

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Sprawozdanie

z realizacji

Programu Solidarność pokoleń.

Działania dla zwiększenia aktywności

zawodowej osób w wieku 50+

w latach 2010 - 2011

Warszawa, listopad 2012 r.

SPIS TREŚCI

1.	CELE I ZAŁOŻENIA PROGRAMU	3
2.	ZADANIA I UCZESTNICY PROGRAMU	4
3.	ANALIZA SYTUACJI EKONOMICZNEJ OSÓB W WIEKU 50+	6
	3.1. Struktura demograficzna polskiego społeczeństwa.....	6
	3.2. Analiza sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50+.....	7
4.	BAZA WSKAŹNIKÓW	10
5.	EFEKTY REALIZACJI PROGRAMU.....	15
	5.1. Charakterystyka działań w zakresie poszczególnych celów	17
6.	BADANIE ANKIETOWE na temat rozpoznawalności i funkcjonowania Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+.....	37
7.	PODSUMOWANIE	39

1. CELE I ZAŁOŻENIA PROGRAMU

Program *Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, zwany dalej „Programem”, został przyjęty przez Rząd RP w dniu 17 października 2008 r. Program jest dokumentem kierunkowym wskazującym, średniookresowe cele polityki rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, polityki zdrowotnej oraz edukacyjnej w kontekście zachodzących zmian demograficznych.

Program stanowi pakiet działań rządowych i samorządowych obejmujący szerokie spektrum inicjatyw, które kładą szczególny nacisk na poprawę aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Program sam w sobie nie inicjuje zadań ale jest zbiorem (rejestrem) zadań opracowanych i wykonywanych przez poszczególne instytucje i jednostki realizujące cele Programu *Solidarność Pokoleń 50+*.

Celem strategicznym Programu jest osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata, na poziomie 50%. W 2008 r. wskaźnik ten wynosił 31,6%. Na realizację celu strategicznego mają m.in. wpływ takie czynniki jak:

- ✓ poprawa równowagi w systemie zachęt finansowych do zatrudniania osób po 50-tym roku życia i wydłużania okresu pracy przez te osoby,
- ✓ przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek,
- ✓ pomoc osobom niepełnosprawnym, w szczególności powyżej 50 roku życia,
- ✓ promocja szkoleń w celu poprawy zatrudnialności i produktywności pracowników po 45 tym roku życia,
- ✓ poprawa atrakcyjności i warunków pracy,
- ✓ promowanie aktywnego starzenia się,
- ✓ promowanie równouprawnienia płci.

Program będzie realizowany w latach 2008-2020. W roku 2014 przewidywane jest dokonanie przeglądu śródokresowego Programu, który m.in. pozwoli dostosować Program do nowej perspektywy finansowej na lata 2014-2020.

Dokumentem uzupełniającym Program 50+, jest ***Dokument Implementacyjny (DI)***. Stanowi on doprecyzowanie zapisów Programu - zawiera bowiem szczegółowy zestaw działań realizujących założenia i cele Programu. DI obejmuje przede wszystkim karty działań, zawierające opis podejmowanych przez różne instytucje działań wraz z ich charakterystyką

oraz wskazaniem oczekiwanych efektów i źródeł finansowania. Zawiera także bazę wskaźników monitorujących program, których wartości są przedstawione w prezentowanym Sprawozdaniu z realizacji Programu.

Pierwszy Dokument Implementacyjny (DI) został zatwierdzony przez Radę Ministrów w dniu 5 stycznia 2010 r. W związku z długim okresem obowiązywania Programu, konieczne jest cykliczne jego aktualizowanie o działania nowe, rozpoczęte w późniejszym okresie realizacji Programu. Biorąc zatem pod uwagę potrzebę stałego rozwijania i poszerzania działań na rzecz osób starszych opracowano aktualizację tego Dokumentu, zatwierdzoną przez Radę Ministrów w dniu 27 marca 2012 r.

Zaktualizowany DI uzupełniony został o 55 nowych zadań (obecny Dokument Implementacyjny obejmuje łącznie 132 zadania, z których 86 realizowane jest przez jednostki regionalne (urzędy marszałkowskie i wojewódzkie urzędy pracy) w ramach m.in. projektów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Zmianie uległ dodatkowo okres sprawozdawczości, jak i sposób prezentacji sprawozdania. Nowy DI nakłada obowiązek przedstawiania sprawozdań cząstkowych z realizacji Programu nie rzadziej niż raz na dwa lata, w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W ramach aktualizacji DI zmieniono także dwa wskaźniki w bazie wskaźników monitorujących efekty podejmowanych działań – dla Celu 1. wskaźnik: „liczba osób objętych badaniami profilaktycznymi w wieku 55-64” zastąpiono wskaźnikiem: „% poszkodowanych w wypadkach przy pracy w wieku 55-64” i dla Celu 4. wskaźnik: „% bezrobotnych w wieku 50+ objętych indywidualnymi planami działań” zastąpiono wskaźnikiem „% bezrobotnych w wieku 55-64 poszukujących pracy powyżej 12 miesięcy”. Uzupełniono bazę o informację na temat źródeł danych.

Pierwsze Sprawozdanie obejmowało okres od października 2008 r. do 30 czerwca 2010 r. Ze względu na przeprowadzoną aktualizację obecnie prezentowane Sprawozdanie obejmuje lata 2010 – 2011. Ujęto w nim także pokrótce zadania zrealizowane w poprzednim okresie sprawozdawczym. Taka kompleksowa prezentacja daje pełniejszy pogląd na realizację celów Programu i jest bardziej przejrzysta z punktu widzenia stopnia zaawansowania prac.

2. ZADANIA I UCZESTNICZY PROGRAMU

Obecnie znaczna część zadań zawartych w DI finansowana jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i obejmuje okres realizacji do 2013 r. (zgodnie z zasadą n+2, działania te powinny zakończyć się do 2015 r.). Dłuższy horyzont czasowy tj. do 2015 r.

przewidywany jest w przypadku realizacji 16 zadań. Należy spodziewać się jednak, że kolejne aktualizacje DI spowodują poszerzenie Programu o nowe działania w zakresie zidentyfikowanych celów.

Realizacja działań zawartych w DI odbywa się na szczeblu centralnym, wojewódzkim i powiatowym.

Działania na szczeblu centralnym obejmują swym zakresem prace legislacyjne oraz pozalegisłacyjne (w tym projekty współfinansowane z EFS), które realizowane są przez następujące instytucje:

1. Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa,
2. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich,
3. Ministerstwo Edukacji Narodowej,
4. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
5. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
6. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego,
7. Ministerstwo Zdrowia,
8. Państwową Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.

Działania na poziomie wojewódzkim i powiatowym realizowane są w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przez instytucje pośredniczące I lub II stopnia tj:

1. Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych,
2. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego,
3. Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego,
4. Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego,
5. Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego,
6. Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego,
7. Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego,
8. Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego,
9. Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego,
10. Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego,
11. Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego,
12. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego,
13. Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego

oraz wszystkie 16 wojewódzkich urzędów pracy.

3. ANALIZA SYTUACJI EKONOMICZNEJ OSÓB W WIEKU 50+

3.1. Struktura demograficzna polskiego społeczeństwa

Na koniec 2010 roku liczba ludności Polski wynosiła 38,2 mln osób. W podziale na ekonomiczne grupy ludności (0-17, 18-59/64, 60+/65+) ludność w wieku przedprodukcyjnym stanowiła 19%, produkcyjnym - 64%, poprodukcyjnym - 17%. Wartość współczynnika dzietności, oznaczającego liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15 – 49), wyniosła 1,38, podczas gdy prosta zastępowalność pokoleń jest osiągana, przy wartości współczynnika dzietności na poziomie 2,1-2,15. Na przestrzeni ostatnich 20 lat współczynnik dzietności, po okresie spadku w latach 1990 – 2004 z ok. 2,0 do 1,5, od 2008 roku utrzymuje się w zasadzie na wyrównanym poziomie ok. 1,4.

Jednocześnie, na skutek coraz lepszych warunków życia, wydłuża się średnia długość życia Polaków. Przeciętne dalsze trwanie życia dla mężczyzn urodzonych w 2010 r. wynosiła 72,1 lat, a dla kobiet – 80,6 lat.¹ Na przestrzeni ostatnich 10 lat, tj. od 2000 roku, przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn wzrosło o 2,4 lata, a kobiet o 2,6 lat. Według prognozy demograficznej GUS do 2035 roku przeciętne trwanie życia, wzrośnie odpowiednio o około 8 lat dla mężczyzn oraz o około 3 lata dla kobiet.

Niski współczynnik dzietności oraz wydłużająca się przeciętna długość życia sprawiają, że w perspektywie najbliższych dwudziestu kilku lat nastąpi gwałtowny proces starzenia się ludności.

Na skutek niewielkiej liczby urodzeń, w kolejnych latach, liczba osób w wieku przedprodukcyjnym zmaleje – do 2035 roku o 1,5 mln osób (3 pkt. proc.).

GUS przewiduje znaczący ubytek ludności w wieku produkcyjnym: począwszy od 2010 r. w ciągu najbliższych 15 lat liczebność tej grupy zmniejszy się o 2,9 mln, a największy ubytek (1,2 mln osób) nastąpi pomiędzy latami 2015 i 2020. Do 2035 r. zmniejszenie populacji osób w wieku produkcyjnym prognozowane jest na 3,8 mln osób (spadek o 7 pkt. proc.)

Do 2035 r. znacząco wzrośnie liczba osób w wieku poprodukcyjnym - o 3,1 mln osób, co spowoduje, że udział tej grupy w całej populacji podniesie się o 10 pkt. proc.

Według prognozy GUS – w 2035 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadać będzie 46 osób w wieku poprodukcyjnym, podczas gdy w roku 2010 liczba ta wyniosła 26 osób.

¹ Trwanie życia w 2010 roku, GUS, Warszawa 2011

W latach 2010–2035 wzrośnie udział osób w wieku nieprodukcyjnym ogółem (wiek przedprodukcyjny oraz poprodukcyjny), głównie za sprawą wzrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Osoby z wyżu demograficznego z lat 50., w znacznej mierze zasila grupę 75+, natomiast osoby z wyżu z lat 80. wejdą w wiek niemobilny. Należy zwrócić uwagę, że liczba urodzeń następująca w kolejnych latach nie osiągała wartości charakteryzujących wyże demograficzne, co powoduje, że ubytek liczebności osób w wieku produkcyjnym nie jest kompensowany przez kolejne roczniki wchodzące na rynek pracy. Ludność w wieku produkcyjnym zostanie więc w znacznie większym niż obecnie stopniu obciążona pracą na rzecz pokolenia w wieku poprodukcyjnym (wzrost wartości wskaźnika obciążenia demograficznego). Z prognoz wynika, że będzie zmniejszała się liczba osób w wieku przedprodukcyjnym (m.in. w wyniku spadku liczebności populacji kobiet w wieku rozrodczym i zmiany wzorców reprodukcyjnych) zatem większe obciążenie pracą wynikać będzie z procesów starzenia się społeczeństwa rozumianych jako wzrost odsetka ludzi w wieku poprodukcyjnym.

3.2. Analiza sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50+

Podstawowym celem Programu 50+ jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lat na poziomie 50% do 2020 r.²

W 2011 r. wskaźnik ten w Polsce wyniósł 36,9% i w porównaniu z rokiem 2008 (zapoczątkowanie Programu 50+) wzrósł o 5,3 pkt. proc., zaś w odniesieniu do roku 2004 – w którym odnotowano najniższą wartość tego wskaźnika – wzrósł aż o 10,8 pkt. proc. Tempo wzrostu wskaźnika zatrudnienia było znacznie szybsze wśród kobiet niż mężczyzn, tj. 6,6 pkt. proc. w 2011 r. w porównaniu z 2008 r. dla kobiet, wobec 3,7 pkt. proc. w analogicznym okresie dla mężczyzn.

