni w nauce — e-learning dla pracowników JST” (zob. Zał. nr 5, s. 383–385), skierowanym do pracowników jednostek samorządu terytorialnego po 45. roku życia z niższym wykształceniem, uczestnicy zwiększyli swoje kompetencje zawodowe, co umożliwiło im pełnienie dodatkowych funkcji

w gminnych centrach zarządzania kryzysowego, gminnych centrach informacji, biurach obsługi klientów itp. Realizacja tego projektu była wspomagana metodami zdalnego nauczania, które wykształciły wśród uczestników takie cechy jak samodzielność, wiara we własne siły, kreatywność oraz gotowość do podjęcia nowych wyzwań.

W przypadku projektów kierowanych do bezrobotnych szkoleniom towarzyszyły najczęściej warsztaty aktywizujące, mające na celu podniesienie poziomu umiejętności autoprezentacji (prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych, pisanie CV i listu motywacyjnego), umiejętności interpersonalnych (asertywność, zarządzanie zespołem, poruszanie się na rynku pracy) oraz upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia (telepraca, możliwość samozatrudnienia, praca w niepełnym wymiarze). Jest to szczególnie ważne dla osób, które utraciły pracę po przepracowaniu w tym samym miejscu nawet kilkudziesięciu lat. Przykładem tego typu inicjatyw jest projekt „Wiele jeszcze mogę zdziałać” (zob. Zał. nr 5, s. 313–315). Inny zakres szkoleń został zrealizowany w ramach projektu „Osiągnij zenit swoich możliwości”. Zrealizowane w ramach projektu szkolenia były poprzedzone warsztatami i współpracą z doradcą zawodowym w celu zbudowania indywidualnego planu działania dla każdego uczestnika; w oparciu o założony plan indywidualnie zostały dobrane dalsze moduły szkoleniowe, np. kadry, płace, bhp, obsługa klienta, obsługa komputera, operator wózków widłowych. Należy przy tym pamiętać, iż osoby w wieku 50+/45+ są często nieufnie nastawione do wszelkiego rodzaju badań, a co za tym idzie diagnozowanie ich potrzeb może napotkać bariery (Znajmiecka-Sikora, Roszko 2010, s. 60). Dlatego przygotowanie IPD powinno być prowadzone ze szczególną dbałością o zachowanie dyskrecji i zapewnienie odpowiednich warunków dokonywania diagnozy. Dotyczy to zwłaszcza mężczyzn.

Istotnymi działaniami skierowanymi do osób w wieku 45+/50+ są również inicjatywy podejmowane przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej (JOPS), które są i mogą być nadal ważnymi beneficjentami w ramach poszczególnych priorytetów PO KL. Na szczególną uwagę zasługują dwa projekty zrealizowane w badanym okresie przez ośrodki pomocy społecznej (OPS), tj. projekty „Razem dla siebie razem dla innych” (Poddziałanie 6.1.1.) oraz „W każdej starości jest iskierka młodości” (Działanie 7.3.).

Pierwszy z wymienionych projektów realizowany był przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdańsku, a uczestniczyli w nim bezrobotni w wieku 45+. Głównym celem projektu było zwiększenie aktywności zawodowej tych osób poprzez dostosowanie ich umiejętności do wymogów rynku pracy dzięki takim działaniom jak wsparcie psychologiczne i aktywizacja zawodowa oraz realizacja szkoleń zawodowych (zob. Zał. nr 5, s. 578–580).

Drugi z tych projektów nie był związany z aktywizacją zawodową osób w wieku niemobilnym, tylko z integracją społeczną i miał na celu wzmocnienie więzi wśród osób „starszych” z gminy Łęka Opatowska poprzez wspólne, aktywne spędzanie wolnego czasu, rozwijanie zainteresowań, aktualizację wiedzy, ogólnie rozumianą aktywizację życiową osób „starszych”, nieaktywnych zawodowo. Projekt ten realizowany był przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Łęce Opatowskiej, a jego beneficjentami były osoby w wieku 55+. Cel został zrealizowany poprzez spotkania z dietetykiem, gerontologiem, informatykiem, instruktorem sportowym oraz profesjonalnymi aktorami, co umożliwiło integrację środowiska osób „starszych” dzięki proponowaniu im różnych form aktywności (zob. Zał. nr 5, s. 829–831).

Wymienione projekty należą jednak do nielicznych inicjatyw ukierunkowanych na wsparcie osób w wieku 50+/45+ podejmowanych w ramach PO KL przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, założone rezultaty „twarde” i „miękkie” w większości badanych projektów PO KL zostały zrealizowane (przypomnijmy, zidentyfikowano i poddano analizie 219 projektów z tej grupy)⁵⁴. Ewentualny brak osiągnięcia założonych wskaźników wynikał przede wszystkim z problemów z rekrutacją uczestników, np. w przypadku kursów

⁵⁴ Informacje dotyczące założonych i zrealizowanych rezultatów pochodziły głównie od beneficjentów projektów, z dokumentacji projektów (Wniosku o dofinansowanie i końcowego Wniosku Beneficjenta o Płatność) oraz były to informacje pozyskane od pracowników Instytucji Pośredniczących. Jak wykazały badania, Instytucje Pośredniczące nie zawsze monitorują realizację innych niż obowiązkowe wskaźników, jednak z informacji pozyskanych od pracowników IP wynikało, że założone wskaźniki zostały zrealizowane.

językowych dodatkowym kryterium ograniczającym było maksymalnie średnie wykształcenie (jak wynika z badań dokumentacji projektów i rozmów z pracownikami Instytucji Pośredniczących, osoby z tej grupy niejednokrotnie uważają naukę języków obcych za zbyteczną, taka sama sytuacja pojawia się w przypadku szkoleń komputerowych, szczególnie tych realizowanych na obszarach wiejskich). Kolejną przyczyną niezrealizowania rezultatów „twardych” była wiedza niewystarczająca do uzyskania certyfikatu. Zdarzało się to najczęściej w przypadku języków obcych, np. w przypadku szkoleń językowych z certyfikatem TELC. W niektórych projektach problemem okazała się również rezygnacja uczestników w trakcie trwania projektu, spowodowana np. znalezieniem pracy lub bez podania przyczyny.

Z opinii beneficjentów wynika, że w wyniku zrealizowanych projektów zostały również osiągnięte założone rezultaty „miękkie” takie jak: wzrost motywacji do podjęcia zatrudnienia, wzrost poziomu samooceny, rozwój umiejętności dostosowania własnych kompetencji do zmieniających się wymogów rynku pracy, podniesienie świadomości w zakresie korzyści płynących z kształcenia ustawicznego, czy zwiększenie asertywności. Mają one szczególne znaczenie dla osób w wieku 50+/45+, gdyż wyraźnie poprawiają ich trudną sytuację na rynku pracy oraz dają możliwość przełamania stereotypów dotyczących tych osób jako mniej aktywnych zawodowo. Udział w projektach pozwolił beneficjentom ostatecznym na zdobycie nowych umiejętności lub uzupełnienie kwalifikacji zawodowych związanych z wykonywaniem zawodu oraz na przełamanie biernego stosunku do własnej kariery. Zwiększyło to ich zawodowe i osobiste aspiracje oraz spowodowało wzrost motywacji do samokształcenia i wiary we własne możliwości.

Oferowane wsparcie, np. w postaci szkoleń i warsztatów, było dostosowane do potrzeb osób w wieku 50+/45+ na danym rynku pracy i uzupełniało lukę w regionalnej ofercie kształcenia oraz doskonalenia zawodowego. Beneficjenci uczestnicząc w projektach mieli możliwość rozwinięcia swoich zdolności interpersonalnych i nabycia kluczowych kompetencji poszukiwanych na regionalnym rynku pracy. Uczestnictwo w projektach wpłynęło na przełamanie barier związanych np. z nieznajomością technik informacyjnych i języków obcych, a także przyczyniło się do niwelowania barier, które napotykają osoby zagrożone marginalizacją zawodową (bariery mentalne, psychologiczne).

Udział w projektach PO KL przyczynił się także do wsparcia aktywności społecznej beneficjentów, która jeśli nie od razu, to w przyszłości może dopomóc w ich aktywizacji zawodowej, a tym samym zwiększyć szanse osób w wieku 50+/45+ na rozwój we własnym miejscu pracy oraz wydłużenie okresu aktywności zawodowej poprzez dostosowanie umiejętności i kompetencji do potrzeb regionalnych pracodawców.

6.4. Analiza SWOT projektów zrealizowanych w ramach PO KL

W oparciu o przeprowadzone badania została przygotowana analiza SWOT projektów, zawarta w Tablicy II.16. Przedstawiona analiza posłużyła do oceny efektów zaangażowania projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w aktywizację osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy oraz sformułowania wniosków końcowych i rekomendacji.

Tablica II.16. Analiza SWOT projektów zrealizowanych w ramach PO KL w latach 2007–2009 skierowanych do osób w wieku 50+/45+

Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> 1. Duże zainteresowanie beneficjentów ofertą szkoleniową, szczególnie z zakresu szkoleń zawodowych. 2. Osiągnięcie zdecydowanej większości zakładanych w projektach rezultatów. 3. Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb beneficjentów. 4. Dopasowanie poziomu szkoleń, m.in. językowych, informatycznych, do indywidualnych umiejętności uczestników, np. możliwość wyboru różnych poziomów zaawansowania kursów. 5. Szkolenia składające się z kilku modułów tematycznych pozwalały na zdobycie kompleksowej wiedzy z danego zakresu. 6. Szkolenia poprzedzone analizą sytuacji zawodowej uczestników umożliwiły opracowanie indywidualnego planu działania i właściwy dobór szkolenia zawodowego. 7. Podniesienie kwalifikacji i nabycie nowych umiejętności uczestników projektów może zaowocować wzrostem aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób w wieku 50+/45+. 8. Aktywizacja osób „starszych” — zwiększenie uczestnictwa seniorów w życiu społecznym i kulturalnym. 9. Zwiększenie wiedzy i umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych przez uczestników szkoleń może przyczynić się do wzrostu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób w wieku 50+/45+. 10. Zdobycie wiedzy i rozwój umiejętności w zakresie przedsiębiorczości w ramach prowadzonych szkoleń i warsztatów może w przyszłości zaowocować pracą na własny rachunek osób w wieku 50+/45+. 11. Zwiększenie kompetencji językowych i umiejętności w zakresie technologii informatycznych osób w wieku 50+/45+. 12. Możliwość zdobycia certyfikatów potwierdzających zdobyte umiejętności, np. Certyfikat TELC, Autocad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niekiedy zbyt intensywny i skumulowany program szkolenia okazał się dla niektórych uczestników, szczególnie dla pracujących, bardzo obciążający. 2. Rozpraszanie działań podejmowanych w ramach pojedynczych projektów na różnorodne, często słabo powiązane aktywności. 3. Problemy z rekrutacją uczestników, szczególnie wśród osób z niskim poziomem wykształcenia. 4. Rezygnacja uczestników w trakcie realizacji projektu, co stwarzało konieczność dodatkowej rekrutacji. 5. Brak szczególnych działań skierowanych wyłącznie do tej grupy beneficjentów.
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyraźne wyodrębnienie grupy wieku 50+/45+ jako preferowanej w programie, co pozwoliło skoncentrować na niej większą część wsparcia. 2. Zwiększenie uczestnictwa osób w wieku 50+/45+ w procesie kształcenia ustawicznego oraz promowanie idei kształcenia przez całe życie. 3. Możliwość wykorzystania wiedzy zdobytej przez beneficjentów do dalszego samokształcenia. 4. Popularyzacja wśród osób w wieku 50+/45+ e-learningu, umożliwiającego łatwiejszy dostęp do oferty szkoleniowej. 5. Przygotowanie osób w wieku 50+/45+ do wykonywania pracy w nowym zawodzie. 6. Zwiększenie motywacji uczestników projektów do dalszego kształcenia. 7. Popularyzacja elastycznych form zatrudnienia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zbyt mało działań zapisanych w priorytetach programu skierowanych bezpośrednio do grupy wieku 50+/45+, co mogło spowodować mniejsze wsparcie finansowe tej grupy docelowej. 2. Realizacja projektów aktywizacji zawodowej nieodpowiadających na rzeczywiste potrzeby lokalnych rynków pracy. 3. Pogłębiająca się marginalizacja społeczna oznaczająca trudny powrót osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynek pracy i niechęć do aktywizacji.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie kart projektów PO KL (zob. Załącznik nr 5 — płyta CD).

6.5. Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzona analiza skłania do wysnucia następujących wniosków i rekomendacji:

1. W Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki brakuje bezpośrednich działań skierowanych do grupy wieku 50+/45+, jest ona tylko wskazana jako preferowana grupa docelowa w kryteriach dostępu i kryteriach strategicznych zawartych w planach działania na lata 2007–2008 oraz rok 2009.

Rekomenduje się wyraźne zaakcentowanie zarówno w kryteriach dostępu, jak i w kryteriach strategicznych dla realizowanych projektów w obecnej i kolejnej perspektywie programowania, że osoby w wieku 50+/45+ są grupą docelową, jak również wskazanie bezpośrednich działań dla tej grupy wieku w dokumentach programowych.

2. Udział w projektach poprawił dostęp do zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przez poprawę ich funkcjonowania i zmniejszenie barier w dostępie do rynku pracy.

Rekomenduje się promowanie idei kształcenia przez całe życie oraz elastycznych form zatrudnienia, co w pewnym stopniu pomoże aktywizować osoby w wieku 50+/45+ i zapobiegać wykluczeniu społecznemu.

3. Wśród najpopularniejszych szkoleń oferowanych w badanych projektach dominują kursy przygotowujące do wykonywania konkretnych zawodów bądź do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, a także warsztaty aktywizacji zawodowej. Jest to dobry wybór zakresu podejmowanych w projektach działań w celu aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy ze względu na wiek.

Rekomenduje się włączenie pracodawców w proces aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+, co pozwoli dopasować ofertę szkoleniowo-doradczą do potrzeb lokalnego rynku pracy i zwiększy szanse tych osób na znalezienie pracy.

4. Oferowane szkolenia są zróżnicowane pod względem tematyki, grupy odbiorców, jak również metod szkoleniowych. W większości przypadków są dopasowane do potrzeb beneficjentów i zgodne z potrzebami lokalnego rynku pracy, co może pozwolić na uzupełnienie luki w umiejętnościach na regionalnym rynku pracy, przyczyniając się do aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+. W większości przypadków w szkoleniach stosowano innowacyjne i autorskie programy oraz materiały szkoleniowe, jednak raczej przy użyciu metod tradycyjnych.

Rekomenduje się, aby oferowane metody doskonalenia zawodowego były dostosowane do wymogów lokalnego rynku pracy, oczekiwań pracodawców, a także by uwzględniały indywidualne potrzeby i możliwości osób w wieku 50+/45+. Ważne jest również, aby proces kształcenia był wspomagany *e-learningiem* oraz *blended learningiem*. Wpłynie to pozytywnie na wykorzystywanie nowych technologii do procesu kształcenia, co jest zgodne z trendami gospodarczymi i z założeniami strategii Europa 2020.

5. Wśród realizatorów projektów mało widoczna jest aktywność jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, co wynika głównie z problemów w zakresie aplikowania o środki finansowe pochodzące z UE, w tym z PO KL. Przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać w niewystarczających umiejętnościach pracowników JOPS w zakresie przygotowania wniosku o dofinansowanie, z niejasnych wytycznych oraz z braku środków finansowych w tych jednostkach.

Rekomenduje się szersze wykorzystanie możliwości aplikowania o środki finansowe w ramach PO KL przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej. Aby sprostać temu zadaniu jednostki pomocy społecznej (w tym zwłaszcza MOPS, MGOPS, GOPS) wymagają wsparcia w zakresie poprawy kompetencji pracowników odpowiedzialnych za pozyskiwanie środków z EFS poprzez szkolenia i warsztaty umożliwiające nabycie umiejętności wypełniania wniosków zgodnie z instrukcją i innymi wytycznymi, co wpłynie na jakość składanych wniosków. Należy przeznaczyć także dodatkowe środki na zatrudnianie kadry w placówkach pomocy społecznej, co umożliwi stworzenie komórek organizacyjnych zajmujących się pozyskiwaniem środków finansowych.

Rozdział 7

Finansowanie inicjatyw związanych z aktywnością osób w wieku 50+/45+ w Polsce w ramach projektów międzynarodowych

Wprowadzenie

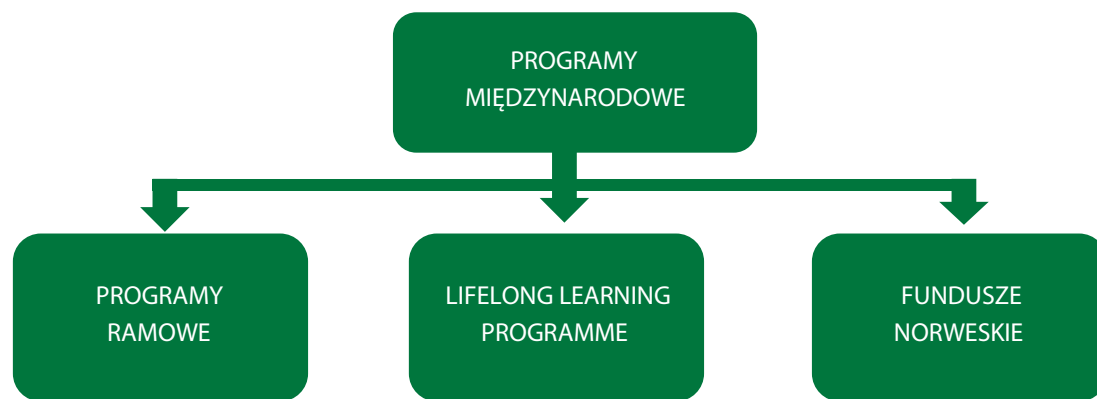
- 7.1. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach programów ramowych
- 7.2. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”
- 7.3. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach funduszy norweskich
- 7.4. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Celem prac badawczych była identyfikacja, analiza i ocena projektów zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009 w ramach programów o międzynarodowym charakterze, współfinansowanych ze środków europejskich. Analizie poddano Programy Ramowe V, VI i VII, Lifelong Learning Programme (LLP — Program „Uczenie się przez całe życie”), a także projekty Norweskiego Mechanizmu Finansowego i Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego w latach 2004–2009.

Czytelnik, zapoznając się z tekstem rozdziału, będzie miał okazję do przeanalizowania potencjalnych możliwości finansowania inicjatyw ukierunkowanych na aktywizację osób w wieku 50+/45+, które stwarzają programy o charakterze międzynarodowym. Zapozna się też z przykładami inicjatyw podjętych w tym obszarze.

Spośród inicjatyw mogących wspierać aktywizację zawodową lub ogólną osób w wieku powyżej 45 lat, zaliczonych do programów międzynarodowych, można uwzględnić projekty w sferze Programów Ramowych, mające charakter badawczy, projekty „norweskie” o społeczno-lokalnym wymiarze oraz projekty edukacyjne, nastawione na kształcenie się przez całe życie (por. Schemat II.3.).



Schemat II.3. Programy międzynarodowe, w ramach których finansowane były działania sprzyjające wyrównywaniu szans osób w wieku niemobilnym

Źródło: Opracowanie własne.

7.1. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Programów Ramowych

Zgodnie ze „Strategią na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu — Europa 2020”, przed Unią Europejską stoi pięć wymiernych celów: zatrudnienie, badania i innowacje, zmiany klimatu i energia, edukacja, walka z ubóstwem. W szczególności priorytety: rozwój inteligentny (rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach) oraz rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu (wzmacnianie gospodarki charakteryzującej się wysokim zatrudnieniem oraz spójnością ekonomiczną, społeczną i terytorialną) stają się niezwykle istotne z punktu widzenia podmiotów zajmujących się badaniami nad sytuacją osób starszych (Komisja Europejska, COM(2010)2020FINAL).

Programy Ramowe to jeden z wielu dostępnych strumieni finansowania badań w skali europejskiej. Po Wspólnej Polityce Rolnej i Funduszach Strukturalnych stanowią obecnie trzecią pozycję w budżecie Unii Europejskiej.

W skład **V Programu Ramowego (V PR)**, realizowanego w latach 1998–2002, wchodziło: pięć programów tematycznych, trzy programy horyzontalne oraz inne programy, w tym Wspólnotowe Centrum Badawcze oraz Centrum Informacji o Stypendiach. Celem programu była pomoc w rozwiązywaniu problemów i odpowiedzi na główne wyzwania stojące obecnie przed UE. Program miał szereg celów łączących technologiczne, przemysłowe, ekonomiczne, społeczne i kulturowe aspekty funkcjonowania UE.

VI Program Ramowy Badań i Rozwoju Technicznego (VI PR), realizowany w latach 2002–2006, był kontynuacją serii działań wspomagających rozwój środowiska naukowego i badawczego Unii Europejskiej. Głównymi celami VI PR były: taki rozwój gospodarki europejskiej, aby w 2010 roku była ona najbardziej konkurencyjną gospodarką na świecie, opartą na wiedzy, oraz stworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej. W ramach VI PR istniała możliwość udziału w projektach różnorodnych typów. Budżet przeznaczony na realizację projektów badawczych wyniósł w VI Programie Ramowym 17,5 mld euro i wzrósł ponad pięciokrotnie w stosunku do I Programu.

Zadania w **VII Programie Ramowym (VII PR)** są zaplanowane do realizacji przez okres siedmiu lat 2007–2013, z budżetem wynoszącym około 54 miliardy euro. Siódmy Program Ramowy skupia wszelkie inicjatywy UE związane z badaniami, odgrywając kluczową rolę w realizacji celów wzrostu, konkurencyjności i zatrudnienia, wraz z nowym programem ramowym na rzecz konkurencyjności i innowacji, programami edukacyjnymi i szkoleniowymi oraz funduszami strukturalnymi i spójności na rzecz konwergencji i konkurencyjności regionalnej. Stanowi on również główny filar europejskiej przestrzeni badawczej. W obszernym zakresie celów VII PR wyodrębniono następujące cztery kategorie: współpraca, pomysły, ludzie oraz możliwości. Wszystkie programy szczegółowe współdziałają na rzecz promocji i wspierania tworzenia obszarów (naukowej) doskonałości. Wydaje się, że szczególnie **VII Program Ramowy** ma możliwości wsparcia osób po 50. roku życia na rynku pracy, **wpisując się w priorytety promocji oraz wspierania szeroko rozumianej aktywizacji i współpracy**. Na szczególne podkreślenie zasługują w kontekście osób starszych następujące komponenty:

- *współpraca (Cooperation)* — wspieranie międzynarodowej współpracy badawczej w zakresie tematyki zdrowia lub nauk społeczno-ekonomicznych i humanistycznych,
- *pomysły (Ideas)* — wspieranie najbardziej twórczych i nowatorskich pomysłów we wszystkich dziedzinach wiedzy (badania podstawowe i stosowane),
- *ludzie (People)* — ilościowe i jakościowe wzmacnianie potencjału ludzkiego w zakresie badań i rozwoju technologicznego w Europie oraz zachęcanie do mobilności międzynarodowej i międzysektorowej.

Projekty finansowane z programów ramowych

W trakcie prac badawczych dokonano przeglądu projektów finansowanych ze środków trzech Programów Ramowych: V, VI i VII. Pozwoliło to na wyodrębnienie 36 projektów ramowych, w których partnerem lub koordynatorem była polska instytucja, a tematyka dotyczyła aktywności zawodowej lub poszerzania kompetencji zawodowych. Zaledwie trzy z nich zidentyfikowano jako będące w obszarze zainteresowań projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* dla perspektywy czasowej 2004–2009, którego częścią jest niniejsza publikacja. Poniżej zostaną przedstawione case studies tych projektów.

Opis przypadku nr 1

Nazwa projektu	ACTIVAGE — <i>Overcoming the Barriers and Seizing the Opportunities for Active Ageing Policies in Europe</i> (Pokonywanie barier i wykorzystanie możliwości dla aktywnej polityki starzenia się w Europie. Szanse i bariery aktywnej polityki europejskiej dla osób starszych)
Institucja realizująca projekt w Polsce	Uniwersytet Jagielloński, Kraków
Źródło finansowania projektu	V Program Ramowy
Wartość projektu	1 139 996 euro
Termin realizacji projektu	1.11.2002 — 31.10.2005
Obszar realizacji projektu	Europa Koordynatorem projektu był <i>The Interdisciplinary Centre for Comparative Research in the Social Sciences</i> z Wiednia. Partnerzy pochodzili z 9 krajów europejskich: Finlandii, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Szwajcarii, Norwegii, Czech, Francji, Włoch i Polski.

Opis projektu

Celem ogólnym tego projektu było **określenie i analiza społeczno-instytucjonalnych, ekonomicznych oraz politycznych realiów** w obliczu wdrażania polityki aktywnego starzenia się w Europie.

Cele szczegółowe projektu miały umożliwić sporządzenie:

- obrazu społeczno-instytucjonalnych, ekonomicznych i politycznych reform aktywnego starzenia się,
- analizy środków i narzędzi wykorzystywanych we wdrażaniu polityki aktywnego starzenia się,
- analizy porównawczej rozwiązań funkcjonujących na poziomie państwa, przedsiębiorstw i społeczeństwa obywatelskiego oraz rozmaitych dziedzin polityki (ryнку pracy, emerytur, zdrowia) w państwach europejskich,
- wykazu sposobów przezwycięzania barier i celów możliwych do osiągnięcia dzięki koordynacji rozmaitych dziedzin polityki i poziomów zarządzania.

Efekty

W efekcie działań projektowych udało się:

- przygotować i opublikować 17 publikacji tematycznych,
- zrealizować warsztaty ponadnarodowe,
- zorganizować seminaria i konferencje.

Dzięki podjętym działaniom sformułowano następujące główne wnioski badawcze:

1. Rozwiązania proponowane przez paradygmat „produktywnego starzenia się” są krótkowzroczne i nieadekwatne. W myśl alternatywnego paradygmatu „aktywnego starzenia się” uznaje się konieczność promowania dłuższej aktywności zawodowej i zwalczania związanej z wiekiem dyskryminacji.
2. Rosnące znaczenie problemu starzejącego się społeczeństwa jest uznawane powszechnie, zarówno na poziomie polityki państwa (w rządowych dokumentach strategicznych), jak i przedsiębiorstw (w imię społecznej odpowiedzialności biznesu).
3. Europejskie rynki pracy są obecnie bardziej elastyczne niż kiedyś, oferując znacznie mniej zabezpieczeń osób „starszych” i/lub długoterminowych pracowników zarówno w odniesieniu do ochrony miejsc pracy, jak i wzrostu płac. Takie mechanizmy wykorzystywane są przez firmy w celu ułatwienia zwolnień, które często w pierwszej kolejności dotyczą osoby „starsze”.
4. Reformy emerytalne nie biorą pod uwagę preferencji pracowników, którzy opowiadają się za krótszym, nie dłuższym życiem zawodowym, oraz bardziej elastycznym systemem emerytalnym. Propozycja przedłużenia życia zawodowego musi jednak zostać poważnie przeanalizowana.

5. Głównym wyzwaniem dla europejskich systemów opieki zdrowotnej w ciągu ostatnich dziesięcioleci jest problem radzenia sobie z rosnącymi potrzebami opieki nad osobami starszymi oraz promocja medycyny prewencyjnej.

Opis przypadku nr 2

Nazwa projektu	TLM.NET — <i>Managing Social Risks Through Transitional Labour Markets</i> (Zarządzanie zagrożeniami społecznymi poprzez tymczasowe rynki pracy)
Instytucja realizująca projekt w Polsce	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Źródło finansowania projektu	V Program Ramowy
Wartość projektu	699 975 euro
Termin realizacji projektu	1.12.2002 — 31.03.2006
Obszar realizacji projektu	Koordinatorem był Holenderski Instytut Nauk Społecznych (SISWO) w Amsterdamie. Partnerzy pochodzili z 11 krajów europejskich: Belgii, Węgier, Irlandii, Polski, Wielkiej Brytanii, Szwecji, Włoch, Francji, Niemiec, Hiszpanii, Austrii, a także z Kanady.

Opis projektu

U podstaw projektu leżał zamiar przyczynienia się do **modernizacji europejskiego modelu społecznego**. Przed badaczami postawiono szereg istotnych celów, z których najważniejsze to:

- zbadanie możliwości modernizacji podstawowych instytucji europejskich, takich jak ubezpieczenie od bezrobocia, kształcenie ustawiczne, systemy rodzinne i emerytalne;
- znalezienie nowych kombinacji polityk działających skuteczniej niż tradycyjne, przypisane do określonych dziedzin polityki życia społecznego czy pracy;
- wykonanie analizy europejskich modeli społecznych.

Efekty

W wyniku badań projektowych powstało **kilkadziesiąt publikacji tematycznych** i odbyło się **kilka konferencji**. W świetle zrealizowanych badań uznano konieczność **odejścia od kultury wczesnego wieku emerytalnego**, funkcjonującej jeszcze na początku lat dziewięćdziesiątych XX w wielu państwach członkowskich Unii Europejskiej. „Aktywna emerytura”, nowe rozwiązania dotyczące systemów emerytalnych wynikające z przemian demograficznych oraz potrzeba kompleksowego działania odnoszącego się zarówno do podaży, jak i popytu na rynku pracy, wybiegającego daleko poza popularne jeszcze wówczas w Europie podejście, skupiające się na finansowych zachętach do przejścia na emeryturę, zarysowane zostały jako wyzwania dla gospodarek europejskich. Badania TLM.NET wskazały również na ogromne znaczenie kształcenia ustawicznego, szczególnie w zakresie nowych technologii, jako instrumentu niwelowania głównego problemu pracowników tej grupy wieku — różnic w wynagrodzeniach. Niwelowanie różnic w płacach ma zasadnicze znaczenie w kontekście aktywnej polityki eliminowania tendencji wczesnego przechodzenia na emeryturę. Jak wynika z przeprowadzonych badań, nacisk na zapewnienie „lepszyc miejsc pracy” może mieć wyraźnie aktywizujący, pozytywny wpływ na grupę osób w starszym wieku. Jako ważny element kształtowanej polityki zatrudnienia wskazano na model tymczasowego rynku pracy (*Transitional Labour Markets* — TLM), którego punktem wyjścia było odejście od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu (Schmid, Schömann 2003). Model ten ewoluował m.in. poprzez prace projektu TLM.NET. Obecnie tymczasowe rynki pracy stanowią trzon nowego modelu demokracji społecznej (Gazier, Lechevalier 2006).

Opis przypadku nr 3

Nazwa projektu	TRIPLE E-DOSE — <i>Days of Socio-Economy: Education, Employment, Europe</i>
Instytucja realizująca projekt	Instytut Podstawowych Problemów Techniki Polskiej Akademii Nauk w Warszawie
Źródło finansowania projektu	VI Program Ramowy
Wartość projektu	52 160 euro
Termin realizacji projektu	1.02.2006 — 30.04.2007
Obszar realizacji projektu	Polska. Koordynator współpracował z Uniwersytetem Jagiellońskim z Krakowa.

