



Srebrząca się gospodarka

Jak uwolnić potencjał seniorów?

Cytowanie:

Baszczak, Ł., Trojanowska, M., Wincewicz, A., Zyzik, R. (2021), *Srebrząca się gospodarka. Jak uwolnić potencjał seniorów?*, Policy Paper, nr 3, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Warszawa, czerwiec 2021 r.

Autorzy: Łukasz Baszczak, Maja Trojanowska, Agnieszka Wincewicz, Radosław Zyzik

Współpraca: Andrzej Jarząbek

Redakcja merytoryczna: Andrzej Kubisiak

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Współpraca graficzna: Liliana Gałązka, Tomasz Gałązka, Sebastian Grzybowski

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-66698-36-9

Spis treści

Kluczowe wnioski	4
Wprowadzenie	6
1. Seniorzy w gospodarce	9
2. Granice aktywności seniorów.....	15
2.1. Wykluczenie transportowe.....	18
2.2. Wykluczenie zdrowotne.....	21
2.3. Wykluczenie cyfrowe	23
3. Seniorzy z perspektywy nauk behawioralnych	26
3.1. Co wiemy o procesach decyzyjnych seniorów?.....	26
3.2. Przegląd wybranych rozwiązań behawioralnych z różnych państw.....	30
4. Rekomendacje.....	37
Podsumowanie	40
Bibliografia	41
Spis infografik i wykresów	45

Kluczowe wnioski

- Współczynniki aktywności zawodowej w grupach wiekowych 50-59 lat są wysokie (kilkadziesiąt punktów procentowych ponad średnią), ale progi 60 lat i 65 lat stanowią wyraźne granice końca aktywności ekonomicznej. **Relatywnie niewiele seniorów decyduje się pozostać na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego**, choć z biegiem lat decyzje o przejściu na emeryturę są opóźniane. **W 2020 r. odsetek osób aktywnych zawodowo w wieku 60-64 lata w Polsce wyniósł 39 proc.**, ale w grupie osób **w wieku 65+ było to już tylko 6 proc.** Odsetek kobiet, które w 2019 r. przeszły na emeryturę w ciągu pierwszych czterech lat od momentu osiągnięcia wieku emerytalnego wyniósł 96,7 proc. (w przypadku mężczyzn – 91,9 proc.).
- **Potencjał gospodarczy starszej części społeczeństwa nie realizuje się w pełni.** Bariery dla jego uruchomienia można podzielić na twarde (strukturalne, związane z procesami rozwojowymi kraju) i miękkie (opisywane przez nauki behawioralne). **Wśród strukturalnych ograniczeń aktywności gospodarczej najbardziej dotkliwe dla seniorów wydają się: wykluczenie transportowe, brak kompetencji potrzebnych w cyfrowej gospodarce oraz problemy zdrowotne.**
- **Systemowy problem wykluczenia społecznego**, spowodowany historycznymi procesami polityczno-ekonomicznymi, stanowi **silniejszą barierę dla realizacji potencjału gospodarczego starszej części społeczeństwa niż ustawy wiek emerytalny.**
- Bariery strukturalnym towarzyszą **ograniczenia behawioralne utrudniające utrzymanie aktywności gospodarczej osób starszych**, takie jak np. oddziaływanie negatywnych stereotypów i ich internalizacja, częstsze poleganie na uproszczonych metodach wnioskowania, przeciążenia poznawcze, nie zawsze właściwe przewidywanie wpływu przejścia na emeryturę na własny dobrostan (trudności z tzw. prognozowaniem afektywnym) czy niedostosowanie procesów pośrednictwa pracy do sposobu decydowania charakterystycznego dla seniorów.
- **Popularne stereotypy dotyczące seniorów** (mniejsza motywacja do pracy, niechęć do udziału w szkoleniach i rozwoju kariery, niechęć do zmian, nieufność, słaba kondycja zdrowotna i większa trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i osobistych) **w większości nie znalazły potwierdzenia w prowadzonych badaniach empirycznych.**
- **Bariery behawioralne można skutecznie ograniczać**, a stereotypowy wizerunek biernej zawodowo starszej osoby ustępuje wraz z postępującą świadomością przydatności i wartości doświadczonych pracowników oraz możliwości płynących z ich zatrudniania.
- **Elastyczne formy pracy** (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin) **w późniejszym okresie życia mogą mieć znaczące korzyści dla samopoczucia.** Pracownicy, którzy zdecydowali się na kontynuowanie pracy w niepełnym wymiarze charakteryzują się wyższym poziomem

odczuwanego dobrostanu, niższym poziomem stresu i są bardziej zadowoleni ze swojej pracy niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin.

- Statystycznie osoby pracujące charakteryzują się wyższym poziomem dobrego samopoczucia i satysfakcji zdrowotnej oraz niższym poziomem stresu niż niepracujący emeryci.
- **Osoby starsze mają lepsze predyspozycje do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej niż osoby we wczesnej fazie wieku produkcyjnego.** Dotyczy to zwłaszcza tych seniorów, których charakteryzuje pozytywne nastawienie do własnego wieku.

- Rekomendujemy wdrożenie kompleksowej strategii zwalczającej stereotypy dotyczące seniorów, modyfikacje w procesach pośrednictwa pracy zwiększające szansę powrotu na rynek pracy, wizualizację konsekwencji możliwego przejścia na emeryturę, wykorzystanie społeczności lokalnych i zaangażowanie samych seniorów – w tym w działalność gospodarczą – oraz wprowadzenie mechanizmu stopniowego przechodzenia na emeryturę. Zwracamy też uwagę na **potrzebę uwzględniania czynników behawioralnych w procesach niwelowania barier strukturalnych hamujących aktywność seniorów w gospodarce.**