Zatrudnienie osób w wieku 55-64 lata wzrasta nie tylko w Polsce, ale i w większości krajów Wspólnoty, jednakże zmiany zanotowane w Polsce są jednymi z większych wśród państw UE 27. Niemniej jednak poziom zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 pozostaje wciąż na jednym z najniższych poziomów w całej UE. W 2011 r. wskaźnik zatrudnienia dla UE 27 wyniósł 47,4% w porównaniu do 36,9% dla Polski. Tak niski poziom wskaźnika zatrudnienia w Polsce jest głównie wynikiem zdecydowanie krótszego okresu aktywności zawodowej

² Jako cel główny Programu przyjęto jeden z celów strategii lizbońskiej na lata 2000-2010, określający poziom wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lat, jaki powinna osiągnąć UE w 2010 r., a więc 50 proc.

kobiet w porównaniu do mężczyzn. W 2010 r. kobiety przeciętnie były aktywne zawodowo przez 28,9 lat, zaś mężczyźni przez 34 lata.

Wzrostowi zatrudnienia towarzyszyło podniesienie się poziomu bezrobocia wśród osób z ww. kategorii. Zgodnie z danymi BAEL w 2011 r. stopa bezrobocia wśród osób w wieku 55-64 wyniosła 6,9% i była wyższa od poziomu notowanego w analogicznym okresie 2008 r. o 2,4 pkt. proc. Z jednej strony jest to wynikiem wzrostu odsetka osób aktywnych zawodowo w tej grupie wiekowej, z drugiej zaś – kwestia przyjętego punktu odniesienia. Pamiętać należy bowiem, że rok 2008 to czas bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy w Polsce, przekładający się na rekordowo niskie poziomy stopy bezrobocia we wszystkich grupach wieku. W okresie działania Programu 50+ stopa bezrobocia w Polsce była tylko nieznacznie wyższa od wartości notowanych dla UE 27, dla której wskaźnik ten osiągnął wartość 6,8% w 2011 r.

Wzrost bezrobocia wśród osób w wieku przedemerytalnym może być związany z pogorszeniem się ogólnej sytuacji na rynku pracy, jak i wynikać ze zwiększenia populacji osób w tej grupie wieku.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia osób w wieku 55-64 lata w Polsce i UE27 w latach 2004-2011 (w %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
wskaźnik zatrudnienia								
UE 27	40,5	42,3	43,5	44,6	45,6	46	46,3	47,5
Polska	26,1	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34	36,9
stopa bezrobocia								
UE 27	6,9	6,4	6,2	5,5	5,1	6,3	6,9	6,7
Polska	10,7	10,8	8,5	6,8	5,3	6,3	7,1	6,9

Źródło: dane Eurostatu

Zgodnie ze statystyką bezrobocia rejestrowanego w 2011 r. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było średniorocznie 429,2 tys. osób w wieku 50-59/64 lat. Była to wartość o 28,7% wyższa w porównaniu z rokiem 2008. W tym samym okresie liczba bezrobotnych ogółem (tj. w wieku 18-59/64 lat) wzrosła o 29%

W latach 2008-2010 zauważyć można systematyczny wzrost liczby uczestników aktywnych programów rynku pracy w wieku 50-59/64 lat, które to stanowią część działań zapisanych w Programie 50+. W szczególności odnosiło się to do osób uczestniczących w szkoleniach, stażach – a więc instrumentach, które pozwalają na podniesienie lub zmianę kwalifikacji, tym samym zwiększając szansę na ponowne zatrudnienie. W 2011 r. odnotowano znaczący spadek liczby uczestników wszystkich aktywnych programów rynku pracy, co związane było przede

wszystkim ze zmniejszeniem dostępnych środków Funduszu Pracy na realizację tego typu działań przez powiatowe urzędy pracy. Niemniej jednak należy zauważyć, że udział uczestników aktywnych programów rynku pracy w wieku 50-59/64 lat, w ogóle uczestników, nieznacznie wzrósł (por. Tabela 3.). Oznacza to utrzymywanie pozytywnego trendu wzmacniania aktywnego wsparcia osób bezrobotnych w tej grupie wieku.

W okresie 2008-2011 wzrosła także o 27% liczba osób bezrobotnych w wieku 50-59/64 wyrejestrowanych z powiatowych urzędów pracy w związku z podjęciem zatrudnienia niesubsydiowanego, przy 17% wzroście dla całej populacji osób bezrobotnych.

Tabela 2. Osoby w wieku 50-59/64 lat wyłączone z ewidencji bezrobotnych w latach 2008-2011

	2008	2009	2010	2011*
Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych z przyczyn:	419 618	379 676	439 284	418 994
– podjęcia pracy	141 806	128 613	162 116	156 652
z tego:				
✓ <i>pracy niesubsydiowanej</i>	103 852	88 545	111 567	131 867
w tym: pracy sezonowej	7 148	6 575	7 090	7 993
✓ <i>pracy subsydiowanej</i>	37 954	40 068	50 549	24 785
z tego:				
o prac interwencyjnych	11 305	9 876	9 918	7 590
o robót publicznych	18 145	21 233	28 540	10 312
o podjęcia działalności gospodarczej	3 592	4 667	5 826	2 900
o podjęcia prac w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	3 392	3 492	5 447	3 067
o inne	1 520	800	818	916
– rozpoczęcia szkolenia	21 569	22 626	25 594	9 493
– rozpoczęcia stażu	-	8 451	17 486	10 606
– rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy / przygotowania zawodowego dorosłych**	11 017	974	66	34
– rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej	22 082	23 121	24 538	18 808
– rozpoczęcia uczestnictwa w zajęciach Centrum Integracji Społecznej	-	354	-	-
– rozpoczęcia realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub podpisania kontraktu socjalnego	-	-	616	973

- * Niższa liczba uczestników aktywnych programów rynku pracy w 2011 r. w porównaniu z latami poprzednimi wynika ze znacznego obniżenia środków przeznaczonych na sfinansowanie tych form wsparcia w 2011 r. dla ogółu osób bezrobotnych.
- ** W 2009 r. realizacja przygotowania zawodowego w miejscu pracy została zawieszona, zaś w jego miejsce wprowadzono przygotowanie zawodowe dorosłych. W związku z różnicami w zakresie wymogów w stosunku do osób bezrobotnych uczestniczących w obu programach (m.in. konieczność podejścia do egzaminu w certyfikowanych instytucjach edukacyjnych w celu uzyskania formalnych uprawnień do wykonywania zawodu lub czynności, które zostały nabyte w toku uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym dorosłych, podczas gdy w programie zawieszonym w 2009 r. nie istniały takie wymogi) liczba uczestników w 2009 r. nie jest porównywalna do lat poprzednich.

Źródło: sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy.

Tabela 3. Udział uczestników aktywnych programów rynku pracy w wieku 50-59/64 lat w ogóle uczestników danego programu w latach 2008-2011 (w proc.)

	2008	2009	2010	2011
– prace interwencyjne	24,6	24,6	23,1	26,9
– roboty publiczne	40,7	39,3	38,3	45,3
– podjęcie działalności gospodarczej	6,9	7,3	7,6	10,8
– podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	8,5	8,4	9,2	10,2
– szkolenie	12,8	13,6	14,1	17,8
– staż	0,0	3,3	5,9	9,7
– przygotowanie zawodowe w miejscu pracy/ przygotowanie zawodowe dorosłych	13,9	13,0	6,0	10,1
– rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej	34,6	35,2	36,3	37,9

Źródło: sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy

4. BAZA WSKAŹNIKÓW

Jednym z elementów monitorowania efektów realizacji Programu 50+ w zakresie działań zapisanych w Dokumencie Implementacyjnym Programu jest baza wskaźników.³ Wartości

³ Należy jednak pamiętać, że istnieje wiele czynników wpływających na kształtowanie się każdego z przedstawionych wskaźników, a więc stanowią one przybliżenie efektów realizacji Programu. Dodatkowo baza wskaźników została zmodyfikowana zgodnie z rekomendacjami Krajowego Koordynatora Programu, po ostatnim sprawozdaniu (które zostało opracowane w styczniu 2011 r.) – zmianie uległy dwa wskaźniki, których wartości nie można było oszacować z powodu braku danych statystycznych.

poszczególnych wskaźników zostały oszacowane na podstawie danych GUS oraz danych administracyjnych.

Wśród 28 wskaźników służących monitorowaniu Programu, w 2011 r. 12 z nich poprawiło się w stosunku do roku 2010. Przede wszystkim odnotować należy kontynuację wzrostowego trendu wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55-64, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn; wzrosty odpowiednio o 3,7 i 3,6 pkt. proc. Zwiększył się także – co stanowi pozytywną tendencję – przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę. Z drugiej strony odnotowano wzrost wskaźników odzwierciedlających udział osób w wieku 55-64 lata pobierających emeryturę, rentę i świadczenie emerytalne. Wzrost ten jednak nie musi być związany z pogorszeniem się sytuacji osób starszych na rynku pracy, a jedynie z wchodzeniem w ustawowy wiek emerytalny kobiet z boomu lat 50-tych XX w, bowiem wzrosty dotyczą głównie właśnie wskaźników dotyczących kobiet; wśród mężczyzn sytuacja utrzymuje się na stałym poziomie (wiek przechodzenia na emeryturę około 60 lat).

Jednym ze wskaźników a zarazem obszarem działań na jakim powinny się skupić działania z obszaru edukacji osób starszych jest obszar, podnoszenia kwalifikacji przez osoby w wieku 45-64 lata. Wskaźnik ten odnotował relatywnie duży spadek w relacji rok do roku. Intensyfikacja działań podjętych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ww. aspekcie powinna przyczynić się do wzrostu liczby osób podnoszących swoje kwalifikacje.

Pozytywne zmiany w 2011 r. odnotowano także w kontekście osób niepełnosprawnych – zarówno wskaźnik zatrudnienia tych osób wzrósł do poziomu 19,8%, jak również systematycznemu zmniejszeniu ulega liczba pracodawców zobowiązanych do wpłat na PFRON, z tytułu nieosiągnięcia wskaźników dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Znaczną poprawę odnotowano także w zakresie wskaźnika monitorującego cel 6, tj. udziału dzieci w wieku 0-6 lat objętych opieką instytucjonalną⁴, który wzrósł do wartości 43,8%. Jest to m.in. wynikiem zwiększenia się, w 2011 r., o ponad 33% liczby żłobków, która umożliwiła przeznaczenie znacznych środków finansowych na ten cel m.in. z programu *Maluch*. W najbliższych latach, w związku z blisko 150 mln wsparciem z EFS tego obszaru polityki rynku pracy, należy się spodziewać dalszej poprawy ww. wskaźnika.