Opis projektu

Ogólnym celem, który postawili sobie autorzy projektu, było **stymulowanie przepływu informacji** między naukowcami z jednej strony a użytkownikami i opracowanymi przez nich informacjami — z drugiej.

Efekty

Efektem projektu było podsumowanie wyników badań społeczno-ekonomicznych zrealizowanych w ramach projektów V PR i VI PR, związanych ze społeczno-ekonomicznymi kwestiami edukacji i zatrudnienia w Europie. Wyniki badań udostępniono poprzez wielofunkcyjną stronę internetową.

W ramach projektu miała również miejsce konferencja, a także warsztaty skupiające się na opracowaniu i przekazaniu zaleceń w zakresie:

- aktywnego starzenia się,
- funkcjonowania osób niepełnosprawnych w edukacji i na otwartym rynku pracy,
- jakości i eliminowania nierówności w edukacji i na rynku pracy.

Materiały z konferencji udostępnione zostały m.in. w formie publikacji online (www.kpk.gov.pl/pliki/7098/triple2007pl_materiały_pokonferencyjne.pdf).

Co warto upowszechnić?

Projekt powstał w oparciu o **wcześniejsze doświadczenia** beneficjenta — Uniwersytetu Jagiellońskiego, pochodzące z V Programu Ramowego. Pomocne okazały się organizacyjno-proceduralne doświadczenia w zarządzaniu projektami ramowymi.

Jak wynika z badań zrealizowanych w ramach tego projektu, w nowoczesnych społeczeństwach osoby starsze przestają być już traktowane jako osoby z największymi zasobami wiedzy, dla których dalsza edukacja jest zbędna. Przestają również być postrzegane jako osoby, które nie potrzebują miejsc pracy, gdyż ze względu na wiek przechodzą na emeryturę. Obecnie zwraca się uwagę na konieczność ich ciągłego rozwoju poprzez uczestnictwo w kształceniu ustawicznym. Osoby starsze nie powinny rezygnować z podejmowania aktywności edukacyjnej, a w wyniku postępującego starzenia się społeczeństwa nie mogą również zbyt wcześnie wycofywać się z rynku pracy. Jako główną przeszkodę dla aktywnego starzenia się wskazano dyskryminację osób „starszych”. Aby jej przeciwdziałać, należy promować udział osób „starszych” w życiu publicznym, doceniać ich rolę na rynku pracy, w systemie edukacji oraz w życiu społeczności.

Wszystkie omówione projekty zrealizowane w ramach programów ramowych obejmowały tematykę osób „starszych” na rynku pracy w szerokim kontekście. Aktywność zawodowa rozpatrywana była przy tym w wymiarze zdrowia, motywacji do pozostania na rynku pracy, wykształcenia i podnoszenia poziomu umiejętności, zachęt instytucjonalnych. Uzyskane wyniki badań wyraźnie wskazały na konieczność zmiany w podejściu różnorodnych interesariuszy do osób „starszych” i starzejących się. Powinny być one postrzegane jako osoby aktywne na rynku pracy, mogące przyczyniać się do budowania przewagi konkurencyjnej czy do łagodzenia kryzysu zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach. W kontekście systemów emerytalnych

i opieki zdrowotnej udało się potwierdzić konieczność skoordynowania działań na poziomie europejskim i poszczególnych polityk sektorowych.

Badania nad aktywnym starzeniem kontynuowane są przez Uniwersytet Jagielloński w ramach projektu „Aktywacja potencjału osób „starszych” w starzejącej się Europie” (*Activating Senior Potential in Ageing Europe* — ASPA), realizowanego w latach 2008–2011 w ramach VII Programu Ramowego.

7.2. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie”

Program „Uczenie się przez całe życie” (**Lifelong Learning Programme** — LLP) został zainicjowany w grudniu 2006 r. Jego celem jest „przyczynianie się, poprzez uczenie się przez całe życie, do rozwoju Wspólnoty jako społeczeństwa opartego na wiedzy, charakteryzującego się trwałym rozwojem gospodarczym, liczniejszymi i lepszymi miejscami pracy oraz większą spójnością społeczną przy jednoczesnym zapewnieniu należytej ochrony środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń”⁵⁵.

„Uczenie się przez całe życie” to program przewidziany na lata 2007–2013. W programie kontynuowane są działania prowadzone wcześniej w programach Socrates, Leonardo da Vinci, Jean Monnet, e-Learning i European Language Label. Celem programu jest rozwój różnych form uczenia się przez całe życie poprzez wspieranie współpracy między systemami kształcenia w krajach członkowskich. Program ma się przyczynić do podnoszenia jakości i zwiększenia atrakcyjności szkolnictwa i kształcenia zawodowego w Europie. W skład programu „Uczenie się przez całe życie” wchodzi cztery programy sektorowe (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig), a także program międzysektorowy (którego celem jest promowanie współpracy europejskiej na styku pola działania przynajmniej dwóch programów sektorowych oraz promowanie jakości i transparentności systemów edukacji w krajach członkowskich UE) i program Jean Monnet (<http://www.llp.org.pl/o-programie>).

Program „Uczenie się przez całe życie” oferuje różne możliwości edukacyjne, aby ułatwić kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne.

Spośród programów „Uczenie się przez całe życie” szczególnie ważne miejsce we wsparciu osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy zajmuje program Grundtvig, a także Leonardo da Vinci. Na szczególną uwagę zasługuje Priorytet 4. *Uczenie się w późniejszym wieku; uczenie się w rodzinie i międzypokoleniowe* w ramach działań wielostronnych programu Grundtvig.

Projekty realizowane w ramach Priorytetu 4. programu Grundtvig koncentrują się na:

- przepływie wiedzy, metod i dobrych praktyk związanych z edukacją seniorów,
- wyposażaniu seniorów w umiejętności potrzebne im do radzenia sobie ze zmianami i utrzymaniu aktywności w społeczeństwie,
- zwiększaniu wkładu osób „starszych” w uczenie się innych.

⁵⁵ Decyzja nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006, ustanawiająca program działania w zakresie uczenia się przez całe życie, Dz. Urz. UE L 327 z dnia 24 listopada 2006 r., s. 48.

W ramach programu Grundtvig realizowane są także projekty wolontariatu seniorów. Mają one na celu współpracę dwóch organizacji partnerskich z dwóch krajów w celu umożliwienia zrealizowania wolontariatu za granicą osobom w wieku 50+. Wolontariat jest coraz częściej postrzegany jako bardzo wartościowe doświadczenie kształcenia nieformalnego dla osób w różnym wieku. W szczególności uważa się, że jest to dobry sposób na stworzenie możliwości uczenia się osobom w wieku 50+ w całej Europie, promowania procesu aktywnego starzenia się i podkreślania wkładu społecznego osób „starszych”, które są nieocenionym źródłem mądrości i doświadczenia, również z punktu widzenia ich uczestnictwa w życiu zawodowym. W związku z powyższym projekty wolontariatu oferują nową formę mobilności dla europejskich seniorów, umożliwiającą naukę, wymianę doświadczeń i wiedzy oraz przekazanie wartości i kształtowanie postaw.

Program **Leonardo da Vinci (LdV)** z kolei przewiduje wsparcie dla następujących działań (Kędzia 2010, s. 7):

- mobilność osób,
- partnerstwa koncentrujące się na tematach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania dla uczestniczących organizacji,
- projekty wielostronne, w szczególności mające na celu poprawę systemów szkoleniowych poprzez skupienie się na transferze innowacji wiążącym się z adaptacją pod względem językowym, kulturowym i prawnym do krajowych potrzeb w zakresie innowacyjnych produktów i procesów opracowanych w różnych kontekstach,
- projekty wielostronne mające na celu poprawę systemów szkoleniowych poprzez skoncentrowanie się na opracowywaniu innowacji oraz dobrych praktyk,
- sieci tematyczne ekspertów i organizacji, zajmujące się szczegółowymi kwestiami z zakresu szkolenia i kształcenia zawodowego.

Projekty finansowane z programu „Uczenie się przez całe życie”

W trakcie realizacji projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* dokonany został przegląd 2 532 projektów (187 Erasmus, 1 065 Leonardo da Vinci i 1 280 Grundtvig). Wśród nich zidentyfikowano 12 projektów, które spełniały łącznie oba kryteria: partnerem były w nich polskie instytucje, a wyłącznymi lub dominującymi beneficjentami — osoby powyżej 45. roku życia (zob. Tabl. II.17). Wszystkie analizowane w badaniu projekty programu LLP zrealizowane zostały w ramach programu Grundtvig.

Tablica II.17. Projekty zrealizowane przez polskie instytucje w ramach Lifelong Learning Programme (LLP), adresowane do osób w wieku niemobilnym

Tytuł projektu	Instytucja realizująca projekt w Polsce	Kraje partnerskie	Beneficjenci	Główne działania	Rezultaty „twarde”	Rezultaty „miękkie”
<i>Keep employment by developing e-skills</i>	Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi	Polska, Portugalia, Niemcy, Włochy, Czechy, Hiszpania, Austria	Starsi pracownicy sektora WSP w wieku powyżej 50. roku życia	<ul style="list-style-type: none"> Przeistotowanie kursu KEMP (nazwa pochodzi od <i>Keep Employment</i> — Utrzymaj pracę) poprzez przeprowadzenie jednego kursu pilotażowego o zakresie europejskim w Hiszpanii, skierowanego do co najmniej 24 „starszych” pracowników Przeprowadzenie kursu KEMP dzięki dotacjom Grundtvig z uczestnictwem co najmniej 15 osób — kurs prowadzony w języku angielskim Rozpowszechnianie pomiędzy głównymi zainteresowanymi sektora edukacji szkoleń dla dorosłych. 	<ul style="list-style-type: none"> Raport z analizy potrzeb z zakresu IT, podsumowujący ankiety wypełniane przez „starszych” obywateli i rozmowy prowadzone przez dostawców usług IT Podręcznik opisujący najlepsze praktyki europejskie, dotyczące metodologii nauczania i technik pedagogicznych adresowanych do „starszych” pracowników Wdrożenie kursu pilotażowego o wymiarze europejskim Wdrożenie kursu szkoleniowego Płyta DVD Broszury Biuletyny Strona internetowa Seminarium naukowe 	<ul style="list-style-type: none"> Wzrost zainteresowania uczeniem się przez całe życie wśród „starszych” pracowników Zmniejszenie oporów B0 przed posługiwaniem się narzędziami i usługami IT Zwiększenie szans B0 na znalezienie pracy lub awans w obecnym miejscu pracy
<i>Live English: improving English teaching for adult women</i>	Towarzystwo Edukacyjne Wiedza Powszechna, Gdańsk	Polska, Włochy, Litwa, Finlandia	Adresowany do kobiet w wieku 25–65 lat, grupę beneficjentek stanowiły starsze panie	<ul style="list-style-type: none"> Kurs nauki języka angielskiego na różnych poziomach 	<ul style="list-style-type: none"> Kurs języka angielskiego 	<ul style="list-style-type: none"> Nabywanie praktycznych umiejętności posługiwania się językiem angielskim w mowie i piśmie
<i>Professional activation of practically incapable people, unadjusted to modern job market and society-based on knowledge</i>	Wyższa Szkoła Komunikowania i Mediów Społecznych im. Jerzego Giedroycia w Warszawie	Polska, Niemcy, Francja	Bezrobotni w wieku powyżej 40–45 lat oraz kobiety wracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim	<ul style="list-style-type: none"> kurs języka angielskiego, kurs komputerowy, kurs w zakresie prawa, Warsztaty autoprezentacji i motywacji do osobistego i zawodowego rozwoju 	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie poradnika w zakresie wsparcia Strategia w zakresie wspierania potrzeb dorosłych osób chcących podjąć naukę Stworzenie metod wyposażenia i uznania kompetencji. 	<ul style="list-style-type: none"> Motywacja do włączenia w główny nurt życia zawodowego Nabywanie umiejętności potrzebnych do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy (w tym komunikacji w języku angielskim, informatyczne) Nabywanie podstawowej wiedzy z zakresu prawa Nabywanie umiejętności w zakresie autoprezentacji

Tytuł projektu	Instytucja realizująca projekt w Polsce	Kraje partnerskie	Beneficjenci	Główne działania	Rezultaty „twarde”	Rezultaty „miękkie”
SISC — Senior Intergenerational Social Capital	IPED, Warszawa	Polska, Włochy	„Starsi” pracownicy (50+), szczególnie w wieku przedemerytalnym	<ul style="list-style-type: none"> Promocja projektu Zidentyfikowanie i wykorzystanie ukrytych dotychczas kompetencji B0 Wskazanie B0 prawidłowej postawy i zachowań oczekiwanych od pracodawcy Współpraca z przedsiębiorcami, w celu przekonania ich o ważności pojawiających się możliwości wykorzystania i wdrażania wiedzy i doświadczenia „starszych” pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> Ścieżka e-learningowa SISC — narzędzie oparte na technologii IT, skierowane do mężczyzn i kobiet w wieku 50+, pozwalające na samodzielne stworzenie rachunku kompetencji oraz na podążanie zindywidualizowaną ścieżką treningową dotyczącą mentoringu 	<ul style="list-style-type: none"> Wzrost świadomości B0 swoich dotychczasowych osiągnięć oraz dorobku, ze szczególnym podkreśleniem ukrytych kompetencji Wzmocnienie chęci „starszych” pracowników do udziału w międzypokoleniowym procesie uczenia
<i>European guidelines for later learning in intergenerational, intercultural and ICT based settings</i>	Uniwersytet w Białymstoku	Polska, Austria, Irlandia, Włochy, Niemcy, Grecja, Wielka Brytania, Hiszpania, Szwecja, Słowenia	Osoby w wieku 50+ z niskim poziomem wykształcenia i podstawowymi kwalifikacjami	Kształcenie ustawiczne i aktywizacja społeczna osób „starszych” (głównie w wieku emerytalnym)		
<i>Europe's Women At the Centre of Life</i>	Zielonogórski Uniwersytet Trzeciego Wieku	Polska, Niemcy, Łotwa	349 kobiet w wieku powyżej 45 lat Polskie uczestniczki to słuchaczki Uniwersytetu Trzeciego Wieku, w przypadku pozostałych partnerów — kobiety pracujące	<ul style="list-style-type: none"> Spotkania partnerskie Warsztaty Organizacja dni/kampanii promocyjnych, mających na celu rozpowszechnianie idei kształcenia ustawicznego. 	<ul style="list-style-type: none"> Raport na temat edukacji osób „starszych” w Europie Materiały dydaktyczne, opisujące metody nauczania seniorów, czynniki wpływające na to nauczanie Opracowanie modelu warsztatów dla osób „starszych” Stworzenie strony internetowej projektu. 	<ul style="list-style-type: none"> Wzrost świadomości B0 odnośnie do korzyści płynących z kształcenia ustawicznego Przełamanie niechęci B0 do dalszego kształcenia
				<ul style="list-style-type: none"> Spotkania partnerskie: 3 Srebrne Letnie Szkoły w Preili (Łotwa), w Berlinie oraz w Karpaczu; wykłady (m.in. „Marketing for BusinessWomen”, „How to Balance Business with Private Life”) i spotkania, które prowadziły do lepszej znajomości i zrozumienia międzykulturowych różnic i podobieństw Konferencja Seminarium Warsztaty Wyjazd rehabilitacyjny 	<ul style="list-style-type: none"> Książka adventowa, w której zilustrowano zwyczaję świąteczne, charakterystyczne narodowe przepisy na potrawy świąteczne Publikacja reportaży i refleksji w formie bogato ilustrowanego wydawnictwa w języku polskim i angielskim Stworzenie scenariusza rozwoju kompetencji dla osób, które wkroczyły w środkiowy okres życia Strona internetowa projektu funkcjonująca w czterech językach Spotkania z prezentacjami uczestników Zapis wideo. 	<ul style="list-style-type: none"> Zwiększenie znajomości technologii informacyjno-komunikacyjnych Zwiększenie umiejętności społecznych Zwiększenie motywacji, pewności siebie Poszerzenie wiedzy o krajach partnerskich i ich kulturach Zwiększenie umiejętności językowych.

Tytuł projektu	Instytucja realizująca projekt w Polsce	Kraje partnerskie	Beneficjenci	Główne działania	Rezultaty „twarde”	Rezultaty „miękkie”
<i>Golden Age</i>	Stowarzyszenie Akademia Pełnia Życia, Kraków	Polska, Litwa, Finlandia, Węgry, Hiszpania, Czechy	Aktywnie ok. 15 słuchaczy, biernie ok. 35 słuchaczy, w wieku emerytalnym	<ul style="list-style-type: none"> Spotkania międzynarodowe Szkolenia językowe kadry i słuchaczy Spotkania informacyjno-dyskusyjne dla seniorów Spotkania międzynarodowe za pośrednictwem Internetu (chaty), każdorazowo o innej tematyce Testowanie wspólnie wybranych narzędzi komunikacji internetowej (strona GroupCare, programy Skype, MSN itp.) Działania u powszechniające projekt 	<ul style="list-style-type: none"> Strona internetowa projektu Dwujęzyczna ulotka informacyjna o projekcie Neooplatne przekazanie komputerów przez partnera duńskiego organizacji na Litwie Neooplatne przekazanie przez partnera polskiego podręcznika podstaw obsługi komputera dla seniorów i materiałów szkoleniowych do przetłumaczenia i wykorzystania 	<p>Realizacja projektu miała ogromny wpływ na polskich słuchaczy-seniorów, a w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> znacząco zaktywizowała i zaciebiła do podejmowania dalszych działań, zwiększyła kompetencje w zakresie obsługi ICT zwiększyła motywację do nauki rozwinięła umiejętności organizacyjne i stosowanie procedur demokratycznych znacząco zwiększyła kompetencje językowe i ogromnie wpłynęła na podniesienie motywacji do nauki języków zwiększyła pozytywną samoocenę i pozwoliła na przełamywanie kompleksów zwiększyła chęć poznawania innych kultur, odbycia podróży, poznawania ludzi z innych krajów
<i>Integrating elderly citizens into information society (IECS)</i>	Zespół Szkół Kształcenia Ustawicznego, Krosno	Polska, Włochy, Wielka Brytania, Rumunia, Francja	Adresowany do osób „starszych”; 67 beneficjentów	<ul style="list-style-type: none"> Szkolenie komputerowe z zakresu obsługi edytorów tekstu, obsługi Internetu, w tym wykorzystywania e-maili do kontaktów. 	<ul style="list-style-type: none"> Kursy obsługi komputera na różnych poziomach, dostosowanych do osobistych umiejętności Uczestnicy tworzyli stronę Internetową, wymieniali się e-mailami, dyskutowali na forach 	<ul style="list-style-type: none"> Nabywanie praktycznych umiejętności obsługi komputera
<i>ITAL 40+ — IT teaching to adult learners, brain-storming european ideas</i>	Wyzsza Szkoła Ekonomiczno-Informatyczna w Warszawie	Polska, Hiszpania, Holandia, Cypr	Wyłącznie w wieku 40+	<ul style="list-style-type: none"> Kurs oraz materiały dydaktyczne dla nauczycieli technik informatycznych 	<ul style="list-style-type: none"> Strona internetowa projektu Kurs <i>train the trainers</i> w zakresie obsługi technologii informatycznych. 	<ul style="list-style-type: none"> Nabywanie umiejętności obsługi technologii informatycznych Przełamanie oporu wobec komputera
<i>Live English: improving English teaching for adult women</i>	Towarzystwo Edukacyjne Wiedza Powszechna, Gdańsk	Polska, Włochy, Litwa, Finlandia	Adresowany do kobiet w wieku 25–65 lat, grupę beneficjentek stanowiły „starsze” panie	<ul style="list-style-type: none"> Kurs nauki języka angielskiego na różnych poziomach 	<ul style="list-style-type: none"> Kurs języka angielskiego 	<ul style="list-style-type: none"> Nabywanie praktycznych umiejętności obsługi językiem angielskim w mowie i piśmie

Tytuł projektu	Instytucja realizująca projekt w Polsce	Kraje partnerskie	Beneficjenci	Główne działania	Rezultaty „twarde”	Rezultaty „miękkie”
<i>ICT and Inter-Generation — Generation Communication</i>	Wojewódzka Biblioteka Publiczna, Kraków	Polska, Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Hiszpania	Osoby po 50. roku życia z terenu województwa małopolskiego, głównie kobiety z wyższym wykształceniem W krajowych działaniach czynnie uczestniczyło do 35 osób, biernie ponad 100.	<ul style="list-style-type: none"> Organizacja specjalistycznych treningów i kursów zapewnających seniorom dostęp do nowoczesnych technologii Wprowadzanie i testowanie różnych metod nauczania w zakresie nabywania umiejętności komputerowych Wprowadzenie różnych działań aktywizujących seniorów (m.in. organizacja Komputerowej Olimpiady Seniorów, fotografia cyfrowa, tworzenie prezentacji multimedialnych, redakcja książek, Seniorsiada 2008) Organizacja Międzynarodowej Konferencji: „Seniorzy w Nowoczesnym Społeczeństwie Europejskim — nowe technologie w aktywizacji osób „starszych”” (Kraków, 2009) Organizacja spotkań, warsztatów, szkoleń promujących dialog międzypokoleniowy Opracowanie przez seniorów dwóch książek wydanych w trakcie trwania projektu: „Młodość w mądrości przemijania” oraz „Kraków w oczach seniorów” 	<ul style="list-style-type: none"> Strona internetowa projektu Prezentacje multimedialne przygotowywane na spotkania międzynarodowe Wydanie dwóch książek w całości przygotowanych przez seniorów Referaty wygłoszone na konferencji międzynarodowej Prezentacje multimedialne Galeria zdjęć z działań projektowych 	<ul style="list-style-type: none"> Efektom prowadzonych szkoleń jest wzrost umiejętności oraz zainteresowania osób „starszych” nowymi technologiami ICT (telefonia cyfrowa, fotografia, Skype, czat, e-buy, e-administracja, e-bank), a na ich bazie — działaniami społecznymi, kulturalnymi, edukacyjnymi (spotkania, warsztaty, kursy językowe) Seniorzy zaczęli być postrzegani przez środowisko jako aktywni, pełni pasji, posiadający dużą wiedzę obywatelską
<i>Let's go for it: learning English to start going forward into European level</i>	Łódzki Uniwersytet Trzeciego Wieku	Polska, Belgia, Finlandia, Czechy, Niemcy, Hiszpania, Cypr	Głównie osoby w wieku 45+	<ul style="list-style-type: none"> Kursy komputerowe Kursy językowe Dwustronne i wielostronne wymiany słuchaczy projektu Spotkania partnerskie 	<ul style="list-style-type: none"> Strona internetowa projektu Płyta DVD i CD Dokumentacja fotograficzna Zajęcia konwersacyjne z języka angielskiego Kursy komputerowe E-buletyn 	<ul style="list-style-type: none"> Pogłębienie świadomości istnienia innych języków (oprócz angielskiego) Poznanie innych kultur europejskich Wymiana doświadczeń w dziedzinach takich jak: wydarzenia kulturalne, festiwale, historia krajów partnerskich

Źródło: Opracowanie własne na podstawie kart projektów (zob. Załącznik nr 5 — płyta CD) oraz kwerendy internetowej (wrzesień — grudzień 2010 r.)

Opisy prowadzonych projektów mieszczących się w programie LLP, realizowanych w latach 2004–2009, pozwalają na wskazanie cech zrealizowanych projektów odnoszących się do **zmiany w kwalifikacjach i postawach osób w wieku 50+**:

1. Projekty LLP w większości nie są wprawdzie związane bezpośrednio z aktywizacją zawodową osób w wieku 50+/45+, jednak przynoszą wymierne korzyści ich uczestnikom.
2. Większość zidentyfikowanych projektów bazowała na konieczności podnoszenia poziomu umiejętności obsługi komputera i poruszania się w Internecie. Beneficjenci znacznie zwiększyli swoje kompetencje w zakresie posługiwania się ICT, zapoznali się z działaniem telefonii cyfrowej, fotografii cyfrowej, komunikatorów — Skype, czat, instrumentami typu e-buy, e-administracja, e-bank. Co ważne, osoby pracujące uświadomiły sobie znaczenie kwalifikacji IT w swojej pracy zawodowej. Udział w projekcie przyczynił się także do przełamania oporów przed codziennym wykorzystaniem narzędzi i usług ICT (zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym).
3. Drugim ważkim obszarem tematycznym projektów były umiejętności językowe i ich zwiększanie przez beneficjentów.
4. Niemal wszędzie podkreślano wypracowanie rezultatów wspierających zmiany w postawach, nawykach czy motywacji osób biorących udział w projektach. Jak wskazali beneficjenci, uczestnictwo osób w wieku 50+ w projektach znacząco zaktywizowało ich i zachęciło do podejmowania dalszych działań, zwłaszcza na arenie międzynarodowej, zwiększyło motywację do nauki, rozwinęło umiejętności organizacyjne i stosowanie procedur demokratycznych.
5. Uczestnicy projektów, mając okazję pracy w środowisku międzynarodowym, znacznie zwiększyli swoje kompetencje językowe, nastąpiło też u nich podniesienie poziomu motywacji do nauki języków. Jak wykazali realizatorzy projektów, u osób „starszych” wzrósł apetyt na życie i podróże, zwiększyła się chęć poznawania innych kultur. Miała miejsce międzykulturowa wymiana wiedzy, wzrosła wiedza o krajach partnerskich i świadomość różnic.
6. Udział w projekcie poskutkował także wzrostem pozytywnej samooceny i pozwolił na zwalczanie kompleksów. Nabycie poczucia większej pewności siebie, zaakceptowanie swojego miejsca w grupie czy lokalnej społeczności to także korzyści wynikające z udziału w projekcie.
7. Udział w projekcie przyczynił się do podniesienia poziomu życia seniorów.
8. Uczestnicy projektów LLP przekonali się do potrzeby uczenia się przez całe życie.
9. Wzmocniona została chęć „starszych” pracowników do udziału w międzypokoleniowym procesie uczenia się.

Tak zaplanowane projekty LLP, choć nastawione były na aktywizację osób „starszych”, najczęściej już po ich wyjściu z rynku pracy, mogą wywołać efekt synergiczny w procesie powrotu na rynek pracy lub utrzymania zatrudnienia. Służy temu podnoszenie poziomu kompetencji językowych, umiejętności posługiwania się sprzętem komputerowym, połączone z szeroko rozumianą zmianą mentalną. Podobne podejście miało miejsce w projektach PO KL, zwłaszcza realizowanych w ramach Priorytetu IX, którego cele były — przynajmniej w pewnych obszarach — zbieżne z celami LLP.

Efekty podejmowanych w ramach LLP działań mają również szerszy wymiar poprzez:

1. promowanie uczenia się przez całe życie,
2. społeczną aprobatę dla działań związanych z edukacją osób „starszych”,
3. zmianę stereotypowego widzenia osoby „starszej”,
4. krzewienie idei zdrowego i aktywnego starzenia się,
5. doskonalenie metod pracy z osobami „starszymi”,
6. rozwijanie współpracy z instytucjami aktywizującymi osoby starsze — w kraju i za granicą,
7. przekonanie pracodawców co do ważnej roli pracowników w wieku przedemerytalnym, które stanowić może podwaliny pod zainteresowanie standardami zarządzania wiekiem w organizacji, a w dalszej perspektywie — ich wdrożenie.

Z organizacyjno-sprawozdawczego punktu widzenia projekty międzynarodowe zrealizowane w ramach LLP można scharakteryzować w sposób następujący:

1. Promocja projektów odbywała się dość standardowo, zawsze powstawała strona internetowa projektu, bardzo często dokumentacja zdjęciowa lub filmy, rozsyłano e-biuletyny i newslettery. Na uwagę może zasługiwać fakt ciekawych inicjatyw związanych z samodzielną pracą beneficjentów nad stroną bądź portalem dyskusyjnym, co może w dwójnasób aktywizować i podnosić kwalifikacje odbiorców projektu.
2. Szczególnie chętnie w projektach uczestniczyły organizacje z następujących krajów: Hiszpania, Niemcy, Finlandia, Włochy, Czechy. W Partnerstwach pojawiło się łącznie z Polską 20 państw. Partnerstwa były zróżnicowane liczebnie.
3. W działaniach LLP najbardziej aktywni byli beneficjenci z dużych miast — Krakowa, Warszawy, Łodzi, Gdańska, jak i z mniejszych ośrodków: Zielonej Góry, Krosna, Białegostoku.

7.3. Analiza wsparcia wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w ramach funduszy norweskich

Dzięki przystąpieniu do Unii Europejskiej Polska znalazła się również w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG). Dało to naszemu krajowi możliwość korzystania z pomocy finansowej krajów Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA). Darczyńcami są trzy kraje EFTA: Norwegia, Islandia i Liechtenstein, pomoc finansowa jest udzielana w ramach dwóch instrumentów finansowych: Norweskiego Mechanizmu Finansowego i Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), określanym mianem funduszy norweskich. Na lata 2004–2009 Polsce została przyznana kwota w wysokości 533,51 mln euro.

Istnieją dwa podstawowe typy projektów Mechanizmów Finansowych: pojedyncze projekty oraz programy. Pojedyncze projekty zakładają wysokość wnioskowanej pomocy nie mniejszą niż 250 000 euro. Programy, będące zbiorem równorzędnych grup oddzielnych projektów skierowanych na osiągnięcie wspólnych przestrzennie, sektorowo lub tematycznie celów, mają ułatwić wdrażanie całościowych i bardziej kosztownych przedsięwzięć.

Tematyka dofinansowywanych projektów musi uwzględniać zagadnienia przekrojowe (horyzontalne), mające wpływ na osiągnięcie spójności społeczno-gospodarczej. W szczególności są to: **zrównoważony rozwój, wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn, dobre zarządzanie, współpraca bilateralna**.

O środki finansowe obu Mechanizmów Finansowych ubiegać się mogli, zgodnie z zasadami i procedurami wdrażania opracowanymi przez państwa — darczyńców, wszystkie instytucje sektora publicznego i prywatnego oraz organizacje pozarządowe, organy administracji rządowej i samorządowej wszystkich szczebli, instytucje naukowe i badawcze, instytucje branżowe i środowiskowe, organizacje społeczne, podmioty partnerstwa publiczno-prywatnego.

W okresie finansowania 2004–2009 odbyły się trzy nabory wniosków o dofinansowanie pojedynczych projektów i programów⁵⁶.

W latach 2004–2008 w Polsce ponad 98% projektów, które otrzymały dofinansowanie, to projekty indywidualne (nie realizowane w partnerstwie). Polska wykorzystwała ponad 41% środków z 1 044 mld euro przeznaczonych przez darczyńców krajom — beneficjentom, realizując 290 projektów współfinansowanych z funduszy EOG i Mechanizmu Norweskiego (Figlewicz 2010, s. 2).