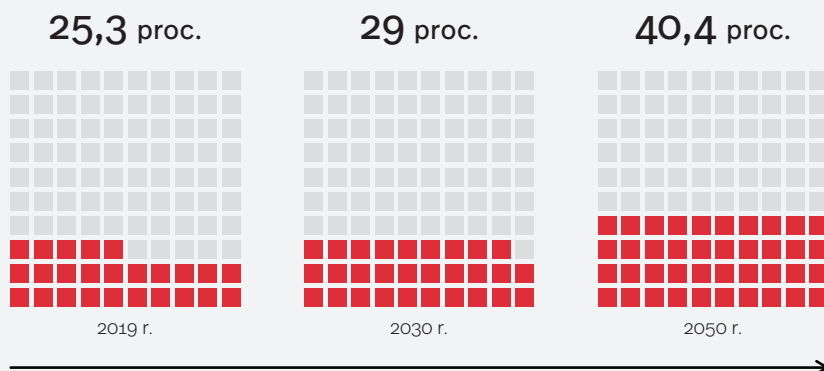


Wprowadzenie

Zmiany demograficzne i związane z nimi rosnący udział osób starszych w życiu społeczno-gospodarczym stanowią coraz większe wyzwanie dla wielu obszarów polityki publicznej w Polsce. Pod koniec 2019 r. osoby w wieku 60+ stanowiły 25,3 proc. ogółu populacji w Polsce. Przedstawione na wykresie 1 wyniki prognoz wskazują, że odsetek ten wzrośnie do 29 proc. w 2030 r. i 40,4 proc. w 2050 r. (GUS, 2020a). Presja demograficzna będzie stanowić coraz wyraźniejszy

bodziec do tworzenia nowych lub wdrażania istniejących strategii w celu zaspokojenia zmieniających się potrzeb społeczno-gospodarczych. Niezagospodarowanie rosnącego potencjału ekonomicznego starzejącej się populacji oprócz kosztów bezpośrednich, tj. rosnących kosztów utrzymania i opieki nad seniorami oraz malejącej podaży pracy, będą generować także znany w teorii ekonomii i trudny do oszacowania koszt alternatywny niewykorzystanych możliwości.

▸ Wykres 1. Udział osób w wieku 60+ w populacji Polski



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Europejską odpowiedzią na wyzwania stawiane przez zmiany demograficzne jest koncepcja „srebrnej gospodarki” (*silver economy*) odwołująca się do ogółu aktywności ekonomicznej generowanej przez wytwarzanie, dystrybucję oraz konsumpcję dóbr i usług w odpowiedzi na potrzeby osób w wieku 50+ (m.in. przez tworzenie nowych miejsc pracy czy wsparcia łańcuchów podażowych). Amerykańskim odpowiednikiem tych

procesów jest tzw. gospodarka długowieczności (*longevity economy*). Przykład amerykański i wybrane inicjatywy europejskie pokazują szerokie możliwości, a nawet konieczność identyfikacji i wykorzystania rosnącego w wielu obszarach potencjału pozwalającego na tworzenie znacznej wartości dodanej w gospodarkach krajowych.

Ekonomiczna i społeczna aktywizacja seniorów od ponad dekady jest podejmowana

także przez polskie instytucje publiczne, zarówno na poziomie centralnym, jak i samorządowym, oraz przez organizacje pozarządowe¹. Wśród inicjatyw proponowanych przez władze centralne warto wymienić najnowszy, ogłoszony w styczniu 2021 r. program Aktywni+ nadzorowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zastąpił on realizowane w poprzedniej dekadzie rządowe programy na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych (ASOS). Podstawowy charakter programu nie uległ zmianie i nadal polega na finansowaniu różnego rodzaju krótkofalowych inicjatyw realizowanych przez fundacje i stowarzyszenia, zgodnie z priorytetami programu. Obecnie są to: edukacja osób starszych, aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową, partycypacja społeczna osób starszych, usługi społeczne dla osób starszych (www1). Działania, których adresatami są seniorzy, nakierowane są często m.in. na przeciwdziałanie analizowanemu także w tym opracowaniu wykluczeniu cyfrowemu czy na profilaktykę zdrowia fizycznego i psychicznego (www2). Szczegółowej analizy programu ASOS i jego nowej odsłony Aktywni+ dokonaliśmy w odrębnym opracowaniu (PIE, 2020).

Propozycje konkretnych działań mających zachęcać Polaków do dłuższej aktywności zawodowej pojawiły się w opublikowanym przez rząd przed kilkoma tygodniami (maj 2021 r.) Krajowym Planie Odbudowy. Wśród proponowanych instrumentów znalazły się refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, na którym zostanie zatrudniony bezrobotny powyżej 50. roku życia, dopłaty do dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne, zachęty podatkowe dla osób decydujących się na pozostanie na rynku pracy mimo przekroczenia

wieku emerytalnego oraz uelastycznienie form zatrudnienia.

Jednak wypracowanie właściwych i skutecznych działań w tym zakresie, poza szeroko zakrojonymi programami i rozwiązaniami instytucjonalno-prawnymi, wymaga także zrozumienia i uwzględnienia wielu szczegółowych (i często indywidualnych) czynników wpływających na postawy, decyzje i zachowania osób starszych oraz kroków podejmowanych (lub zaniechanych) wobec osób starszych. Skuteczność bodźców systemowych, odwołujących się głównie do czynników ekonomicznych i strukturalnych aktywności gospodarczej determinują nie mniej istotne – choć niedoceniane w propozycjach aktywizacji seniorów – czynniki psychologiczne, socjologiczne i kulturowe, które w naukach behawioralnych są rozpatrywane kompleksowo, jako powiązane ze sobą elementy procesu decyzyjnego i otoczenia (kontekstu), w jakim podejmowane są decyzje lub mają miejsce nie w pełni uświadomione zachowania. **Przedmiotem niniejszego opracowania jest diagnoza wybranych przyczyn suboptimalnego wykorzystania potencjału osób starszych w Polsce i możliwych kierunków uwolnienia niezagospodarowanych zasobów z perspektywy nauk behawioralnych.**

Decyzje dotyczące kontynuacji lub powrotu do pracy w dojrzałym wieku – i analogicznie dotyczące zatrudnienia starszych pracowników – podyktowane są w dużej mierze względami ekonomicznymi. Decyzje pracowników determinuje w znacznym stopniu perspektywiczna zmiana wysokości dochodu po przejściu na emeryturę i ewentualne możliwości dywersyfikacji źródeł dochodu na emeryturze. Stałość i pewność świadczenia emerytalnego stanowią zachętę do przejścia na emeryturę dla tych, którzy obawiają się utraty pracy ze względu na swój wiek. Siła tej zachęty zależy od wysokości przysługującego

¹ O behawioralnych propozycjach doskonalenia istniejących strategii polskiej polityki senioralnej na poziomie formalnym piszemy szerzej w raporcie pt. *Behawioralnie o polityce aktywizacji seniorów* (PIE, 2020).