⁴ W tabeli podana jest szacunkowa wartość wskaźnika

BAZA WSKAŹNIKÓW MONITORUJACYCH

Cel główny

Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę wg płci	ogółem	59	↑ 59,3	↑ 59,6	↑ 59,8				
	mężczyźni	61,1	↓ 61	↓ 60,2	↓ 60,1				
	kobiety	56,2	↑ 57,8	↑ 59	↑ 59,5				
Wsk. zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wg płci	ogółem	31,6%	↑ 32,3%	↑ 34,0%	↑ 36,9%				
	mężczyźni	44,1%	↑ 44,3%	↑ 45,3%	↑ 47,8%				
	kobiety	20,7%	↑ 21,9%	↑ 24,2%	↑ 27,3%				
Udział osób w wieku 55-64 lata otrzymujących emeryturę wg płci	ogółem	40,3%	↓ 40,1%	↓ 37,4%	↑ 38,6%				
	mężczyźni	22,8%	↑ 22,8%	↓ 21,6%	↑ 21,8%				
	kobiety	55,6%	↓ 55,1%	↓ 51,5%	↑ 53,4%				
Udział osób w wieku 55-64 lata otrzymujących rentę wg płci	ogółem	41,7%	↑ 44,0%	↑ 46,5%	↑ 48,6%				
	mężczyźni	47,1%	↑ 49,3%	↑ 52,1%	↑ 54,0%				
	kobiety	32,0%	↑ 33,7%	↑ 36,5%	↑ 38,5%				
Udział osób w wieku 55-64 lata otrzymujących świadczenia przedemerytalne wg płci	ogółem	0,94%	↑ 1,09%	↑ 1,31%	↑ 1,60%				
	mężczyźni	1,67%	↓ 1,26%	↑ 1,30%	↑ 1,36%				
	kobiety	0,31%	↑ 0,94%	↑ 1,32%	↑ 1,81%				

Cel 1

Poprawa warunków pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia

Procent poszkodowanych w wypadkach przy pracy w wieku 55-64 lata	Ogółem	0,57%	↓ 0,53%	↑ 0,59%	↑ 0,60%				
--	--------	-------	---------	---------	---------	--	--	--	--

Cel 2

Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia

Udział osób w wieku 45-64 lata podnoszących swoje kwalifikacje	Ogółem	1,41%	↓ 1,38%	↑ 1,88%	↓ 1,17%				
--	--------	-------	---------	---------	---------	--	--	--	--

Cel 3										
Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia										
Klin podatkowy dla osób w wieku 50+	Ogółem	43,7%	↓39,3%	↓39,3%	↑39,4%	↑40,9%				
Oszczędności pracodawców związane z krótszym finansowaniem choroby *	Ogółem	-	0,5 mld	0,5 mld	0,6 mld					
*szacunkowy wzrost wydatków z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych										
Cel 4										
Aktywizacja bezrobotnych zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia										
Procent bezrobotnych w wieku 55-64 poszukujących pracy powyżej 12 miesięcy	Ogółem	52,1%	↓40,5%	↑43,0%	↑46,7%					
Cel 5										
Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych										
Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 45-64 lata	Ogółem	18,4%	↓18,2%	↑18,7%	↑19,8%					
Liczba pracodawców zobowiązanych do wpłat dokonywanych na PFRON	średniomiesięcznie	37042	↓35684	↓34619	↓33702	↓32200				
	stan na koniec XII	36714	↓34999	↓34199	↓33301					

Cel 6									
Zwiększenie możliwości zatrudniania kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego									
Wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 55-64	Ogółem	20,7%	↑21,9%	↑24,2%	↑ 27,3%				
Udział dzieci w wieku 0-6 lat objętych opieką instytucjonalną	Ogółem	37,3%	↑39,1%	↑40,7%	↑ 43,8%				
Cel 7									
Wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego									
Przeciętny wiek osób które uzyskały emeryturę	ogółem	59	↑ 59,3	→ 59,3	↑ 59,8				
	mężczyźni	61,1	↓ 61	↓ 60,2	↓ 60,1				
	kobiety	56,2	↑ 57,8	↑ 59	↑ 59,5				
Średni wiek wycofywania się z rynku pracy	Ogółem	61,4	↓ 61	↑ 62,5	↓ 62,3				

5. EFEKTY REALIZACJI PROGRAMU

Informacje liczbowe zawarte w sprawozdaniu zostały sporządzone na podstawie kart sprawozdawczych, otrzymanych od wszystkich podmiotów realizujących zadania w ramach Programu. Program **Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+** realizowany jest w oparciu o 7 celów. Poniżej przedstawiona tabela prezentuje wysokość wydatków oraz ich strukturę, a także liczbę osób dla grupy wiekowej 50+, objętych działaniami w ramach każdego z 7 celów Programu.

Dane przedstawione zostały łącznie dla całego okresu sprawozdawczego ze względu na to, iż w większości przypadków rozpoczęcie i zakończenie zadań nie następuje dokładnie w tym samym roku kalendarzowym.

Tabela 4. Wydatki, struktura oraz liczba osób objętych Programem w latach 2010-2011⁵

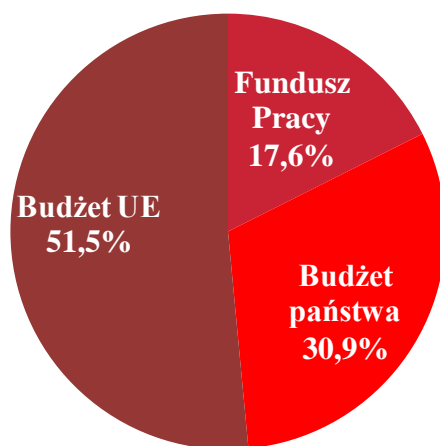
	Plan ogółem w tys. zł	wydatki w tys. zł				liczba osób 50+	wydatki na 1 osobę w zł	
		wydatki ogółem	EFS/ EFRRO W	środki z budżetu państwa	Fundusz Pracy			
ogółem	1137030,9	986757,0	508370,7	304951,7	173434,6	156905	6288,9	
1.	Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem	69635,8	51205,9	43377,9	7827,9	0,0	18461	x
2.	Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia	181881,1	189027,3	160202,6	28824,6	0,0	47479	3981,3
3.	Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia	zrealizowano w 2008 r. i w 2009 r.						
4.	Aktywizacja bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku	597719,8	527165,9	293890,4	59840,9	173434,6	80237	6570,1
5.	Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych	2192,5	2176,4	0,0	2176,4	0,0	1823	1193,9
6.	Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego	63201,7	28501,7	10899,8	17601,9	0,0	8905	3200,6
7.	Wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego	222400,0	188680,0	0,0	188680,0	0,0	0	x

Źródło: Opracowanie własne MPiPS na podstawie kart sprawozdań

⁵ Dla Celu 1. i Celu 7. nie można określić przeciętnych wydatków na 1 osobę ponieważ zadania w tych obszarach w dużej mierze dotyczą zmian systemowych (wprowadzonych aktami prawnymi), organizacyjnych, analitycznych i diagnostycznych mających na celu porządkowanie działań na rzecz osób starszych, a także działań promocyjnych i informacyjnych skierowanych do całego społeczeństwa. Wysokość przedstawionych wydatków nie jest więc adekwatna do ilości osób objętych poszczególnymi działaniami.

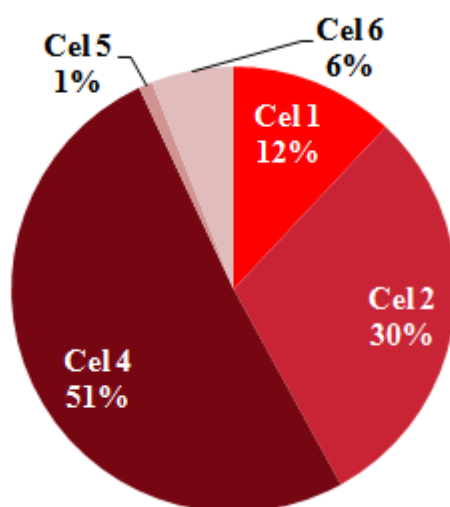
W latach 2010-2011 na realizację Programu przeznaczono kwotę 986,8 mln zł. Najwięcej wydatkowano na realizację zadań w ramach Celu 4. *Aktywizacja bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia*, tj. 53,4% wszystkich środków. Udział wydatków w ramach Celu 2. *Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia* i Celu 7. *„Wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego* wyniósł odpowiednio 19,2% i 19,1%. Na zadania objęte pozostałymi celami przypadło łącznie 8,3% wszystkich środków wydanych w ramach realizacji zadań zapisanych w Programie.

Należy podkreślić, że prezentowane kwoty dotyczą wyłącznie zidentyfikowanych środków przeznaczonych na działania adresowane do osób powyżej 45/50 roku życia. Program zawiera obszary działań jak np. programy zdrowotne, programy przeznaczone dla posiadaczy gospodarstw rolnych czy osób niepełnosprawnych, które – choć nie są bezpośrednio kierowane do osób starszych, to jednak także te osoby obejmują. W Dokumencie Implementacyjnym ujęto więc także zadania kierowane do tych grup. Jednak ze względu na niemożność wyodrębnienia osób 45/50+ ze statystyk tych zadań, nie uwzględniono wydatków poniesionych na te programy w prezentowanych zestawieniach skutków. **Wykres 1. Struktura wydatków w latach 2010-2011**



Źródło: Opracowanie własne MPiPS na podstawie kart sprawozdań

Wykres 2. Liczba osób objętych Programem wg poszczególnych celów w %



Źródło: Opracowanie własne MPiPS na podstawie kart sprawozdań

5.1. Charakterystyka działań w zakresie poszczególnych celów

Cel 1: Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem.

Na realizację zadań w ramach Celu 1. wydano w latach 2010-2011 kwotę **51,2 mln zł.**

W celu pierwszym znajduje się 11 kart zadań z czego 2 zadania zostały zakończone. Jedno z nich, będące w kompetencjach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dotyczyło ***upowszechniania wiedzy na temat przepisów prawa pracy zakazujących jakiejkolwiek dyskryminacji w zatrudnianiu ze względu na wiek i niepełnosprawność*** i zostało zakończone w 2009 r., drugie – należące do kompetencji Ministerstwa Zdrowia pn. ***opracowanie kompleksowych programów profilaktycznych dla osób 50+ ukierunkowanych na powrót do pracy z zakresu chorób skóry*** zostało ukończone w 2011 r.

Wśród pozostałych 9 zadań, 3 z nich należą do kompetencji Ministerstwa Zdrowia. W ramach tych zadań resort opracowuje kompleksowe ***programy profilaktyki zdrowotnej w zakresie chorób układu nerwowego i układu ruchu, chorób krążenia, zagrożeń psychospołecznych, chorób alergicznych i chorób skóry***. W ramach projektów opracowano kompleksowe programy profilaktyczne, poradniki, przeszkolono kilkuset lekarzy, pracowników służb medycznych, pracodawców i pracowników, służb Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz BHP. Podniesienie wiedzy i kwalifikacji wszystkich osób przeszkolonych, zwiększenie świadomości zdrowotnej pracowników i pracodawców, zidentyfikowanie szkodliwych czynników w środowisku pracy służyć będzie w krótszej

i dłuższej perspektywie poprawie stanu zdrowia nie tylko obecnych 50-latków ale także profilaktyce przyszłych pracowników w wieku 50+.

Z uwagi na brak środków finansowych nie było możliwe skierowanie działań bezpośrednio do grupy osób 50+. Z informacji uzyskanych z Ministerstwa Zdrowia wynika, że resort stara się pozyskać środki z budżetu, na 2013 r., na działania skierowane stricte do osób po 50. roku życia.

W odniesieniu do działań zmierzających do upowszechnienia wiedzy nt. zarządzania wiekiem, Centralny Instytut Ochrony Pracy przeprowadza *ocenę działań podejmowanych w polskich przedsiębiorstwach ukierunkowanych na utrzymanie w zatrudnieniu pracowników starszych (50+)*. W 2011 r. zrealizowany został pierwszy etap zadania. Instytut przeznaczył ze środków własnych ponad 172,6 tys. zł na ten cel, co pozwoliło m.in. na przeprowadzenie badania ankietowego wśród 200 przedsiębiorców.

Działania o podobnym charakterze pn. *Promocja i wdrażanie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach – projekty szkoleniowo – doradcze dla pracodawców i pracowników*, lecz realizowane na znacznie większą skalę, prowadzone są od 2009 r. przez Państwową Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. W latach 2009-2010 zrealizowano projekty dedykowane konkretnym przedsiębiorcom, opracowane w oparciu o aktualną strategię przedsiębiorstwa. W roku 2011 realizowano projekty innowacyjne, których celem była m.in. poprawa komunikacji między pokoleniami w firmie, w tym także w zakresie przekazywania wiedzy i umiejętności, dostosowanie warunków pracy do specyficznych potrzeb pracowników 50+ oraz optymalizacja wykorzystania potencjału pracowników 50+ dla potrzeb organizacji. Działanie objęło także programy szkoleniowe dla pracodawców i kadry zarządzającej oraz dla pracowników 45/50+ mających predyspozycje do pełnienia funkcji mentora w przedsiębiorstwie. W ramach tego działania w latach 2010-2011 przeszkolono oraz podniesiono świadomość około 18,5 tys. pracowników w wieku 55-64 lat, na co łącznie wydano **42,5 mln zł**, z czego ok. 85% zostało sfinansowane z EFS.