⁵⁶ Pierwszy — od 5 września do 30 listopada 2005 r., drugi — od 2 stycznia, trwał do 16 kwietnia 2007 r. Trzeci nabór na pojedyncze projekty i programy odbył się w dniach od 1 lutego do 31 marca 2008 r.

Projekty finansowane z funduszy norweskich

W ramach tzw. funduszy norweskich znalazły się jedynie dwa projekty realizowane w Polsce w latach 2004–2009 i związane z aktywizacją osób w wieku 50+/45+. Poniżej zaprezentowane zostały studia przypadku tych projektów.

Opis przypadku nr 1

Nazwa projektu	Być seniorem
Instytucja realizująca projekt	Ustecki Uniwersytet Trzeciego Wieku — Żyj Kolorowo
Źródło finansowania projektu	Fundusze norweskie
Wartość projektu	59 800,00 zł
Termin realizacji projektu	wrzesień 2007 — lipiec 2008
Obszar realizacji projektu	Miasto Gmina Ustka

Opis projektu

Projekt realizowany był dzięki wsparciu ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej w ramach Funduszu dla Organizacji Pozarządowych i Gminy Miasto Ustka.

Celem projektu było rozbudowanie instytucjonalnych możliwości stowarzyszenia, wzmocnienie wydajności i jakości świadczonych usług, podniesienie kwalifikacji i umiejętności członków i zatrudnionego w ramach projektu personelu, doposażenie organizacji w niezbędny sprzęt oraz dalszą poprawę jej wizerunku poprzez profesjonalne działania promocyjne.

Słuchaczami Usteckiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku (UTW) mogły zostać osoby w wieku przedemerytalnym, renciści, emeryci i pozostałe osoby „starsze”, bez względu na poziom wykształcenia, zamieszkałe na terenie miasta Ustka i gminy wiejskiej Ustka. Propagując wiedzę, zdobywanie nowych umiejętności oraz integrując osoby „starsze” z sobą i środowiskiem Ustecki UTW oddziaływał na zmniejszenie uczucia samotności osób „starszych” będących słuchaczami UTW, poprawę samopoczucia, wzrost samoakceptacji oraz wzmocnienie kontaktów interpersonalnych wpływając na poprawę jakości życia usteckich seniorów oraz łamanie stereotypów na temat osoby starszej jako nieaktywnej i schorowanej. Miała miejsce integracja środowiskowa i międzypokoleniowa.

Efekty

W czasie trwania projektu odbyły się szkolenia, warsztaty, konsultacje i spotkania integracyjne. Nawiązane zostały kontakty partnerskie z organizacjami seniorskimi z zaprzyjaźnionego z Ustką miasta Kappeln w Niemczech.

Produktami projektu były: strona internetowa, materiały reklamowe oraz elementy reklamy wizualnej, wyremontowanie i doposażenie w sprzęt siedziby organizacji. Organizacja włączyła się w miejskie festyny i zorganizowała loterię dobroczynną.

Do rezultatów projektu należy zaliczyć zdobycie przez 15 osób umiejętności radzenia sobie z trudnościami, obracania konfliktów w pozytywną aktywność oraz tolerancji wobec innych osób, co zaowocowało integracją członków i wzmocnieniem organizacji.

Wartością dodaną projektu było zdobycie przez osoby działające w organizacji i korzystające z jej oferty dodatkowej wiedzy na temat regulacji prawnych w organizacjach pozarządowych i współpracy ze społecznością lokalną, zdobycie umiejętności pisania projektów i pracy metodą projektową oraz zdobywania funduszy.

Co warto upowszechnić?

Dzięki finansowemu wsparciu pochodzącemu z tzw. funduszy norweskich możliwe było **rozbudowanie instytucjonalnych możliwości stowarzyszenia**, wzmocnienie **wydajności i jakości** świadczonych usług. Projekt umożliwił ponadto **podniesienie poziomu kwalifikacji** i umiejętności członków stowarzyszenia, doposażenie organizacji w niezbędny sprzęt oraz dalszą poprawę jej wizerunku poprzez realizowane działania promocyjne.

Wokół Usteckiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku następową dalszą integracją lokalnego środowiska seniorów. Działo się tak dzięki aktywności członków stowarzyszenia, które powołało do życia Ustecki UTW. Stowarzyszenie prowadzi działalność edukacyjną, kulturalną, rekreacyjną, krajoznawczą, klubową, poradnictwo dla osób „starszych”, działalność wydawniczą, badawczą, terapeutyczną, a także tworzy grupy samopomocowe. Ustecki UTW współpracuje z krajowymi i zagranicznymi uniwersytetami trzeciego wieku, szkołami wyższymi, placówkami oświatowymi, naukowo-badawczymi, instytucjami rządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, środkami masowego przekazu oraz sektorem gospodarczym. Licznie realizowane projekty, włączanie się w życie miasta, a drugiej strony włączanie przedstawicieli administracji samorządowej w działalność UTW (poprzez ich udział w Radzie Programowej) sprzyja integracji środowisk lokalnych, zmniejszając równocześnie ryzyko zepchnięcia seniorów na margines życia społecznego.

Opis przypadku nr 2

Nazwa projektu	FOSa ludzi, idei, działań
Instytucja realizująca projekt	Federacja Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego
Źródło finansowania projektu	Fundusze norweskie
Wartość projektu	21 846,69 zł
Termin realizacji projektu	lutny — listopad 2009
Obszar realizacji projektu	województwo warmińsko-mazurskie

Opis projektu

Projekt pt. „FOSa ludzi, idei, działań” był dofinansowany w ramach Funduszu Małych Grantów Transgranicznych i Międzyregionalnych ze środków Mechanizmu Finansowego EOG oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

Głównym celem projektu było **wzmocnienie i rozwój inicjatyw społecznych** podejmowanych przez socjalne organizacje pozarządowe z terenu woj. warmińsko-mazurskiego na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, zwłaszcza w oparciu o doświadczenia partnera niemieckiego. Odbiorcami projektu byli przedstawiciele socjalnych organizacji pozarządowych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego (organizacje członkowskie i partnerskie Federacji FOSa, społeczności lokalne województwa warmińsko-mazurskiego i in.).

Efekty

W ramach projektu odbyły się spotkania, wizyty studyjne, szkolenia, warsztaty, powstały ekspertyzy.

Projekt koncentrował się przede wszystkim na integracji środowiska lokalnego, promocji idei tworzenia sieci seniorów oraz upowszechnianiu i wymianie informacji.

Co warto upowszechniać?

Szczególnie cenna jest **wymiana dobrych praktyk** z partnerem niemieckim. Poprzez działania projektu zintegrowano organizacje pozarządowe z terenu woj. warmińsko-mazurskiego skupione wokół szeroko rozumianej problematyki społecznej, m.in. seniorów i amazonek.

W oparciu o zasoby projektu rozpoczęto **tworzenie strategii** Fundacji FOSa.

Podsumowując, już analiza obszarów priorytetowych funduszy norweskich wskazuje na niłą wagę problematyki aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+. Jedyne w nielicznych projektach przewidziano działania, w których osoby w wieku 50+ byłyby wyłącznymi beneficjentami lub stanowiły przeważającą część odbiorców. Projekty te były adresowane do środowisk lokalnych na Pomorzu oraz Warmii i Mazurach, miały mały zasięg terytorialny, jednorodną i dość prostą konstrukcję założonych i zrealizowanych aktywności. Obejmowały głównie działania edukacyjne i informacyjne.

Należy dodać, że dzięki koncentracji działań na zagadnieniach horyzontalnych finansowane z tego strumienia były także projekty, w których wśród beneficjentów znalazły się osoby „starsze”. Nie stanowi to jednak podstawy do zmiany oceny słabego wykorzystywania tego typu źródeł finansowania działań adresowanych do osób w „starszym” wieku. Dodatkowo, tematyka projektów uwzględnia raczej potrzeby osób na emeryturze bądź znajdujących się w wieku przedemerytalnym, służąc przede wszystkim aktywizacji społecznej, ogólnorozwojowej, a jedynie pośrednio — aktywizacji zawodowej.

7.4. Wnioski i rekomendacje

Celem tego rozdziału była prezentacja wyników badań i analiz inicjatyw mogących wspierać aktywizację zawodową lub ogólną (społeczną) osób w wieku powyżej 45 lat, zaliczonych do programów międzynarodowych, takich jak: Programy Ramowe, fundusze norweskie i Lifelong Learning Programme, a w szczególności Grundtvig. Tematyka i zakres analizowanych projektów były bardzo rozległe. Wśród analizowanych działań znalazły się Programy Ramowe, mające charakter badawczy, projekty „norweskie” mające charakter inicjatyw lokalnych, a także projekty edukacyjne, nastawione na uczenie się przez całe życie.

Przeprowadzone analizy skłaniają do następujących wniosków i rekomendacji:

1. W projektach realizowanych w programach ramowych z udziałem instytucji polskich w niewielkim stopniu podejmowano temat funkcjonowania osób w wieku powyżej 50. roku życia na rynku pracy i w społeczeństwie. Zaletą podejmowanych inicjatyw jest ich kontynuacja w dłuższym okresie, m.in. poprzez wykorzystanie kolejnych programów ramowych do finansowania badań nad aktywnym starzeniem. Gwarantuje to dalszy rozwój koncepcji aktywnego starzenia w Polsce, generując zasoby wiedzy na temat procesów towarzyszących przemianom na rynku pracy wynikającym ze starzenia się zasobów pracy.
2. Wśród ogółu aktywności realizowanych na płaszczyźnie międzynarodowej w nurt działań pobudzających aktywność osób „starszych” najsilniej wpisują się projekty realizowane w ramach LLP. Podejmowane działania trafiają w główne luki kompetencyjne osób z tej grupy wieku, koncentrując się na nauczaniu obsługi urządzeń ICT oraz języków obcych. Ważny obszar aktywności polskich beneficjentów LLP związany jest z funkcjonowaniem uniwersytetów trzeciego wieku. Podejmowane aktywności pozwalają na podniesienie kompetencji, ale również ogólnego poziomu życia uczestników.
3. Ważnym efektem działań podejmowanych w ramach LLP jest międzykulturowy i międzypokoleniowy transfer wiedzy. Przyczynia się to do większej otwartości uczestników projektów, w tym do zwalczania stereotypowego postrzegania osób „starszych” — zarówno „starszych” pracowników, jak i nieaktywnych zawodowo seniorów.
4. Analiza projektów finansowanych ze źródeł międzynarodowych pokazuje, że tematyka aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ nie należy do priorytetów w tego typu przedsięwzięciach.

Rekomenduje się intensyfikację działań popularyzujących projekty przyczyniające się do większej aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ (w tym w szczególności pracowników) wśród potencjalnych beneficjentów.

5. Zaletą projektów z komponentem międzynarodowym jest umożliwienie osobom w wieku 50+/45+ bezpośredniego kontaktu z językiem obcym, kulturą innych narodów, a tym samym budowania postawy otwartości na zmiany. Jak wykazały badania, wzrost kompetencji podstawowych implikuje polepszenie samooceny osób w wieku niemobilnym, zwiększenie ich motywacji, pozwala również na pokonanie kompleksów. Nabycie poczucia większej pewności siebie, zaakceptowanie swojego miejsca w grupie czy lokalnej społeczności, to także korzyści wynikające z udziału w diagnozowanych projektach. Radzenie sobie z wyzwaniami, stresem wynikającym z wszechobecnej zmiany, z pewnością pozwoli osobom w wieku 50+ lepiej funkcjonować w otoczeniu, przedsiębiorstwie i rodzinie. Jednocześnie zauważa się ogromną trudność w zbieraniu informacji na temat projektów, które są rozproszone, a często również nie są powszechnie udostępniane.

Postuluje się utworzenie płaszczyzny wymiany informacji, banku rozwiązań i „produktów” projektowych, tak aby mogły one służyć dłużej niż tylko w czasie realizacji projektu i krótko po jego ukończeniu oraz znacznie szerszej grupie odbiorców. Formuła zarządzania wiedzą projektową dotyczy też funduszy norweskich i programów ramowych. Instytucje realizujące te ostatnie zauważyły potrzebę skonstruowania płaszczyzny upowszechniania doniesień, wiedzy i informacji, budując wielofunkcyjną stronę internetową (Triple e-dose, www.kpk.gov.pl/triple). Z bogatym tematycznym dorobkiem jest ona, mimo upływu czasu, cennym źródłem informacji. Rekomendacja popularyzowania tej strony oraz zwiększania wiedzy w zakresie aktywizacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ wydaje się oczywista. Płaszczyzna wymiany informacji pozycjonowana na osoby „starsze” powinna mieć zapewnione długofalowe źródło finansowania. Dotyczy to generalnie zagadnienia wymiany wiedzy i informacji, doniesień z różnorodnych badań i projektów.

6. Wyznacznikiem efektywności wszystkich programów i projektów, w tym również międzynarodowych, nie powinna być liczba objętych wsparciem beneficjentów, tylko jakość wypracowanych rezultatów, które skutkować będą większą aktywnością zawodową uczestników projektów, w tym osób w wieku 50+/45+.

Postuluje się bardziej skuteczny monitoring działań projektowych, z uwzględnieniem wskaźników ilościowych i jakościowych. Efektywność działań powinna być badana również w sposób odroczony, z uwzględnieniem zaplanowania zasobów ludzkich i źródeł finansowania procesu.

Rozdział 8

Programy kierowane do osób w wieku 50+/45+ zrealizowane w Polsce w latach 2004–2009 — synteza

Wprowadzenie

- 8.1. Ocena realizacji programów kierowanych do osób w wieku 50+/45+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009
- 8.2. Dobre praktyki w zakresie realizacji projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+

Wprowadzenie

Analiza przeprowadzona w części drugiej niniejszej publikacji dostarcza argumentów za tym, że podejmowane działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ należą w ostatnich latach do priorytetowych obszarów polityki rynku pracy i polityki społecznej realizowanej w Polsce. Dzieje się tak jednak od niedawna. Pierwsze próby systemowego podejścia do tej problematyki zostały podjęte w 2005 r., aczkolwiek dopiero program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, przyjęty przez Rząd RP w dniu 17 października 2008 r., przewidział kompleksowe działania ukierunkowane na poprawę aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

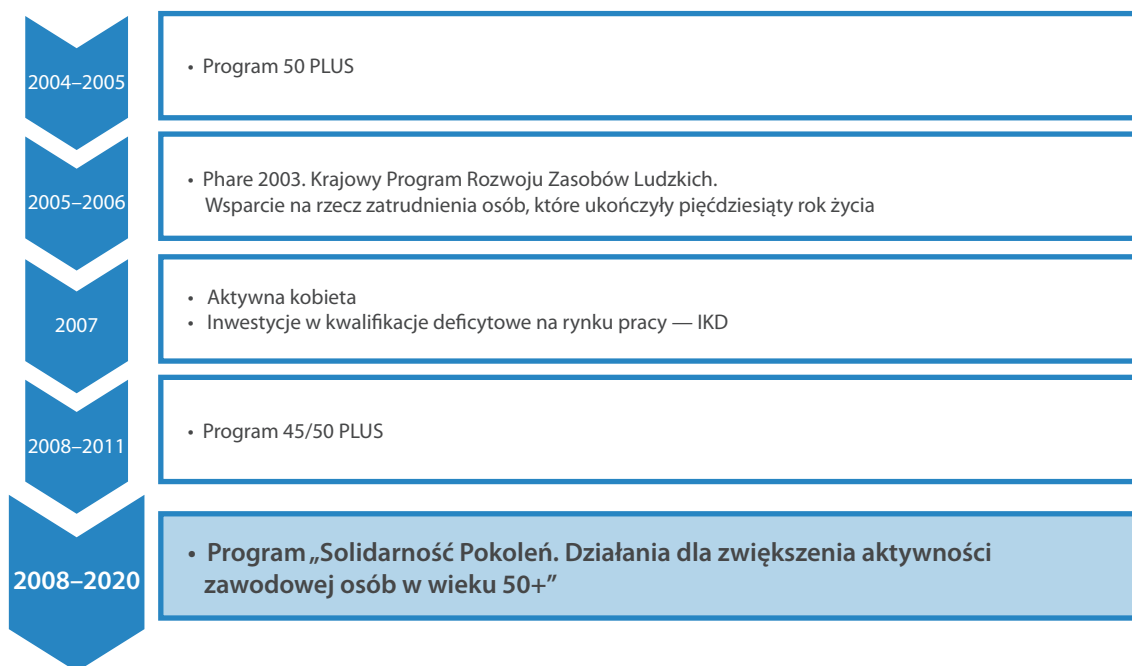
W pierwszej części niniejszego rozdziału dokonano syntezy analiz dotyczących wszystkich omawianych programów uwzględniających działania sprzyjające wyrównywaniu szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce. Uwzględnione przy tym zostało zróżnicowanie przestrzenne wdrożonych działań, realizowanych przez polskie instytucje publiczne i podmioty prywatne w latach 2004–2009.

W kolejnej części rozdziału zostały zaprezentowane wybrane dobre praktyki związane z realizacją projektów, których centralną oś stanowiły cele i działania skierowane do osób w wieku 50+/45+; ich realizacja mogła w efekcie — choć czasem nie w sposób bezpośredni i natychmiastowy — przyczynić się do poprawy sytuacji tej grupy osób na rynku pracy. Starano się wyeksponować przede wszystkim uzyskane efekty oraz elementy wyróżniające przedstawiane projekty spośród innych projektów. Postanowiono w ten sposób zwrócić uwagę przyszłych projektodawców na te projekty, które mogą stanowić dla nich inspirację do kształtowania własnych pomysłów w zakresie propozycji kierowanych do osób w wieku 50+/45+.

8.1. Ocena realizacji programów kierowanych do osób w wieku 50+/45+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009

Znaczenie programów wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+

Niska aktywność zawodowa osób w wieku niemobilnym (zwracano uwagę na tę kwestię we wcześniejszych partiach niniejszego raportu) determinuje konieczność podjęcia intensywnych działań sprzyjających zwiększeniu aktywnego uczestnictwa osób w wieku 50+ na rynku pracy. W ramach realizacji **Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ)** wdrażano od 2005 r. kolejne programy działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, spośród których można wymienić następujące: Program 50 PLUS, „Aktywna kobieta”, „Inwestycje w kwalifikacje deficytowe na rynku pracy” (IKD), Program 45/50 plus. Inicjatywy podejmowane w ramach owych programów obejmowały różne formy wsparcia zawarte w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia. W działania zaprojektowane w KPDZ wpisał się również zapoczątkowany pod koniec 2005 r. przez PARP program „Phare 2003. Krajowy Program Rozwoju Zasobów Ludzkich. Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia”, w którego ramach osoby w wieku 50+ mogły liczyć na dofinansowanie działalności gospodarczej, a także na wsparcie szkoleniowe i doradcze. Doświadczenia z realizacji tych projektów dały podwaliny pod zatwierdzony w 2008 r. pakiet działań rządowych i samorządowych składających się na program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Schemat II.4. przedstawia chronologiczne uporządkowanie programów skierowanych do osób w wieku 50+/45+ realizowanych w ramach KPDZ.



Schemat II.4. Programy uwzględnione w Krajowych Planach Działań na rzecz Zatrudnienia z lat 2004–2009 przewidyujące działania systemowe kierowane do osób w wieku 50+/45+

Źródło: Opracowanie własne.

Źródłem finansowania działań wyżej wymienionych programów były środki Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

Potencjalnym źródłem finansowania działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+ jest również program rządowy Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (FIO), który od 2005 r. stanowi źródło finansowania mniejszych inicjatyw, realizowanych głównie przez organizacje pozarządowe. Jak wykazały badania, **projekty FIO, o ile kierowane są do osób w wieku 50+/45+, w większości nie kładą nacisku na aktywizację zawodową, a raczej na aktywizację społeczną i zabezpieczenie społeczne osób „starszych”, w większości już nieaktywnych zawodowo.**

Do najważniejszych źródeł finansowania działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+, również tych realizowanych przez instytucje prywatne (w tym organizacje pozarządowe), należy Europejski Fundusz Społeczny. Analiza programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej realizowanych w latach 2004–2009 wskazuje na to, że dopiero w **Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki** na lata 2007–2013 osoby w wieku niemobilnym zostały potraktowane jako jedna z ważniejszych grup objętych szczególnym wsparciem (choć nie dotyczy to wszystkich priorytetów). Wykorzystano przy tym doświadczenia perspektywy finansowej 2004–2006, w tym zwłaszcza Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Należy przy tym zauważyć, że do końca 2009 r. projekty kierowane do osób w wieku 45+ zostały zrealizowane jedynie w ramach komponentu regionalnego PO KL, a ich skala była zróżnicowana przestrzennie, ale także w ramach obszarów wsparcia (w rozumieniu priorytetów PO KL).

Z analizy wszystkich współfinansowanych ze środków UE programów na lata 2004–2006 wynika, że w żadnym z nich osoby w wieku 50+ czy 45+ nie należały do głównych adresatów interwencji. W większości programów osoby w wieku 50+/45+ traktowano jako jedną z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, nie przyznając tej grupie szczególnych preferencji. Jedynie w PIW EQUAL jeden ze schematów wsparcia (Temat F, Cel IV) zakładał wsparcie pracowników w wieku 45+ (50+) w zakresie dostosowania kwalifikacji i kompetencji do wymagań rynku pracy.

Jeśli chodzi o programy na lata 2007–2013, pierwsze, pilotażowe projekty, rozpoczęte w 2007 r. zrealizowane zostały — jak wspomniano — w ramach komponentu regionalnego PO KL, w tym zwłaszcza w ramach Priorytetu VIII „regionalne kadry gospodarki” i Priorytetu VI Ry-

nek pracy otwarty dla wszystkich. Oprócz działań realizowanych w ramach projektów krajowych, działanie kierowane do osób w wieku 50+/45+ przewidywały również projekty międzynarodowe, w których współuczestniczyły polskie instytucje. Były to przede wszystkim Programy Ramowe, Lifelong Learning Programme (Program „Uczenie się przez całe życie”) oraz fundusze norweskie. Jak wykazały badania, projekty te były jednak nieliczne i dotyczyły w większości osób „starszych”, będących w wieku emerytalnym.

W wyniku podjętych badań zidentyfikowano ogółem 358 projektów zrealizowanych w latach 2004–2009, których adresatami były w głównej mierze osoby w wieku 50+/45+. Tak duża liczba zrealizowanych projektów daje niemalże pewność, że problematyka aktywizacji zawodowej osób „starszych” została zauważona przez społeczeństwo i decydentów polityki gospodarczej i społecznej.

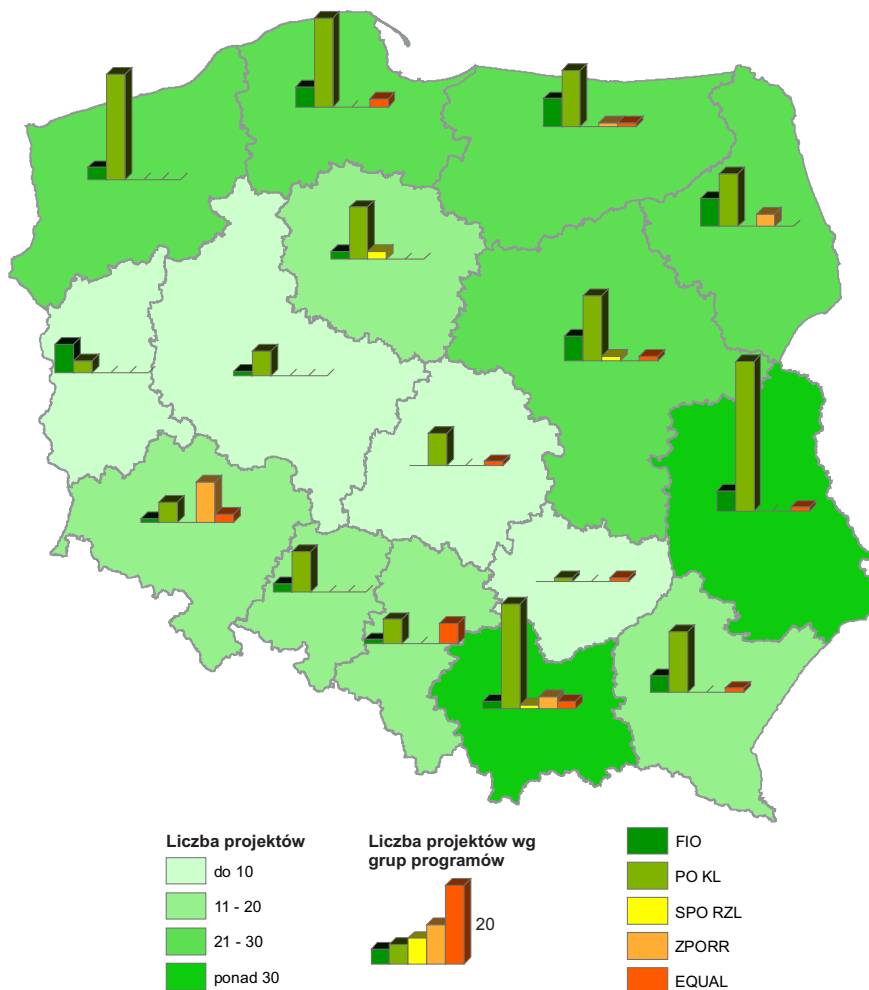
Podsumowując, programy krajowe miały zdecydowanie większe znaczenie dla wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ niż wspomniane wyżej projekty międzynarodowe. Beneficjentami krajowych projektów było ponad 30 tys. osób, a ich wartość przekroczyła kwotę 200 mln zł. Niewielka liczba zrealizowanych projektów międzynarodowych wskazuje, że potencjał w tym zakresie nie został w pełni wykorzystany. Realizację projektów międzynarodowych można ocenić pozytywnie jedynie z punktu widzenia możliwości poznania i późniejszego zaadaptowania do polskich warunków innowacyjnych rozwiązań w zakresie wyrównywania szans na rynku pracy osób „starszych”, stosowanych w innych krajach. Przesłanki te zadecydowały o wyłączeniu z rozważań kolejnego podrozdziału projektów zrealizowanych w ramach programów międzynarodowych. Z uwagi na inny (przedakcesyjny) charakter wsparcia w ramach Phare 2003, z dalszej analizy wyłączono również projekty zrealizowane w ramach „Phare 2003. Krajowy Program Rozwoju Zasobów Ludzkich. Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia”.

8.1.1. Rozmieszczenie przestrzenne projektów sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce

Analiza zróżnicowania przestrzennego programów, których założenia umożliwiały wsparcie aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+, została przeprowadzona w odniesieniu do programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach perspektywy finansowej obejmującej lata 2004–2006 (SPO RZL, ZPORR) i lata 2007–2013 (PO KL), a także programu FIO (finansowanego z wykorzystaniem środków krajowych).

Analiza ilościowa realizacji działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce (w latach 2004–2009) wykazała, że najwięcej tego typu projektów zrealizowano we wskazanym okresie w województwach lubelskim i małopolskim, a także w województwach pomorskim i zachodniopomorskim (zob. Rys. II.18).

Programem, który w latach 2004–2009 w najszerszym zakresie finansował działania na rzecz wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, był Program Operacyjny Kapitał Ludzki, co w wielu województwach przełożyło się na jego dominację wśród programów aktywizujących osoby tej grupy wieku w analizowanej perspektywie czasowej w zakresie liczby zrealizowanych projektów i liczby beneficjentów. Powyższa dominacja zarysowała się szczególnie ostro w tych województwach, w których w planach działań PO KL od samego początku wyraźnie wyodrębniono osoby w wieku 45+ jako jedną z kategorii beneficjentów. Województwa, w których wystąpiła zdecydowana przewaga projektów finansowanych ze środków PO KL to: kujawsko-pomorskie, lubelskie, łódzkie, małopolskie, opolskie, podkarpackie, pomorskie, wielkopolskie i zachodniopomorskie, gdzie w ujęciu nominalnym stanowiły one przynajmniej 75% wszystkich projektów, w których efekcie osoby w wieku 50+/45+ miały szanse poprawić swoją pozycję na rynku pracy. Z tej prawidłowości „wyłamały się” jedynie województwa lubuskie i dolnośląskie, w których w jeszcze większej liczbie realizowano projekty finansowane w ramach innych programów — w województwie lubuskim wsparcie dla osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy oferowały w badanym okresie projekty FIO, natomiast w województwie dolnośląskim — projekty ZPORR.



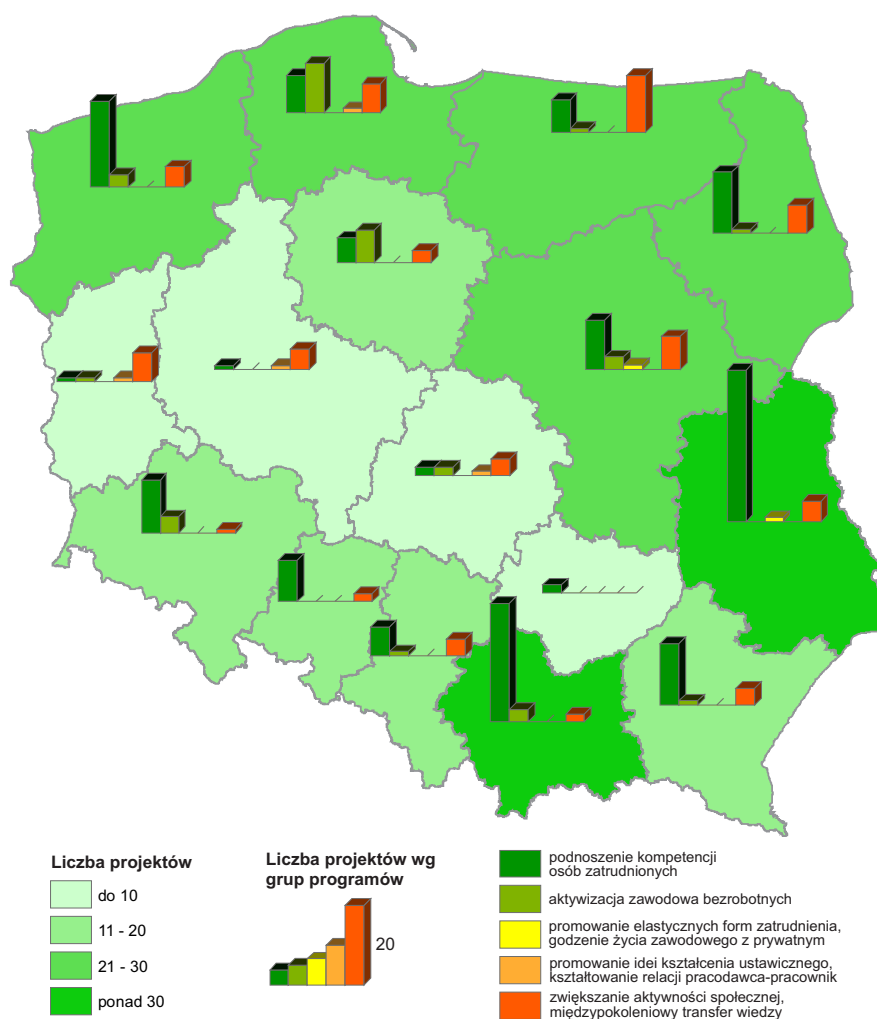
Rysunek II.18. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2004–2009 według typu programu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy projektów zrealizowanych w latach 2004–2009.