świadczenia. Pracodawcy natomiast kierują się rachunkiem korzyści i ryzyka związanych z zatrudnieniem starszego pracownika.

Równie ważne są szeroko rozumiane możliwości pozostania na rynku pracy, rozpoczęcia innego zajęcia (w tym własnej działalności) czy zatrudnienia starszych pracowników. W tym zakresie ważne są nie tylko rozwiązania prawne, ale także dostępność (pracowników i miejsca pracy), zapotrzebowanie na określone kwalifikacje, posiadane umiejętności i doświadczenie – odnoszące się nie tylko do świadczenia w pracy, ale także zatrudniania starszych pracowników.

Istotne są wreszcie, niezbadane w tradycyjnym ujęciu ekonomicznym, różne wymiary motywacji pozafinansowej, która w odniesieniu do aktywizacji ekonomicznej seniorów może stanowić szczególne wyzwanie. **W poniższej analizie koncentrujemy się na najbardziej istotnych w polskim kontekście czynnikach pozafinansowych, które należy uwzględnić w projektowaniu rozwiązań sprzyjających wydłużeniu aktywności zawodowej starszych pracowników.**

W pierwszej kolejności zidentyfikujemy głębokie bariery o charakterze strukturalnym, uniemożliwiające seniorom – zwłaszcza tym o mniejszych zasobach finansowych – aktywność ekonomiczną. Bariery te przejawiają się w co najmniej trzech obszarach wykluczenia społecznego: transportowego, cyfrowego i zdrowotnego. Bariery strukturalnym towarzyszą ograniczenia behawioralne utrudniające utrzymanie aktywności gospodarczej osób starszych, takie jak np. oddziaływanie negatywnych stereotypów (w tym autostereotypizacji) i ich internalizacja (Weber, Angerer, 2019), częstsze poleganie na uproszczonych metodach wnioskowania, przeciążenia poznawcze, nie zawsze właściwe przewidywanie wpływu przejścia na emeryturę na własny dobrostan (trudności z tzw.

prognozowaniem afektywnym) czy niedostosowanie procesów pośrednictwa pracy do sposobu decydowania charakterystycznego dla seniorów. Istotną barierą behawioralną po stronie pracodawców jest mniej lub bardziej świadoma dyskryminacja starszych pracowników pod wpływem funkcjonujących stereotypów dotyczących ich efektywności i umiejętności. Przykłady wielu państw, które problemem aktywizacji gospodarczej starszych obywateli zajęły się o wiele wcześniej niż Polska, pokazują że **bariery behawioralne można skutecznie ograniczyć, a stereotypowy wizerunek biernej zawodowo starszej osoby ustępuje wraz z narastającą świadomością przydatności i wartości doświadczonej pracowników oraz możliwości płynących z ich zatrudniania.**

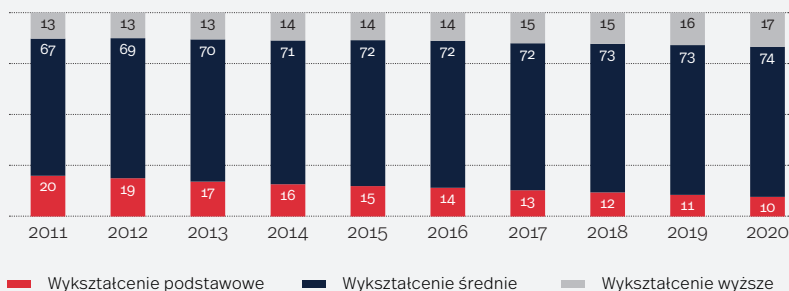
Ponieważ bariery strukturalne należy w dużej mierze uznać za dziedzictwo procesów historycznych, którym poświęcone są odrębne badania i publikacje, zaproponowaliśmy w ostatniej części opracowania rekomendacje odwołujące się do czynników o charakterze behawioralnym, wpływających na motywację i poziom aktywności osób starszych na rynku pracy i w innych obszarach życia gospodarczego. Należy jednak zaznaczyć, że badania nad rolą i aktywnością seniorów w gospodarce, a w szczególności na rynku pracy, są w stosowanych naukach behawioralnych dopiero w fazie początkowej. W związku z tym, choć stosunkowo dużo wiadomo o zmianach w procesie decydowania wraz z wiekiem, formułowaniu ocen i wydawaniu sądów, to liczba wdrożeń w polityce publicznej bezpośrednio wykorzystujących tę wiedzę jest jeszcze niewielka. Dlatego zaproponowane tu rekomendacje nie opierają się wyłącznie na sprawdzonych empirycznie rozwiązaniach, ale także na inicjatywach szerzej odnoszących się do wyzwań behawioralnych, które warto przetestować w polskim kontekście.

1. Seniorzy w gospodarce

Polacy żyją coraz dłużej i cieszą się coraz lepszym zdrowiem. Na przestrzeni ostatnich 10 lat średnia długość życia w zdrowiu przeciętnego mieszkańca Polski w wieku 50 lat wzrosła o blisko 2 lata (Eurostat, 2021). Rośnie też poziom wykształcenia w polskim społeczeństwie zdobywanego nie tylko w toku edukacji formalnej, ale coraz częściej także w ramach oferty edukacji i szkoleń opartych na koncepcji tzw. *life-long learning*, czyli uczenia się przez całe życie.