Cel pierwszy zawiera także dwa projekty realizowane, na zlecenie MPiPS, przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Pierwszy projekt „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” realizuje cele działania pn. *Promocja zatrudnienia osób 50+ – koordynacja Programu, badania i kampania informacyjna*. Celem ogólnym projektu jest promocja aktywności kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz promocja działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. W 2011 r., w ramach projektu, powołano Krajową Sieć Tematyczną pod nazwą Rada 50+.

która docelowo ma stanowić forum wymiany doświadczeń pomiędzy praktykami a ekspertami działającymi w 5 obszarach tematycznych (zdrowie, kobiety, edukacja, rynek pracy, polityka społeczna); rezultatem jej prac ma być katalog rekomendacji na temat kierunków działań podejmowanych na rzecz aktywności zawodowej osób 50+. W ramach projektu przygotowany został raport pn. Analiza obecnie realizowanych i dotychczas zrealizowanych programów skierowanych do osób 50+ w Polsce w latach 2004-2009. Ponadto opracowano koncepcję badania „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce” oraz badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE (dokonano przeglądu rozwiązań systemowych w 10 badanych krajach UE), przygotowano projekt szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy z zakresu działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50+ oraz parametry platformy e-learningowej. Od 2011 r. istnieje portal z prezentacją dobrych praktyk, wyników badań, wskaźników oraz odesłań do innych inicjatyw o podobnym profilu - strona www.50plus.gov.pl, który odwiedziło ponad dwa i pół tysiąca osób. W ramach kampanii informacyjnej i promocyjnej na rzecz aktywizacji osób 50+ zaprezentowano na różnych forach wystawę – Aktywni 50+, a także opracowano strategię kampanii informacyjno-promocyjnej. Dodatkowo, w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” w 2011 r. rozpoczął się cykl 16 konferencji regionalnych, poprzedzonych konferencją ogólnopolską, która odbyła się w czerwcu w Warszawie. Konferencje są adresowane do przedstawicieli administracji centralnej i regionalnej, instytucji rynku pracy, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, organizacji pozarządowych, środowisk naukowych i mediów. Tematem konferencji jest znaczenie aktywności społeczno-zawodowej osób 50+ dla rozwoju życia społecznego i gospodarczego, promocja osób w wieku 50+ oraz wsparcie działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej tych osób. W latach 2010-2011 r. na realizację projektu wydatkowano **1,9 mln zł**.

Kolejny projekt realizowany przez CRZL *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym* realizuje cele działania pn. **Promocja zatrudnienia kobiet w wieku 50+**. W latach 2010-2011 przeprowadzona została kampania medialna. Wyemitowano w TV 40 odcinków krótkich form dokumentalnych na temat lokalnych dobrych praktyk, 26 odcinków magazynu publicystycznego skierowanego do pracodawców, 13 odcinków programu dotyczącego promocji niestereotypowych zawodów kobiecych i 13 odcinków – promujących aktywizację zawodową kobiet z małych miasteczek i wsi. Ponadto, zrealizowano 4 spoty i 84 audycje radiowe dotyczące problematyki aktywizacji kobiet. Przygotowano portal internetowy i bazę dobrych praktyk. Kampania medialna skierowana

była do pracodawców, kobiet i ogółu społeczeństwa, jednak w ramach każdego z powyższych zadań uwzględniono problematykę osób 50+. Na realizację projektu w latach 2010-2011 wydano **6,8 mln zł**.

W ramach celu pierwszego realizowane jest także działanie skierowane do osób i spółek osobowych prowadzących działalność rolniczą w zakresie produkcji roślinnej i zwierzęcej pn. ***Poprawa warunków pracy – modernizacja gospodarstw rolnych w ramach „Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013”***. Działanie realizowane jest od 2007 r. i przewiduje pomoc w formie refundacji części poniesionych kosztów realizacji inwestycji rolnych. Maksymalna wysokość pomocy udzielonej jednemu beneficjentowi i na jedno gospodarstwo rolne nie może przekroczyć 300 tys. zł. Działanie cieszy się dużym zainteresowaniem beneficjentów, co wyraża się liczbą gospodarstw rolnych, które skorzystały z pomocy od momentu rozpoczęcia realizacji (ponad 28 tys.) oraz kwotą wydatkowanych środków (4367 mln zł). Ponieważ jednak w działaniu nie występuje kryterium wiekowe, nie ma możliwości wyodrębnienia mierników dla osób powyżej 50. roku życia.

Ważnym zadaniem jest działanie dotyczące ***koordynacji działań realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na rzecz promocji zatrudnienia osób 45+***. Zadanie to jest realizowane przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego od początku funkcjonowania Programu 50+.

W ramach zadania podjęto działania na rzecz upowszechniania wsparcia skierowanego do osób 45+/50+ w ramach projektów realizowanych w PO KL. MRR opracowało m.in. rekomendacje dla poszczególnych Instytucji Pośredniczących, związane z priorytetowym włączeniem tej grupy docelowej do realizowanych projektów. W wyniku podjętych działań we wszystkich Planach działania dla Priorytetu VI w 2010 r. i 2011 r. zostały uwzględnione kryteria szczegółowe (dostępu i strategiczne) premiujące udział osób 45+/50+ w projektach EFS. Dodatkowo, prowadzone były działania informacyjno-promocyjne, skierowane do potencjalnych projektodawców i uczestników projektu, na temat możliwości wsparcia tej grupy docelowej ze środków EFS. W czerwcu 2011 roku odbył się cykl spotkań informacyjnych dla projektodawców i osób zainteresowanych uzyskaniem wsparcia ***PIĘĆDZIESIĄT PLUSÓW, czyli jak znaleźć pracę po pięćdziesiątce z pomocą funduszy unijnych***, a także - realizowane były przez Regionalne Ośrodki EFS - szkolenia dla projektodawców na temat przygotowania skutecznych projektów skierowanych do osób 50+ (program szkolenia obejmuje m.in. omówienie przykładowych dobrych praktyk, przedstawienie optymalnych ścieżek wsparcia i specyfiki grupy docelowej 50+). W wyniku

podejmowanych działań, do końca 2011 r. udział w projektach z zakresu aktywizacji zawodowej zakończyło 77 tys. osób w wieku 50-64 lata (w tym 41,4 tys. kobiet). Osoby w wieku 50+ stanowiły łącznie 11% uczestników realizowanych projektów. Realizacja tego zadania nie wymagała dodatkowych środków finansowych.

Cel 2: Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia

Cel drugi obejmuje 10 zadań, z czego 8 zadań realizowanych jest na poziomie centralnym a dwa zadania 2.9 i 2.10. - na poziomie regionalnym. Zadania prowadzone w regionach w przeważającej swej części realizowane są w oparciu o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Tabela 5. Wydatki, struktura oraz liczba osób objętych celem 2. w latach 2010-2011⁶

		Plan ogółem w tys. zł	wydatki w tys. zł				liczba osób 50+	wydatki na 1 osobę w zł
			wydatki ogółem	EFS/ EFRRO W	środki z budżetu państwa	Fundusz Pracy		
2.	Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia	181881,1	189027,3	160202,6	28824,6	0,0	47479	3981,3
2.1.-2.8	zadania realizowane na poziomie centralnym	26647,8	28021,2	23348,0	4673,2	0,0	2445	x
2.9	Wspieranie kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+	45550,5	45654,0	38805,6	6848,4	0,0	18409	2480,0
2.10.	Wsparcie na rzecz osób zatrudnionych w wieku 50+	109682,8	115352,1	98049,0	17303,1	0,0	26625	4332,5

Źródło: Opracowanie własne MPiPS na podstawie kart sprawozdań

Na realizację zadań w ramach Celu 2. wydano w latach 2010-2011 łączną kwotę **189 mln zł**, w tym na zadania realizowane na poziomie centralnym – **28 mln zł**. Pomocą objęte zostało łącznie blisko 47,5 tys. osób.

Spośród 10 zadań, realizujących cel drugi, 2 zadania zostały ukończone. Zadania zakończone znajdowały się w kompetencjach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i dotyczyły zakończonego w 2008 r. działania: ***upowszechnienie kształcenia ustawicznego dla osób pracujących w wieku 45 lat i więcej (zmiany regulacyjne)*** oraz zakończonego w 2010 r. działania: ***ułatwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, w tym także w wieku 50+***. Pierwsze działanie zostało zrealizowane poprzez nowelizację ustawy

⁶ nie określono wydatków na 1 osobę w grupie zadań realizowanych na poziomie centralnym ponieważ znaczące kwoty poniesione zostały na działania badawcze i programowe, które nie były skierowane do pojedynczych osób. Powoduje to nieporównywalność wydatków i liczby beneficjentów.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, drugie – poprzez nowelizację ustawy Kodeks pracy.

Trzy spośród zadań będących w trakcie realizacji leżą w kompetencjach Ministerstwa Edukacji Narodowej. Jedno z nich a mianowicie *Diagnoza kompetencji osób dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 50+* odnosi się do koordynowanego przez OECD międzynarodowego projektu badań kompetencji osób dorosłych (PIAAC). Podczas pilotażowego badania w Polsce w roku 2010 opracowano zbiór danych z 1570 wywiadów przeprowadzonych wśród osób dorosłych (w tym 235 wywiadów wśród osób w wieku 55-64 lat). Zrealizowano także badanie główne, którego produktem jest zbiór informacji zawierający dane z 9132 wywiadów przeprowadzonych wśród osób dorosłych (w tym 1302 wywiadów wśród osób w wieku 55-64 lat). Wyniki badania głównego posłużą do przedstawienia diagnozy kompetencji osób dorosłych, w tym osób starszych w Polsce. W okresie sprawozdawczym na realizację zadania wydatkowano **2,1 mln zł**.

W ramach drugiego z zadań leżących w kompetencjach MEN pn. *Opracowanie i wdrożenie krajowych ram kwalifikacji (KRK) spójnych z europejskimi ramami kwalifikacji (ERK)* przygotowano wstępny projekt Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz opracowano koncepcję strategii informacyjno-promocyjnej, mającej na celu upowszechnianie wiedzy na temat Polskiej Ramy Kwalifikacji i idei uczenia się przez całe życie w społeczeństwie. Sama idea ma być promowana poprzez kampanie upowszechniające model uczenia się przez całe życie realizowane w trzecim działaniu MEN pn. *Ogólnopolskie kampanie upowszechniające model uczenia się przez całe życie*. W ramach działania m.in. wyemitowano 1 spot TV i 2 spoty radiowe pn. *Wykształć swoją karierę*. Promocja kształcenia ustawicznego ma na celu zwiększenie zainteresowania osób dorosłych zdobywaniem lub podnoszeniem kwalifikacji potrzebnych na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Spoty reklamowe odsyłały zainteresowanych na stronę internetową MEN, gdzie zamieszczone zostały podstawowe informacje na temat wprowadzonych w systemie oświaty zmian dotyczących uczenia się dorosłych. Istotnym elementem tych zmian są różnego rodzaju kursy, a w szczególności kwalifikacyjne kursy zawodowe. Potwierdzenie jednej wyodrębnionej w zawodzie kwalifikacji pozwoli już na wykorzystanie jej w pracy lub na poszukiwanie pracy bez konieczności potwierdzenia kwalifikacji do wykonywania „całego” zawodu. Dodatkowo przygotowany został raport dotyczący przyczyn niepodejmowania/niekontynuowania nauki przez dorosłych. W latach 2010-2011 na realizację obu omówionych działań przeznaczono kwotę **7,1 mln zł**.

Jedno z zadań celu drugiego należy do kompetencji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i dotyczy *profesjonalizacji usług rynku pracy z uwzględnieniem specyfiki potrzeb klientów w wieku 45 lat i więcej*. Celem zadania jest przygotowanie pracowników urzędów pracy do świadczenia usług rynku pracy z uwzględnieniem potrzeb osób w wieku 45+. Zadanie jest realizowane przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach projektu *Szkolenia modułowe pracowników instytucji rynku pracy (IRP), realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej*. Celem projektu jest podniesienie efektywności działań podejmowanych przez pracowników instytucji rynku pracy na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy, poprzez podniesienie ich kompetencji zawodowych. W latach 2010-2011 szkoleniami modułowymi objęto 2245 pracowników powiatowych urzędów pracy. Jednocześnie w ramach projektu: *Oferta szkoleń w technologii e-learning dla pracowników instytucji rynku pracy z uwzględnieniem potrzeb osób w wieku powyżej 45 lat* przygotowane zostały pakiety dydaktyczne dla 20 programów szkoleń e-learningowych. Przygotowano 102 trenerów do prowadzenia tego typu szkoleń. W latach 2010-2011 na realizację działania wydatkowano **18,8 mln zł**.