Najwięcej projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ i mających służyć wyrównywaniu szans na rynku pracy dotyczyło podnoszenia kompetencji osób zatrudnionych (zob. Rys. II.18).

Projekty kierowane do zatrudnionych w wieku 50+/45+ dominowały zwłaszcza w województwach: lubelskim, małopolskim, opolskim, świętokrzyskim i podkarpackim, stanowiąc co najmniej 75% ogólnej liczby projektów. Projekty związane z tym rodzajem interwencji przeważały także w województwach: podlaskim, dolnośląskim, mazowieckim, śląskim i zachodniopomorskim. Interwencja ukierunkowana na zwiększanie aktywności społecznej i międzypokoleniowy transfer wiedzy cechowała największą liczbę projektów w województwach warmińsko-mazurskim, lubuskim, łódzkim i wielkopolskim. Natomiast wsparcie aktywizacji osób bezrobotnych stanowiło główny cel projektów realizowanych w województwach pomorskim i kujawsko-pomorskim (zob. Rys. II.19).

Ze wsparcia udzielanego w latach 2004–2009 w najszerszym zakresie skorzystały osoby w wieku 50+/45+ zwłaszcza w województwie lubelskim, a także — choć w nieco mniejszym stopniu — beneficjenci z województw małopolskiego i podkarpackiego. W przypadku projektów przypisanych do wymienionych województw łączna liczba uczestników projektów przekroczyła trzy tysiące (zob. Rys. II.20). Na drugim biegunie znalazły się województwa: dolnośląskie, świętokrzyskie, lubuskie i wielkopolskie, w których liczba beneficjentów reprezentujących kategorię wieku 50+/45+, będących uczestnikami projektów wyrównujących ich szanse na rynku pracy, nie przekroczyła jednego tysiąca.

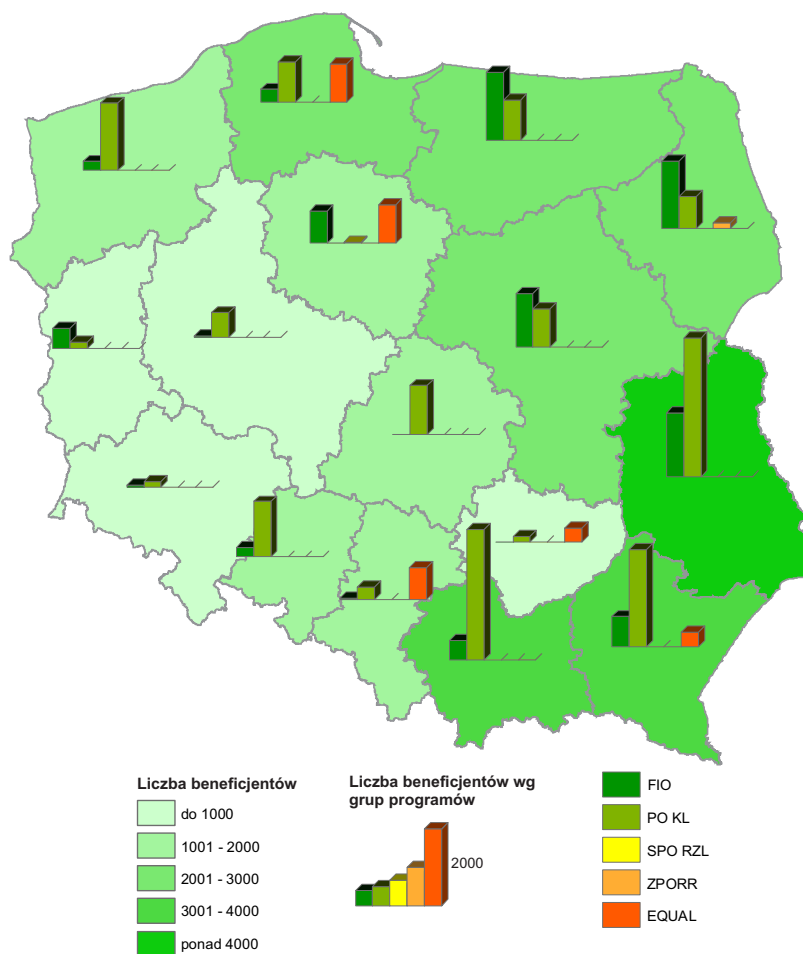


Rysunek II.19. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2004–2009 według rodzaju interwencji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy projektów zrealizowanych w latach 2004–2009.

Analiza wskaźnika „ogólna liczba beneficjentów w wieku 50+/45+” wykazała, że w ujęciu ilościowym PO KL odgrywał największą rolę z punktu widzenia wyrównywania szans osób będących w tym wieku na rynku pracy w woj. łódzkim, małopolskim, opolskim, zachodniopomorskim i wielkopolskim. W przypadku tych województw uczestnicy projektów PO KL stanowili co najmniej 75% ogólnej liczby beneficjentów tej grupy wieku. Beneficjenci projektów PO KL przeważali także w województwach: dolnośląskim, podkarpackim i lubelskim. Z kolei rola Funduszu Inicjatyw Obywatelskich zaznaczyła się — z punktu widzenia analizowanego miernika (ogólnej liczby beneficjentów ostatecznych w wieku 50+/45+) — przede wszystkim w woj. lubuskim, podlaskim, warmińsko-mazurskim i mazowieckim. PIW EQUAL natomiast adresował swoje projekty do najliczniejszego — w porównaniu z innymi województwami — grona odbiorców w wieku 50+/45+ w województwach: świętokrzyskim, śląskim i kujawsko-pomorskim.

Ważnym miernikiem oceny zakresu podjętych działań jest także wartość udzielonego wsparcia. Jak pokazuje Rys. II.21., w latach 2004–2009 największą sumarycznie pulę środków finansowych skonsumowały projekty kierowane do osób w wieku 50+/45+ w celu poprawy ich pozycji na rynku pracy w województwach: lubelskim, dolnośląskim i pomorskim (ponad 24 mln zł w każdym z tych województw), natomiast najmniejszą — w województwach: lubuskim, wielkopolskim, kujawsko-pomorskim, opolskim i podlaskim (mniej niż 6 mln zł w każdym).



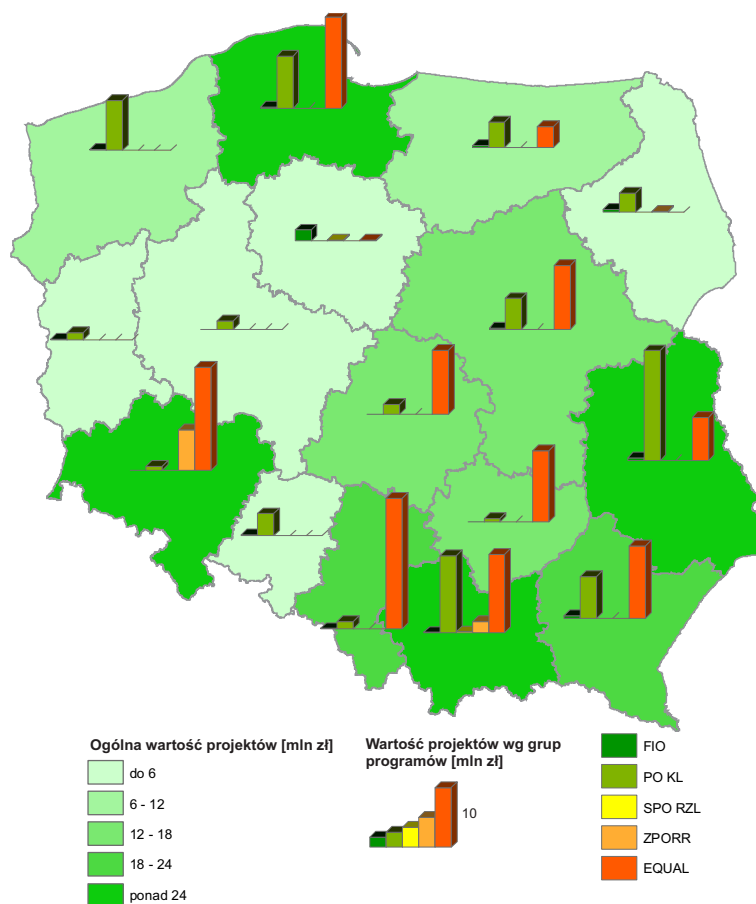
Rysunek II.20. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy realizowanych w latach 2004–2009 według łącznej liczby beneficjentów i typu programu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy projektów zrealizowanych w latach 2004–2009.

Biorąc pod uwagę łączną wartość zrealizowanych projektów, na plan pierwszy wysuwają się działania przeprowadzone dzięki środkom:

- PIW EQUAL w województwach: śląskim, dolnośląskim, pomorskim, świętokrzyskim, łódzkim, podkarpackim, mazowieckim i małopolskim;
- PO KL w województwach: lubelskim, zachodniopomorskim, opolskim, warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubuskim i wielkopolskim;
- FIO w województwie kujawsko-pomorskim.

Zauważono, że w przypadku kilku województw wsparcie kierowane do osób w wieku 50+/45+ koncentrowało się niemal wyłącznie na jednym programie. Taka sytuacja miała miejsce w województwach: śląskim, świętokrzyskim i opolskim, w których wsparcie dla omawianej grupy wieku w aspekcie jej lepszego przygotowania do konkurencji na rynku pracy pochodziło w głównej mierze z programu EQUAL. Natomiast w województwie zachodniopomorskim największej środków finansowych dla realizowanych projektów udostępnił PO KL.



Rysunek II.21. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2004–2009 według łącznej wartości projektów i typu programu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy projektów zrealizowanych w latach 2004–2009.

Efekty podjętych działań

Z przeprowadzonej analizy projektów bazującej na deklaratywnej ocenie osiągniętych rezultatów dokonanej przez realizatorów tych projektów wynika, że zdecydowana większość projektów osiągnęła zakładane rezultaty. Głównymi kryteriami były: liczba beneficjentów, liczba zrealizowanych godzin szkoleniowych, liczba osób, które podniosły kompetencje zawodowe poświadczone odpowiednim certyfikatem.

Wsparcie dla osób w wieku 50+/45+ realizowane było najczęściej konwencjonalnymi metodami, wśród których dominowały szkolenia. Zdecydowanie rzadziej wykorzystywano inne metody podnoszenia kompetencji, w tym mentoring i coaching.

Obszar wsparcia najczęściej dotyczył podnoszenia kompetencji językowych, zwiększania umiejętności obsługi komputera i jego podstawowych aplikacji, nauki podstaw zarządzania, szkoleń zawodowych, szkoleń przygotowujących do rozpoczęcia własnej działalności lub do poruszania się na rynku pracy. Relatywnie mało projektów rozwijało inne kompetencje, które — jak wykazano w poprzednich rozdziałach — byłyby równie przydatne osobom „starszym” na rynku pracy, takie jak umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych, umiejętność pogodzenia się z niepowodzeniami, otwartość na zmiany. Pomimo częstokroć mało zindywidualizowanego charakteru działań podejmowanych w celu wyrównania szans osób „starszych” na rynku pracy, z pewnością przyczyniały się one do niwelowania luk kompetencyjnych. Bardziej dokładną odpowiedź na pytanie o rzeczywiste efekty działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+ przyniosłby monitoring sytuacji tych osób na rynku pracy po zakończeniu udziału

w projekcie, co jednak rzadko było przedmiotem dociekań realizatorów projektów. Niemniej jednak informacje pochodzące od realizatorów niektórych (aczkolwiek nielicznych) projektów, którzy prześledzili losy beneficjentów, wskazują, że projekty te rzeczywiście przyniosły poprawę sytuacji na rynku pracy, przynajmniej u części beneficjentów.

Zalety i wady realizowanych programów

Wśród zalet realizowanych programów można wymienić:

- realizację znaczącej liczby projektów w relatywnie krótkim czasie, co pozwoliło uzyskać silny efekt promocyjny kierujący uwagę na potrzebę i możliwości wsparcia osób „starszych” na rynku pracy,
- osiągnięcie rezultatów zakładanych w ramach projektów,
- zaangażowanie we wsparcie aktywizacji zawodowej osób „starszych” różnych interesariuszy, w tym podmiotów trzeciego sektora,
- możliwość czerpania z międzynarodowych doświadczeń przy realizacji krajowych programów wsparcia aktywizacji zawodowej osób „starszych”.

Do wad realizowanych programów należy zaliczyć:

- niewyróżnianie w przypadku wielu programów osób w wieku 50+/45+ jako szczególnej kategorii beneficjentów, do której kierowane jest wsparcie⁵⁷,
- niespecyfikowanie celów związanych z podnoszeniem poziomu aktywizacji zawodowej osób „starszych” w założeniach programów,
- brak koordynacji i integracji działań podejmowanych w aspekcie aktywizacji zawodowej osób „starszych” na poziomie krajowym oraz regionalnym i związany z tym rozproszony charakter wsparcia,
- dominację sztamowych działań szkoleniowych,
- słabe upowszechnienie rezultatów projektów,
- brak monitoringu sytuacji na rynku pracy beneficjentów w wieku 50+/45+ po zakończeniu realizacji projektów; monitoring w tym zakresie pozwoliłby na rzetelną, sumaryczną ocenę efektywności programów w aspekcie wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.

Kierunki zmian

Z analizy dokumentów programowych i działań zrealizowanych w latach 2004–2009 skierowanych na wsparcie na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ wynika, że wśród decydentów polityki gospodarczej i społecznej wyraźnie wzrasta świadomość potrzeby wsparcia osób „starszych”, i co najważniejsze, przekłada się to na wzrost środków finansowych przeznaczanych na finansowanie podejmowanych działań.

Programy realizowane w początkowym okresie, obejmującym lata 2004–2006, miały najczęściej postać inicjatyw ogólnopolskich, przy mniejszej aktywności poszczególnych województw we wsparciu aktywizacji zawodowej osób „starszych”. Dopiero nowy okres programowania (lata 2007–2013) i zwiększone możliwości finansowania przeobrażeń struktury społeczno-gospodarczej kraju oraz regionów przyniosły zdecydowany przełom w zakresie promocji i wsparcia aktywizacji zawodowej tej grupy wieku. Osoby w wieku 50+/45+ zaczęły być w wielu programach (zwłaszcza w projektach PO KL) wyraźnie preferowaną grupą wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy; na potrzeby tej grupy kierowane są znaczne, bo idące w setki milionów złotych, środki finansowe. Niestety, z uwagi na opóźnienia w alokacji środków finansowych, nie we wszystkich województwach efekty działań podejmowanych

⁵⁷ Symptomatyczna w tym względzie jest zwłaszcza realizacja programu ZPORR, który, wobec względnej swobody określenia celów wsparcia wykorzystano jako źródło finansowania działań skoncentrowanych na wyrównywaniu szans osób w wieku 50+/45+ jedynie w nielicznych województwach.

w okresie objętym analizą (lata 2004–2009) stały się widoczne, co może nieco fałszować obraz przestrzennego zróżnicowania interwencji podjętej wobec osób w tej grupie wieku i jej efektów.

Wyraźnie można obserwować także rozszerzenie spektrum działań kierowanych do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy. O ile w latach 2004–2006 dominowały inicjatywy szkoleniowe oraz działania związane z poradnictwem zawodowym i pośrednictwem pracy, o tyle od 2007 r. zakres interwencji objął projekty „**twarde**”, związane z finansowaniem działalności gospodarczej zakładanej przez osoby z tej grupy wieku oraz projekty „miękkie”, takie jak **kampanie informacyjne**, promujące dłuższe utrzymanie w zatrudnieniu osób „starszych”.

Poczynając od 2008 roku podejmowane działania mają bardziej planowy i skoordynowany charakter. Podjęmowane są próby diagnozy sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50+/45+, analizy efektywności realizowanych działań oraz poprawy koordynacji i współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy w zakresie inicjatyw na rzecz aktywizacji zawodowej tej grupy osób.

8.2. Dobre praktyki w zakresie realizacji projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+

Opis projektów wybranych jako dobre praktyki został przygotowany w oparciu o karty projektów zawierające informacje uzyskane z instytucji odpowiedzialnych za ich wdrażanie oraz pochodzące z bezpośrednich wywiadów przeprowadzonych z realizatorami projektów.

Projekty zaprezentowane w tym miejscu zostały wybrane w oparciu o kryteria opisane w „Uwagach wstępnych” do części drugiej niniejszej publikacji. Przypomnijmy, że wyróżnione zostały cztery obszary, w których poszukiwano dobrych praktyk, a mianowicie:

- 1) podnoszenie kompetencji osób zatrudnionych w wieku 50+/45+,
- 2) aktywizacja zawodowa bezrobotnych w wieku 50+/45+,
- 3) promowanie elastycznych form zatrudnienia, godzenie życia rodzinnego z zawodowym,
- 4) promowanie idei kształcenia ustawicznego, kształtowanie relacji pracodawca — pracownik.

Obszar 1. Podnoszenie kompetencji osób zatrudnionych w wieku 50+/45+

Kompetencje są rozumiane jako pojęcie szersze od kwalifikacji, obejmujące swoim zakresem „predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności, cech i postaw, zapewniające realizację zadań zawodowych na poziomie skutecznym i (lub) wyróżniającym, stosownie do standardów określonych przez organizację dla danego stanowiska” (Król, Ludwiczynski 2006, s. 685). Wszystkie cechy pracowników, które pozwalają na osiągnięcie pożądanego rezultatu pracy, są niezwykle ważnym narzędziem umożliwiającym dostosowanie wiedzy, umiejętności i zdolności pracowników do zmieniających się wymagań rynku pracy, a tym samym podnoszącym ich wartość na rynku pracy. Współczesne, zmienne środowisko pracy powoduje, że szczególnie istotne stają się zdolności adaptacyjne pracowników. Konieczne jest zatem ich doskonalenie w branżach i regionach podlegających restrukturyzacji gospodarczej. Mają one pierwszorzędne znaczenie dla osób znajdujących się w mniej korzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym dla osób „starszych”.

Projekty skoncentrowane na podnoszeniu kompetencji osób zatrudnionych stanowiły ok. 60% ogółu zidentyfikowanych projektów związanych z wyrównywaniem szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy. Zdecydowanym najczęstszym źródłem finansowania projektów z tego obszaru było Poddziałanie 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw* PO KL. Pojedyncze projekty były finansowane także z innych programów, w tym najczęściej w ramach PIW EQUAL oraz ZPORR 2.1. *Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie*.

Dobra praktyka nr 1

Nazwa projektu	Pracownik ochrony 45+ doświadczony i aktywny
Instytucja realizująca projekt	Gustaw Securitas System sp. z o.o.
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet VIII Poddziałanie 8.1.1. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw
Wartość projektu	392 567,87 zł
Termin realizacji projektu	01.04.2008 — 31.03.2009
Obszar realizacji projektu	województwo zachodniopomorskie

Opis projektu

Projekt był skierowany do 60 osób w wieku powyżej 45 lat z terenu województwa zachodniopomorskiego, posiadających co najwyżej średnie wykształcenie i zainteresowanych zdobyciem wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania zadań pracownika ochrony fizycznej pierwszego stopnia i ochrony imprez masowych. Wśród osób biorących udział w projekcie znaleźli się głównie byli stoczniowcy, którzy utracili pracę w wyniku upadłości stoczni, jak również osoby zatrudnione w centrach handlowych na stanowiskach ochroniarzy, nie posiadające licencji pracownika ochrony.

Głównym celem projektu było stymulowanie osób pracujących do podnoszenia i aktualizacji umiejętności zawodowych w celu utrzymania ich aktywności na rynku pracy poprzez: (i) zwiększenie ich zdolności zatrudnienia w drodze szkoleń umożliwiających uzyskanie kwalifikacji pracownika ochrony fizycznej pierwszego stopnia oraz członka służb porządkowych na imprezach masowych, (ii) eliminację barier finansowych związanych z kosztem szkolenia, (iii) pokonanie biernego stosunku do własnej kariery i obawy przed zmianami związanymi z procesem adaptacyjnym oraz modernizacyjnym przedsiębiorstw. W ramach działań podjętych w czasie realizacji projektu beneficjenci uczestniczyli w szkoleniach związanych z nabyciem nowych umiejętności w firmie, która na co dzień zajmuje się ochroną osób i mienia. W związku z tym kursanci mieli dostęp do wszystkich urządzeń i sprzętów wykorzystywanych w trakcie pracy ochroniarza. Kurs był realizowany częściowo także poza placówką firmy, co umożliwiło jego uczestnikom wykorzystanie wiedzy w praktyce.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 60 osób po 45. roku życia (w tym 3 kobiety) z terenu województwa zachodniopomorskiego poprawiło swoją sytuację na rynku pracy poprzez nabycie kwalifikacji pracownika ochrony fizycznej pierwszego stopnia oraz członka służb porządkowych na imprezach masowych, co zostało potwierdzone zdobyciem przez wszystkich uczestników projektu odpowiednich certyfikatów i zaświadczeń. Do innych wymiernych rezultatów projektu można zaliczyć: (i) zwiększenie wynagrodzenia u połowy osób biorących w nim udział, ze względu na podwyższenie poziomu ich kompetencji, (ii) zmianę pracodawcy u części z nich, (iii) zatrudnienie części uczestników przez firmę organizującą szkolenie związane z dalszym podnoszeniem kwalifikacji i przygotowaniem do uzyskania licencji pracownika ochrony fizycznej drugiego stopnia.

Ponadto uczestnicy szkoleń zwiększyli swoje umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy, podnieśli poziom swej motywacji zawodowej, zwiększyli poczucie własnej wartości i poziom pozytywnej samooceny oraz zniwelowali poczucie zagrożenia i niepewności związane z możliwością zmiany charakteru zatrudnienia.

Założone wskaźniki „twarde” realizacji projektu (takie jak: ukończenie kursu przez 60 osób, 307 godzin szkoleń, 180 wydanych certyfikatów potwierdzających ukończenie kursu) osiągnięto w 100%.

Co warto upowszechnić?

Projekt jest dobrym przykładem planowego podejścia do rozpoznania potrzeb osób w wieku powyżej 45 lat, bowiem przed złożeniem wniosku aplikacyjnego o przyznanie środków finansowych na realizację projektu wnioskodawca przeprowadził w grupie 236 osób badanie rozpoznawcze służące zdiagnozowaniu potencjalnego zainteresowania nabyciem wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania zadań pracownika ochrony fizycznej pierwszego stopnia oraz ochrony imprez masowych. Analiza efektów pozwoliła później na rekrutację uczestników szkoleń. Dodatkowym wnioskiem płynącym z badania było stwierdzenie braku możliwości samodzielnego finansowania przez uczestników kosztów szkolenia. Oznacza to, że nie byłoby w stanie bez dodatkowego wsparcia zwiększyć swoich kompetencji zawodowych i tym samym poprawić swoich szans na utrzymanie aktywności zawodowej.

Dobra praktyka nr 2

Nazwa projektu	Kobiety 45+
Institucja realizująca projekt	Pozaszkolny Ośrodek Kształcenia Zawodowego „SYSTEM”
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet VIII Podziałanie 8.1.1. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw
Wartość projektu	586 644,00 zł
Termin realizacji projektu	01.10.2008 — 30.11.2009
Obszar realizacji projektu	województwo świętokrzyskie

Opis projektu

Projekt skierowany był do 150 pracujących kobiet po 45. roku życia z terenu województwa świętokrzyskiego i miał na celu poprawę ich zdolności zatrudnieniowych oraz przeciwdziałanie marginalizacji społecznej, na którą są narażone kobiety ze względu na wiek. Cel ten był realizowany poprzez stworzenie indywidualnego planu podnoszenia kompetencji beneficjentów, zwiększenie ich motywacji do dokończania się oraz do zadbania o wzrost zaufania do własnych możliwości i umiejętności. W ramach projektu zostało powołane Centrum Wspierania Kobiet służące poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez m.in. pomoc w zmianie pracy, otwieraniu własnej działalności gospodarczej, doradztwo z zakresu prawa pracy itp.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 150 uczestniczek w wieku 45+ z województwa świętokrzyskiego wzmocniło swój potencjał zawodowy i wiarę we własne siły oraz nabyło dodatkowe umiejętności lub uzupełniło istniejące.

W ramach zajęć prowadzonych przez coacha dokonano analizy sytuacji każdej z uczestniczek, rozwinięto ich umiejętności w zakresie autoprezentacji, komunikacji, asertywności, wdrażania zmian w życiu zawodowym. Zajęcia z doradcą zawodowym zaowocowały psychologiczną sesją diagnostyczną, podczas której przygotowano nagranie wideo z indywidualną prezentacją zawodową każdej z kobiet oraz stworzono plan dalszego rozwoju, który umożliwił im wybór szkolenia zawodowego. Istniała również możliwość konsultacji z doradcą zawodowym w biurze i za pośrednictwem czatu internetowego. Łącznie zrealizowano 1 120 godzin szkoleń zawodowych z następujących tematów: specjalista ds. funduszy europejskich (4 edycje — 60 przeszkolonych uczestniczek), odnowa biologiczna (3 edycje — 47 przeszkolonych uczestniczek), audyt wewnętrzny (1 edycja — 15 przeszkolonych uczestniczek), księgowość podstawowa (1 edycja — 15 przeszkolonych uczestniczek), księgowość zaawansowana (1 edycja — 12 przeszkolonych uczestniczek), oraz 190 godzin indywidualnego doradztwa w Ramach Centrum Wspierania Ko-

biet. Szkolenie zawodowe w wymiarze ok. 112 godzin zostało wybrane dla każdej z biorących udział w projekcie kobiet zgodnie z indywidualnym planem rozwoju zawodowego.

Wszyscy uczestnicy projektu otrzymali zaświadczenia potwierdzające nabyte umiejętności, a założone wskaźniki „twarde” realizacji projektu (takie jak: ukończenie szkolenia zawodowego przez 150 kobiet, 112 godzin szkolenia zawodowego, 150 opracowanych profesjonalnych psychologicznych diagnoz kompetencyjnych) zostały osiągnięte w 100%.

Co warto upowszechniać?

Projekt jest dobrym przykładem **działań przygotowujących osoby szczególnie narażone na negatywne konsekwencje restrukturyzacji gospodarczej w regionie** (w tym przypadku w województwie świętokrzyskim) do funkcjonowania w nowej dla nich sytuacji na rynku pracy.

Na uwagę zasługuje wybór grupy docelowej, tzn. adresowanie działań wyłącznie do kobiet w wieku 45+, jeszcze pracujących, ale zagrożonych w swej pozycji na rynku pracy. Działania objęte projektem miały kompleksowy charakter i były bardzo ważne dla pracowników pragnących poszerzyć swoje kwalifikacje zawodowe dostosowując je do potrzeb rynku pracy. Podkreślić należy przemyślany zakres wsparcia, rozpoczynającego się od zebrania informacji o uczestnikach, pozwalającego na określenie indywidualnego planu rozwoju zawodowego każdego z nich, a także wybór ścieżki kształcenia się i pogłębiania wiedzy.

Projekty tego rodzaju stymulują potrzebę dalszego podnoszenia kompetencji zawodowych i ukazują korzyści płynące z poprawy własnych szans na rynku pracy. Są kierowane do osób jeszcze pracujących, aby nie dopuścić do ich ewentualnego bezrobocia lub wydatnie skrócić okres jego trwania.

Dobra praktyka nr 3

Nazwa projektu	Pierwszy krok — aktywizacja zawodowa mieszkańców gminy Nowa Wieś Wielka
Instytucja realizująca projekt	Gmina Nowa Wieś Wielka
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet VI Działanie 6.3. Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich
Wartość projektu	20 132,44 zł
Termin realizacji projektu	01.04.2009 — 30.06.2009
Obszar realizacji projektu	województwo kujawsko-pomorskie, gmina Nowa Wieś Wielka

Opis projektu

Projekt był skierowany do 20 osób w wieku 50+ z województwa kujawsko-pomorskiego, zamieszkujących obszary wiejskie. Grupą docelową byli głównie rolnicy, osoby samozatrudnione i osoby biernie zawodowo.

Głównym celem projektu było pobudzenie aktywności zawodowej na obszarach wiejskich w kierunku poszukiwania możliwości zarobkowania w sferach pozarolniczych, przy wykorzystaniu walorów przyrodniczych i turystycznych gminy. Cel ten został osiągnięty poprzez: (i) zaktywizowanie społeczności lokalnej do podjęcia własnej działalności gospodarczej — warsztaty „Pomysł na mój biznes”, spotkania aktywizujące i zachęcające do poszukiwania alternatywnych źródeł dochodu, jak np. tworzenie gospodarstw agroturystycznych; (ii) ukazanie możliwości wykorzystania potencjału gminy w kontekście turystyki — prezentacje multimedialne oraz informacje zamieszczone na stronie internetowej.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 20 uczestników w wieku 50+ z gminy Nowa Wieś Wielka (z których 8 to kobiety) otrzymało gruntowną wiedzę dotyczącą uruchamiania działalności gospodarczej, która przyczyni się do zwiększenia możliwości ich zarobkowania poza sektorem rolnym. Podczas warsztatów „Pomysł na mój biznes” przekazano wiedzę niezbędną do utworzenia własnego przedsiębiorstwa agroturystycznego przy wykorzystaniu walorów przyrodniczych i turystycznych gminy; wśród ich uczestników wzrosła świadomość możliwości podjęcia dodatkowej działalności w formie małej przedsiębiorczości lub przekwalifikowania się.

Wszystkie osoby biorące udział w projekcie otrzymały zaświadczenia potwierdzające nabyte przez nie umiejętności, a założone wskaźniki „twarde” realizacji projektu (takie jak: 20 zaświadczeń o udziale w projekcie, 12 godzin przeprowadzonych spotkań, 4 artykuły zamieszczone w prasie, 5 ankiet ewaluacyjnych) zostały zrealizowane w 100%.

Co warto upowszechniać?

Projekt jest dobrym przykładem wsparcia dalszej aktywizacji zawodowej osób pracujących w wieku 50+/45+ **zamieszkujących obszary wiejskie**; dzięki niemu beneficjenci mogli **rozwijać swoje kompetencje w zakresie przedsiębiorczości**.

Na uwagę zasługuje tematyka oferowanych warsztatów, która uzupełnia lukę w umiejętnościach na regionalnym rynku pracy. Należy oczekiwać, że wypracowany w projekcie model aktywizacji społeczności lokalnych spowoduje wzrost motywacji do zachowań przedsiębiorczych i szukania alternatywnych źródeł dochodów.