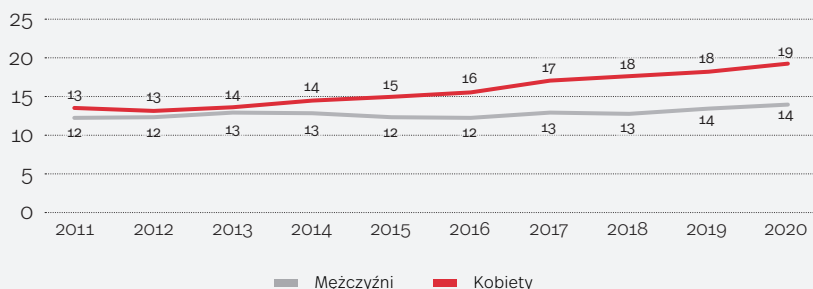
W latach 2011-2020 udział osób z wykształceniem wyższym w grupie osób w wieku 55-64 wzrósł o 4 pkt. proc., a udział osób z wykształceniem średnim – o 6 pkt. proc. (wykres 2). Znacznie większe zmiany w strukturze wykształcenia można odnotować wśród kobiet – w 2020 r. 19 proc. kobiet w wieku 55-64 lata posiada dyplom wyższej uczelni. Mężczyzn z wyższym wykształceniem w 2020 r. było 14 proc., co dla ostatnich 9 lat daje wzrost o 2 pkt. proc. (wykres 3).

➤ **Wykres 2.** Struktura wykształcenia w populacji osób w wieku 55-64 lata w Polsce (dane w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

➤ **Wykres 3.** Udział osób z wyższym wykształceniem w populacji osób w wieku 55-64 lata w podziale na płeć (dane w proc.)

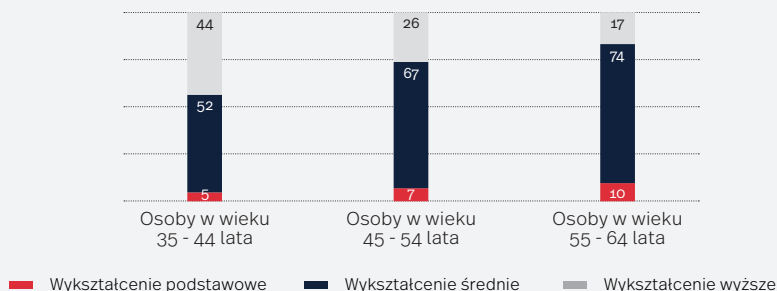


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

Co więcej, z każdą kolejną dekadą struktura wykształcenia osób starszych będzie się istotnie zmieniać. Obecnie w grupie osób w wieku okotoemerytalnym osoby z wyższym

wykształceniem stanowią 17 proc., w grupie 45-54 lat takich osób jest już 26 proc., a w grupie osób mających 35-44 lata – aż 44 proc. (wykres 4).

➤ **Wykres 4.** Struktura wykształcenia osób z poszczególnych kohort wiekowych w 2020 r. (dane w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

W miarę starzenia się społeczeństwa i rosnącego w nim udziału populacji osób w wieku 50+, będzie też rosnąć wpływ osób starszych na gospodarkę. **W 2015 r. wartość europejskiej „srebrnej gospodarki” w unijnym PKB wyniosła 4,2 bln EUR. Według szacunków do 2025 r. wartość ta wy-**

niesie 6,4 bln EUR, co pomoże wesprzeć 88 mln miejsc pracy. Oznaczałoby to wzrost udziału w PKB o 2,2 bln EUR oraz wsparcie dla dodatkowych 10 mln miejsc pracy względem 2015 r., oraz stanowiłoby ok. 32 proc. europejskiego PKB i ok. 38 proc. unijnego zatrudnienia (Komisja Europejska, 2018).

➤ **Infografika 1.** „Srebrna gospodarka” w liczbach (dane dla UE)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Komisji Europejskiej.

Zgodnie z metodologią przyjętą przez Komisję Europejską, na całkowitą wartość aktywności ekonomicznej inicjowanej przez osoby 50+ składa się: aktywność bezpośrednia (wpływ konsumpcji

indywidualnej na przedsiębiorstwa dostarczające usługi osobom 50+), aktywność pośrednia (korzyści dla łańcucha dostaw przedsiębiorstw świadczących usługi osobom 50+) oraz wartość

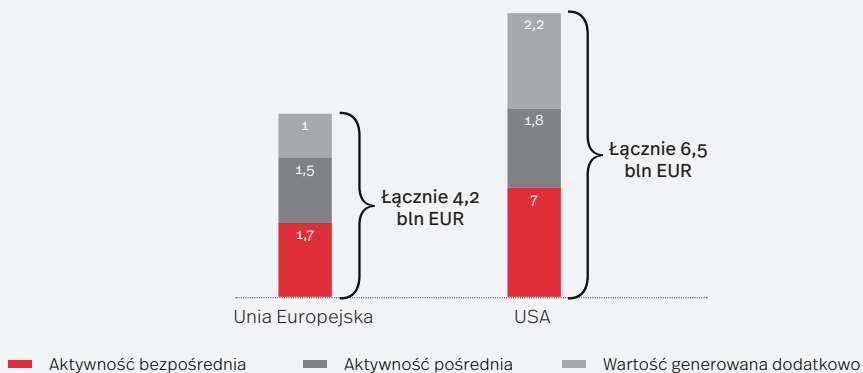
generowana dodatkowo (wpływ wydatków zatrudnionych bezpośrednio lub pośrednio w usługach przeznaczonych dla osób 50+ na całość gospodarki). W 2015 r. bezpośredni wpływ na europejskie PKB wyniósł 1,7 bln EUR, pośredni – 1,5 bln EUR, a dodatkowa konsumpcja pracowników sektora 50+ wyniosła 1 bln EUR. **Łączna wartość dodana do europejskiej gospodarki wyniosła 4,2 bln EUR, co odpowiadało 28,8 proc. unijnego PKB w 2015 r. Aktywność ekonomiczna osób 50+ pozwoliła wesprzeć 78 mln miejsc pracy, z czego 30 mln dzięki aktywności bezpośredniej. Odpowiadało to 35,3 proc. zatrudnienia w UE (Komisja Europejska, 2018).**