Dwa ostatnie zadania przypisane do Celu 2. tj. *Wspieranie kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+ oraz Wsparcie na rzecz osób zatrudnionych w wieku 50+* poprzez podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych leżą w kompetencjach urzędów marszałkowskich oraz wojewódzkich urzędów pracy. Są to zadania realizowane odpowiednio w ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach oraz Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W zakresie wspieranie kształcenia ustawicznego realizowane było 8 zadań na łączną kwotę **45,7 mln zł** a w zakresie wsparcia zatrudnionych poprzez podnoszenie kwalifikacji 13 zadań na łączną kwotę **115,4 mln zł**. W realizacji projektów w pierwszym przypadku uczestniczyło 18,4 tys. osób, w drugim – 26,6 tys. osób.

Zadania podejmowane przez instytucje wdrażające projekty *wspierania kształcenia ustawicznego osób 50+* obejmują szerokie spektrum działań takich jak: kampanie informacyjne na temat możliwości podjęcia kształcenia ustawicznego, kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem swojego wykształcenia i kwalifikacji ogólnych i zawodowych, programy formalnego potwierdzenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych zdobytych w sposób nieformalny, usługi doradcze dla osób dorosłych w zakresie wyboru kierunku i formy kształcenia formalnego w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy.

Ponadto działania dotyczyły wsparcia szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego w obszarze monitorowania potrzeb, rozszerzania lub dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy, podwyższenia jakości oferty edukacyjnej, w tym również w przypadku form pozaszkolnych ubieganie się o akredytację kuratora oświaty oraz rozwój innowacyjnych form kształcenia ustawicznego, w tym również w formie e-learningu.

Projekty realizujące działania na rzecz **wsparcia osób zatrudnionych w wieku 50+** poprzez podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych objęły organizację szkoleń i kursów oraz poradnictwo zawodowe (jako działanie uzupełniające do szkoleń i kursów) skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnieniem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności (poza godzinami pracy), w szczególności dla osób zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach (z wyłączeniem kształcenia ustawicznego w formach szkolnych realizowanego w szkołach dla dorosłych). Ponadto organizowane były ogólne i specjalistyczne szkolenia oraz doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie m.in.: zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, elastycznych form pracy, wdrażania technologii produkcyjnych przyjaznych środowisku, wykorzystania w prowadzonej działalności technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Wsparcie dla osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zatrudnionych u pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne, realizowane było w formie tworzenia i wdrażania programów typu outplacement, obejmujących łącznie szkolenia i poradnictwo zawodowe oraz poradnictwo psychologiczne.

Cel 3: Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracowników po 50-tym roku życia.

Cel trzeci zawiera dwa zadania, należące do kompetencji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Oba zadania zostały zrealizowane przed rokiem 2010 r.

Pierwszym z nich jest **zwolnienie pracodawców z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników w wieku okołoemerytalnym**. Zadanie zostało zrealizowane w ramach nowelizacji ustawy o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.⁷ Wprowadzone, od 1 lipca 2009 r., rozwiązania ustawowe służyły zmniejszeniu obciążeń pracodawców wynikających z kosztów pracy związanych z zatrudnieniem lub utrzymaniem w zatrudnieniu pracowników w wieku przedemerytalnym.

Drugie zadanie dotyczące *zmniejszenia liczby dni choroby, za które pracodawca płaci wynagrodzenie za czas choroby w przypadku pracowników w wieku 50 i więcej lat* zostało zrealizowane poprzez nowelizację ustawy Kodeks Pracy. W wyniku wprowadzonych zmian, od 1 lutego 2009 r., nastąpiła redukcja kosztów po stronie pracodawców. Koszt absencji związanej z chorobą, która trwa dłużej niż 14 dni w roku kalendarzowym, pracowników powyżej 50 roku życia, od 15 dnia został przejęty przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Szacunkowa kwota wydatków na zasiłki chorobowe (wypłacane z funduszu chorobowego) za pracowników w wieku 50 lat i więcej wypłacane od 15 do 33 dnia absencji chorobowej w roku kalendarzowym wyniosła odpowiednio:

- w 2009 r. – 0,4 mld zł
- w 2010 r. – 0,6 mld zł
- w 2011 r. – 0,6 mld zł.

Cel 4: Aktywizacja bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia

Cel czwarty obejmuje 11 zadań, z czego 7 zadań realizowanych jest na poziomie centralnym a 4 zadania 4.6, 4.7, 4.9 i 4.10. - na poziomie regionalnym. Zadania prowadzone w regionach realizowane są w oparciu o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Na realizację zadań w ramach Celu 4. wydano w latach 2010-2011 łączną kwotę **527,2 mln zł**, w tym na zadania realizowane na poziomie centralnym – **134,9 mln zł**. Pomocą objęte zostało łącznie blisko 80,2 tys. osób.

⁵ Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33

Tabela 6. Wydatki, struktura oraz liczba osób objętych Celem 4. w latach 2010-2011

		Plan ogółem w tys. zł	wydatki w tys. zł				liczba osób 50+	wydatki na 1 osobę w zł
			wydatki ogółem	EFS/ EFRRO W	środki z budżetu państwa	Fundusz Pracy		
4.	Aktywizacja bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku	597719,8	527165,9	293890,4	59840,9	173434,6	80237	6570,1
4.1-4.5;4.8	zadania realizowane na poziomie centralnym	144191,1	134863,5	2072,4	12591,1	120200,0	20961	6434,0
4.6.	Działania na rzecz integracji społecznej osób w wieku 50+	62440,4	42194,9	36491,7	5697,6	5,6	7232	5834,5
4.7.	Przeciwdziałanie wykluczeniu osób w wieku 50+ i wzmacnianie sektora ekonomii społecznej	60340,4	50968,4	43322,8	7645,6	0,0	9062	5624,4
4.9.	Aktywizacja zawodowa osób w wieku powyżej 50 lat	278564,7	254074,5	173699,2	27146,3	53229,0	39287	6467,1
4.10.	Promocja przedsiębiorczości wśród osób 45 lat i więcej	52183,2	45064,6	38304,3	6760,3	0,0	3695	12196,1

Źródło: Opracowanie własne MPiPS na podstawie kart sprawozdań

Cel ten zawiera 11 zadań, z czego 3 zadania zostały wykonane. Wszystkie zakończone zadania leżą w kompetencjach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Pierwsze z nich dotyczyło *upowszechnienia programów rynku pracy dla osób w wieku 45 i więcej lat* i zostało zrealizowane poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸ oraz utworzenie rezerwy Funduszu Pracy na dodatkowe programy aktywizacji osób w wieku 45 i więcej lat w kwotach odpowiednio:

- w 2008 – 41,7 mln zł
- w 2009 – 105,4 mln zł
- w 2010 – 93,8 mln zł
- w 2011 – 26,4 mln zł

Do 2011 r. około 55 tys. osób skorzystało z udziału w dodatkowych programach aktywizacji, w tym w latach objętych sprawozdaniem (2010-2011) – blisko 20 tys. osób.

Drugim z zakończonych zadań jest *upowszechnienie kształcenia ustawicznego osób bezrobotnych i poszukujących pracy w wieku 50 i więcej lat*. Zadanie zostało zrealizowane w 2009 r. nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.⁹ Dodatkowo opracowano i wdrożono rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych.¹⁰ Zmiany w ustawie dotyczyły zwiększenia dostępu do usług i instrumentów rynku pracy służących

⁸ Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33

⁹ Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz.33

¹⁰ Dz. U. z 2009 r. Nr 61, poz. 502

podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym osób w wieku 50+ oraz wprowadzenia nowego programu aktywizacji zawodowej pn. Przygotowanie zawodowe dorosłych, realizowanego w formie przyuczenia do zawodu lub praktycznej nauki zawodu i łączącego naukę z pracą.

Trzecim wykonanym zadaniem, jest ***budowanie indywidualnych planów działania dla osób w wieku 45+***. W 2010 r. opracowana została metodologia tworzenia indywidualnych planów działania, przeprowadzono szkolenia grupy doradców zawodowych z centrów informacji i planowania kariery zawodowej WUP w zakresie tworzenia indywidualnych planów działania. Przeszkolono 32 osoby (w tym: 16 doradców zawodowych, 8 pośredników pracy, 4 liderów klubów pracy, 4 specjalistów ds. rozwoju zawodowego) za kwotę **11,4 tys. zł**. Budżet zrealizowanego zadania jest znacząco niższy od planowanego (80 tys. zł) ze względu na wykorzystanie bazy własnej MPiPS.

Z pozostałych 8 zadań 4 zadania mieszczą się w kompetencjach MPiPS.

Działanie pn. ***Spółdzielczość socjalna na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia*** realizowane jest w ramach Programu *Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej*. Program do roku 2009 był finansowany ze środków MPiPS. W roku 2010 zaniechano realizacji programu w tej formule. W celu kontynuacji wsparcia jego społecznych aspektów, w 2011 i 2012 roku w ramach Priorytetu IV Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, wyodrębniono środki na konkurs dla dwuletnich projektów, w wysokości 2,5 mln zł zwany „komponentem regionalnym”. W roku 2011 na realizację zadania przeznaczono kwotę 750 tys. zł¹¹, z której zostało dofinansowanych 30 spółdzielni socjalnych.

Kolejne działanie dotyczy ***wspierania lokalnych inicjatyw uwzględniających stosowanie aktywnych form pomocy społecznej wobec osób bezrobotnych w wieku po 50-tym roku życia***. Przedsięwzięcia samorządowe wspierane są przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej w ramach programu „Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu”, poprzez wybieranie najefektywniejszych projektów zgłaszanych w rocznych konkursach do dofinansowania. Pozwala to na szersze wykorzystywanie przez samorządy gminne aktywnych

¹¹ Wartość wsparcia w 2011 r., skierowana wyłącznie do osób powyżej 50 roku życia w ramach komponentu regionalnego, nie jest możliwa do oszacowania, stąd prezentacja ogólnej wartości, dofinansowanych w 2011 r., projektów wspierających spółdzielczość socjalną, które mogą być skierowane na rzecz aktywizacji osób po 50 r. ż.

form pomocy społecznej tj. usług reintegracji społecznej i zawodowej świadczonych przez centra i kluby integracji społecznej, w tym indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego, oraz lokalnych programów prac społecznie użytecznych i robót publicznych. W latach 2010-2011 dofinansowanie MPiPS do projektów programu wyniosło 7,1 mln zł. W związku z tym, że działania kierowane były do wszystkich bezrobotnych i korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, brak jest możliwości określenia liczby osób w wieku 55-64 lat, które skorzystały z tych form pomocy, a co za tym idzie nie ma możliwości oszacowania kwoty poniesionych wydatków.

Trzecim działaniem w trakcie realizacji jest **aktywizacja ludzi starszych i integracja międzypokoleniowa**. Działanie ma na celu rozwijanie form uczestnictwa i wzmacnianie statusu społecznego ludzi starszych w środowisku lokalnym a także solidarności międzypokoleniowej. Finansowane jest z Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich w ramach Priorytetu III. W 2009 roku dofinansowane zostały 33 projekty, w 2010 r. – 19 projektów, a w 2011 r. – 31 na łączną kwotę około 5 mln zł. W latach 2010-2011 wydatkowano **2,4 mln zł**. Liczba beneficjentów ostatecznych objętych działaniami nie jest możliwa do oszacowania ponieważ alokacja środków przewidziana jest na realizację całego Priorytetu a nie wyłącznie osób 50+.