Obszar 2. Aktywizacja zawodowa bezrobotnych w wieku 50+/45+

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych stanowi istotne wyzwanie dla polityki rynku pracy w Polsce. Jednocześnie osoby w wieku 50+/45+ uznaje się za jedną z grup stanowiących cel interwencji; znajdują się one w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, co wynika przede wszystkim z niskiej mobilności zawodowej i przestrzennej osób „starszych”.

Projekty ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych w wieku 50+/45+ stanowiły ok. 12% ogólnej puli projektów związanych z wyrównywaniem szans tej grupy osób na rynku pracy. Dla połowy z nich źródłem finansowania było Poddziałanie 6.1.1. *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy* PO KL. Znaczna grupa projektów w tym obszarze była finansowana ze środków PIW EQUAL. Niektóre projekty finansowano z funduszy Poddziałania 8.1.1. PO KL, Poddziałania 7.2.1. PO KL, Działania 7.3. PO KL oraz programu Lifelong Learning.

Dobra praktyka nr 4

Nazwa projektu	Spawanie wg norm europejskich — przepis na nowe życie
Institucja realizująca projekt	WZDZ Szczecin
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet VI Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
Wartość projektu	598 663,00 zł
Termin realizacji projektu	01.07.2008 — 31.12.2009
Obszar realizacji projektu	województwo zachodniopomorskie

Opis projektu

Projekt był skierowany do osób bezrobotnych w wieku do 25 lat i powyżej 45. roku życia z terenu województwa zachodniopomorskiego. Głównym celem projektu było zmotywowanie jego bezrobotnych uczestników do podjęcia aktywności zawodowej oraz podniesienie poziomu ich umiejętności i konkurencyjności na rynku pracy. W ramach działań podjętych w czasie realizacji projektu beneficjenci skorzystali: (i) z doradztwa przedszkoleniowego diagnozującego stopień ich przygotowania zawodowego, kwalifikacji i posiadanych umiejętności zawodowych, (ii) ze szkoleń zawodowych z zakresu spawania blach i rur (w wymiarze 145 godzin) i organizowanego jednocześnie kursu języka angielskiego lub niemieckiego na różnych poziomach zaawansowania, z elementami specjalistycznej terminologii w dziedzinie spawalnictwa (w wymiarze 40 godzin), (iii) z doradztwa poszkoleniowego kształtującego aktywne postawy uczestników w zakresie poszukiwania pracy oraz pośrednictwa pracy, umożliwiającego ich rejestrację w bazie osób poszukujących pracy. Zakres projektu określono opierając się na analizie sytuacji na rynku pracy w regionie; przygotowano projekt odpowiadający na plany zatrudnieniowe jednego z największych w regionie pracodawców, którym była Stocznia Szczecińska Nowa.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 25 bezrobotnych mężczyzn w wieku powyżej 45 lat (spośród ogółem 40 uczestników projektu) z terenu województwa zachodniopomorskiego zwiększyło swoje możliwości wyjścia z bezrobocia poprzez zdobycie umiejętności spawalniczych oraz obowiązkowych uprawnień do wykonywania zawodu. Uczestnicy projektu zostali także przeszkoleni w zakresie posługiwania się językiem obcym, z uwzględnieniem specjalistycznego słownictwa. Ponadto poznali swoje umiejętności i predyspozycje zawodowe, zostali zmotywowani do poszukiwania pracy, uzyskali wzrost poczucia własnej wartości, nabrali odwagi do swobodnego poruszania się po otwartym rynku pracy i zrozumieli sens inwestowania w siebie w celu zmiany swego losu. Wymiernym rezultatem projektu było podjęcie pracy przez 15% beneficjentów bezpośrednio po zakończeniu jego realizacji.

Wszyscy uczestnicy warsztatów otrzymali certyfikaty potwierdzające nabyte umiejętności, a założone wskaźniki „twarde” realizacji projektu (takie jak: ukończenie szkolenia zawodowego przez 40 osób, 40 uzyskanych uprawnień spawalniczych, 145 zrealizowanych godzin szkoleniowych, 40 osób, które ukończyły szkolenia językowe) zostały zrealizowane w 100%.

Co warto upowszechnić?

Projekt jest dobrym przykładem aktywizacji osób bezrobotnych mających szczególne trudności na rynku pracy ze względu na wiek. Dzięki uczestnictwu w projekcie zostali oni wyposażeni w specjalistyczne kwalifikacje zawodowe. Warto szczególnie podkreślić **kompleksowy charakter wsparcia** osób na rynku pracy — szkolenia i doradztwo zawodowe stanowiły jedynie część całego przedsięwzięcia, a realizator projektu zadbał również o ważny, a często pomijany w podobnych projektach aspekt, jakim jest przygotowanie nowo przeszkolonych osób do funkcjonowania na rynku pracy.

Dobra praktyka nr 5

Nazwa projektu	W Gminie Gromadka jest miejsce dla Ciebie
Institucja realizująca projekt	Bison Consulting SA
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet VII Działanie 7.3. Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji
Wartość projektu	38 463,73 zł
Termin realizacji projektu	15.12.2008 — 16.03.2009
Obszar realizacji projektu	województwo dolnośląskie, gmina Gromadka

Opis projektu

Projekt był skierowany do 12 mieszkańców gminy Gromadka zagrożonych wykluczeniem społecznym, tj. osób długotrwale bezrobotnych po 50. roku życia.

Głównym celem projektu była poprawa zdolności do zatrudnienia mieszkańców gminy Gromadka zagrożonych wykluczeniem społecznym z uwagi na długotrwałe bezrobocie poprzez: (i) wspieranie działań zorientowanych na poszukiwanie form i metod zapobiegania wykluczeniu społecznemu, (ii) wspieranie rozwoju inicjatyw na rzecz aktywizacji i integracji społeczności lokalnych, które to inicjatywy przyczyniają się do realizacji strategii rozwoju kapitału ludzkiego na terenach wiejskich, (iii) wzmacnianie i rozwój instytucji pomocy oraz integracji społecznej. W ramach podjętych działań w czasie realizacji projektu beneficjenci uczestniczyli w warsztatach z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz w warsztatach doradztwa zawodowego, jak również w indywidualnych konsultacjach z psychologiem i doradcą zawodowym.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 12 kobiet w wieku powyżej 50 lat z terenu gminy Gromadka zwiększyło swoje możliwości na rynku pracy poprzez nabycie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy oraz zindywidualizowane doradztwo zawodowe. W ramach zaprojektowanych działań beneficjenci przeanalizowali swoje dotychczasowe niepowodzenia w poszukiwaniu pracy, dokonali analizy swoich mocnych i słabych stron, poznali techniki wykorzystywane w rozmowie kwalifikacyjnej, opracowali dokumenty aplikacyjne: CV i list motywacyjny. W ramach indywidualnych konsultacji z psychologiem oraz doradcą zawodowym opracowano indywidualne plany działań służące skutecznemu poszukiwaniu zatrudnienia i określono ścieżkę rozwoju zawodowego każdego z uczestników.

Wszyscy biorący udział w warsztatach otrzymali certyfikaty potwierdzające nabyte umiejętności. Założone wskaźniki „twarde” realizacji projektu (takie jak: 4 moduły warsztatowe, 12 osób, które ukończyły szkolenia, 12 ankiet ewaluacyjnych, 36 spotkań z psychologiem, opracowanie 12 indywidualnych planów zawodowych, 12 spotkań z doradcą zawodowym, 20 godzin warsztatów z doradztwa zawodowego) zostały zrealizowane w 100%.

Co warto upowszechnić?

Projekt jest dobrym przykładem **aktywizacji osób bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym zamieszkujących obszary wiejskie**. Tematyka oferowanych warsztatów uzupełniła braki w umiejętnościach uczestników w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, przyczyniając się do wzrostu ich szans na podjęcie pracy na lokalnym rynku.

Na podkreślenie zasługuje zwłaszcza wybór grupy docelowej — adresowanie działań do małych społeczności sprzyja nie tylko większej aktywności zawodowej należących do nich osób, ale również integruje mieszkańców „małych regionów”. Sprawdza się to zwłaszcza w małych, wiejskich społecznościach, jako że automatycznie uruchomione zostają oddolne inicjatywy lokalne, co sprzyja rozwojowi społeczeństwa obywatelskiego.

Dobra praktyka nr 6

Nazwa projektu	Osiągnij Zenit swoich możliwości po pięćdziesiątce
Instytucja realizująca projekt	Centrum Edukacji i Kultury „Zenit”
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet VI Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
Wartość projektu	597 716,36 zł
Termin realizacji projektu	01.12.2008 — 31.12.2009
Obszar realizacji projektu	województwo kujawsko-pomorskie

Opis projektu

Projekt był skierowany do 110 osób w wieku powyżej 50. roku życia, pozostających bez zatrudnienia, zamieszkujących teren województwa kujawsko-pomorskiego.

Głównym celem projektu było podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób w wieku 50+ pozostających bez zatrudnienia i stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie. Cel ten był realizowany poprzez wspieranie działań zorientowanych na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zmniejszenie zjawiska ubóstwa i wykluczenia społecznego. Należały do nich takie działania jak: upowszechnianie poradnictwa zawodowego, kursy zawodowe prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji dostosowanych do wymogów rynku pracy, wsparcie psychologiczno-doradcze zwiększające motywację do dalszego rozwoju zawodowego.

W ramach podjętych działań w czasie realizacji projektu beneficjenci uczestniczyli w warsztatach z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, w grupowych sesjach poradnictwa zawodowego oraz szkoleniach zawodowych takich jak: obsługa klienta, operator wózków widłowych, obsługa księgowo-kadrowa, BHP, obsługa komputera z zastosowaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych, biomasaż, obsługa kas fiskalnych.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 110 uczestników (w tym 91 kobiet) z terenu województwa kujawsko-pomorskiego zwiększyło swoje możliwości na rynku pracy poprzez ukończenie szkoleń i kursów zawodowych oraz warsztatów z aktywnego poszukiwania pracy i doradztwa zawodowego. W ramach zrealizowanych szkoleń oraz kursów zawodowych beneficjenci nabyli nowe kwalifikacje potrzebne na rynku pracy, które zwiększyły ich szanse uzyskania pracy i pobudziły motywację do dalszego rozwoju zawodowego. Warsztaty z doradztwa zawodowego i aktywnego poszukiwania pracy pozwoliły na identyfikację potrzeb uczestników w zakresie doskonalenia zawodowego w oparciu o przygotowane Indywidualne Plany Działania, rozwinęły ich zdolności interpersonalne, komunikacyjne i analityczne, ważne dla aktywnego poszukiwania pracy, oraz zwiększyły poczucie własnej wartości i pewności siebie u osób biorących udział w projekcie.

Wszyscy uczestnicy szkoleń i kursów zawodowych oraz warsztatów otrzymali certyfikaty i zaświadczenia potwierdzające nabyte umiejętności, a założone wskaźniki „twarde” realizacji projektu (takie jak: ukończenie szkolenia przez 110 osób, 11 przeprowadzonych szkoleń, 20 spotkań w ramach kampanii promocyjnej, uczestnictwo 110 osób w warsztatach aktywizacji zawodowej) zostały zrealizowane w 100%.

Co warto upowszechnić?

Projekt ten to dobra praktyka **aktywizacji osób bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na wiek**. Na poziomie przygotowawczym zespół projektowy przeprowadził badania ankietowe (300 ankiet), aby dokonać diagnozy środowiska potencjalnych benefi-

centów projektu. Wsparcie w ramach projektu było odpowiedzią na wyniki przeprowadzonych badań. Na podkreślenie zasługuje charakter działań, obejmujących wsparcie w zakresie doradztwa zawodowego oraz bogatą ofertę szkoleń, co umożliwiło aktualizację umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku pracy. Wartością dodaną projektu było stworzenie małych grup, nowoczesne techniki multimedialne i korzystanie z najnowocześniejszego sprzętu podczas szkoleń zawodowych. Po zakończeniu projektu prowadzony był monitoring sytuacji beneficjentów na rynku pracy, w wyniku którego zdiagnozowano, że 16 uczestnikom projektu udało się podjąć pracę, praktykę lub staż.

Wypracowany w ramach projektu model aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych pozwolił na zwiększenie ich szans na wejście na rynek pracy i utrzymanie się na nim.

Obszar 3. Promowanie elastycznych form zatrudnienia. Godzenie życia rodzinnego z zawodowym

Tradycyjne postrzeganie ról społecznych mężczyzn i kobiet skutkuje występowaniem czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego m.in. takich jak: (i) niska aktywność mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych, (ii) niski poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, (iii) niedostosowany do potrzeb pracujących rodziców system opieki nad dziećmi. Czynniki te mogą spowodować dwojakie zachowanie kobiet — albo podjęcie próby godzenia pracy z życiem rodzinnym, albo długotrwałe wyłączenie z życia zawodowego i poświęcenie się obowiązkom rodzinnym. Długotrwałe wyłączenie powoduje dezaktualizację kwalifikacji oraz trudności firmy związane z zapewnieniem zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy (Sadowska-Snarska 2008).

W przypadku mężczyzn, zgodnie z dominującym modelem rodziny w Polsce, obserwuje się nadmierne ich obciążenie pracą. Mężczyźni, odpowiedzialni za utrzymanie rodziny, nierzadko pracują ponad siły. Świadomi są tego również pracodawcy, którzy często wykorzystują tę sytuację wymagając od mężczyzn większej wydajności i dyspozycyjności (M. Sochańska-Kawecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, A. Morysińska 2009). Zasadne jest zatem godzenie ról rodzinnych i zawodowych zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn.

Jednym z instrumentów wyrównywania szans kobiet na rynku pracy może być promowanie i wspieranie elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających łączenie aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Spośród projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ zaledwie cztery dotyczyły promowania elastycznych form zatrudnienia i godzenia życia rodzinnego z zawodowym.

Dobra praktyka nr 7

Nazwa projektu	Elastyczność i innowacyjność
Institucja realizująca projekt	Stowarzyszenie Rozwoju Gmin i Miast Powiatu Garwolińskiego
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet VIII Podziałanie 8.1.1. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw
Wartość projektu	111 960,00 zł
Termin realizacji projektu	01.03.2008 — 30.09.2008
Obszar realizacji projektu	Garwolin, powiat garwoliński

Opis projektu

Projekt skierowany był do osób z wykształceniem co najmniej średnim, które ukończyły 45. rok życia, były zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach i przedsiębiorstwach małych na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz z własnej inicjatywy wyraziły zainteresowanie uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji i umiejętności lub nabyciem nowych (w formach kształcenia pozaszkolnego).

Głównym celem projektu było zapewnienie wsparcia organizacyjno-prawnego w zakresie stosowania elastycznych form pracy przez obecnych i potencjalnych pracowników w wieku powyżej 45. roku życia.

Cel ten został zrealizowany poprzez: (i) promocję elastycznych form zatrudnienia — 16-godzinne warsztaty, (ii) propagowanie nowych rozwiązań informatycznych — 50-godzinne warsztaty z zakresu zastosowania informatycznych aplikacji biurowych oraz (iii) uświadomienie uczestnikom konieczności nieustannego podnoszenia kwalifikacji w zakresie posługiwania się technologią teleinformatyczną w celu dostosowania się do wymogów z informatyzowanego rynku pracy.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 50 osób (w tym 30 kobiet) z wykształceniem co najmniej średnim w wieku 45+ poszerzyło swoją wiedzę na temat elastycznych form zatrudnienia oraz nabyło nowe kwalifikacje zawodowe w zakresie zastosowania informatycznych aplikacji w pracy zawodowej. W ramach 16-godzinnych warsztatów z elastycznych form zatrudnienia uczestnicy zapoznali się z kategoriami zatrudnienia i rodzajami umów świadczenia pracy, omówiono kalkulator płac przy różnych formach zatrudnienia i dokonano analizy wynagrodzeń pracowniczych w kontekście kosztów zakładu pracy. Natomiast 50-godzinne warsztaty z zakresu zastosowania informatycznych aplikacji biurowych pozwoliły udoskonalić znajomość narzędzi informatycznych oraz poprawić umiejętność korzystania z nich w praktyce zawodowej. Beneficjenci zdobyli praktyczną wiedzę z zakresu: podstawowych pojęć stosowanych w technologiach informatycznych, pracy z edytorem tekstu (Word), pracy z arkuszem kalkulacyjnym (Excel), tworzenia i zarządzania bazami danych (Access), tworzenia prezentacji (aplikacja PowerPoint), obsługi sieci informatycznych.

Założone wskaźniki „twarde” realizacji projektu (takie jak: ukończenie szkolenia przez 44 osoby, 48 godzin szkoleń z zakresu elastycznych form zatrudnienia, 100 godzin szkoleń z zakresu informatycznych aplikacji biurowych) zostały zrealizowane w 100%.

Co warto upowszechnić?

Projekt jest dobrą praktyką **promocji elastycznych form zatrudnienia**, jak również przykładem aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.

Warto podkreślić kompleksowy charakter wsparcia, które obejmowało: (i) popularyzację elastycznych form zatrudnienia pozwalających optymalizować tryb i czas pracy, minimalizować koszty pracy oraz maksymalizować korzyści dla pracownika i pracodawcy, jak również (ii) podnoszenie kompetencji zawodowych w zakresie zastosowania aplikacji informatycznych w pracy zawodowej.

Na uwagę zasługuje również dobór grupy docelowej, dla której elastyczne formy zatrudnienia, np. niepełny wymiar czasu pracy, umowa-zlecenie, telepraca, oraz zdobyte kwalifikacje w zakresie ICT mogą być jedyną szansą na utrzymanie zatrudnienia.

Projekt przyczynił się do przeciwdziałania zjawisku utraty pracy przez osoby w wieku 45+, które ze względu na narastającą konkurencję i wysoki poziom wymagań z informatyzowanego rynku pracy narażone są na wykluczenie społeczne.

Obszar 4. Promowanie idei kształcenia ustawicznego. Kształtowanie relacji pracodawca — pracownik

Niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym mocno ogranicza adaptacyjność osób do zmieniających się wymogów rynku pracy. Zjawisko to w ponadprzeciętnym stopniu dotyczy osoby „starsze”, jeszcze bardziej komplikując ich trudną sytuację na rynku pracy. Konieczne zatem wydaje się propagowanie idei kształcenia ustawicznego, które oferuje płynne dostosowanie zasobów pracy do wymogów gospodarki i stymulowanie w ten sposób aktywności osób w wieku 50+/45+, co powinno przekładać się na zwiększenie ich szans na rynku pracy (Znajmiecka-Sikora, Roszko 2010; Urbaniak 2008). Jak wyraźnie podkreślono w Komunikacie Komisji Wspólnot Europejskich, *państwa członkowskie nie mogą sobie dłużej pozwolić na brak skutecznego systemu kształcenia dorosłych zintegrowanego ze strategiami uczenia się przez całe życie zapewniającymi uczestnikom zwiększony dostęp do rynku pracy, lepszą integrację społeczną oraz przygotowujących ich na aktywne starzenie się w przyszłości* [Komisja Europejska, COM(2006)614].

Wśród zidentyfikowanych projektów kierowanych do osób w wieku 50+/45+ jedynie pięć dotyczyło wskazanego obszaru. Źródła ich finansowania były rozproszone — projekty te finansowano w ramach Priorytetu IX i Priorytetu VII PO KL oraz PIW EQUAL.

Dobra praktyka nr 8

Nazwa projektu	Wiedza — klucz do nowych możliwości
Instytucja realizująca projekt	Instytut Inicjatyw Europejskich
Źródło finansowania projektu	PO KL Priorytet IX Działanie 9.3. Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego
Wartość projektu	184 290,32 zł
Termin realizacji projektu	01.01.2009 — 31.08.2009
Obszar realizacji projektu	województwo pomorskie, gminy: Gdańsk, Sopot, Puck, Wejherowo, Łębork, Kościerzyna, Hel

Opis projektu

Projekt był skierowany do mieszkańców kilku gmin województwa pomorskiego, w wieku 25–64 lat, zgłaszających chęć kształcenia formalnego. Głównym celem projektu było podniesienie poziomu świadomości w zakresie korzyści płynących z podwyższania lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji poprzez: (i) pobudzenie zainteresowania oraz wzrost motywacji do uczestnictwa w formach nauczania ustawicznego, (ii) podniesienie poziomu świadomości w zakresie korzyści płynących z podwyższania lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji, (iii) pokazywanie korzyści płynących z uczestnictwa w formach kształcenia ustawicznego, (iv) promocję aktywnej postawy, poprawiającej szanse na rynku pracy. W czasie realizacji projektu nacisk położono na działania promujące ideę kształcenia ustawicznego (przygotowanie plakatów, ogłoszenia w prasie i radiu, redystrybucja materiałów informacyjnych).

Efekty

W wyniku realizacji projektu jego uczestnicy — mieszkańcy wybranych gmin województwa pomorskiego — zwiększyli swoje szanse na rynku pracy. Przyczyniło się do tego zwiększenie poziomu ich wiedzy, a także motywacji do podwyższania lub uzupełniania kwalifikacji. Zmieniła się także ich postawa wobec kształcenia ustawicznego. Opierając się na wynikach kampanii informacyjnej wdrożono w życie takie inicjatywy jak: Program podniesienia kwalifikacji kadry pedagogicznej pracującej z dziećmi i młodzieżą niepełnosprawną w powiecie nowodworskim i puckim, nowodworskie forum na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu itp.

Co warto upowszechniać?

Projekt stanowi dobry przykład działań podejmowanych w sferze **zwiększania świadomości konieczności nieustannego podnoszenia kwalifikacji zawodowych** przez osoby w wieku powyżej 45 lat. Z form kształcenia ustawicznego korzysta się w Polsce mało, więc oddziaływanie na sferę mentalną w tej sytuacji wydaje się niezwykle ważne. Takie projekty kreują potrzebę dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i ukazują korzyści płynące z poprawy szans na rynku pracy, co ma szczególne znaczenie dla osób w wieku 50+/45+, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Projekt wyróżniał się przy tym kompleksowym podejściem do problemu kształcenia ustawicznego. Zdecydowano się najpierw zbadać potrzeby różnorodnych odbiorców, budować ich świadomość na temat różnych dróg kształcenia. To odróżniało działania Instytutu od działań innych beneficjentów przedstawiających często propozycje bardzo różnorodnych szkoleń czy kursów, nie uwzględniających w ogóle potrzeb ich uczestników, w wyniku czego spotykających się z minimalnym zainteresowaniem.

Dobra praktyka nr 9

Nazwa projektu	Zatrudnienie Fair Play. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy
Instytucja realizująca projekt	Fundacja Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym
Źródło finansowania projektu	Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL
Wartość projektu	4 239 184, 00 zł (w tym: 2 952 808,00 zł — Działanie 2.; 1 286 376,80 zł — Działanie 3.)
Termin realizacji projektu	2005–2008
Obszar realizacji projektu	cała Polska, rezultat szkoleniowy testowany w woj. mazowieckim

Opis projektu

Projekt był skierowany do pracowników w wieku ponad 40 lat, z grup narażonych na zjawisko dyskryminacji na rynku pracy. Specjalnie dla nich przygotowano szkolenia pozwalające rozwijać cechy i umiejętności zwiększające ich zdolności dostosowania do zmian strukturalnych oraz podnoszące ich wartość na konkurencyjnym rynku pracy. Projekt był realizowany w partnerstwie z Centrum Promocji Biznesu, Krajową Izbą Gospodarczą oraz **Polsko-Amerykańską Fundacją Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw**.

Głównym celem projektu było nasilenie dotychczas podejmowanych działań na rzecz poprawy kultury przedsiębiorczości obejmującej relację pracodawca — pracownik i promowanie pozytywnych wzorców w tym zakresie. Cel ten był realizowany poprzez promowanie wśród pracodawców kultury zatrudnienia i społecznej odpowiedzialności biznesu na rynku pracy, natomiast pracownikom miał pomóc w zdobyciu umiejętności ułatwiających dopasowanie się do zmian strukturalnych zachodzących na tym rynku.

W ramach działań podjętych w czasie realizacji projektu odbyły się szkolenia mające na celu zwiększenie: zdolności do prezentacji i obrony własnego stanowiska, umiejętności organizowania pracy zespołowej, umiejętności negocjacyjnych oraz umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów. Ponadto zorganizowano kursy w zakresie wykorzystania nowych technologii informacyjnych i narzędzi komunikacji.

Efekty

W wyniku realizacji projektu 140 uczestników szkoleń (z czego mniej więcej połowę stanowiły kobiety), w tym 40 osób w wieku powyżej 45 lat, zdobyło umiejętności ułatwiające dopasowanie się do zmian strukturalnych **w gospodarce i na rynku pracy. U beneficjentów rozwinięto postawy pozwalające na sprostanie wymaganiom pracodawców i utrzymanie miejsc pracy. Efektem projektu było opracowanie standardu „Zatrudnienie Fair Play”**

oraz zweryfikowanie go i przetestowanie w praktyce w 8 przedsiębiorstwach. Dodatkowo dokonano oszacowania ekonomicznych korzyści osiągniętych przez przedsiębiorstwa stosujące zasady społecznej odpowiedzialności biznesu.

Efekty stosowania standardu „Zatrudnienie Fair Play” widoczne są zarówno u pracodawców, jak i pracowników. Firmy stosujące uczciwe i rzetelne zasady zatrudnienia pracowników oraz dbające o etyczne zachowania w relacjach pracodawca — pracownik osiągają lepsze rezultaty ekonomiczne niż przedsiębiorstwa, które tych reguł nie stosują. Przestrzeganie zasad etyki sprzyja lojalności pracowników, ich większemu zaangażowaniu, może się też przyczynić do wdrażania usprawnień i oszczędności w przedsiębiorstwach. Te czynniki występują z reguły w dłuższym okresie, ale oddziałują również na sytuację bieżącą, zapewniając lepszy klimat w przedsiębiorstwie, pozytywną ocenę ze strony klientów i poprawę reputacji firmy. Ostatycznym efektem jest uzyskiwanie korzyści wynikających z dużego zaufania innych podmiotów działających na rynku do przedsiębiorstwa stosującego w swoich działaniach na rynku pracy zasady etyczne. Poprawa kultury zatrudnienia pracowników jest ważnym elementem motywującym samych pracowników do lepszej pracy, co w efekcie prowadzi do uzyskiwania lepszych wyników ekonomicznych przez przedsiębiorstwo.

Co warto upowszechniać?

Projekt stanowi przykład **nowatorskiego podejścia do krzewienia kultury przedsiębiorczości oraz zasad etyki w relacjach pracownicy — pracodawcy**. Przestrzeganie tych zasad sprzyja wyrównywaniu szans osób „starszych” i „młodszych” na rynku pracy. Warto podkreślić jest wypracowanie w ramach projektu standardu „Zatrudnienie Fair Play” w zakresie kształtowania właściwych relacji pracodawca — pracownik. Standard ten, odpowiednio promowany, a następnie wdrażany przez pracodawców, pozwoli uzyskać wielokrotnie efekty na rynku pracy podlegającym ciągłym zmianom strukturalnym.

Podsumowując rozważania niniejszego rozdziału, zaprezentowane dobre praktyki projektów sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce stanowić mogą swoistą klamrę spinającą zaprezentowane wyniki analiz programów zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009. Podobne znaczenie ma także kolejny, a zarazem ostatni rozdział niniejszej publikacji, w którym zaprezentowane zostaną syntetyczne wnioski z przeprowadzonych badań, jak również zaproponowane zostaną rekomendacje dla polityki rynku pracy w Polsce w odniesieniu do osób w wieku 50+/45+.

Rozdział 9

Wnioski i rekomendacje

Celem głównym projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* jest promocja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz działań na rzecz wydłużenia ich aktywności zawodowej. Podjęty wysiłek badawczy, ujęty zbiorczo w niniejszym raporcie, zaowocował przeglądem najważniejszych osiągnięć zrealizowanych w okresie 2004–2009, które następnie pozwoliły na sformułowanie wniosków i rekomendacji. Mają one służyć dalszemu doskonaleniu działań na rzecz wsparcia osób po 50. roku życia⁵⁸, podejmowanych przez instytucje rynku pracy (w tym zwłaszcza publiczne służby zatrudnienia) oraz jednostki organizacyjne pomocy społecznej.

Analiza wraz z oceną sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce w układzie wojewódzkim, wsparta prezentacją uwarunkowań demograficznych i ram prawnych dotyczących wyrównywania szans na rynku pracy „starszych” pracobiorców (obecnie zatrudnionych, ale również poszukujących pracy), składa się na treść pierwszej części raportu, zatytułowanej: „Kobiety i mężczyźni w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce. Prawne ramy ich wsparcia”. Ta część opracowania pełni służebną rolę w stosunku do drugiej części raportu, w której zajmujemy się identyfikacją, analizą i oceną programów skierowanych do osób w wieku 50+/45+, zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009. Uwagę zwrócono przede wszystkim na skalę programowego zaangażowania władz na szczeblu krajowym i regionalnym, a także na inicjatywy podmiotów sektora publicznego i społecznego podejmowane z wykorzystaniem środków krajowych i zagranicznych.

Niniejszy raport nie wyczerpuje z pewnością szerokiego spektrum zagadnień związanych z wyrównywaniem szans na rynku pracy w Polsce. Wiele z pytań, jakie nasuwają się w trakcie jego lektury, wymaga przeprowadzenia odrębnych badań, z wykorzystaniem technik ilościowych i jakościowych, których respondentami będą różni interesariusze wsparcia osób w wieku 50+/45+, w tym zwłaszcza przedstawiciele artykułowanych tu instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej. Jak wskazywano w niniejszej publikacji, badania takie planowane są w ramach dalszych prac projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*.

Dotychczasowe analizy obejmujące działania tematyczne związane z szeroko rozumianą aktywnością zawodową osób w wieku 50+/45+ zapisane w dokumentach programowych rządu i samorządów oraz wynikające z konkretnych przedsięwzięć inicjowanych przez podmioty sektora publicznego i społecznego (zob. Schemat II.1) stały się podstawą do konkluzji zaprezentowanych w niniejszym rozdziale. Na ich podstawie sformułowano rekomendacje, których wdrożenie powinno wpłynąć na udoskonalenie polityki wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy. Rekomendacje te wysunięto pod adresem głównych interesariuszy wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, tj. instytucji rynku pracy i jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

Zdecydowano się na następującą formułę zapisów dokonanych ustaleń. W tekście poniżej zaprezentowano najważniejsze syntetyczne rekomendacje ujęte tematycznie. Ich rozwinięcie, ze wskazaniem adresatów, zawarto w Tabl. III.1. Tablica zawiera propozycje konkretnych działań o charakterze aplikacyjnym, które mogłyby podjąć IRP i JOPS-y, przyczyniając się tym samym do poprawy sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy. Oczywiście działania te nie przesądzają jednoznacznie o radykalnym polepszeniu pozycji osób w wyróżnionych kategoriach wieku na rynku pracy, są natomiast ważnym komponentem holistycznego podejścia do możliwości wsparcia osób w niemobilnym wieku produkcyjnym na rynku pracy.