Popularny w Stanach Zjednoczonych termin *longevity economy* analogicznie odnosi się do sumy całkowitej wartości aktywności ekonomicznej osób 50+ – produktów i usług, których są konsumentami oraz ogółu aktywności ekonomicznej wynikającej z tej konsumpcji. Definicja pojęcia obejmuje również wykorzystanie poten-

cjału inwestycyjno-przedsiębiorczego oraz wzrastający udział osób starszych w działalności wolontariackiej i filantropijnej. Z danych American Association of Retired Persons wynika, że **w 2015 r. w USA wartość bezpośrednich wydatków na dobra konsumpcyjne i usługi w grupie 50+ wyniosła 5,6 bln USD. Jest to o 0,7 bln USD więcej niż analogiczna wartość dla populacji poniżej 50. r.ż. (4,9 bln USD).** Po uwzględnieniu 2 bln USD korzyści płynących z pobudzenia aktywności ekonomicznej w drodze wydatków bezpośrednich dokonywanych przez osoby 50+, wartość całkowitego udziału w PKB w 2015 r. wyniosła 7,6 bln USD (American Association of Retired Persons, 2016).

W przypadku USA korzyści płynące ze zwiększającej się aktywności ekonomicznej osób starszych płyną do sektorów związanych z edukacją, usługami zdrowotnymi, handlem oraz transportem. Pozytywny wpływ na zatrudnienie był widoczny szczególnie w sektorach związanych z rekreacją i wypoczynkiem oraz turystyką i gastronomią.

▼ **Wykres 5.** Porównanie szacowanego wpływu konsumentów w wieku 50+ na PKB UE i USA w 2015 r. w podziale na wpływ bezpośredni, pośredni i wartość generowaną dodatkowo (w bln EUR)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: American Association of Retired Persons (2016).

Potencjał seniorów w gospodarce nie ogranicza się tylko do ich aktywności ekonomicznej jako konsumentów. Osoby w wieku 50+ to

także w dużej części pracownicy najemni oraz coraz częściej przedsiębiorcy. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego wskaźnik

aktywności zawodowej w 2020 r. wyniósł w Polsce 56,5 proc. dla całej ludności. Jednak w starszych grupach wiekowych wystąpiły duże różnice względem tej średniej. Współczynnik wśród osób w wieku 50-54 lata to 82,7 proc., 55-59 lat – 73,4 proc., a 60-64 lata – tylko 38,9 proc. i spada do niecałych 6 proc. w populacji w wieku 65 lat i starszej. Średnia wartość tego wskaźnika dla osób 50+ stanowi blisko 35 proc. Podobne wartości osiąga wskaźnik zatrudnienia, a stopa bezrobocia w powyższych grupach wiekowych

znajduje się w przedziale 2-2,4 proc. (a więc poniżej średniej dla całej populacji). Większą aktywność zawodową wykazują mężczyźni. W ogóle populacji w wieku 50+ aktywność zawodowa mieszkańców miast jest większa niż mieszkańców wsi. Warto zarazem podkreślić, że w analizowanych tu grupach wiekowych wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia w ostatniej dekadzie systematycznie rosną (również mimo pandemii), a stopa bezrobocia maleje (GUS, 2021a).

▼ Infografika 2. Aktywność zawodowa osób w wieku 50+ w Polsce w 2020 r. (dane w proc.)

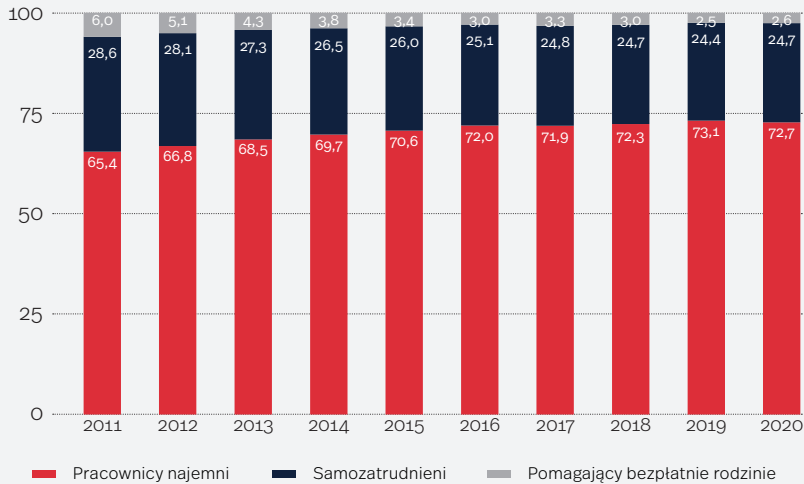


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Dużą część aktywnych zawodowo osób w wieku 50+ stanowią pracujący na własny rachunek. Przykładowo w kohorcie wiekowej 65+ takich osób jest 152 tys. (z czego 42 tys. zatrudniają pracowników w swojej działalności), a liczba ta rośnie o ok. 100 tys. w dwóch kolejnych, młodszych

grupach wiekowych (60-64, 55-59 lat). Ponadto odsetek osób pomagających bezpłatnie w pracy swojej rodzinie jest średnio większy dla starszej części populacji (liczba takich osób to kilkanaście do kilkudziesięciu tys. w każdej z analizowanych starszych grup wiekowych) (GUS, 2021a).

▼ **Wykres 6.** Struktura różnych form zatrudnienia w populacji aktywnych ekonomicznie osób w wieku 55 lat i więcej (dane w proc., wartości średnioroczne)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Sytuacja ekonomiczna osób starszych ma dychotomiczny charakter. Z jednej strony bez wątpienia **potencjał gospodarczy starszych kohort rośnie – dzisiejsi seniorzy mają lepsze warunki do pozostania na rynku pracy niż osoby w takim samym wieku w przeszłości.** Dzisiejsze starsze kohorty mają m.in. większe kompetencje cyfrowe, średnio dłużej żyją, są lepiej wykształceni. Taki wzrostowy trend prawdopodobnie utrzyma się w przyszłości, szczególnie wobec kompetencji cyfrowych, które dzisiaj nabywa się w o wiele młodszym wieku.