Ostatnim działaniem pozostającym w trakcie realizacji na poziomie centralnym jest **finansowanie programów specjalnych dedykowanych osobom bezrobotnym z grupy 50+**. Ideą programów specjalnych jest umożliwienie powiatowym urzędów pracy elastycznego reagowania na potrzeby klienta, wymagającego niestandardowego wsparcia w procesie aktywizacji. Programy specjalne przewidują rozwiązania, umożliwiające aktywizację bezrobotnych i innych uprawnionych osób, potrzebujących specyficznej pomocy w doprowadzeniu do podjęcia pracy. Zadanie realizowane jest w całości ze środków rezerwy Funduszu Pracy, pozostającej w dyspozycji Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Kwota środków przeznaczonych w 2011 r. na programy specjalne dla osób 50+ wyniosła **12,2 mln zł** i sfinansowała programy dla 969 osób.

Cztery zadania przypisane do Celu 4. należą do kompetencji urzędów marszałkowskich oraz wojewódzkich urzędów pracy. Są to zadania realizowane w ramach poszczególnych priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. I tak:

- **działanie 4.6 Działania na rzecz integracji społecznej osób w wieku 50+**, realizowane w ramach Priorytetu VII PO KL Promocja integracji społecznej, objęła 6 zadań na łączną

kwotę **42,2 mln zł** środków wydatkowanych w latach 2010-2011. Z różnych form pomocy skorzystało ponad 7,2 tys. osób.

Zadania dotyczyły szeroko pojętego rozwoju form i narzędzi aktywnej integracji w wymiarze zawodowym, społecznym jak i edukacyjnym oraz zdrowotnym. Podstawą dla skutecznej realizacji przedsięwzięć było wzmocnienie i doskonalenie kadr instytucji odpowiedzialnych za realizację tych działań, poprzez kompleksowo prowadzone szkolenia i inne formy aktualizowania wiedzy pracowników ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie, zajmujących się pomocą osobom wykluczonym. Z drugiej strony podjęte projekty miały na celu pomoc osobom wykluczonym lub zagrożonym wykluczeniem w powrocie na rynek pracy poprzez m.in. zdobycie, podniesienie lub rozwój umiejętności i kompetencji, przewyższanie indywidualnych barier ograniczających rozwój, zatrudnienie socjalne, szkolenia i zajęcia reintegracji zawodowej;

- **działanie 4.7 *Przeciwdziałanie wykluczeniu osób w wieku 50+ i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej***, realizowane w ramach Priorytetu VII PO KL Promocja integracji społecznej, objęło 10 zadań na łączną kwotę **51,0 mln zł** środków wydatkowanych w latach 2010-2011. Z różnych form wsparcia skorzystało ponad 9 tys. osób.

Prowadzone projekty zapewniały wsparcie z jednej strony dla instytucji i organizacji działających na rzecz osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem, z drugiej zaś – pomoc bezpośrednią dla tej grupy osób.

Wsparcie instytucjonalne obejmowało pomoc (m.in. prawną, organizacyjną, szkoleniową i finansową) w tworzeniu i prowadzeniu bieżącej działalności podmiotów integracji społecznej, w tym: centrów integracji społecznej, klubów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej oraz podmiotów działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej. Wsparcie dotyczyło również wolontariatu, a także pomocy w tworzeniu i funkcjonowaniu pozaszkolnych form integracji społecznej młodzieży (np. świetlice środowiskowe, w tym z programem socjoterapeutycznym, kluby środowiskowe) połączonych z realizacją działań w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej. Inicjowano również rozwój nowych form i metod wsparcia indywidualnego i środowiskowego na rzecz integracji zawodowej i społecznej (w tym np. środowiskowej pracy socjalnej, centrów aktywizacji lokalnej, animacji lokalnej, streetworkingu, coachingu, treningu pracy).

Działania na rzecz poszczególnych osób dotyczyły indywidualnego poradnictwa psychologicznego, psychospołecznego lub zawodowego prowadzącego do integracji społecznej i zawodowej, organizacji stażów, subsydiowanego zatrudnienia i zajęć reintegracji zawodowej u pracodawcy, a także wsparcia dla osób fizycznych zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej poprzez doradztwo oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i/lub prowadzenia spółdzielni socjalnej, przyznanie środków finansowych na założenie i/lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej, wsparcie pomostowe udzielane w okresie do 6 lub do 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy o udzielenie wsparcia pomostowego;

- **działanie 4.9 Aktywizacja zawodowa osób w wieku powyżej 50 lat**, realizowane w ramach Priorytetu VI PO KL Rynek pracy otwarty dla wszystkich, objęło 20 zadań na łączną kwotę **25,4 mln zł** środków wydatkowanych w latach 2010-2011. Z różnych form wsparcia skorzystało 39,3 tys. osób.

Realizowane projekty objęły szerokie spectrum działań aktywizujących na rzecz osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia. Organizowane było poradnictwo zawodowe, w tym Indywidualne Plany Działań (IPD), warsztaty aktywnego poszukiwania pracy oraz szkolenia z zakresu autoprezentacji i swobodnego poruszania się po rynku pracy, szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych osób w wieku 50+; organizowano także kampanie promocyjne i informacyjne, kierowane do pracodawców i pracowników, zachęcające do podejmowania zatrudnienia przez osoby w wieku 50+. Działania te zaowocowały wzrostem motywacji do pracy osób bezrobotnych, zwiększeniem umiejętności komunikacyjnych, asertywności, radzenia sobie ze stresem, nabyciem wiedzy i umiejętności w zakresie kreowania aktywnej postawy życiowej i zawodowej.

Ważną grupą zadań było subsydiowanie zatrudnienia, w tym zwłaszcza w sektorze MSP, ale także w organizacjach pozarządowych oraz spółdzielniach socjalnych, połączone z zajęciami reintegracji zawodowej i społecznej.

W latach 2010-2011 środki na podjęcie działalności gospodarczej otrzymały 2164 osoby i tyle też powstało nowych miejsc pracy.

- **działanie 4.10 pn. Promocja przedsiębiorczości wśród osób w wieku 45 i więcej lat**, realizowane w ramach Priorytetu VI PO KL Rynek pracy otwarty dla wszystkich, objęło

21 zadań na łączną kwotę **45,1 mln zł** środków wydatkowanych w latach 2010-2011. Z różnych form wsparcia skorzystało 45,1 tys. osób.

Zadania zawarte w projektach ukierunkowane były na kształtowanie postaw kreatywnych służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej dotyczyło oferty szkoleniowo – doradczej (szkolenie z podstaw przedsiębiorczości, warsztaty z tworzenia biznes planu, doradztwo indywidualne), jednorazowej dotacji (w wysokości od 20 do 40 tys. w zależności od projektu) oraz miesięcznego wsparcia finansowego na pokrycie obowiązkowych opłat związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, w tym kosztów ZUS, wypłacanego przez pierwszych 6 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej.

Zadania realizowane były w ramach projektów takich jak: „Kierunek – Własna Firma”, „Akademia Przedsiębiorczości”, „Własna firma z Europejskim Funduszem Społecznym”, „Założ firmę z WUP”, „Płocka Szkoła Małej Przedsiębiorczości”, „Moja firma – moja przyszłość”, „Radomski Biznes”.

W latach 2010-2011 środki na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało 605 osób i tyle też powstało nowych miejsc pracy.

Cel 5: Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych

Cel piąty zawiera 5 zadań realizowanych na poziomie centralnym (w kompetencji MPiPS), z czego 1 zadanie zostało wykonane, w przypadku jednego realizacja została przesunięta na lata 2013-2014. Na realizację zadań w ramach tego celu wydano w latach 2010-2011 kwotę **2,2 mln zł** i objęto nimi **1,8 tys. osób**.

Pierwsze z zadań dotyczące ***stabilnych ram prawnych*** określających zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych zostało zakończone w 2009 r. W ramach działania dokonano analizy obowiązujących przepisów prawnych z zakresu zatrudniania osób niepełno-sprawnych, a także aktywizacji zawodowej i podnoszenia kwalifikacji (w tym zebranie opinii ekspertów, organizacji pozarządowych i pracodawców) oraz zmian w przepisach prawnych. Uproszczono procedury udzielania wsparcia ze środków publicznych pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹² i rozporządzenie Ministra Pracy

¹² Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1652

i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych¹³. Wprowadzono przepisy dotyczące równego traktowania pracodawców na otwartym rynku i chronionym rynku pracy w zakresie dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych (ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej (...)) oraz ustawa z 19 listopada 2009 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją wydatków budżetowych¹⁴).

Drugie działanie pn. **Zmiany systemu świadczeń dla osób niepełnosprawnych** nie zostało zakończone. W 2010 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, w którym zaproponowano uchylenie obowiązujących przepisów uzależniających wypłatę świadczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy (zmniejszenie lub zawieszenie) od wysokości przychodów z pracy. Zapis ten likwidowałby istotny czynnik zniechęcający osoby niepełnosprawne pobierające rentę do podejmowania pracy. Nie zyskało to jednak aprobaty w trakcie prac uzgodnieniowych. Wcześniej tj. w październiku 2008 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, która również realizowała omawiane zadanie, ale Prezydent zgłosił weto do tej ustawy, które zostało przyjęte przez Sejm w grudniu 2008 r. Obecnie nie przewiduje się realizacji tego zadania. Celem kontynuowanej reformy systemu emerytalnego jest zniesienie wszelkiego rodzaju preferencji w zakresie prawa i wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Nie ma podstaw do innego (preferencyjnego) traktowania osób uprawnionych do renty z tytułu niezdolności do pracy niż inne grupy świadczeniobiorców w zakresie zasad zawieszalności świadczeń w przypadku kontynuowania aktywności zawodowej. Szczególnie, że zarówno emerytura jak i renta pełnią funkcję zapewnienia dochodu osobom, które w związku z wystąpieniem ryzyka podeszłego wieku lub niezdolności do pracy nie są w stanie kontynuować zatrudnienia. Osoba podejmująca lub kontynuująca zatrudnienie może osiągać, bez konsekwencji dla wysokości pobieranej renty z tytułu niezdolności do pracy, przychód z tego tytułu w wysokości nie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, tj. od 1 września 2012 r. kwotę – 2447,80 zł.

Kolejne działanie dotyczące **aktywizacji i integracji zawodowej osób niepełnosprawnych** realizowane było w ramach PO KL, gdzie rolę beneficjenta systemowego pełnił Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). W latach 2010-2011 PFRON

¹³ Dz. U. z 2009 r. Nr 109, poz. 913

¹⁴ Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1706

realizował projekty z 30 partnerami – organizacjami pozarządowymi. Projekty te przyczyniły się w szczególności do zwiększania szeroko rozumianej integracji osób niepełnosprawnych poprzez indywidualne wsparcie w regionach w formie rehabilitacji, poradnictwa psychologicznego, prawnego, zawodowego, usług trenera pracy, doradztwa ds. sprzętu itp. Organizowano warsztaty dla osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej, a także warsztaty dla opiekunów osób niepełnosprawnych (forma oddziaływania na najbliższe otoczenie aktywizowanych osób niepełnosprawnych). Ponadto organizowano szkolenia zawodowe oraz podnoszące kwalifikacje (o różnorodnej tematyce), staże dla osób niepełnosprawnych a także pośrednictwo pracy oraz nawiązywanie kontaktu z pracodawcami w celu pozyskiwania ofert pracy dla osób niepełnosprawnych. Ze środków finansowych przeznaczonych na to działanie udzielano wsparcia w zakresie dofinansowania sprzętu warunkującego eliminację barier funkcjonalnych oraz w zakresie dofinansowania edukacji.

W latach 2010-2011 na realizację powyższych zadań, dla grupy osób niepełnosprawnych powyżej 45 roku życia, wydatkowano kwotę **2,2 mln zł**, przeznaczoną dla 1,8 tys. osób objętych projektami. W 2010 r. ze względu na trudną sytuację PRFON nastąpiło ograniczenie wydatkowania środków na programy i zadania ustawowe.