Sumaryczne rekomendacje ukierunkowane na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w wieku 50+/45+ na rynku pracy

Starzenie się polskiej ludności oddziałuje na sytuację na rynku pracy, a nasilenie tej tendencji wyraźnie wzrośnie w niedalekiej przyszłości. Przewidywany ogólny spadek ludności w wieku

⁵⁸ Jak zaznaczono w Uwagach wstępnych do części II niniejszej publikacji, zainteresowaniami badawczymi objęto działania ukierunkowane na przedłużenie aktywności zawodowej adresowane do osób w wieku 45 lat i więcej, co jest zgodne z kierunkiem kształtowanej polityki sprzyjającej wydłużaniu aktywności zawodowej Polaków.

produkcyjnym o ponad 3,9 mln osób (w okresie 2010–2035) będzie efektem spadku liczebności populacji w wieku mobilnym (18–44 lata) o 4,5 mln oraz wzrostu o ponad 628 tys. liczby ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym (45–59/64 lata) — zob. Tab. I.1. Rynek pracy może więc stanąć w niedalekiej perspektywie nie tylko przed problemem niedoboru siły roboczej, ale przede wszystkim przed koniecznością dopasowania struktury kwalifikacyjnej starzejących się zasobów pracy do potrzeb zmieniającego się dynamicznie rynku pracy w wysoko konkurencyjnej gospodarce opartej na wiedzy.

Współcześnie mniej więcej co trzecia osoba pracująca jest w wieku niemobilnym, co należy uznać za stosunkowo wysoki poziom wskaźnika. Sytuacja w tym zakresie ulega przy tym pogorszeniu dla grup wyższego wieku niemobilnego. Wśród osób po 50. roku życia (w tym zwłaszcza wśród kobiet) odnotowuje się niski poziom aktywności zawodowej. Co więcej, w badanym okresie obserwuje się rosnący udział osób bezrobotnych w tym wieku w łącznej liczbie bezrobotnych. Jest to szczególnie wyraźne w województwach wschodniej Polski. Charakterystyka bezrobocia osób w wieku 50+/45+ wskazuje na dwie istotne cechy — jego długotrwałość oraz na ogół niski poziom wykształcenia osób bezrobotnych. Sprzyja to narażeniu tych osób na wykluczenie społeczne i związane z nim negatywne konsekwencje ekonomiczno-społeczne. Wiek 50+ w połączeniu z innymi charakterystykami wymienionymi w ustawie o promocji zatrudnienia (brak kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego lub wykształcenia średniego) staje się czynnikiem kojarzonym ze szczególnie trudną sytuacją na rynku pracy osób w tej kategorii wieku i ich zwiększonymi problemami z wyjściem z bezrobocia. Tym bardziej należy podkreślić znaczenie sprawnego monitoringu rynku pracy w tym zakresie. Jak wykazały przeprowadzone badania, w latach 2004–2009 zakres rejestrowanych i udostępnianych publicznie danych dotyczących bezrobotnych w wieku 50+ był dość szeroki i — co więcej — sukcesywnie ulegał rozszerzeniu. Mankamentem danych z monitoringu była jednak ich słaba porównywalność w ujęciu czasowym i terytorialnym. Wdrażany obecnie system Syriusz powinien przynieść usprawnienia w tym zakresie. Umożliwi to bardziej wszechstronną ewaluację działań aktywizujących bezrobotnych (w tym w wieku 50+/45+), co w dłuższej perspektywie pozwoli na bardziej trafne programowanie działań kierowanych do tej grupy wieku.

Niezwykle ważne są ramy prawne działań podejmowanych przez instytucje publiczne i prywatne (w tym non-profit) w kierunku wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+, nakreślone przede wszystkim Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r. Wprowadziła ona kategorię osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, do których zaliczono m.in. osoby w wieku 50+. Następujące w kolejnych latach nowelizacje ustawy o promocji zatrudnienia i innych aktów legislacyjnych pozwoliły na systematyczne likwidowanie barier pozostawania osób „starszych” w zatrudnieniu i szersze wsparcie aktywizacji zawodowej bezrobotnych w wieku 50+. Większość instrumentów polityki rynku pracy, pozostających w gestii publicznych służb zatrudnienia, ma charakter uniwersalny i obejmuje osoby w wieku 50+ na równi z innymi grupami zaliczanymi do pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Warto jednak podkreślić, że zwłaszcza w ostatnich latach, w wyniku intensyfikacji działań związanych z aktywizacją zawodową osób w wieku 50+ katalog ten został rozszerzony o instrumenty kierowane wyłącznie do osób z tej grupy (np. dofinansowanie szkoleń nie tylko bezrobotnych, ale i zatrudnionych, czy też korzystniejsze zasady prac interwencyjnych).

Analiza danych statystycznych i zmian legislacyjnych wskazuje, że działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ dopiero od niedawna należą do priorytetowych obszarów polityki rynku pracy i polityki społecznej realizowanych w Polsce. W okresie przedakcesyjnym w Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach europejskich, występowało niewielkie zainteresowanie problematyką aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+. Początki programowego wsparcia szans osób w wieku niemobilnym na rynku pracy to program „Phare 2003 KPRZL. Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia”. Natomiast pierwsze próby systemowego podejścia do tej problematyki zostały ujęte w programie „50 PLUS. Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia”⁵⁹. Zwrócono wówczas

⁵⁹ Problematyka wpływu starzenia się społeczeństw i jego skutków m.in. na zatrudnienie została dostrzeżona w sposób sygnałowy w dokumentach unijnych w 1993 r., w zapisach Zielonej Księgi Europejskiej Polityki Społecznej; do kwestii tej powracano na kolejnych spotkaniach Rady Europejskiej (Głębicka 2005, s. 115–127).

uwagę na konieczność podjęcia działań na rzecz utrzymania i przywracania do zatrudnienia osób po 50. roku życia. Jednak dopiero program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” stał się pierwszym i jedynym jak do tej pory programem, który w sposób systemowy i kompleksowy skupił się na problematyce aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia. Zawarto w nim pakiet działań proponujący systemowe rozwiązania (legislacyjne i pozalegislacyjne) skierowane wprost do osób w wieku 50+/45+ — bezrobotnych i pracujących, oraz do pracodawców. Program zwraca uwagę także na osoby bierne zawodowo, które potencjalnie mogłyby powrócić na rynek pracy.

Rekomendacja nr 1

Niezbędna jest kontynuacja działań o charakterze programowym podejmowanych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, mających na celu promowanie proaktywnych postaw i zachowań na rynku pracy wśród starzejących się zasobów pracy. Charakter podejmowanych działań powinien być dostosowany do zmienności charakterystyk kolejnych grup starzejących się populacji osób w niemobilnym wieku produkcyjnym w perspektywie do 2035 r. Należy przypuszczać, że kolejne roczniki starzejących się zasobów pracy będą lepiej wykształcone i tym samym bardziej zainteresowane kontynuowaniem pracy zawodowej niż pokolenie boomu powojennego.

Szerokie spektrum propozycji wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ zawierają krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia. Wśród wielu form działań, oprócz tych skierowanych do ogółu osób dorosłych (jak np. budowanie i upowszechnianie formalnego systemu kształcenia ustawicznego, popularyzacja idei uczenia się przez całe życie), można znaleźć również takie, które są bezpośrednio adresowane do osób w wieku 50+ (np. tworzenie dla pracodawców zachęt do zatrudniania osób w wieku 50+, a także zachęt dla pracowników w tym wieku, aby pozostawali w zatrudnieniu; prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia aktywnej polityki prozatrudnieniowej wobec osób w wymienionej kategorii wieku). Zauważono jednak stosunkowo małą wyrazistość w KPDZ zapisów dotyczących rodzajów działań i przydzielonych do nich środków finansowych mających na celu poprawę aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+. Osłabia to możliwości artykułowania takich działań na szczeblu regionalnym i lokalnym.

Problematyka wsparcia osób w wieku 50+ na regionalnych rynkach pracy znajduje swoje odbicie w regionalnych planach działań na rzecz zatrudnienia, jednak nie zawsze występuje w nich nawiązanie do celów polityki rynku pracy. W RPDZ rzadko wskazuje się, czy zaprogramowane działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ stanowią realizację programów rządowych, czy też jest to inicjatywa własna WUP-ów. W RPDZ wielokrotnie zabrakło także odniesień do programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Jest to pewna słabość oddziaływania w zakresie przyjętych priorytetów i zadań, co zagraża osłabieniem efektów realizacji przyjętych centralnie kierunków polityki rynku pracy i polityki społecznej w odniesieniu do osób w wieku 50+/45+ na regionalnym bądź lokalnym rynku pracy. W wielu przypadkach brakuje w tych dokumentach propozycji wykorzystania instrumentów wsparcia wyspecjalizowanych w stosunku do potrzeb i możliwości osób w wieku 50+/45+.

Rekomendacja nr 2

Należałoby zapewnić mechanizmy koordynacji i integracji głównych kierunków działań podejmowanych na rzecz osób w wieku 50+/45+ w ramach aktywnej polityki rynku pracy na szczeblu krajowym i samorządowym. Przede wszystkim chodzi o wytyczne, które powinny określać strukturę regionalnego planu działania na rzecz zatrudnienia: diagnoza sytuacji na regionalnym rynku pracy, identyfikacja grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i ich pogłębiona charakterystyka, analiza uwarunkowań realizacji polityki rynku pracy w danym województwie, np. SWOT. Na tej podstawie następowałoby wyznaczenie priorytetów i celów wraz z przypisaniem konkretnych wskaźników realizacji.

W niektórych województwach wypracowano działania aktywizujące (szerzej — zob. rozdział 3), które doprowadziły do uzyskania większej efektywności zatrudnieniowej działań w grupie wieku 50+/45+. Dobre praktyki w tym zakresie powinny zostać upowszechnione.

Rekomendacja nr 3

Należy organizować cykliczne konferencje informacyjno-promocyjne oraz stworzyć portal tematyczny, którego celem będzie m.in. możliwość prezentacji dobrych przykładów w zakresie doboru tematyki i metod wsparcia na rynku pracy osób w wieku 50+/45+, prowadzących do wzrostu efektywności zatrudnieniowej; zarówno konferencje, jak i portal, byłyby dobrym forum współpracy między interesariuszami zaangażowanymi w działania służące poprawie sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.

Szczególne znaczenie jeśli chodzi o działania na rzecz wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ ma Program Operacyjny Kapitał Ludzki, który obejmuje w perspektywie finansowej 2007–2013 całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce. Doświadczenia pierwszego okresu finansowania pozwolą lepiej wykorzystać PO KL jako instrumentu kształtowania regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy sprzyjającej wyrównywaniu szans osób w wieku 45+.

Rekomendacja nr 4

Aby programy pomocowe przyniosły pozytywne skutki w postaci odpowiedniej liczby i jakości zgłaszanych projektów dotyczących wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, ta kategoria osób powinna być traktowana jako priorytetowa grupa docelowa, co wymaga wyraźnie sygnalizowanych zapisów w tychże programach, odnoszących się do popieranego prozatrudnieniowego kierunku podejmowanych działań w stosunku do tej grupy osób. Proponuje się sprecyzowanie kryteriów wyboru projektów oraz wyodrębnienie większej puli środków finansowych powiązanych z projektami adresowanymi do osób w wieku 45+ wyraźnie nakierowanymi prozatrudnieniowo.

Dostęp podmiotów pierwszego i trzeciego sektora (głównie administracji publicznej i organizacji pozarządowych) do środków finansowania działań ukierunkowanych na wyrównywa-

nie szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy gwarantują wyodrębnione fundusze wsparcia. Środki na realizację określonych projektów tematycznych, kierowanych do różnych kategorii beneficjentów, pochodziły w latach 2004–2009 przede wszystkim z: Funduszu Inicjatyw Obywatelskich, Phare, Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL), Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR), Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (PIW EQUAL), Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL), Programów Ramowych V, VI i VII, Lifelong Learning Programme (LLP — Programu „Uczenie się przez całe życie”), Norweskiego Mechanizmu Finansowego i Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego (tzw. fundusze norweskie). Ocena zaangażowania wyodrębnionych środków finansowych na rzecz wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ jest różna dla poszczególnych programów. Przykładem słabego wykorzystania możliwości wsparcia osób z omawianej grupy wieku na regionalnych rynkach pracy jest FIO, gdyż osoby w wieku 50+ traktowane były przez projektodawców najczęściej jako osoby przechodzące wkrótce w stan bierności zawodowej, dla których najlepszym wsparciem jest odpowiednie przygotowanie do nowej roli emerytów. Stąd w większości przypadków projekty z lat 2005–2007 były nakierowane nie na stymulację aktywności zawodowej osób „starszych”, ale na ich aktywizację społeczną. W tym przypadku istnieją więc nadal duże możliwości uzyskania środków finansowych przez uprawnione organizacje działające na rzecz wyrównywania szans na rynku pracy osób „starszych”. Aby zachęcić do działań w pożądanym kierunku potrzebne są mechanizmy, które nie tylko zachęcałyby projektodawców, ale nawet wymuszały na nich konieczność szerszego uwzględniania celów i działań związanych z aktywizacją zawodową osób „starszych” (np. większe środki kierowane na projekty aktywizujące osoby w wieku 50+/45+, odpowiednio określone kryteria wyboru projektów).

Rekomendacja nr 5

Doświadczenia z wykorzystaniem środków FIO wskazują, że aby wesprzeć wizerunek osób w wieku 50+/45+ jako grupy perspektywicznej pod względem ich aktywności zawodowej na lokalnych rynkach pracy, nie należy łączyć na poziomie programowania celów i środków przeznaczonych na wsparcie aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ z celami i środkami związanymi z ich zabezpieczeniem społecznym.

Podjęmowane dotychczas inicjatywy uwzględniają główne luki kompetencyjne osób w wieku 50+, są to mianowicie szkolenia informatyczne i językowe. Wsparcie dla osób w wieku 50+/45+ nie zawsze jest jednak zindywidualizowane i często nie wiąże się z podjęciem zatrudnienia. Wskazane jest, aby skierowanie na szkolenie wiązało się z konkretną ofertą pracy i było realizowane w trybie indywidualnym, co daje większe gwarancje utrzymania w zatrudnieniu w konkretnym miejscu pracy. Jest to dość trudne, gdyż pracodawcy coraz więcej uwagi przywiązują do takich cech pracownika, jak: postawy i zachowania, motywacja do pracy, których nie można ukształtować dzięki szkoleniom dostarczającym wiedzę i kształtującym umiejętności (Juchnowicz 2010, s. 30–31).

Rekomendacja nr 6

Wsparcie osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy powinno obejmować także osoby pozostające w zatrudnieniu, aby nie dopuścić do jego utraty. W tym celu zaleca się szkolenia „szyte na miarę” potrzeb konkretnych osób, oparte na indywidualnej analizie ich potrzeb, poprzedzone opracowaniem Indywidualnego Planu Działania i wspartego jobcoachingiem w miejscu pracy.

Długotrwałość bezrobocia osób w wieku 50+/45+ przyczynia się do pojawienia się u nich wielu niekorzystnych symptomów natury psychologicznej (stan bierności, zniechęcenia, apatii lub frustracji) i niepokojących zjawisk społecznych (spadek aktywności tych osób w wypełnianiu ról rodzinnych i społecznych). Trudności te nasilają się, gdy dotyczą osób w wieku 50+/45+, o słabej mobilności zawodowej i przestrzennej, po wielu latach stabilnej pracy zawodowej, niejednokrotnie w jednym miejscu pracy.

Rekomendacja nr 7

Zaleca się kontynuowanie wielotorowego podejścia do aktywizacji zawodowej długotrwałe bezrobotnych w wieku 50+/45+, w tym zwłaszcza uwzględniania komponentu wsparcia psychologicznego osób w wieku 50+/45+ jako pożądanego uzupełnienia innych form aktywizacji zawodowej takich jak np. szkolenia zawodowe; towarzyszyć temu powinna konieczność dalszego rozwoju inicjatyw mających na celu podniesienie społecznej świadomości korzyści związanych z kontynuowaniem pracy odpowiednio dopasowanej do możliwości osób w wieku 50+/45+.

Współpraca międzynarodowa w ramach projektów ukierunkowanych na wsparcie osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy służy wypracowaniu wielu nowatorskich rozwiązań, które uwzględniają międzykulturowe i międzypokoleniowe uwarunkowania rozwoju aktywności zawodowej osób „starszych”.

Wysokie oceny w zakresie tworzenia innowacyjnych elementów wsparcia wyrównywania szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ uzyskał PIW EQUAL. Dzięki wypracowanym nowatorskim rozwiązaniom na polskim rynku pracy, sfinansowanym w ramach EQUAL, kolejne działania projektowe w ramach PO KL mogły bazować na jego doświadczeniach i formułować bardziej przemyślane i dopasowane oferty wsparcia „starszych” osób na rynku pracy.

Analizując kierunki wydatkowania środków na wsparcie aktywizacji zawodowej osób w wieku produkcyjnym niemobilnym w latach 2004–2009 (a w szczególności w perspektywie finansowej 2004–2006), obserwujemy proces dojrzewania decydentów i ubiegających się o wsparcie finansowe projektów organizacji pozarządowych oraz instytucji szkoleniowych wskazujący, że pomoc powinna być kierowana nie tylko do osób pozostających w bezrobociu, ale także do tych, które są jeszcze zatrudnione, aby nie dopuścić do ich bezrobocia.

Przytoczone powyżej wnioski zostały uszczegółowione w Tabl. III.1.

Tablica III.1. Wnioski i rekomendacje dotyczące programowego wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ w Polsce

Syntetyczne wnioski		Proponowane rekomendacje		
		Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania IRP ²⁴ / JOPS ²⁵
Osoby w wieku 50+/45+ na rynku pracy oraz ich aktywizacja zawodowa w ujęciu krajowych i regionalnych programów rynku pracy				
Wzrost liczby osób w niemobilnym wieku produkcyjnym oraz postępujący spadek ilościowy populacji w wieku mobilnym w perspektywie do 2035 r.	Wzmoczenie działań promujących proaktywne postawy wobec pracy zawodowej wśród osób po 50. roku życia oraz budowa społecznego klimatu sprzyjającego aktywności zawodowej tych osób. CEL Zmiana postaw wobec pracy zawodowej osób w wieku 50+/45+ i sposobów radzenia sobie w sytuacji bezrobocia; kształtowanie woli utrzymania w zatrudnieniu osób w wieku 50+.	Zachodzą obawy o niedostatek ilościowy i strukturalny podaży pracy w kraju.	<ul style="list-style-type: none"> Należy kontynuować działania popularyzujące korzyści z elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy wśród osób w wieku 50+ oraz pracodawców. Instytucje dialogu społecznego, przede wszystkim związki zawodowe i organizacje pozarządowe, zarówno na forum ogólnokrajowym (m.in. Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych, Naczelna Rada Zatrudnienia), jak i na szczeblu wojewódzkim i powiatowym (wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia) powinny animować działania promujące aktywne zachowania na rynku pracy wypowiadając swoje stanowisko w tej sprawie w ramach spotkań poświęconych dyskusjom nad kształtem systemu emerytalnego w kraju oraz sytuacji na rynku pracy, z uwzględnieniem osób w wieku 50+/45+. 	<ul style="list-style-type: none"> Wskazana jest popularyzacja wzrostu szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy dzięki zatrudnieniu socjalnemu, kierowanemu do osób długotrwale bezrobotnych (w tym w wieku 50+/45+) — centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, zatrudnienie wspierane.
Zbyt słabo wyróżnione działania oraz środki finansowe skierowane wprost na aktywizację zawodową osób w wieku 50+/45+ na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym; świadczy o tym fakt, że działania zaprogramowane w KPDZ dotyczące aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ nie zostały wyodrębnione od strony finansowej i brakuje szczegółowych danych odnoszących się do efektów aktywizacji osób bezrobotnych tej grupy wieku (kryją się w ramach realizacji ogólnego kierunku działań nastawionego na bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy).	Należy dążyć w miarę możliwości do zapewnienia na etapie programowania obszaru działań aktywizujących zawodowo osoby w wieku 50+/45+ w ujęciu terytorialnym oraz ocena efektywności podejmowanych działań. CEL Poprawa programowania działań aktywizujących zawodowo osoby w wieku 50+/45+ w ujęciu terytorialnym oraz ocena efektywności podejmowanych działań.	Brak wyraźnego wyodrębnienia działań i środków finansowych skierowanych wprost na wyrównywanie szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy powoduje, że podejmowane inicjatywy często „rozmywają” się w ramach ogółu działań skierowanych do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy; brak wyróżnienia założonych efektów osłabia skuteczność programowanych działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+.	<p>Podmioty odpowiedzialne za przygotowanie projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (minister właściwy do spraw pracy przy współudziale w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego) powinny — poprzez wytyczenie głównych kierunków oddziaływań na poziomie krajowym (KPDZ) i ich uszczegółowienie zgodnie ze specyfiką i potrzebami regionu na poziomie regionalnym (RPDZ) — wskazywać na tę grupę osób, dopóki diagnozy wykazują, że bezrobocie osób w wieku 50+/45+ jest istotnym problemem społecznym.</p>	

Proponowane rekomendacje			
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
			IR Pa/ JOPSb/
<p>Działania z zakresu aktywnej polityki rynku pracy realizowane na poziomie regionalnym i lokalnym nie zawsze są oparte na szerokiach i wieloaspektowych diagnozach sytuacji bezrobotnych w wieku 50+ w ujęciu regionalnym, które odzwierciedlałyby ich specyfikę na rynku — w RPDZ poprzestaje się na wymienieniu grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, bez analiz i konkretnych ofert wsparcia kierowane do tej kategorii mają często charakter uniwersalny i z reguły kierowane są do wszystkich kategorii bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy; podobny wniosek dotyczący uniwersalności ofert wsparcia można wysnuć w stosunku do projektów wsparcia w ramach programu FIO.</p>	<p>Postuluje się opracowanie wytycznych, według których powinny być przygotowywane RPDZ, pod kątem zapewnienia porównywalności zawartych w nich zapisów.</p> <p>CEL Poprawa przejrzystości, sprawnej koordynacji i monitoringu działań WUP-ów na rzecz osób w wieku 50+/45+; poprawa części diagnostycznej RPDZ będącej podstawą identyfikacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w tym osób 50+/45+), aby zapewnić większą trafność i efektywność proponowanych działań mających przynieść poprawę sytuacji tej kategorii osób; poprawa koordynacji wdrażanych działań i monitoringu ich realizacji w skali kraju.</p>	<p>Zapewnienie porównywalności zapisów w RPDZ, pozwoli dokonać porównań w skali województw; ułatwi to monitoring działań WUP-ów na rzecz osób w wieku 50+/45+.</p> <p>Obecnie wszelkie porównania międzyregionalne planowanych działań na rzecz aktywizacji osób 50+/45+ są bardzo trudne lub wręcz niemożliwe.</p>	<p>Wytyczne dotyczące standaryzowanych zapisów, według których w RPDZ będą zawarte konkretne działania kierowane do osób w wieku 50+/45+, powinny być przygotowane na szczeblu ministra właściwego ds. pracy. Propozycja dotyczy struktury obejmującej: diagnozę, analizę i powiązane z ich wynikami cele oraz wskaźniki monitoringu. Na tej podstawie następowaloby wyznaczenie priorytetów i celów wraz z przypisaniem konkretnych wskaźników realizacji, w oparciu o które następowaloby ocena efektywności prowadzonych działań.</p>

Proponowane rekomendacje			
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
			IR ^{Pa} / JOPS ^b
<p>Charakter bezrobocia osób w wieku 50+ wskazuje na jego długotrwałość i wynikające stąd zagrożenie wykluczeniem społecznym.</p>	<p>Wzmocnienie współpracy między PUP-ami i, w szczególności, ośrodkami pomocy społecznej w odniesieniu do osób w wieku 50+ zagrożonych długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym w zakresie doboru najbardziej skutecznych form aktywizacji zawodowej.</p> <p>CEL Poszerzenie zakresu współpracy pomiędzy PUP-ami i ośrodkami pomocy społecznej i ich wyjście poza obowiązki wzajemnego informowania się o planowanych działaniach w trybie określonym w porozumieniu (art. 50 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia); współdziałanie ma na celu uzyskanie pozytywnych efektów zatrudnieniowych w przypadku długotrwałego bezrobotnych w wieku 50+.</p>	<p>Ograniczenie kontaktów między PUP-ami i ośrodkami pomocy społecznej powoduje wyzolowane lokalizowanie działań na rzecz wsparcia osób w wieku 50+ na rynku pracy w domenie aktywnych programów rynku pracy (PUP) lub pomocy społecznej; współpraca w obu obszarach może przynieść lepsze efekty zatrudnieniowe.</p>	<p>PUP-y po otrzymaniu wniosku z ośrodka pomocy społecznej dotyczącego osób w wieku 50+ korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w sprawach ich możliwego uczestnictwa w przewidzianych prawem formach aktywizacji zawodowej (art. 50 ust. 2 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia) oprócz przekazywania informacji do ośrodków pomocy społecznej o włączeniu/niewłączeniu tych osób w wymienione działania powinny dalej monitorować indywidualną sytuację poszczególnych bezrobotnych i współpracować przy dopasowaniu oferty aktywizacyjnej z jednostkami pomocy społecznej; w szczególności chodzi o to, czy została wykorzystana możliwość skierowania do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego w przypadku zakończenia uczestnictwa w w/w działaniach; PUP-y przy współpracy JOPS-ów powinny monitorować, czy osoba powróciła na otwarty rynek pracy — jakie są ku temu przesłanki i rekomendowane dalsze działania; jeśli nie — istotne jest wskazanie barier utrudniających aktywizację. Aby rekomendacja mogła wejść w życie, potrzebne są zmiany zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia.</p>
<p>Długotrwałość bezrobocia osób w wieku 50+ /45+ jest powiązana przede wszystkim z niską mobilnością zawodową, której efektem jest charakterystyczny dla pokoleń boomu powojennego długoletni staż stabilnej pracy zawodowej, często na rzecz jednego pracodawcy.</p>	<p>Zaleca się obligatoryjne stosowanie równoległe do form szkoleniowych różnych form wsparcia psychologicznego osób w wieku 50+ /45+, w postaci np. warsztatów promujących postawy i zachowania sprzyjające aktywizacji zawodowej, w tym budowy gotowości do zmian miejsca pracy/zawodu/specjalności/formy zatrudnienia.</p> <p>CEL Odbudowanie/wzmocnienie poczucia własnej wartości u osób w wieku 50+ /45+ mających szczególnie trudną sytuację na rynku pracy.</p>	<p>Wsparcie psychologiczne osób w wieku 50+ /45+ narażonych na szczególnie trudną sytuację na rynku pracy poprawia ich szanse zatrudnieniowe.</p>	<p>Korzystanie ze wsparcia psychologicznego przy współpracy z osobami w wieku 50+ /45+ zagrożonymi wykluczeniem społecznym z racji trudności na rynku pracy — powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej, powinny zwrócić uwagę na włączenie wsparcia psychologicznego jako koniecznego elementu programów finansowanych z UE.</p>

Proponowane rekomendacje		Adresat i proponowany sposób działania	
Rekomendacja i jej cel		Uzasadnienie	
Syntetyczne wnioski		JOPSb/ IRPa/	
<p>Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL), Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR), Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (PIW EQUAL), Phare, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Programy Ramowe V, VI i VII, Lifelong Learning Programme (LLP — Program „Uczenie się przez całe życie”), projekty Norweskiego Mechanizmu Finansowego i Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego w latach 2004–2009</p>			
<p>FIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • słabe zaangażowanie beneficjentów w tematykę aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ • zdecydowane ukierunkowanie na osoby w wieku 50+; • dominacja projektów kierowanych wyłącznie lub głównie do osób powyżej 60. roku życia • brak projektów dotyczących bezpośrednio osób w wieku 45–50 lat • słabe zaangażowanie podmiotów z województw o wysokim odsetku bezrobotnych w wieku 50+. 	<p>Potrzeba stymulowania oraz większego zaangażowania podmiotów we wsparcie aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ za pomocą środków dostępnych w ramach PO FIO.</p> <p>CEL</p> <p>Popularyzacja wśród organizacji pozarządowych wykorzystania środków na pobudzenie aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ skierowane przede wszystkim w województwach o najwyższym stopniu bezrobocia.</p>	<p>Celem programu jest stymulowanie powstawania oraz wspieranie rozwoju inicjatyw obywatelskich z udziałem sektora organizacji pozarządowych; wiele tych organizacji mogłoby bardziej angażować się na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ uzupełniając wysiłki państwa na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+.</p>	<p>Organizacje pozarządowe, organizacje bezrobotnych (art. 6 ustawy o promocji zatrudnienia), powinny w większym stopniu niż dotychczas występować z propozycjami projektów, których celem jest pozyskiwanie środków na działania pomagające osobom w wieku 50+/45+ w utrzymaniu się /powrocie na rynek pracy /wyjściu z bezrobocia; w związku z czym postuluje się popularyzację istniejących możliwości składania projektów w celu sfinansowania działań związanych z aktywizacją zawodową osób w wieku 50+/45+ np. w formie spotkań/konferencji organizowanych przez organizacje pozarządowe z osobami w wieku 50+/45+, które współpracowały przy opracowaniu i złożeniu projektów, a następnie mogły dzięki nim pracować w organizacji i pomagać kolejnym osobom w wieku 50+/45+; rekomendowana pomoc mediów.</p>
<p>Spadkowy trend udziału środków finansowych w ramach FIO przeznaczonych na realizację celów integracji i aktywizacji społecznej, związany m.in. z połączeniem w jeden priorytet interwencji dwu wcześniejszej oddzielonych obszarów, z których jeden dotyczył aspektów zabezpieczenia społecznego osób w wieku 50+/45+, a drugi — ich integracji i aktywizacji zawodowej.</p>	<p>Rozdzielenie tematyczne celów i środków realizacji.</p> <p>CEL</p> <p>Rozszerzenie skali i wzbogacenie rodzaju działań ukierunkowanych na wsparcie aktywizacji zawodowej osób „starszych”.</p>	<p>Wyraźne akcentowanie celów aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+ i wyodrębnienie niezbędnych środków zachęci organizacje pozarządowe do wnioskowania o realizację projektów mających te właśnie cele.</p>	<p>Program skierowany do spółdzielni socjalnych, mający na celu promowanie idei społecznej współdzielczości socjalnej, w szczególności zainteresowanych pozyskiwaniem środków na projekty służące wsparciu osób „starszych” długotrwale bezrobotnych na rynku pracy i zagrożonych wykluczeniem społecznym; popularyzacja i możliwości składania projektów np. poprzez spotkania z osobami w wieku 50+/45+, które założyły spółdzielnię socjalną z myślą o pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym z powodu długookresowego bezrobocia.</p>
		<p>Rozdzielenie celów na poziomie projektowania programowego FIO — minister właściwy do spraw pracy.</p>	