Z drugiej strony seniorzy z różnych powodów doświadczają także ubóstwa, szczególnie przy niskiej emeryturze lub rencie. Dla takiej grupy

osób pozostanie na rynku pracy jest koniecznością, a ci, którzy nie mogą być aktywnymi ekonomicznie – np. z powodu utraty zdrowia czy braku chętnych do ich zatrudnienia – popadają w biedę lub muszą liczyć na wsparcie bliskich. Przykładowo według danych GUS relatywne ubóstwo dochodowe jest udziałem 14,7 proc. osób w wieku 55-64 i 13,5 proc. w wieku 65+. Liczby te nie są dużo większe niż dla ogółu społeczeństwa (13,1 proc.) (GUS, 2021b, s. 20). Jednak według GUS w latach 2015-2018 wzrósł odsetek osób w wieku 65+ w populacji osób doświadczających różnych form ubóstwa (np. wśród ogółu osób dotkniętych ubóstwem dochodowym nastąpił wzrost odsetka seniorów z 11,2 proc. do 17 proc.) (GUS, 2021b, s. 27).

Potencjał gospodarczy seniorów można więc uruchamiać dwutorowo. Po pierwsze istotne jest zwiększanie aktywności ekonomicznej osób w wieku 50 lat i starszych, jako pracowników i jako przedsiębiorców. Szczególnie dotyczy to osób w wieku 60 lat i starszych (a więc zbliżających się do wieku emerytalnego lub tych, którzy go

już przekroczyli). Obok rozwiązań aktywizujących, w działaniach wspomagających potencjał gospodarczy seniorów ważne są także rozwiązania maksymalnie ułatwiające pozostanie na rynku pracy tym seniorom, którzy nie mają ku temu poważnych przeciwwskazań osobistych lub są zmuszeni sytuacją materialną do kontynuacji pracy.



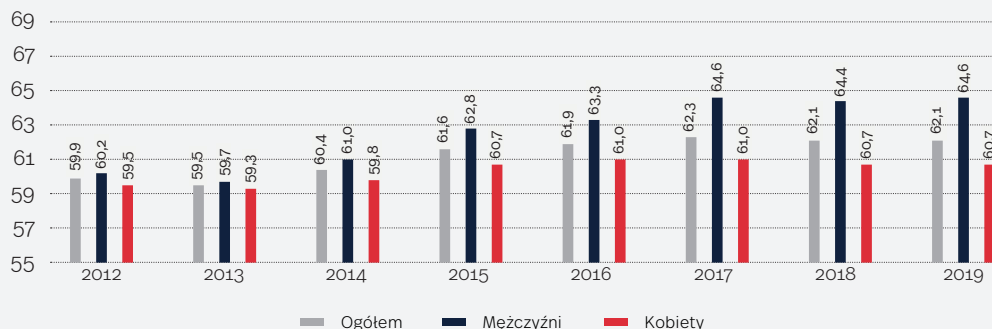
2. Granice aktywności seniorów

Teoretycznie samo podniesienie ustawowego wieku emerytalnego mogłoby prowadzić do zwiększenia aktywności ekonomicznej osób starszych. Dzięki temu pracodawcy chętniej zatrudnialiby osoby w szóstej czy siódmej dekadzie życia. Dziś ich nie zatrudniają kalkulując, że tacy pracownicy niedługo odejdą na emeryturę, przez co lepiej zatrudnić kogoś młodszego. Ponadto brak dochodu w postaci emerytury zmusiłby 60-latków i 65-latków do pozostania na rynku pracy jako pracownicy lub samozatrudnieni. Takie rozwiązanie mogłoby być uzasadniane wydłużaniem średniej długości życia, poprawą średniej jakości zdrowia czy zmniejszaniem udziału prac fizycznych w strukturze zatrudnienia.

Przejście na emeryturę jest dziś atrakcyjnym wyborem dla wielu seniorów, mimo tego, że średnia wysokość emerytur i mediana wysokości emerytur w Polsce – odpowiednio 2277 PLN i 2026 PLN w 2019 r. (GUS, 2020b) – są znacznie niższe niż średnia płaca i mediana płac (emerytury są bliższe płacy minimalnej i dominanty płac, wynoszącej w 2018 r. 2379 PLN) (GUS, 2020c).

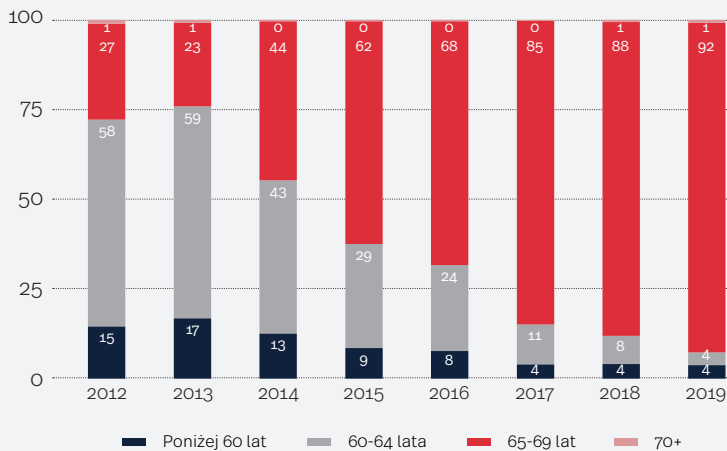
Na zainteresowanie jak najszybszym przejściem na emeryturę wskazują dane ZUS. Średni wiek w momencie otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego w 2019 r. wynosił ogółem 62,1 lat: 60,7 dla kobiet i 64,6 dla mężczyzn (wykres 7). Seniorzy w dominującej większości przechodzą na emeryturę w pierwszych czterech latach od momentu osiągnięcia wieku emerytalnego. W 2019 r. dotyczyło to 96,7 proc. kobiet i 91,9 proc. mężczyzn (wykres 8 i 9). W przypadku mężczyzn otrzymanie pierwszego świadczenia w wieku 70 lat jest dalece rzadsze niż otrzymanie go w wieku 60-64 lata oraz 54 lata lub mniej. Ponad 7 proc. mężczyzn przechodzi na emeryturę przed osiągnięciem 65. roku życia. Z kolei wśród kobiet w 2019 r. zaledwie 2,5 proc. zdecydowało się na „męski” wiek przejścia na emeryturę (65-69 lat). Więcej kobiet otrzymało pierwsze świadczenie w wieku 55-59 lat niż w wieku 70 i więcej lat (ZUS, 2020a, s. 6). Średni staż pracy osób na emeryturze w 2019 r. wynosił 35,3 lata (dla mężczyzn 37,3 lat, dla kobiet 33,7 lat). W sumie 70,5 proc. emerytów ma staż pracy krótszy niż 40 lat (ZUS, 2020b, s. 32).