Działanie odnoszące się do **promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych** realizowano poprzez zlecenie zadań organizacjom pozarządowym w ramach czterech konkursów, które odbyły się w latach 2010-2011. Z uwagi na trudną sytuację finansową PRFON ograniczono wydatkowanie środków na realizację działania, przesuując ją na lata 2012-2013. W związku z tym, że działania w ramach konkursów kierowane były do ogółu osób niepełnosprawnych, nie ma możliwości określenia grupy osób w wieku 55-64 lat, co za tym idzie - oszacowania kwoty poniesionych wydatków.

Dodatkowo w ramach celu piątego realizowane były projekty konkursowe finansowane z Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich w ramach Priorytetu III w zakresie **integracji i aktywizacji osób niepełnosprawnych**. Finansowane były zadania mające na celu ograniczenie wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych ze względu na ich funkcjonowanie w nieprzyjnym otoczeniu społecznym oraz trudną sytuację ekonomiczną. W latach 2010-2011 zrealizowano 55 projektów na kwotę ponad 6,3 mln zł. Nie ma jednak możliwości określenia liczby osób w wieku 45/50+ objętych tymi projektami.

Cel 6: Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego

Cel szósty zawiera 6 zadań realizowanych na poziomie centralnym (w kompetencji MPiPS), z czego 1 zadanie zostało wykonane. Na realizację zadań w ramach tego celu wydano w latach 2010-2011 kwotę **28,5 mln zł** i objęto nimi **8,9 tys. osób**.

Zadanie dotyczące *umożliwienia finansowania przedszkoli przyzakładowych z zakładowych funduszy świadczeń socjalnych* było realizowane od 1 stycznia 2009 r. dzięki wprowadzeniu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 6 grudnia 2008¹⁵.

Drugie zadanie pn. *dalsze uelastycznianie przepisów prawa pracy dotyczących organizowania procesu pracy* zostało przygotowane do ewentualnej realizacji tj. opracowany został projekt założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy w części dotyczącej działu szóstego (czas pracy), uwzględniającego umożliwienie pracownikom łączenia obowiązków zawodowych z pełnieniem funkcji rodzinnych oraz organizowania procesu pracy w dostosowaniu do indywidualnych potrzeb pracownika, w tym także w wieku 50+. Realizację tego zadania potraktowano warunkowo. Zakłada się bowiem, że zmiany w przepisach Kodeksu pracy o czasie pracy powinny być wprowadzane w terminie i zakresie uzgodnionym z partnerami społecznymi na forum Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Trzecie zadanie pn. *Tworzenie ośrodków opieki nad dziećmi w miejscu pracy oraz rozwijanie alternatywnych form opieki nad dziećmi* realizowane jest przez MPiPS w ramach Priorytetu I PO KL. W latach 2010-2011 zorganizowane zostały dwa konkursy w celu przeprowadzenia projektów dotyczących promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego. W wyniku tych działań stworzono 29 ośrodków opieki nad dziećmi, w tym 5 przyzakładowych. W ramach nowych ośrodków, z opieki nad dziećmi skorzystało 394 osoby. W latach 2010-2011 wydatkowano łącznie na ten cel **8,7 mln zł**.

Czwarte działanie, realizowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, dotyczy *uproszczenia przepisów dotyczących tworzenia nowych miejsc wychowania przedszkolnego oraz wspieranie rozbudowy sieci przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego* i ma na celu zapewnienie większej liczbie dzieci w wieku 3-5 lat miejsc edukacji przedszkolnej. Od 1 września 2011 r. wszystkie dzieci 5-letnie zostały objęte rocznym obowiązkowym przygotowaniem przedszkolnym (zgodnie ze zmianą ustawy o systemie

¹⁵ Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz.1654

oświaty). Również od 1 września 2011 r. weszło w życie rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania (...). Zmiana spowodowała, że niezależnie od miejsca realizacji wychowania przedszkolnego, wszystkie dzieci mają równe szanse edukacyjne. Ponadto w Internecie przeprowadzona została kampania promocyjno-informacyjna przekierowująca zainteresowanych użytkowników na specjalnie utworzone serwisy. *Wszystko zaczyna się od przedszkola* oraz *Pomysł na biznes – załóż przedszkole*, promujące edukację przedszkolną. Serwisy są aktywne i wsparte artykułami oraz możliwością rozmowy z ekspertem z MEN. Działania promocyjno-informacyjne prowadzone były także w telewizji, radiu, prasie codziennej i wydawnictwach specjalistycznych.

Wyżej wymienione działania spowodowały zwiększenie wskaźnika dzieci objętych opieką przedszkolną, a tym samym umożliwiły podjęcie pracy przez większą liczbę rodziców dzieci. Wg danych z marca 2012 roku w Polsce wychowaniem przedszkolnym objętych jest ogółem już 72% dzieci w wieku 3-5 lat. Na wsi odsetek ten wynosi 52,1%. W 2007 r. wskaźnik upowszechnienia wychowania przedszkolnego ogółem wynosił 47,3%, a na wsi 23,1%. Podobnie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do poszczególnych roczników. Obecnie 53,2% trzylatków, 68,5% czterolatków i 96,4% pięciolatków objętych jest wychowaniem przedszkolnym. Tymczasem w 2007 r. tylko 36,1% trzylatków, 48,1 % czterolatków i 57,7 % pięciolatków. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że wskaźnik upowszechnienia wychowania przedszkolnego na wsi jest realnie większy. Część dzieci wiejskich uczęszcza do placówek wychowania przedszkolnego w mieście, tam gdzie pracują rodzice.

Kolejne działanie – należące do kompetencji MPiPS – to ***tworzenie instytucjonalnych form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3***. Realizacji działania służą przepisy ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3¹⁶ oraz Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH”.

W ramach zadania przyznawane są dotacje w ramach Programu "MALUCH" na tworzenie nowych miejsc opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3 w żłobkach i klubach dziecięcych poprzez inwestycje, adaptacje pomieszczeń żłobków i klubów dziecięcych, dofinansowanie wyposażenia i prac wykończeniowych, a także dofinansowanie szkoleń dziennych opiekunów.

¹⁶ Dz. U. Nr 45, poz. 235 z późn. zm

Ponadto, przytoczona ustawa, umożliwiła opłacanie z budżetu państwa składki za nianie na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne (składki do wysokości minimalnego wynagrodzenia opłaca ZUS, a powyżej wysokości minimalnego wynagrodzenia – rodzic).

Podjęte działania umożliwiają rodzicom i opiekunom dzieci podjęcie aktywności zawodowej (m.in. szybszy powrót kobiet na rynek pracy) oraz spowolnienie procesu dezaktywizacji zawodowej osób starszych sprawujących opiekę nad małymi dziećmi, poprzez tworzenie instytucjonalnych form opieki nad dziećmi takich jak żłobki, kluby dziecięce, nianie, opiekunowie dzienni

Program "MALUCH" został uruchomiony w trakcie roku budżetowego, tj. po zatwierdzeniu projektów budżetów samorządów gmin. Spowodowało to trudności z wygospodarowaniem środków na wkład własny na realizację projektów przez gminy, co w rezultacie przyczyniło się do niższego wykonania programu w 2011 r. niż planowano.

Dotacje z Programu „MALUCH” otrzymało 3311 miejsc opieki nad małymi dziećmi w kwocie 15,3 mln zł. Składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne opłacono za 5,2 tys. niań (kwota ok. 1 mln zł). Łącznie na całe działanie przeznaczona została w roku 2011 kwota **16,3 mln zł.**

Ostatnim działaniem w obszarze Celu szóstego jest *Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego*. Zadanie realizowane jest na zlecenie MPiPS przez CRZL w ramach projektu *Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn*. Działanie rozpoczęło się w roku 2011 i objęło emisję cyklu 10 audycji radiowych i 10 audycji TV, poświęconych promocji nowych form opieki nad dziećmi do lat 3 oraz godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Ponadto wyemitowano spoty TV na potrzeby wspólnej kampanii promocyjno-informacyjnej pn. „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym”. W roku 2011 wydatkowano na ten cel kwotę **3,5 mln zł.**

Cel 7: Działania ograniczające dezaktywizację pracowników w ramach systemu świadczeń społecznych

Cel siódmy zawiera jedno zadanie dotyczące *działań ograniczających dezaktywizację pracowników w ramach systemu świadczeń społecznych*, które zostało zrealizowane przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz ustawy o emeryturach pomostowych.

Od dnia 1 stycznia 2009 r. obowiązuje generalny wiek emerytalny, który wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Przepisy ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie przewidują

od tej daty możliwości spełnienia warunków przejścia na wcześniejszą emeryturę. Równocześnie wprowadzono w życie ustawę z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych. Skutkiem jej wprowadzenia jest znaczne ograniczenie liczby osób mających prawo do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Nowymi uprawnieniami zostało objętych jedynie ok. 270 tys. osób spośród 1,2 mln osób, które korzystały z tych uprawnień przed 2009 r.

Po wprowadzeniu nowego systemu, wypłaty emerytur pomostowych wyniosły: w roku 2009 – 22,6 mln zł, w roku 2010 – 72,2 mln zł, a w roku 2011 – 116,4 mln zł, przy czym o ile w roku 2009 wypłaty emerytur pomostowych obciążały budżet państwa, to w latach 2010-2011 finansowanie nastąpiło z nowoutworzonego Funduszu Emerytur Pomostowych.

6. BADANIE ANKIETOWE na temat rozpoznawalności i funkcjonowania Programu *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*.

W kwietniu 2012 r., na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, przeprowadzone zostało badanie ankietowe, na temat rozpoznawalności i funkcjonowania Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. ¹⁷

Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że **o Programie łącznie słyszało 37% respondentów w wieku 45+**, z czego 12% badanych słyszało i wie, co program ma na celu, natomiast jedna czwarta ankietowanych (25%), słyszała o programie, jednak nie wie czemu Program służy.

Największy odsetek respondentów, którzy słyszeli o Programie i wiedzą o co w nim chodzi, znajduje się w grupach osób z wyższym wykształceniem (27%) oraz wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych/specjalistycznych (29%).

Najliczniejszą grupę badanych, bo aż **62% stanowiły osoby, które nie słyszały w ogóle o Programie 50+**. Wśród tych respondentów największy udział mają osoby z wykształceniem podstawowym (79%) i zasadniczym zawodowym (71%) oraz mieszkańcy wsi (70%) i małych miejscowości (70%).

W wynikach badania dostrzegalna jest tendencja, że im niższy poziom wykształcenia ankietowanego, bądź im w mniejszej miejscowości mieszka respondent, tym mniejszy udział osób, które słyszały o Programie.

¹⁷ Badanie zostało zrealizowane w dniach 13-17 kwietnia 2012 r. przez TNS Polska techniką wywiadów bezpośrednich w domu respondenta na losowej, reprezentatywnej próbie 1047 Polaków w wieku 45 i więcej lat.

Zapytano również badanych, co mogłoby przyczynić się do tego, aby ludzie chcieli pracować po 45 roku życia, a pracodawcy chcieli takie osoby zatrudniać. Najwięcej ankietowanych **wskazało na potrzebę większej ochrony prawnej starszych pracowników przed zwolnieniem (55%)**. Grupy, wśród których najczęściej osób wybrało tę odpowiedź to bezrobotni (71%) oraz osoby, u których dochód gospodarstwa domowego nie przekracza 1500 zł (63%). **44% badanych wymieniło lepszą profilaktykę i opiekę zdrowotną, gdyż zdrowi ludzie mogą dłużej pracować**. Największy odsetek respondentów, który wskazał tę opcję reprezentują rolnicy (54%) oraz osoby, których dochód gospodarstwa domowego jest poniżej 1500 zł (51%).

Z kolei **43% respondentów uważa, że poprawa warunków pracy oraz dostosowanie ich do sytuacji życiowej i stanu zdrowia pracowników** przyczyniłoby się do tego, że ludzie będą chcieli pracować po 45 roku życia. Odpowiedź ta wybierana była w 50% przez robotników oraz respondentów z dużych miast (powyżej 500 tys. mieszkańców).