Proponowane rekomendacje			
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
			IR Pa/ JOPSb/
<p>Program Phare 2003: Realizowano projekty przewidujące wsparcie przedsiębiorców — zarówno finansowe, jak i szkoleniowo-doradcze; potwierdziły one celowość wspierania osób w wieku 50+ na rynku pracy; pozytywne pierwsze doświadczenia współpracy organizacji pozarządowych (realizatorów wielu z projektów) z powiatowymi urzędami pracy.</p>	<p>Szerze włączenie grupy osób w wieku 50+/45+ jako beneficjenta wsparcia przedsiębiorczości. CEL Wzrost liczby nowych przedsiębiorstw, kreowanie nowych miejsc pracy.</p>	<p>Wykorzystanie doświadczenia i potencjału osób w wieku 50+/45+ w prowadzeniu działalności gospodarczej.</p>	<p>Wyodrębnienie w ramach Działania 6.2 PO KL osób w wieku 50+/45+ jako grupy docelowej wsparcia (kryterium strategiczne premiujące działania kierowane do tej grupy osób).</p>
<p>SPO RZL: Nieliczne przykłady projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy wskazują, że podmioty zainteresowane tematyką wsparcia osób „starszych” na rynku pracy dojrzały powoli do podjęcia bardziej rozbudowanych działań.</p>	<p>Budowanie świadomości znaczenia problemu, klimatu społecznego, zrozumienia i akceptacji aktywności zawodowej osób w wieku 50+ opiera się na odwołaniach do źródeł, czyli do pierwszych w polskich warunkach projektów ukierunkowanych na wsparcie aktywności zawodowej osób w niemobilnym wieku produkcyjnym. CEL Wykorzystanie pierwszych doświadczeń w celu poszerzenia palety możliwych działań na rzecz budowy klimatu społecznego sprzyjającego wyrównywaniu szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+.</p>	<p>Analiza błędów i pomyłek w pierwszych okresach projektów pozwala wyciągnąć wnioski przy bardziej skomplikowanych projektach podejmowanych w kolejnych okresach.</p>	<p>W budowę świadomości społecznej wagi problemów wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku niemobilnym i klimatu społecznego przyjaznego pracy zawodowej po 50+ roku życia powinno być zaangażowanych jak najwięcej instytucji rynku pracy i ich otoczenia. W tym celu proponuje się organizację minikonferencji z osobami 50+/45+, które nadal pracują zawodowo, np. przez PSZ, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, wspólnie np. z Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej przy współpracy z mediami lokalnymi.</p>

Proponowane rekomendacje			
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
			IR ^{Pa} / JOPS ^b
<p>SPO RZL, ZPORR: Programy te przyczyniły się w szerokim znaczeniu do wsparcia ich uczestników będących w wieku 50+/45+, na rynku pracy; ponieważ ta grupa beneficjentów nie była objęta preferencjami, w efekcie tylko nieliczne projekty w ramach SPO RZL były ukierunkowane na wyórwmywanie szans osób w wieku 50+/45+, głównie za pomocą szkoleń oraz rozwijania kompetencji „miękkich”.</p> <p>O ile w ramach SPO RZL beneficjentami były osoby bezrobotne, to w ramach ZPORR ze wsparcia dla osób w wieku 50+/45+ skorzystały osoby zatrudnione; adresowane do nich projekty szkoleniowe były w większości dostosowane do specyficznych potrzeb konkretnych grup zawodowych.</p>	<p>Opierając się na doświadczeniach ZPORR rekomenduje się tworzenie projektów ukierunkowanych na potrzeby zawodowe konkretnych grup odbiorców zamiast projektów o uniwersalnym charakterze.</p> <p>CEL Lepsze wykorzystanie dostępnych środków, aby nie dopuścić do utraty zatrudnienia przez osoby w wieku 50+/45+.</p>	<p>Osoby w wieku 50+/45+ korzystające ze wsparcia projektowego to nie tylko osoby bezrobotne, którym oferowana jest pomoc w wydobyciu się z tego stanu, ale także osoby zatrudnione, lecz zagrożone utratą pracy z przyczyn strukturalnych — szkolenia w ich przypadku mogą zapobiec bezrobociu.</p>	<p>PUP-y orientujące się w sytuacji na lokalnym rynku pracy są w stanie osiąść wiedzę odnośnie do grup pracowników objętych zagrożeniami zwolnień z pracy z przyczyn strukturalnych i koniunkturalnych; w związku z tym wspólnie z pracodawcami powinny przygotować ofertę szkoleniową zarówno dla osób objętych zwolnieniami monitorowanymi, jak i dla tych, które jeszcze nie zostały nimi objęte, lecz pozostają w zagrożeniu; wyodrębnienie tych dwu grup osób pozwoliłoby przygotować odrębne oferty szkoleniowe, mające w pierwszym przypadku lepiej wyposażyć zwalnianych pracowników w wieku 50+/45+, w drugim — zapobiec ich zwolnieniom dzięki wzrostowi elastyczności funkcjonalnej (pojęcie odnosi się do wzbogacenia potencjału kompetencyjnego pracowników umożliwiającego im zmianę stanowisk i rodzaju pracy). W przypadku realizacji tej rekomendacji zaleca się współpracę PUP-ów z organizacjami szkoleniowymi z sektora rynkowego i społecznego.</p> <p>PUP-y powinny podejmować współpracę z instytucjami dialogu społecznego, aby lepiej dopasować ofertę szkoleń zawodowych do potrzeb zawodowych osób pracujących w wieku 50+/45+ poprzez nawiązanie współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi w firmach, w których następuje zagrożenie zwolnieniami osób w wieku 50+/45+; współpraca ta bazowałaby na roli informacyjno-konsultacyjnej związków zawodowych.</p>

Proponowane rekomendacje			
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
	IR Pa/ JOPSb/		
<p>PIW EQUAL: Dostarczy możliwości wypracowania wielu nowatorskich sposobów wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w polskich realiach oraz wykorzystanie doświadczeń międzynarodowych w zakresie wsparcia osób z tej grupy wieku na rynku pracy.</p>	<p>Szerze wykorzystanie dorobku programu w obecnie projektowanych działaniach wobec osób w wieku 50+/45+, szczególnie przez organizacje aspirujące o środki na realizację projektów wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, finansowane np. ze środków PO KL.</p> <p>CEL Szerze wdrożenie nowatorskich rozwiązań i doświadczeń międzynarodowych, aby lepiej dopasować oferty wsparcia na rynku pracy do osób „starszych”.</p>	<p>Wykorzystanie szerokiej palety możliwości wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy, testowanych w ramach programu, umożliwia lepsze dopasowanie ofert do potrzeb i możliwości ludzi „starszych”.</p>	<p>Projekt zawierające nowatorski, a tym samym obarczony większym ryzykiem, komponent w zakresie metody wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+, np. w postaci jobcoachingu, powinny zasługiwać na wyróżnienie w stosunku do ofert standardowych; potrzebne jest włączenie rezultatów EQUAL. wypracowanych przez projekty ukierunkowane na wsparcie osób w wieku niemobilnym jako kryterium strategicznego w konkursach PO KL, zwłaszcza jeśli kryterium dostępu wyróżnia osoby w wieku 45+ jako grupę docelową. Jednocześnie zaleca się przyjęcie na tyle wysokiej oceny punktowej, aby stanowiła ona wymierną zachętę dla beneficjentów.</p>
			<p>Włączenie regionalnych ośrodków polityki społecznej w popularyzację innowacyjnych sposobów wsparcia bezrobotnych osób w wieku 50+ zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez realizację projektów unijnych w ramach integracji społecznej; adresem rekomendacji są zwłaszcza centra integracji społecznej (CIS), których zadaniem jest realizacja programu zatrudnienia socjalnego, oraz kluby integracji społecznej (KIS), jednostki, których zadaniem jest pomoc w samoorganizowaniu się w grupy, aby podejmować wspólne działania w zakresie aktywizacji zawodowej.</p>

Proponowane rekomendacje			JOPS ^{b/}
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
	IRP ^{a/}		
<p>Obecny stan zaangażowania projektów ze środków PO KL, których grupą docelową były wyłącznie osoby w wieku 50+/45+ lub z których osoby te korzystały jako grupa objęta szczególnym wsparciem, należy uznać za korzystny, gdyż poprawił się dostęp do zatrudnienia osób w wieku 50+/45+ zagrożonych wykluczeniem społecznym, mimo że w samym PO KL brakuje bezpośrednich działań skierowanych do grupy wiekowej 50+/45+.</p>	<p>W perspektywie finansowej do 2013 r. należy wyrazić nie akcentować, zarówno w kryteriach dostępu, jak i w kryteriach strategicznych oceny projektów, osoby w wieku 50+/45+ jako grupę docelową.</p> <p>CEL Wykorzystanie pozytywnych doświadczeń w zakresie wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce.</p>	<p>Doświadczenia z perspektywy finansowej 2004–2006 oraz początkowego okresu finansowania 2007–2013 pomogą bardziej trafnie wykorzystywać środki na rzecz wsparcia osób w wieku 50+/45+ w okresie do 2013 r.</p>	<p>Pod adresem IRP kieruje się oczekiwanie, że w istny sposób zaangażują się na rzecz propagowania idei kształcenia przez całe życie np. poprzez spotkania z młodzieżą, promowanie zachowań osób „starszych”, które zdobywały się na kształcenie formalne. Należy także opracować reguły (minister właściwy do spraw pracy przy współudziale w szczególności: ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego) zdobywania certyfikatów przez osoby, które chciałyby przed specjalną komisją państwową potwierdzić kwalifikacje nabyte w sposób nieformalny; ważna jest przy tym pomoc w tym zakresie np. ze strony WUP, które zajmują się koordynowaniem działań w zakresie kształcenia ustawicznego, szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy. Promocja edukacji w ciągu całego życia potwierdzona takimi działaniami jak organizowanie szkoleń dla osób w wieku 50+, które są poza rynkiem pracy powinna być kierowana pod adresem instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego, w szczególności związków zawodowych, organizacji pracodawców, organizacji bezrobotnych, organizacji oraz instytucji partnerstwa lokalnego; natomiast rolę urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia jest promocja i upowszechnianie materiałów wyjaśniających istotę elastycznych form zatrudnienia i płynących z nich korzyści dla aktywizowania osób w wieku 50+/45+, np. poprzez kolportaż materiałów informacyjnych (broszur, podęczników), w których wskazane zostaną zalety elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy; należy przy tym szerzej upowszechnić już powstałe materiały promujące elastyczne formy zatrudnienia i/lub zlecić ich opracowanie np. w ramach projektów zgłaszanych przez uczelnie wyższe czy Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (jednostką nadzorującą Instytut jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej)</p>
			<p>Należy zachęcać JOPS-y, aby w większym stopniu aplikowały o środki w ramach PO KL, zwłaszcza w ramach PO KL, zwłaszcza w ramach PO KL, zwłaszcza w ramach PO KL. Przede wszystkim jest to oferta dla Regionalnych Centrów Polityki Społecznej, aby składały wnioski dotyczące tematycznie aktywizacji zawodowej osób 50+/45+ i w ten sposób rozwijały możliwości wsparcia osób w wieku 50+ zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu długookresowego bezrobocia.</p>

Proponowane rekomendacje			
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
	IR Pa/ JOPS/b/		
<p>Za słuszne i pożądane należy uznać szkolenia i inne działania oferowane w ramach programów wsparcia, które wiążą się z koniecznością dostosowania profilu kwalifikacji osób w wieku 50+/45+ do wymogów gospodarki opartej na wiedzy.</p>	<p>Rekomenduje się zwiększenie dostępności szkoleń informatycznych oraz dopasowanie ich tematyki i formy do potrzeb pracodawców, przede wszystkim z sektora MŚP.</p> <p>CEL Dalsze upowszechnienie kwalifikacji i informatycznych wśród osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, zgodnie z kierunkiem modernizacji gospodarki.</p>	<p>Mimo osiągnięć w zakresie udziału osób w wieku 50+/45+ w szkoleniach dostosowujących ich kwalifikacje do wymogów gospodarki informatycznej, jest ich ciągle zbyt mało w stosunku do nadchodzących wyzwań gospodarki opartej na wiedzy.</p>	<p>Rozważyć możliwość objęcia jak największej grupy bezrobotnych w wieku 50+ podstawowymi szkoleniami z zakresu obsługi komputera — rekomendacja pod adresem PUP-ów, instytucji szkoleniowych, organizacji pozarządowych. Ważne jest również uwzględnienie specjalistycznych szkoleń komputerowych w bloku działań szkoleniowo-doradczych, pozwalających na rozwój umiejętności informatycznych wymaganych w danym zawodzie.</p>
			<p>Propagowanie idei nabywania podstawowych umiejętności współpracy z komputerem przez osoby w wieku 50+, zagrożone wykluczeniem społecznym, w ramach szeroko rozumianego ograniczania wykluczenia cyfrowego, np. w ramach zajęć prowadzonych przez centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej (zgodnie z zapisem ustawy o zatrudnieniu socjalnym centrum prowadzi reintegrację społeczną i zawodową, m.in. przez nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych ,art.3, pkt. 1).</p>

Proponowane rekomendacje			
Syntetyczne wnioski	Rekomendacja i jej cel	Uzasadnienie	Adresat i proponowany sposób działania
			IRP ^a / JOPS ^b
<p>Udział w projektach zrealizowanych w ramach programów międzynarodowych współfinansowanych ze środków europejskich inicjatyw ukierunkowanych na aktywizację osób w wieku 50+/45+; ich skuteczność była jednak różnicowana, ponieważ w projektach realizowanych w programach ramowych (VI, VII) z udziałem instytucji polskich w niewielkim stopniu podejmowano zagadnienia wsparcia osób po 50. roku życia na rynku pracy i w społeczeństwie; pozytywny wpływ miał natomiast udział w Lifelong Learning Programme.</p>	<p>Dla wsparcia działań na rzecz wyrównywania szans na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ należy wykorzystywać korzyści, jakie niesie międzypokoleniowy i międzykulturowy transfer wiedzy.</p> <p>CEL Poprawa skuteczności programów wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy realizowanych w ramach projektów międzynarodowych.</p>	<p>Dążenie do wykorzystania uwarunkowań kulturowych i demograficznych na rzecz poprawy skuteczności projektów wsparcia osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy.</p>	<p>JOPS-y podejmując działania na rzecz aktywizacji osób w wieku 50+/45+ powinni brać pod uwagę odmiennosć pokoleniową uczestników (różne aspekty takie jak kwalifikacje, odmienne doświadczenia wynikające z przebiegu kariery zawodowej itd.) i starać się wykorzystywać te odmiennosć dla lepszej współpracy między pokoleniami, a także zrozumienia własnych ograniczeń przy nabywaniu umiejętności przez osoby długotrwale bezrobotne w wieku 50+/45+.</p>
<p>Zbyt słabe upowszechnienie informacji związanych z projektami realizowanymi w kraju, a także tych z komponentem międzynarodowym.</p>	<p>Postuluje się utworzenie płaszczyzny wymiany informacji, banku rozwiązań i „produktów” projektowych o bardziej trwałej formule; formuła zarządzania wiedzą projektową dotyczy wszystkich dotychczas zrealizowanych projektów.</p> <p>CEL Rozbudowa kapitału strukturalnego IRP i JOPS-ów, który obejmuje rezultaty ludzkiej pomysłowości przybierające postać materialną w formie różnorodnych produktów, zapisanych procedur i innych wartości wytworzonych w okresie realizacji projektów.</p>	<p>Wiele cennych inicjatyw, innowacyjnych rozwiązań wypracowanych w projektach w ramach programów znika z czasem, a powinny stanowić cenny składnik kapitału strukturalnego IRP, służącego praktykom dążącym do poprawy sytuacji osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w wymiarze regionalnym i lokalnym.</p>	<p>Współpraca przy rozbudowywaniu i aktualizowaniu zasobów repozytorium ze strony regionalnych ośrodków pomocy społecznej.</p>
			<p>Stworzenie repozytorium informacji, wypracowanych „produktów” projektowych, banku rozwiązań i doświadczeń oraz zadbanie o jego trwałość w czasie; to zadanie skierowane do urzędów wojewódzkich, które mogą uzyskać środki z Funduszu Pracy z przeznaczeniem na wprowadzenie, rozwój i eksploatację systemu teleinformatycznego i technologii cyfrowych w urzędach wojewódzkich służących realizacji zadań wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia (art. 109, ust. 4, pkt. 2). Dostęp online do takiego repozytorium (mającego formułę portalu, czyli wyspecjalizowanego portalu tematycznego) powinni mieć wszyscy zainteresowani problematyką wyrównywania szans osób w wieku 50+ na rynku pracy.</p>

Proponowane rekomendacje		Adresat i proponowany sposób działania	
Rekomendacja i jej cel		IR Pa/ JOPSb/	
Syntetyczne wnioski		Uzasadnienie	
Ogólne wnioski i rekomendacje			
<p>Wsparcie dla osób w wieku 50+/45+ często nie wiąże się z podjęciem przez nie zatrudnienia.</p>		<p>Oferowanie wsparcia obejmującego — poza działaniami szkoleniowymi i doradczymi — staz zawodowy lub przygotowanie zawodowe dorosłych. Dostosowanie szkoleń do wymogów stanowisk pracy, na które skierowany zostanie uczestnik stażu/doskonalenia zawodowego dorosłych.</p>	
		<p>Wskazane jest, aby skierowanie na szkolenie wiązało się z konkretną ofertą pracy i było realizowane w trybie indywidualnym — występujące w tym zakresie bariery instytucjonalne związane są z dużym obciążeniem PUP-ów pracą, co często uniemożliwia zajęcie się sprawnymi w sposób indywidualizowany. Pracodawcy coraz częściej wymagają szeroko-profilowego przygotowania zawodowego pracowników, co zwiększa ich elastyczność w miejscu pracy, ale utrudnia dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawcy i możliwości konkretnego bezrobotnego w wieku 50+/45+; brakuje dobrej diagnozy potrzeb pracodawców, co skutkuje powstawaniem zjawiska „jąłowego biegu”¹⁴.</p>	<p>Beneficjenci ubiegający się o wsparcie w ramach PO KL i FIO (przede wszystkim urzędy pracy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe) powinni uwzględnić w przygotowanych aplikacjach — oprócz zindywidualizowanych szkoleń zawodowych i wsparcia psychologicznego — również wybrane formy zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza osób w „młodszych” przedziałach wieku niemobilnego (45–55 lat). Sprzyjać temu będzie uwzględnienie odpowiednich zapisów, premiujących takie rozwiązania, w planach działania programów operacyjnych, w tym zwłaszcza Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. PSZ powinny nawiązać ściślejszą współpracę z organizacjami pracodawców (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, PKPP Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego, BCC-ZP) w celu lepszej diagnozy potrzeb pracodawców w zakresie dopasowania oferty szkoleniowej (formy) dającej możliwości utrzymania w zatrudnieniu /przywroćenia do pracy z bezrobocia czy bierności zawodowej.</p>

Proponowane rekomendacje		Adresat i proponowany sposób działania		JOPS ^{b/}
Rekomendacja i jej cel		Uzasadnienie		IR ^{a/}
Syntetyczne wnioski	Wsparcie dla osób w wieku 50+/45+ często nie jest dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy wieku.	Przygotowanie pracowników publicznych służb zatrudnienia i jednostek pomocy społecznej do pracy z osobami w wieku 50+, zwłaszcza długotrwale bezrobotnymi.	Pracownicy PUP, MOPS, MIGOPS, GOPS, kierujący osobami w wieku 50+ (lub 45+) do uczestnictwa w działaniach aktywizujących nie są odpowiednio przygotowani do pracy z tą specyficzną grupą beneficjentów.	Potrzebne są szkolenia doskonalące pracowników PSZ i JOPS w zakresie pracy z bezrobotnym i/lub wykluczonym społecznie w wieku 50+/45+ oraz wymiana dobrych praktyk z innymi instytucjami, posiadającymi bogatsze doświadczenia w tym zakresie. Źródłem finansowania tego typu inicjatyw powinny być środki PO KL na projekty systemowe, w tym: Priorytetu I oraz Działania 7.1. Priorytetu VII.
	W ramach wielu z tych projektów, których działania adresowane są głównie do osób w wieku 50+, już na emeryturze, wsparcie obejmuje jedynie działania ogólnorozwojowe, które jednak w dalszej perspektywie mogą się przyczynić do większej aktywności zawodowej „starszych” uczestników.	Uzupelnienie oferty kierowanej w ramach FIO, Priorytetu VII i IX PO KL oraz LLP o działania bezpośrednio związane z aktywizacją zawodową.	Rozszerzenie oferty wsparcia o działania aktywizujące zawodowo powinno przyczynić się do ponownej aktywizacji zawodowej osób „starszych”.	Beneficjenci ubiegający się o wsparcie w ramach Priorytetu VII i IX PO KL, FIO i programu Grundtvig (w tym zwłaszcza jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe) — oprócz dotychczas uwzględnionych działań integracyjnych oraz finansowania działalności uniwersytetów trzeciego wieku — powinni wprowadzić do swojej oferty warsztaty z zakresu aktywizacji zawodowej, których efektem powinno być szersze włączenie uczestników — osób „starszych” — w aktywność zawodową i społeczną (zwłaszcza poprzez wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy, jak również włączenie się w wolontariat). Warsztaty powinny koncentrować się na aspektach „miękkich” (warsztaty rozwijające umiejętności interpersonalne, motywację), ale także na przedsiębiorczości. Wymaga to stworzenia zachęt w postaci dodatkowej punktacji na etapie oceny merytorycznej wniosków o dofinansowanie (w przypadku programów krajowych).

a/ Do IRP, czyli instytucji rynku pracy, należą (rozdz. 3, art. 6 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.): publiczne służby zatrudnienia (organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi); Ochotnicze Hufce Pracy (jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży); agencje zatrudnienia; instytucje szkoleniowe; instytucje dialogu społecznego (związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe — jeżeli wśród ich zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej); instytucje partnerstwa lokalnego (grupa instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy). b/ Do JOPS, czyli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, należą (art. 6 pkt 5 zaktualizowanej Ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r.): regionalne ośrodki polityki społecznej; powiatowe centra pomocy rodzinie; ośrodki pomocy społecznej; domy pomocy społecznej; placówki specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego; placówki opiekuńczo-wychowawcze; ośrodki adopcyjno-opiekuńcze; ośrodki wsparcia; ośrodki interwencji kryzysowej. c/ Zjawisko „jąłowego biegu”, zwanego także zbędną stratą społeczną, występujące w sytuacji, gdy uczestnictwo bezrobotnego w programie mającym mu pomóc w wydosztaniu się z bezrobocia nie powoduje efektów zatrudnieniowych, np. podejmuje on pracę nie mającą nic wspólnego z rodzajem odbytego szkolenia. Więcej na temat efektów ubocznych aktywnej polityki rynku pracy — zob. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 114.

Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie dotychczasowych rozważań można sformułować następujące generalne wnioski:

Z uwagi na to, że osoby w wieku 50+ zostały włączone do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, publiczne służby zatrudnienia dysponują obecnie wieloma możliwościami wsparcia tej kategorii bezrobotnych i pracujących. Urzędy pracy zobowiązane są do podejmowania działań aktywizacyjnych w stosunku do bezrobotnych w wieku 50+ i powinny w ciągu 6 miesięcy od dnia rejestracji zaproponować im zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, bądź też zaproponować jedną z form aktywizacji zawodowej — szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne czy roboty publiczne. Wsparcie aktywizacji i zatrudnienia realizowane przez publiczne służby zatrudnienia uzupełniane jest o działania podejmowane przez organizacje niepubliczne — instytucje szkoleniowe i agencje zatrudnienia. Źródłem finansowania podejmowanych inicjatyw są zarówno środki krajowe Funduszu Pracy, jak i fundusze strukturalne, w tym zwłaszcza Europejski Fundusz Społeczny. Jak wykazały badania, w okresie 2004–2009 działania adresowane do analizowanej grupy beneficjentów nie były szczególnie akcentowane w dokumentach programowych, a tym samym podejmowane były w niewielkim zakresie. Ostatnie lata przyniosły poprawę w tym obszarze, jednak potrzebne jest dalsze propagowanie inicjatyw i intensywne działanie ukierunkowane na:

- 1) zmianę klimatu społecznego wokół zatrudniania osób w niemobilnym wieku produkcyjnym (45+);
- 2) zmianę postaw osób w wieku 50+/45+ wobec własnej sytuacji na rynku pracy oraz podejmowania dalszego kształcenia w celu podniesienia kompetencji zawodowych i interpersonalnych;
- 3) rozwijanie kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia (zwłaszcza na poziomie regionalnym i lokalnym) niezbędnych do prowadzenia działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce — od fazy ich projektowania (w RPDZ oraz regionalnych i lokalnych dokumentach strategicznych, programujących politykę rynku pracy i politykę społeczną, a także planach działania komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), poprzez standardy pracy z osobami w wieku 50+, po monitoring sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50+/45+ (w tym również po zakończeniu uczestnictwa ich w działaniach aktywizujących);
- 4) intensyfikację współpracy interesariuszy zaangażowanych w realizację polityki rynku pracy i polityki społecznej, zwłaszcza na poziomie lokalnym;
- 5) upowszechnianie dobrych rozwiązań w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce w oparciu o dotychczasowe doświadczenia polskich instytucji realizujących przedsięwzięcia adresowane do osób w wieku 50+/45+ oraz o dobre praktyki — zarówno instytucjonalne, jak i projektowe — innych krajów europejskich.

Realizacji tych postulatów sprzyjać będzie projekt *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, przewidujący zarówno szeroko zakrojoną kampanię informacyjno-promującą, wspartą wielotorowymi badaniami, jak i szkolenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia i jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Stanowiąc jeden z komponentów programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” projekt wpisuje się w szeroko zakrojone działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia w Polsce.

Bibliografia

- Akademia Rozwoju Filantropii, *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Warszawa 2010.
- Akademia Rozwoju Filantropii, *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla pracodawców i pracowników*, Warszawa 2010.
- Akademia Rozwoju Filantropii, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Szanse i bariery*, Warszawa 2007.
- ASM, IBS, *Analiza regionalnego rynku pracy. Podręcznik prognozowania*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach 2009.
- ASM, IBS, *Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach 2009.
- Bełdowska A., Forin A., Powałka W. (red.) *Przedsiębiorco! Skorzystaj!*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005.
- Bukowski M. (red.) *Zatrudnienie w Polsce. Praca w cyklu życia człowieka*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.
- Ciężka B., Sochańska-Kawiecka M., *Badanie ewaluacyjne realizacji perspektywy równości płci w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- Decyzja nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006, ustanawiająca program działania w zakresie uczenia się przez całe życie, Dz.Urz. UE L 327 z 24 listopada 2006 r.
- Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Dobre praktyki. Opis wybranych projektów Działań 1.1, 1.5 i 1.6 SPO RZL 2004–2006* (cz. 1 i 2), Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.
- Efektywność programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej zrealizowanych ze środków Funduszu Pracy w ramach rezerwy Ministra w 2009 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, sierpień 2010.
- EQUAL. Projekty i ich realizacja*, Biuro Koordynacji i Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2007.
- EQUAL. Przewodnik współpracy ponadnarodowej 2004–2008*, Biuro Koordynacji i Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2005.
- Figlewicz R., *Analiza możliwości finansowania projektów adresowanych do osób 50+/45+ z funduszy norweskich*, raport wewnętrzny opracowany w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, Łódź 2010.
- Gazier B., Lechevalier A., *The European Employment Strategy, Macroeconomic Policies, Institutional Regimes, and Transitional Markets*, TLM.NET 2005 Working Paper No 2006–28, Amsterdam: SISWO/Social Policy Research, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf.
- Głąbicka K., *Rynek pracy w jednoczącej się Europie*, Wydawnictwo WSP TWP, Warszawa 2005.
- Informator o rezultatach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL, Warszawa 2008.
- Inicjatywa wspólnotowa EQUAL. Informator dla wnioskodawców*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2004.
- Juchnowicz M., *Zarządzanie przez zaangażowanie- koncepcja, kontrowersje, aplikacje*, PWE, Warszawa 2010.
- Katalog Rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL, Warszawa 2007.
- Kędzia M., *Programy UE na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy*, raport wewnętrzny opracowany w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, Łódź 2010.
- Komisja Europejska, *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, COM(2010)2020FINAL.
- Komisja Europejska, *Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę*, COM(2006)614.
- Korzystamy z doświadczeń EQUAL-a*, Biuletyn Informacyjny EQUAL, nr 4/2008.
- Krajowe Plany Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata: 2005, 2006, 2007, 2008, 2009–2011.
- Krajowy Program Reform na lata 2005–2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej*, Warszawa 28.XII. 2005.
- Krajowy Program Reform na lata 2008–2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej*, Warszawa 18.XI.2008.
- Król H. i Ludwiczynski A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

- Kurek S., *Wybrane metody i kierunki badania starzenia się ludności w świetle literatury problemu*, „Studia Demograficzne” 2001, nr 1/139.
- Kwiatkiewicz A., *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach — studium przypadku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Kwiatkowska W., *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Litwiński J., *Opis dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach polskich oraz innych krajów UE*, PARP 2010, dostępne na stronie <http://www.parp.gov.pl/index/more/14838>.
- Litwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Malarska A., *Bezrobocie w Polsce w ujęciu regionalnym. Studium statystyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2000.
- Malarska A., *Diagnozowanie determinantów bezrobocia nieklasycznymi metodami statystycznymi. Analiza empiryczna na podstawie danych BAEL*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź 2007.
- Malarska A., *Rola kapitału intelektualnego w procesie wyrejestrowań z bezrobocia do zatrudnienia na lokalnym rynku pracy*, [w:] Z. Binderman [red.]: seria Metody ilościowe w badaniach ekonomicznych. Analiza rynków finansowych. Modele ekonometryczne, Wydawnictwo SGGW w Warszawie, Warszawa 2008.
- Malarska A., *Statystyczna analiza danych wspomagana programem SPSS*, Wydawnictwo SPSS Polska, Kraków 2005.
- Manpower, *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Warszawa 2008.
- Mazur A., Skrzek-Lubasińska M., Kołodziejczyk I., Anuszevska I., Ślusarczyk A., Podlejska K., Filipek M., *Szanse i bariery zatrudniania osób w wieku 45+ w województwie pomorskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2009.
- Męcina J., Kucharski M., *Analiza problemowa rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2007.
- Perek-Białas J., Strzałkowska H., Turek K., *Analiza desk research w ramach badań dot. stworzenia modelu świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+*, Kraków 2010, http://www.50pluspomorze.pl/repository/files/analiza_desk_research.pdf.
- Poradnik dla beneficjentów Sektorowego Programu Operacyjnego — Rozwój Zasobów Ludzkich*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.
- Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.
- Program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym 45/50 plus, Zasady przyznawania środków Funduszu Pracy stanowiących rezerwę Ministra Pracy i Polityki Społecznej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej kobiet po 50. roku życia Aktywna Kobieta, Zasady przyznawania środków Funduszu Pracy stanowiących rezerwę Ministra Pracy i Polityki Społecznej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej Inwestycje w Kwalifikacje Deficytowe na Rynku Pracy IKD*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- Przegląd projektów organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorców rekomendowanych do finansowania z EFS*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.
- Przegląd projektów ośrodków pomocy społecznej rekomendowanych do finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.
- Przegląd projektów publicznych służb zatrudnienia rekomendowanych do finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.
- Regionalne Plany Działań na rzecz Zatrudnienia dla poszczególnych województw na rok: 2005, 2006, 2007, 2008, 2009.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z 2010 r. nr 82, poz. 537.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, Dz.U. z 2009 r. nr 142, poz. 1160.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 marca 2009 r. w sprawie programów specjalnych, Dz.U. z 2009 r. nr 50, poz. 401.