▼ Wykres 7. Średni wiek otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego



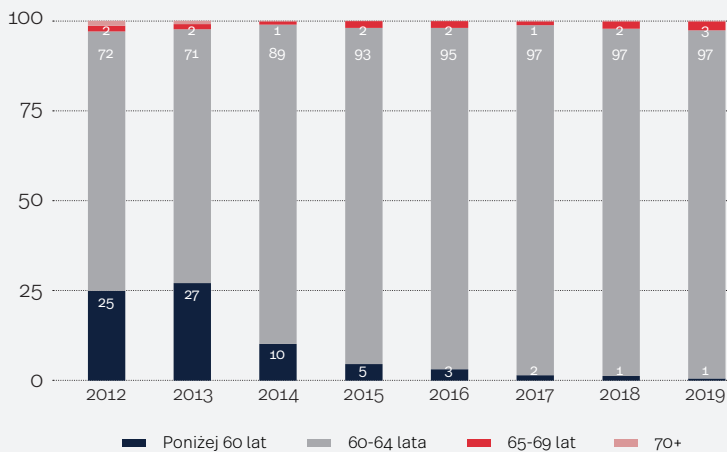
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

Wykres 8. Struktura wieku otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego przez mężczyzn



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

Wykres 9. Struktura wieku otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego przez kobiety



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

Istnieją zatem powody, dla których ludzie wybierają pasywny dochód z emerytury. Wśród nich trudno pominąć obiektywne, niezależne od jednostki i jej chęci lub niechęci do dalszej pracy, bariery dla kontynuacji aktywności ekonomicznej. Dość oczywistą jest zasadniczo większe ryzyko związane z bezrobociem wśród osób w wieku przedemerytalnym. Po pierwsze w przypadku zwolnienia z pracy osobie w tym wieku trudniej jest znaleźć zatrudnienie niż osobie młodej (pracodawcy często postrzegają zatrudnianie pracowników, którzy zaraz przejdą na emeryturę, jako mniej opłacalne, istnieją też inne, behawioralne bariery opisywane w dalszych rozdziałach). Po drugie w przypadku zwolnienia z pracy wielkość świadczenia emerytalnego uległaby zmniejszeniu, co jest większym problemem w tym wieku, gdy trudno jest już tę różnicę nadrobić. Seniorzy mogą zatem o wiele bardziej obawiać się bezrobocia w porównaniu z młodszymi osobami, nawet jeśli stopa bezrobocia w tej grupie wiekowej nie jest wysoka. Wiek emerytalny postrzegany jest w takiej sytuacji jako bezpieczna przystań, w której senior zyskuje stabilizację oraz pozbywa się stresu i ryzyka, nie znajdując zarazem powodów, by pozostawać aktywnym na tak turbulentnym z jego perspektywy rynku.

Decyzja o możliwie wczesnym przejściu na emeryturę wiąże się także z innymi ważnymi czynnikami niezwiązanymi bezpośrednio z makroekonomiczną sytuacją osób w wieku

okołoemerytalnym. Jednym z ważniejszych jest pogorszenie się stanu zdrowia. Kolejny to dalekie dojazdy do pracy, które z wiekiem mogą stawać się coraz bardziej uciążliwe, przez co poświęcenie części dochodu na rzecz większego komfortu życia może być dla wielu seniorów racjonalnym wyborem. Czynnikiem zniechęcającym do aktywności ekonomicznej po osiągnięciu wieku emerytalnego może być też konieczność opanowywania nowych umiejętności (szczególnie cyfrowych) w pracy. Niektórzy seniorzy mogą mieć z tym szczególne problemy, co daje im poczucie dyskomfortu lub wręcz decyduje o ich zwolnieniu (przed lub w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego). Wówczas emerytura staje się wyborem wynikającym z poczucia niedopasowania do wymagań pracodawców lub faktycznego niedopasowania kompetencji do rynku pracy.

Poniżej opisano te właśnie trzy formy wykluczenia dotyczące osób starszych: transportowe, zdrowotne i cyfrowe. Nie wyczerpują one wszystkich strukturalnych czynników ograniczających aktywność ekonomiczną seniorów. Motywacją dla wyboru tych trzech jest ich skala, obiektywny, zewnętrzny wobec jednostki charakter (nie są to raczej „miękkie” ani subiektywne bariery, nie mają w większości wymiaru psychologicznego czy poznawczego), a także ich strukturalna głębookość (nie da się ich znieść lub szybko złagodzić kilkoma zmianami legislacyjnymi, lecz wymagają szeroko zakrojonych działań, wieloletnich programów i inwestycji).