Wśród przesłanek, które zachęcałyby pracodawców do zatrudniania osób po 45 roku życia, **39% badanych wskazało na obniżenie kosztów zatrudnienia**. W następnej kolejności respondenci wymieniali – problem **odpowiednich kwalifikacji dostosowanych do potrzeb pracodawców (34%)**, czy też skrócenie okresu ochronnego osób w wieku przedemerytalnym, co zachęciłoby pracodawców do kontynuowania ich zatrudnienia (20%).

7% badanych jest zdania, że Rząd nie może nic zrobić, bo to pracodawcy decydują kogo zatrudniają. Odpowiedź ta nie była wcześniej sugerowana przez ankietera, jej autorami byli sami badani.

W ramach ankiety przeanalizowano także skalę zainteresowania respondentów udziałem w proponowanych przez Program 50+ projektach wspierających aktywność zawodową osób po 45 roku życia. **Ponad połowa ankietowanych (53%) odpowiedziała, że nie jest takimi działaniami zainteresowana**. Najczęściej działaniami wspierającymi aktywność zawodową osób po 45 roku życia, nie są zainteresowane osoby w wieku 60 i więcej lat (69%), z wykształceniem podstawowym (64%), a także mieszkańcy wsi (57%).

Co piąty ankietowany (21%) jest natomiast zainteresowany udziałem w projektach, które oferowałyby pomoc w znalezieniu zatrudnienia lub zmianie zatrudnienia. Z kolei 14% respondentów chętnie wzięłoby udział w działaniach w zakresie dofinansowania miejsca pracy.

Tylko 9% ankietowanych osób jest zainteresowanych udziałem w projektach podnoszących kwalifikacje (np. w ramach szkoleń, studiów podyplomowych), a 10% badanych uczestniczyłoby w przedsięwzięciach dotyczących poprawy warunków pracy lub rehabilitacji. Również 9% respondentów odpowiedziało: „tak”, w zakresie możliwości założenia własnej działalności, zaś 8% badanych nie ma zdania na ten temat.

Wnioskiem płynącym z rozkładu odpowiedzi na powyższe pytanie może być stwierdzenie, że podnoszone przez różnego rodzaju organizacje społeczne zarzuty o braku skuteczności Programu, nie wynikają z jego złej realizacji, lecz przede wszystkim z braku gotowości osób w wieku przedemerytalnym do udziału w jakichkolwiek działaniach zwiększających ich aktywność zawodową. Szczególnie niepokojący jest niski odsetek osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji, bowiem działanie to jest podstawową formą pomocy osobom starszym oferowaną w działaniach realizowanych przez regiony.

7. PODSUMOWANIE

Funkcjonowanie od 2008 r. Programu **Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+** stanowi odpowiedź na niekorzystne trendy demograficzne w zakresie dzietności i migracji. Szybki proces starzenia się społeczeństwa stwarza potrzebę istnienia takiego programu w dalszych latach. Program adresowany jest nie tylko bezpośrednio do osób 50+ (szerokie spectrum działań aktywizujących), ale także do osób młodszych (profilaktyczne programy zdrowotne), a nawet bardzo młodych, dla których istotnym problemem jest godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Działania na rzecz młodych rodzin (zapewnienie opieki nad małymi dziećmi) umożliwiają nie tylko wychowanie dzieci, ale zapewniają rodzicom ciągłość pracy i rozwoju zawodowego, co będzie pozytywnie skutkowało w dalszych latach pracy zawodowej. Ponadto rozwiązania dla osób młodych zapewniające opiekę nad małymi dziećmi zwalniają z tego obowiązku dziadków, dzięki czemu, w szczególności kobiety 50+ mogą kontynuować pracę zawodową.

W Programie zawarte zostało 13 zadań o charakterze legislacyjnym, wprowadzających zmiany przepisów, których celem było zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia osób starszych, usprawnienie ich aktywizacji, upowszechnienie i ułatwienie podnoszenia kwalifikacji oraz ułatwienie im podejmowania pracy, a także ograniczenie zachęt do wczesnego wychodzenia z rynku pracy, w tym 1 zadanie upowszechniające informacje o przepisach prawa pracy zakazujących jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek. Jedenaście zadań z tej grupy zostało ukończonych w pierwszej fazie realizacji Programu. Stanowiły one podstawę dla podjęcia działań szczegółowych

skierowanych bezpośrednio do osób 45+/50+. Pozostały do wykonania 2 zadania – realizacja jednego została przesunięta na dalsze lata, a realizacja drugiego została wstrzymana. Opis tych przypadków został zamieszczony w sprawozdaniu.

Kluczowe znaczenie dla skuteczności Programu ma fakt włączenia się w działania na rzecz aktywizacji osób starszych instytucji szczebla samorządowego i wojewódzkiego. Realizują one łącznie 86 zadań współfinansowanych głównie ze środków Unii Europejskiej. To właśnie te instytucje mają z jednej strony bezpośredni kontakt z beneficjentami, diagnozują ich strukturę (osoby bezrobotne, wykluczone, zagrożone utratą zatrudnienia) oraz potrzeby, z drugiej zaś – są w stanie zidentyfikować wymagania regionalnego i lokalnego rynku pracy. Na tym poziomie, formy aktywizacji zawodowej mogą być najskuteczniej dostosowane do lokalnych możliwości i potrzeb rynku pracy.

Obok wymiernych efektów funkcjonowania Programu, takich jak m.in.: liczba osób przeszkolonych, które zdobyły nowe umiejętności lub podniosły swoje kwalifikacje, liczba osób, które dzięki bezzwrotnym środkom podjęły własną działalność gospodarczą, liczba osób, które podjęły pracę subsydiowaną i niesubsydiowaną, liczba nowych miejsc w ośrodkach opieki nad dziećmi, Program przyniósł także szereg pozytywnych rezultatów w zakresie rozwoju osobistego osób biorących udział w projektach. Realizatorzy projektów na szczeblu regionalnym podkreślają wagę tzw. miękkich rezultatów, takich między innymi jak:

1. wzmocnienie wiary osób starszych we własne siły, wzrost poczucia własnej wartości, przezwyciężanie indywidualnych barier psychologicznych, kreowanie aktywniejszej postawy życiowej i zawodowej,
2. zmiana postawy osób starszych na rynku pracy z biernej (wycofanej) na bardziej aktywną, zwiększenie asertywności i inicjatywności w poszukiwaniu pracy,
3. wzrost motywacji do pracy, umiejętności komunikacyjnych, radzenia sobie ze stresem,
4. podniesienie świadomości kadr zarządzających, zmiana postrzegania osób starszych oraz przełamywanie panujących stereotypów,
5. podniesienie świadomości zdrowotnej pracowników.

Jednocześnie realizacja Programu napotyka na szereg trudności. Jak wynika ze sprawozdań, nadesłanych przez realizatorów poszczególnych zadań, występują problemy z rekrutacją osób 50+ do projektów, które są do nich adresowane. Osoby 50+, wg projektodawców, mają małą motywację do podejmowania działań zmierzających do zmiany ich statusu na rynku pracy,

wykazują się dużą biernością i niechęcią do podejmowania jakiejkolwiek aktywności. Ich udział w projektach jest zdecydowanie mniejszy niż osób młodych. Osoby po 50. roku życia postrzegane są jako grupa trudna do aktywizacji, wymagająca dużego nakładu pracy i kompleksowości wsparcia przede wszystkim psychologiczno-doradczego. Z drugiej strony osoby te, chętniej niż ludzie młodzi, podejmują własną działalność gospodarczą i dzięki posiadanemu doświadczeniu lepiej radzą sobie jako przedsiębiorcy.

Dodatkowym problemem z jakim spotykają się projektodawcy, realizujący projekty kierowane do osób 50+, jest duży opór pracodawców przed organizacją stażu dla tych osób. Wynika to głównie z silnie zakorzenionego przekonania, zgodnie z którym pracodawcy postrzegają staż jako formę kierowaną wyłącznie do osób młodych, którymi łatwiej sterować i ukierunkować ich na potrzeby firmy. Osoby starsze postrzegane są jako osoby zdecydowanie wolniejsze i niezdolne do szybkiego przyswajania wiedzy, posiadające nawyki uniemożliwiające przystosowanie się do nowych warunków, stale ewoluującego rynku pracy.

Projektodawcy i pracodawcy ciągle nie biorą pod uwagę, iż ludzie starsi są bardzo często atrakcyjnymi pracownikami ponieważ przeważnie mają bogate doświadczenie i wiedzę zawodową, którą niejednokrotnie należy tylko zaktualizować, mają więcej czasu (wychowały już dzieci), są lojalni i oddani pracy, ponieważ bardziej, niż ludziom w młodszym wieku, zależy im na utrzymaniu pracy. Nie zmieniają też tak często pracodawców jak osoby młode.

Stosunkowo niskie wydatkowanie środków na aktywizację osób 45/50+ zgłoszono w województwie podkarpackim, warmińsko-mazurskim, śląskim oraz łódzkim. Z jednej strony wynika to ze słabego zainteresowania potencjalnych uczestników projektów (tj. osób wykluczonych i zdeintegrowanych, bezrobotnych i biernych zawodowo) oraz ich nieumiejętności znalezienia informacji o prowadzonych naborach do projektów, z drugiej zaś – z opisanych wyżej postaw projektodawców i pracodawców, którzy niechętnie kierują działania do tej grupy.

Badanie ankietowe jak i dane sprawozdawcze z realizacji Programu **Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+** wskazują na konieczność zintensyfikowania i rozszerzenia działań promocyjnych i informacyjnych, ukierunkowanych na wzrost świadomości i wiedzy w zakresie problemów demograficznych kraju, a co za tym idzie kwestii malejących zasobów pracy. Działania promocyjne powinny być kierowane z jednej strony do osób z grupy wiekowej 45+, aby zyskały wiedzę na temat prowadzonych dla nich przedsięwzięć aktywizujących, poznały możliwości jakie mają na rynku pracy, przekonali się, że warto pozostawać aktywnym zawodowo dłużej. Z drugiej zaś

strony działania promocyjne powinny być kierowane w stronę pracodawców aby mieli świadomość, jakie korzyści może przynieść zatrudnianie osób starszych oraz przy pomocy jakich instrumentów strategii zarządzania wiekiem je osiągnąć.

Poważne, niekorzystne zmiany demograficzne następujące w Polsce oraz ich tempo wskazują, iż istnieje potrzeba kontynuowania szerokiego spektrum działań ukierunkowanych na wydłużanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, zarówno w zakresie pogłębiania ich wiedzy i umiejętności przydatnych w pracy, jak i poprawy stanu zdrowia oraz warunków pracy osób starszych, umożliwiając tym samym produktywnie i efektywnie wykorzystanie zasobów pracy. Istotną sprawą jest także zmiana przekonań na temat osób po 50. roku życia.

W związku z nową perspektywą finansową Unii Europejskiej na lata 2014 - 2021 oraz ze ścisłym powiązaniem działań zapisanych w Programie z finansowaniem/współfinansowaniem z EFS, należy dokonać przeglądu działań podjętych w pierwszym etapie realizacji Programu. Działania te, w większości przypadków, kończą się w 2013 r. (zgodnie z zasadą n+2 ostateczny termin zakończenia przypaść może na rok 2015). Dokonany zatem w 2014 r. przegląd pozwoli zmodyfikować Program z punktu widzenia potrzeb polityki zatrudnienia i polityki społecznej w latach 2014 – 2020, a także umożliwi lepsze zaprojektowanie szczegółowych przedsięwzięć służących zwiększeniu aktywności zawodowej osób 50+ przy dostosowaniu do nowych zasad rozliczania projektów korzystających ze środków Unii Europejskiej.

Początek 2013 r. to także wejście w życie przepisów wydłużających i zrównujących wiek emerytalny w Polsce. Niewątpliwie będzie to stanowić kolejne wyzwanie dla opracowania działań na rzecz osób powyżej 60 roku życia. Działania te powinny dążyć do wsparcia osób, które doświadczą jako pierwsze ustawowej konieczności dłuższego pozostania na rynku pracy.

Z uwagi na dość istotne różnice pomiędzy potrzebami i możliwościami osób 50+ i osób powyżej 60. roku życia, istnieje konieczność dostosowania zadań prowadzonych na różnych szczeblach do specyfiki odbiorców.