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, Dz.U. z 2009 r. nr 5, poz. 25.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 października 2009 r. w sprawie udzielania niektórych ulg w spłacie zobowiązań podatkowych stanowiących pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji i na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych, Dz.U. z 2009 r. nr 183, poz. 1426.
- Sadowska-Snarska C. (red.), *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białym stoku, Białystok 2009
- Schmidt G., Schömann K. (red.), *The concepts of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions: The State of Art*, TLM.NET Working Paper No 2003-01.
- Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006*, Załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. w sprawie przyjęcia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Dz.U. z 2004 r. nr 166, poz. 1743 z późn. zm.
- Sergiejuk M., Gajderowicz T., Sztanderska U., *Prawne i finansowe uwarunkowania zarządzania wiekiem w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Sochańska-Kawecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Morysińska A., *Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Raport z badań jakościowych i ilościowych*, Warszawa 2009, http://efs.warmia.mazury.pl/userfiles/file/Aktualnosci/2011/badanie_pracodawcy_pracobiorycy_final.pdf
- Sprawozdania Roczne z Realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok: 2005, 2006, 2007, 2008. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych i w „starszych” grupach wiekowych*, Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, październik 2008.
- Szafenberg R. (red.), Kowalczyk B., Krzyszkowski J., Niesporek A., *Krajowy raport badawczy z dnia 7 stycznia 2010 r. opracowany w ramach Projektu Systemowego 1.18. Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej*, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych WRZOS 2010.
- Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dzięgielewska M., *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006.
- Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.
- Urbaniak B. (red.), *Pracownicy po 45. roku życia wobec barier na rynku pracy*, Elipsa, Warszawa 2007.
- Urbaniak B. (red.), *Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2008.
- Urbaniak B. (red.), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2007.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. z 2003 r. nr 96, poz. 873.
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. z 2006 r. nr 94, poz. 651.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tekst jedn. Dz.U. z 2010 r. nr 77, poz. 512 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz.U. z 2009 r. nr 135, poz. 1035 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jedn., Dz.U. z 2009 r. nr 175, poz. 1362 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. z 2003 r. nr 69, poz. 424 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. z 2006 r. nr 158, poz. 1121 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn., Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jedn., Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, Dz.U. z 1995 r. nr 88, poz. 439 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. z 2010 r. nr 254, poz. 1700.

Uzupełnienie Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006. Tekst jednolity uwzględniający zmiany przyjęte przez Komitet Monitorujący ZPORR w dniu 17 stycznia 2007 r., Dz.U. z 2007 r. nr 102, poz. 706.

Wiktorowicz J. (red.), *Fachowcy 45+. Raport z badania postaw pracodawców wobec pracowników w wieku 45+ w województwie łódzkim*, SWSPZ, Łódź 2010.

Wiktorowicz J., *Obraz kształcenia ustawicznego w Polsce na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej* [w:] Znajmiecka-Sikora M., Roszko R. (red.), *Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, Wydawnictwo ego, Łódź 2010.

Wiśniewski Z., Zawadzki K., *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010.

Wiśniewski Z. (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2009.

Wkład Partnerstw EQUAL w aktywizację zawodową osób z grupy 45+, Biuro Koordynacji i Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2007.

Znajmiecka-Sikora M., Roszko R. (red.), *Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, Wydawnictwo ego, Łódź 2010.
107 Partnerstw na rzecz Rozwoju w Polsce, Biuro Koordynacji i Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2005.

Inne źródła

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, Warszawa, wydania z lat 2003–2011.

Bank Danych Lokalnych GUS, http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks.

Baza SIMIK.

Bezrobocie rejestrowane, GUS, Warszawa, wydania z lat 2000–2009.

http://archiwum.parp.gov.pl/dotPhare3rzl_ngos50.html.

http://cordis.europa.eu/fp7/understand_pl.html (stan na 30.11.2010 r.).

<http://www.equal.org.pl>.

<http://www.fio.pozytek.gov.pl>.

<http://www.kpk.gov.pl>.

http://www.kpk.gov.pl/pliki/7098/triple2007pl_materiały_pokonferencyjne.pdf.

<http://www.kpk.gov.pl/triple>.

<http://www.llp.org.pl/o-programie>.

<http://www.mpips.gov.pl>.

<http://www.parp.gov.pl/index/more/14838>.

http://www.stat.gov.pl/gus/5840_646_PLK_HTML.htm.

http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_GUS_sem_31-03-2010.pdf.

Informacja miesięczna z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 (wg stanu na dzień 4 stycznia 2010 r.).

http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/poziom/Documents/informacja_0401.pdf.

Internetowa Baza Inicjatyw Seniorskich (www.atlas.ngo.pl).

Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności (I kwartał 2011 r.), GUS, Warszawa 2011.

Mapa dotacji UE (<http://www.mapadotacji.gov.pl>).

Portal Publicznych Służb Zatrudnienia: <http://www.psz.praca.gov.pl>.

Postęp finansowy realizacji projektów PIW EQUAL, stan na dzień 31.08.2008 r.

Prognoza ludności na lata 2008–2035, GUS, Warszawa 2009.

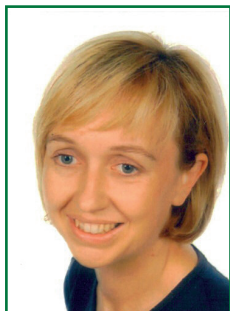
Statystyki i raporty publikowane przez 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy.

Wskaźniki do projektów realizowanych w ramach ZPORR – stan na 11 maja 2007 r. <http://www.zporr.gov.pl/Sprawozdania+z+realizacji+ZPORR/Wskazniki+monitoringowe+ZPORR>.

Założenia Strategii Tematycznej dla Tematu F, <http://www.equal.org.pl>.

Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń, GUS, Warszawa 2008.

Informacja o Autorach



Dorota Kałuża-Kopias — dr n. ekonomicznych, adiunkt w Zakładzie Demografii i Gerontologii Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Główne obszary badawcze to migracje ludności, demograficzne uwarunkowania rynku pracy, związki małżeńskie. Uczestniczka krajowych projektów badawczych (*Reprodukcja ludności i mobilność przestrzenna na obszarze Ziemi Łódzkiej*, *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszej dekadzie dwudziestego pierwszego wieku*, *Problemy demograficzne społeczności łódzkiej w aspekcie społeczno-ekonomicznym i zdrowotnym*, *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski — przyczyny, etapy, następstwa*, *Analiza i modelowanie stochastyczne umieralności — prognoza dla Polski do 2050 roku*). Współredaktorka monografii *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności (2010)*, *Jakość życia seniorów w XXI wieku z perspektywy polityki społecznej (2010)*, *Nauczanie Demografii w Szkołach wyższych (2007)*.



Izabela Kołodziejczyk-Olczak — dr n. ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania wiekiem i różnorodnością. Autorka i współautorka 69 publikacji naukowych i popularno-naukowych. Od 2002 r. uczestniczyła jako koordynator, specjalista ds. ewaluacji i ekspert w 23 projektach europejskich finansowanych z różnorodnych programów (m.in. *Career Plan for Employees 50+*, *Age Alliance*, *Dialog between Gender*). Ponadto brała udział w kilku projektach krajowych zamawianych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Urzędy Marszałkowskie (m.in. *Promocja zatrudnienia osób 45+ w województwie łódzkim*, *Sojusz dla Pracy*, *Gender Index na Warmii i Mazurach*). Była ekspertem zewnętrznym Narodowego Programu Foresight Polska 2020 oraz Fundacji Fundusz Współpracy. W latach 2002–2011 audytorka kilkunastu firm w ogólnopolskim konkursie Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Opracowała i przeprowadziła kilkadziesiąt programów szkoleń, warsztatów, projektów doradczych i wdrożeń dla organizacji na terenie całej Polski. Obecnie kierownik ds. koordynacji działań UŁ projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*.



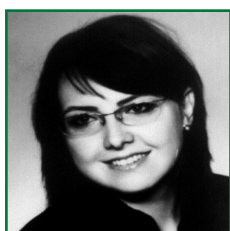
Janusz Kornecki — dr n. ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej Uniwersytetu Łódzkiego. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki przedsiębiorczości oraz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Od 2003 r. uczestniczył w 12 projektach europejskich finansowanych z różnorodnych programów (m.in. Programów Ramowych UE, Interreg, Baltic Sea Region Programme, Leonardo da Vinci, Erasmus). Uczestnik — często w charakterze kierownika projektu — licznych projektów krajowych zamawianych przez MNiSW, MRR, PARP, urzędy marszałkowskie. Ekspert zewnętrzny w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka (Działanie 4.4 i 1.1). Asesor w programie *South Baltic Cross-border Co-operation Programme*. Członek Regionalnej Sieci Tematycznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie łódzkim.



Renata Lisowska — dr n. ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Zajmuje się problematyką zarządzania małym i średnim przedsiębiorstwem na terenach zmarginalizowanych oraz zagadnieniami związanymi z rynkiem pracy, szczególnie skierowanymi do osób w wieku 45+. Wykonawca i kierownik wielu krajowych i międzynarodowych badań empirycznych odnoszących się do zagadnień rynku pracy, najważniejsze z nich to: *Psychologiczne wyznaczniki efektywności poszukiwania pracy i samozatrudnienia w regionach zmarginalizowanych*, *KEMP (Keep Employment by Developing e-skills)*, *CASE (Confidence of Ageing Workers for Competitiveness and Success in Enterprises)*.



Anna Malarska — dr hab., profesor Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej. Jednym z jej obszarów badawczych jest empiryczna weryfikacja i ocena zastosowań metod ilościowych (głównie klasycznych i nieklasycznych metod statystycznych) w analizach rynku pracy, a zwłaszcza bezrobocia. Jej wieloletnia współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Pabianicach zaowocowała licznymi opiniami i opracowaniami o uwarunkowaniach bezrobocia i jego determinantach na lokalnym rynku pracy. Uczestniczyła w projektach badawczych z zakresu rynku pracy. Jest autorką wielu publikacji z zakresu analiz bezrobocia.



Magdalena Paluszkiewicz — dr n. prawnych, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Zainteresowania naukowe: prawo rynku pracy, status prawny osób „starszych” na rynku pracy, nietypowe formy zatrudnienia. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy, współautorka *Komentarza do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (2011).



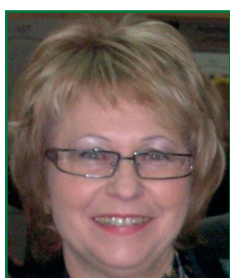
Aldona Podgórnica-Krzykacz — dr n. ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Gospodarki Samorządu Terytorialnego Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki zarządzania w jednostkach samorządu terytorialnego i w podległych im jednostkach organizacyjnych, programowania samorządowych polityk publicznych, w tym lokalnej i regionalnej polityki społecznej oraz współpracy administracji samorządowej z organizacjami pozarządowymi. Autorka publikacji z zakresu funkcjonowania administracji publicznej i samorządu terytorialnego.



Justyna Przywojska — dr n. ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Sekretarz Łódzkiego Oddziału Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Zainteresowania naukowe: rozwój lokalny, zarządzanie w samorządzie terytorialnym, zarządzanie i planowanie strategiczne w gospodarce samorządowej, lokalna i regionalna polityka społeczna. Autorka publikacji z zakresu organizacji i funkcjonowania samorządu terytorialnego.



Małgorzata Świerczyńska — mgr, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, doktorantka w Katedrze Gospodarki Samorządu Terytorialnego Uniwersytetu Łódzkiego. Zainteresowania naukowe: zarządzanie w samorządzie terytorialnym, rozwój zawodowy pracowników jednostek samorządu zawodowego, prawo urzędnicze, rozwój lokalny i regionalny.



Bogusława Urbaniak — dr hab. nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, ekonomii rynku pracy, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, profesor Wyższej Szkoły Handlu i Finansów Międzynarodowych im Fryderyka Skarbka w Warszawie. Autorka ponad 170 publikacji z zakresu ekonomii pracy, zarządzania zasobami ludzkimi i polityki społecznej. Od wielu lat zajmuje się problematyką ekonomicznych konsekwencji starzenia się społeczeństw, autorka książki pt. *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego* (1998) oraz innych, będących efektem prac badawczych mieszczących się w obszarze gerontologii społecznej. Uczestniczka kilku projektów badawczych związanych z tematyką starzenia się, m.in. jako koordynator działań UŁ — Partnera w Projekcie Sojusz dla Pracy (PIW EQUAL). Realizatorka indy-

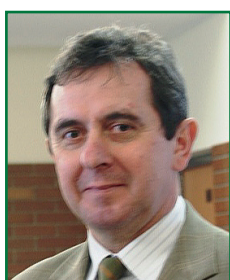
Wieloletnia współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Pabianicach zaowocowała licznymi opiniami i opracowaniami o uwarunkowaniach bezrobocia i jego determinantach na lokalnym rynku pracy. Uczestniczyła w projektach badawczych z zakresu rynku pracy. Jest autorką wielu publikacji z zakresu analiz bezrobocia.

widualnego Grantu Fundacji ERSTE w ramach projektu „Generations in Dialog” na lata 2008–2009 pt.: *Employment and labor market institutions for an aging workforce — a survey made for Poland*. Obecnie przewodnicząca Rady Ekspertów w projekcie *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*.



Justyna Wiktorowicz — dr n. ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na dwóch obszarach: rynek pracy (w tym rozwój kompetencji zawodowych) i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Absolwentka Studiów Podyplomowych *Ewaluacja programów finansowanych ze środków UE*. Autorka i współautorka ok. 40 publikacji naukowych i popularno-naukowych. Uczestniczka krajowych projektów badawczych, szkoleniowych i informacyjno-promocyjnych (m.in. *Promocja zatrudnienia osób 45+ w województwie łódzkim*, *Sojusz dla Pracy*). Kierownik ds. merytorycznych w projekcie *Rozwój indywidualny poprzez*

kształcenie ustawiczne — kampania informacyjno-promocyjna, finansowanym ze środków EFS. Obecnie kierownik ds. badań UŁ projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*.



Mirosław Włodarczyk — dr hab., profesor Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Prawa Rynku Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Autor ponad 50 publikacji z zakresu prawa pracy i prawa rynku pracy. Jednym z obszarów jego zainteresowań badawczych są prawne aspekty przeciwdziałania bezrobociu, w szczególności problematyka dotycząca usług i instrumentów rynku pracy (*Pośrednictwo pracy. Studium prawnospołeczne* 2002) oraz statusu osób zaliczanych do grup ryzyka na rynku pracy (*Long-Term Unemployment in Poland* 2008). Współautor komentarzy do ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu (1992) oraz ustawy o promocji zatrudnienia i insytu-

cjach rynku pracy (2011). Członek Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.

Wykaz stosowanych skrótów

BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BO	Beneficjent Ostateczny
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
FFW	Fundacja Fundusz Współpracy
FIO	Fundusz Inicjatyw Obywatelskich
FP	Fundusz Pracy
FGŚP	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IRP	Instytucje Rynku Pracy
IW EQUAL	Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL
JOPS	Jednostki Organizacyjne Pomocy Społecznej
KPDZ	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
LdV	Leonardo da Vinci
LLP	Lifelong Learning Programme
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPIPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
NGO	Organizacje pozarządowe
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PHARE	Poland and Hungary: Assistance in Restructuring their Economies
PIW EQUAL	Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PR	Program Ramowy
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RPDZ	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
SPO RZL	Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZPORR	Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego

Załącznik A. Przykładowa karta projektu

Nr umowy: POKL.08.01.01-02-103/09-01

Tytuł projektu	Spawanie wg norm europejskich — przepis na nowe życie	
Nazwa beneficjenta	WZDZ Szczecin	
Adres beneficjenta	województwo	zachodniopomorskie
	powiat	Szczecin
	gmina	Szczecin
	ulica	Pl. Kilińskiego
	nr domu	3
	nr lokalu	
	kod poczt.	70-965
	poczta	Szczecin
Dane kontaktowe	tel.	91 450 12 01
	fax	91 450 17 11
	e-mail	info@wzdz.pl
WWW	beneficjenta	www.wzdz.pl
	projektu/ inf. o projekcie	www.wzdz.szczecin.pl/projekty/projekt.php?id=5
Wartość projektu	598 663,00 zł	
Źródło finansowania	PO KL 6.1.1.	
Instytucja odpowiedzialna za wdrażanie projektu	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	
Typ projektu	konkursowy	tak
	ponadnarodowy	nie
	innowacyjny	nie
Termin realizacji projektu	01.07.2008 — 31.12.2009	
Obszar, na którym wdrażano projekt	województwo zachodniopomorskie	

Opis projektu	Cel ogólny	Zmotywowanie 40 osób bezrobotnych do podjęcia aktywności zawodowej		
	Cele szczegółowe	<p>Wsparcie doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy.</p> <p>Wsparcie 40 osób bezrobotnych do 25. roku życia i powyżej 45. roku życia szkoleniem o kierunku odpowiednim do specyficznego charakteru regionalnego rynku pracy — szkolenie spawalnicze.</p> <p>Podniesienie umiejętności i konkurencyjności osób bezrobotnych na rynku pracy poprzez wsparcie szkoleniem językowym.</p> <p>Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób do 25. i powyżej 45. roku życia.</p>		
	Działania	<p>Zarządzanie projektem</p> <p>Promocja i rekrutacja uczestników</p> <p>Doradztwo przedszkoleniowe — celem doradztwa przedszkoleniowego było przeprowadzenie diagnozy zawodowej beneficjenta. Diagnoza ukierunkowana była na określenie stopnia przygotowania zawodowego, kwalifikacji i posiadanych umiejętności zawodowych.</p> <p>Szkolenie — uczestnicy projektu objęci zostali szkoleniem zawodowym z zakresu spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG (135) grupa materiałowa 1 z językiem angielskim/niemieckim.</p> <p>Doradztwo poszkoleniowe — celem doradztwa poszkoleniowego było ukształtowanie aktywnych postaw uczestników w zakresie poszukiwania pracy, w tym: pokonywanie przeszkód i trudności oraz wytrwałość w działaniu.</p> <p>Pośrednictwo pracy — absolwenci projektu mieli możliwość skorzystania z usług pośrednictwa pracy w WZDZ. Każdy zainteresowany został zarejestrowany w bazie osób poszukujących pracy. Pracownicy agencji pośrednictwa pracy podejmowali działania zmierzające do zwiększenia możliwości zatrudnienia absolwentów szkoleń.</p> <p>Organizacja konferencji podsumowującej projekt — na zakończenie projektu została zorganizowana konferencja, na którą zostali zaproszeni wszyscy uczestnicy szkoleń. Podczas spotkania dokonane zostało podsumowanie projektu, a także przedstawione możliwości dalszego kształcenia i poszerzania wiedzy oraz kwalifikacji spawaczy.</p>		
Grupy docelowe	Wyjaśnienie dot. osób 45+/50+	Osoby nie zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotne przez okres co najmniej 3 miesięcy od momentu przystąpienia do projektu, osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy przez ponad 12 miesięcy.		
	Liczba beneficjentów (ogółem/ 50+ lub 45+)	40/25		
Rezultaty		Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa	Wartość zrealizowana
	Rezultaty „twarde”	Liczba zrekrutowanych osób bezrobotnych	40	40
		Liczba zorganizowanych szkoleń	4	4
		Liczba przeszkolonych osób	40	40
		Liczba osób, które ukończyły szkolenie zawodowe z zakresu spawania	40	40
		Liczba uzyskanych uprawnień spawalniczych	40	40
		Liczba potwierdzeń ukończenia szkolenia TUV SUD w języku angielskim albo niemieckim	40	40
		Liczba godzin szkolenia	145	145
		Liczba osób, które ukończyły szkolenie językowe	40	40
	Rezultaty „miękkie”	Liczba osób, które zrozumiały sens inwestowania w siebie w celu zmiany swego losu	40	40
		Liczba osób, które poczuły się pełnowartościowymi obywatelami	40	40
		Liczba osób, które zwiększyły swoje umiejętności i predyspozycje zawodowe, zmotywowały się do podjęcia aktywności zawodowej	40	40
		Liczba osób, u których wzrosło poczucie własnej wartości i nabrały odwagi do swobodnego poruszania się po otwartym rynku pracy	40	40

Mocne strony projektu	<p>Teoretyczne i praktyczne przygotowanie BO do zdania egzaminu pozwalającego otrzymać uprawnienia spawacza.</p> <p>Potwierdzenie ukończenia szkolenia TUV SUD w języku angielskim lub niemieckim, co jest dodatkowym atutem przy szukaniu pracy i składaniu CV do firm zagranicznych.</p> <p>Specjalistyczny kurs języka obcego ułatwiający komunikację z obcojęzycznymi pracodawcami.</p> <p>Pokrycie kosztów dojazdu, egzaminów państwowych, noclegów oraz materiałów szkoleniowych.</p>
Słabe strony projektu	nie wskazano
Przyczyny ewentualnego niezrealizowania wskaźników rezultatów	nie dotyczy
Inne informacje (np. udział w konkursach, nagrody, inne)	nie dotyczy
Wnioski	<p>Projekt pozwalał zdobyć umiejętności spawalnicze oraz obowiązkowe uprawnienia, zwracając jednak uwagę na konieczność posługiwania się specjalistycznym słownictwem obcym. Jednak szkolenia zawodowe to tylko pierwsza część całego przedsięwzięcia. WZDZ zadbał również o takie aspekty jak wdrożenie nowo przeszkolonych osób na rynek pracy. Projektodawca przeprowadził doradztwo poszkoleniowe w zakresie pokonywania przeszkód i trudności przy poszukiwaniu pracy. Każdy zainteresowany BO mógł także być zarejestrowany w bazie osób poszukujących pracy.</p> <p>Zrealizowano wszystkie zakładane wskaźniki rezultatów „twardych” i „miękkich”.</p> <p>Wydatek na jednego uczestnika — 14 996,57 zł.</p>

Źródło: Opracowanie własne.

Spis załączników w wersji elektronicznej

Aneks statystyczny

Opracowanie: Anna Malarska, Justyna Wiktorowicz

Załącznik nr 1. Planowane działania skierowane do osób 50+/45+ w krajowych planach działań na rzecz zatrudnienia i ich realizacja

Opracowanie: Aldona Podgórnjak — Krzykacz

Załącznik nr 2. Charakterystyka rządowych programów rynku pracy skierowanych do osób 50+/45+

Opracowanie: Aldona Podgórnjak — Krzykacz

Załącznik nr 3. Planowane działania, zadania i narzędzia w zakresie aktywizacji osób 50+/45+ zawarte w regionalnych planach działań na rzecz zatrudnienia w okresie 2005–2009

Opracowanie: Justyna Przywojska

Załącznik nr 4. Charakterystyka założeń planów działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetów VI-IX PO KL według województw z punktu widzenia działań skierowanych do osób w wieku 45/ 50+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy

Opracowanie: Renata Lisowska

Załącznik nr 5. Karty projektów skierowanych do osób 50+/45+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009

Opracowanie: Małgorzata Świerczyńska

Spis tabel

Tablica I.1. Tendencje zmian liczby ludności Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1995–2035	18
Tablica II.1. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ wynikające z Krajowego Programu Reform na lata 2005–2008	65
Tablica II.2. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ wynikające z Krajowego Programu Reform na lata 2008–2011	67
Tablica II.3. Planowane i realizowane działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ zawarte w Krajowych Planach Działań na rzecz Zatrudnienia	68
Tablica II.4. Wybrane kierunki działań aktywizujących osoby w wieku 50+/45+ na regionalnych rynkach pracy	75
Tablica II.5. Wydatkowanie środków w ramach realizacji Programu 45/50 PLUS w 2008 i 2009 r.	77
Tablica II.6. Wybrane kierunki działań aktywizujących osoby w wieku 50+/45+ zaprogramowane w wojewódzkich strategiach zatrudnienia	78
Tablica II.7. Analiza SWOT projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ finansowanych ze środków Funduszu Inicjatyw Obywatelskich	93
Tablica II.8. Wykaz projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób w niemobilnym wieku produkcyjnym na rynku pracy w Polsce zrealizowanych ze środków SPO RZL	103
Tablica II.9. Wykaz projektów ukierunkowanych na wyrównywanie szans osób w niemobilnym wieku produkcyjnym zrealizowanych ze środków ZPORR	106
Tablica II.10. Wykaz projektów PIW EQUAL kierowanych do osób w wieku 50+/45+	110
Tablica II.11. Modelowe rozwiązania zrealizowane w ramach Tematu F PIW EQUAL ukierunkowane na wsparcie pracowników w wieku 50+/45+ (cel IV Tematu F)	111
Tablica II.12. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu VI PO KL według województw	126
Tablica II.13. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu VII PO KL według województw	129
Tablica II.14. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu VIII PO KL według województw	130
Tablica II.15. Działania skierowane do osób w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania szans na rynku pracy w planach działania na lata 2007–2008 i 2009 rok dla Priorytetu IX PO KL według województw	132
Tablica II.16. Analiza SWOT projektów zrealizowanych w ramach PO KL w latach 2007–2009 skierowanych do osób w wieku 50+/45+	141
Tablica II.17. Projekty zrealizowane przez polskie instytucje w ramach Lifelong Learning Programme (LLP), adresowane do osób w wieku niemobilnym	152
Tablica III.1. Wnioski i rekomendacje dotyczące programowego wsparcia aktywności zawodowej osób w wieku 50+/45+ w Polsce	195

Spis rysunków

Rysunek I.1. Ludność w niemobilnym wieku produkcyjnym według województw w 2004 i 2009 r.	19
Rysunek I.2. Liczba bezrobotnych w wieku 50+ (lewa oś) i ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych (prawa oś) według płci w Polsce w okresie styczeń 2005 — grudzień 2009 (w %)	22
Rysunek I.3. Udział bezrobotnych w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2005 i 2009 (stan na koniec roku, w %)	23
Rysunek I.4. Długotrwale bezrobotni w wieku 45+ w zasobach długotrwale bezrobotnych w Polsce według płci i wieku w okresie I kw. 2006 — IV kw. 2009 (w %)	26
Rysunek I.5. Bezrobotni w wieku 50+ według poziomu wykształcenia i płci w Polsce w latach 2006–2009	26
Rysunek I.6. Wskaźniki aktywności, zatrudnienia i stopa bezrobocia mężczyzn (lewy panel) oraz kobiet (prawy panel) dla wybranych grup wieku produkcyjnego w Polsce w latach 2004–2009 (w %)	29
Rysunek I.7. Aktywność, zatrudnienie i bezrobocie osób w wieku 50 lat i więcej według województw w latach 2004 i 2009 (dane średnioroczne)	31
Rysunek II.1. Struktura projektów dofinansowanych z FIO według obszaru wsparcia (2005–2008) i priorytetu (2009)	86
Rysunek II.2. Średnia wartość (w tys. zł) projektu finansowanego w ramach FIO według województw w roku 2006 i 2009	87
Rysunek II.3. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według województw	89
Rysunek II.4. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według wartości projektu wyrażonej w zł	89
Rysunek II.5. Średnia wartość projektów FIO (w tys. zł) angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według województw	90
Rysunek II.6. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według obszaru interwencji	90
Rysunek II.7. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według czasu trwania projektu	91
Rysunek II.8. Struktura projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2005–2009 według obszaru/priorytetu interwencji	91
Rysunek II.9. Rodzaj działań szkoleniowo-doradczych podejmowanych w ramach projektów FIO angażujących osoby w wieku 50+/45+ zrealizowanych w latach 2005–2009	92
Rysunek II.10. Alokacja środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013 (w euro) i ich wykorzystanie w latach 2007–2009 (w %) wg priorytetów	123
Rysunek II.11. Alokacja środków komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013 (w euro) i ich wykorzystanie w latach 2007–2009 (w %) według województw	124
Rysunek II.12. Liczba podpisanych umów w ramach komponentu regionalnego (stan na dzień 04.01.2010 r.)	124
Rysunek II.13. Projekty PO KL skierowane do osób w wieku 50+/45+ według obszaru interwencji oraz liczby inicjatyw	133
Rysunek II.14. Liczba projektów skierowanych do osób w wieku 50+/45+ zrealizowanych w latach 2007–2009 w ramach PO KL według województw oraz obszarów interwencji	134
Rysunek II.15. Liczba projektów PO KL zrealizowanych w latach 2007–2009 skierowanych do osób w wieku 50+/45+ według zasięgu terytorialnego interwencji	135
Rysunek II.16. Wielkość projektów PO KL skierowanych do osób w wieku 50+/45+ według obszarów wsparcia w latach 2007–2009	136
Rysunek II.17. Liczba uczestników projektów skierowanych do osób w wieku 50+/45+ według zasięgu terytorialnego interwencji w latach 2007–2009	136
Rysunek II.18. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2004–2009 według typu programu	168

Rysunek II.19. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2004–2009 według rodzaju interwencji	169
Rysunek II.20. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy realizowanych w latach 2004–2009 według łącznej liczby beneficjentów i typu programu	170
Rysunek II.21. Zróżnicowanie przestrzenne projektów angażujących osoby w wieku 50+/45+ w aspekcie wyrównywania ich szans na rynku pracy zrealizowanych w latach 2004–2009 według łącznej wartości projektów i typu programu	171

Spis schematów

Schemat I.1. Kategorie instrumentów prawnych związanych z wyrównywaniem szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce	37
Schemat II.1. Programy uwzględniające problematykę wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ w Polsce w latach 2004–2009 (schemat procesu badawczego)	56
Schemat II.2. Wykaz priorytetów realizowanych w ramach PO KL	120
Schemat II.3. Programy międzynarodowe, w ramach których finansowane były działania sprzyjające wyrównywaniu szans osób w wieku niemobilnym	145
Schemat II.4. Programy uwzględnione w Krajowych Planach Działań na rzecz Zatrudnienia z lat 2004–2009 przewidujące działania systemowe kierowane do osób w wieku 50+/45+	166