2.1. Wykluczenie transportowe

Wysiłki mające na celu uruchomienie potencjału gospodarczego seniorów mogą pozostać bezowocne, jeśli przeszkody dosłownie uniemożliwiają fizyczny dostęp do rynku pracy osobom starszym będą się utrzymywać. Taką lukę w Polsce może stanowić transport publiczny – wykluczenie transportowe dotyczące seniorów. Jest to sytuacja ograniczenia indywidualnej mobilności wskutek występowania szeregu czynników upośledzających mobilność, m.in.: brak prawa jazdy lub własnego pojazdu (samochodu), brak dostępu do transportu zbiorowego (np. zamieszkiwanie w miejscowości pozbawionej kolei) lub zbyt rzadki dostęp do niego, zbyt wysokie koszty transportu zbiorowego, indywidualne utrudnienia w korzystaniu z transportu (np. niepełnosprawność, zły stan zdrowia). Niektóre z powyższych czynników pozostają poza wpływem regulatora – przykładowo zły stan zdrowia czy ograniczenie zdolności ruchowych, które mogą uniemożliwić korzystanie z samochodu seniorom. Dlatego w kontekście uruchomienia potencjału gospodarczego osób starszych kluczowy staje się transport zbiorowy. Z powodu braku możliwości dojazdu beneficjentów ze wsi do miasta, z mniejszego ośrodka do większego, programy aktywizujące gospodarczo seniorów mogą po prostu trafiać w próżnię. Wyniki badań wskazują, że sama w sobie dostępność transportu w danym regionie jest pozytywnie skorelowana z lokalnym poziomem zatrudnienia (Sanchez, 1999) – rozwój sieci transportowej może być postrzegany jako polityka zwalczania bezrobocia (Johnson, Ercolani, Mackie, 2017).

Problem wykluczenia transportowego potwierdzają też wyniki badań ankietowych Polskiego Instytutu Ekonomicznego. **Wśród osób starszych, które doświadczają różnorodnych problemów z dotarciem do wielu miejsc, 1/3 wskazała wprost na brak dostępności transportu publicznego.** Seniorzy deklarowali też poczucie

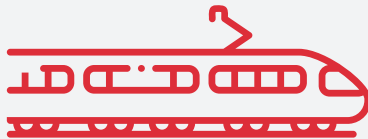
większych trudności w dostępie do transportu publicznego w porównaniu z osobami młodszymi (takie stanowisko wyraziło 16 proc. badanych). Badania wskazują, że wykluczenie transportowe w Polsce nasiliło się w ostatnich trzech dekadach, a szczególnie ucierpiał transport kolejowy (Falkowski, Pytel, 2014). W stosunku do stanu z 1990 roku długość sieci kolejowej w kraju zmniejszyła się o ponad 20 proc. (Falkowski, Pytel, 2014, s. 82). Kolej międzymiastowa może być ważnym elementem komunikacji lokalnej, umożliwiającym dojazdy do pracy, np. z okolicy do miasta wojewódzkiego czy powiatowego. **Wśród blisko tysiąca miast w Polsce, znaczna część pozostaje bez czynnego połączenia kolejowego** – wśród miast liczących powyżej 10 tys. mieszkańców, 100 z nich nie ma dostępu do kolei pasażerskiej, co wyklucza z tej formy transportu ok. 2 mln obywateli (wg danych z 2016 r.). Ma to również wymiar geograficzny – wschodnia część kraju cechuje się mniejszą dostępnością kolejową niż reszta kraju. Istotny dla gospodarczej roli kolei jest też fakt zaniku lokalnych połączeń, tj. między mniejszymi miejscowościami, np. w obrębie województwa (Bocheński, 2016). To właśnie tego typu połączenia, bardziej niż połączenia między stolicami województw, umożliwiają mieszkańcom codzienny dojazd do miejsca pracy i dopasowanie geograficzne popytu i podaży na pracę w skali lokalnej.

Podobnie jak w przypadku kolei, postępuje ograniczanie organizowanego przez samorządy zbiorowego transportu autobusowego w skali lokalnej. Ta forma komunikacji jest szczególnie istotna dla mieszkańców wsi, których w Polsce jest ponad 15 mln (GUS, 2019). Zarazem według badań ankietowych PIE to właśnie mieszkańcy wsi najczęściej deklarują trudności z dotarciem do miejsc, w których zaspokajają swoje podstawowe potrzeby życiowe, tj. apteki, przychodnie czy instytucje kultury lub miejsca spotkań

dla seniorów. Relatywnie gęsta sieć połączeń Państwowej Komunikacji Samochodowej od trzech dekad ulega erozji (zmniejszanie częstotliwości oraz likwidacja całych kursów) i nie zawsze pojawia się alternatywa w postaci prywatnego przewoźnika, dla którego obsługiwanie mniejszych miejscowości bywa nieopłacalne. Stąd w skali kraju w 25 proc. gmin połowa sołectw nie ma nawet dostępu do przystanku komunikacji zbiorowej, a według badań ankietowych jedynie w 1/3 gmin potrzeby w dziedzinie transportu zbiorowego są zaspokojone (Stanny, Rosner, Komorowski, 2018, s. 38). W związku z tym konieczne jest użytkowanie prywatnego samochodu lub pozostawanie w wykluczeniu transportowym.

Korzystanie z prywatnego pojazdu przez osoby mieszkające w regionach z nisko rozwiniętym transportem publicznym nie zawsze jest możliwe. Poza kosztami użytkowania samochodu, zazwyczaj większymi niż koszty regularnych przejazdów transportem zbiorowym, w przy-

padku seniorów problem stanowi również posiadanie uprawnień do prowadzenia auta. W miastach poniżej 100 tys. mieszkańców, poniżej 20 tys. mieszkańców i na wsiach odsetek osób posiadających prawo jazdy nie przekracza 64 proc., co jest wynikiem o 10 pkt. proc. niższym niż w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców. Ma to także związek z płcią. O ile w młodszych grupach w zasadzie ta relacja nie występuje lub jest niewielka, o tyle w starszej części populacji to mężczyźni częściej posiadają uprawnienia do prowadzenia auta. Już w grupie wiekowej 35-44 lata jest to przewaga blisko 20 pkt. proc. na rzecz mężczyzn i rośnie w kolejnych grupach wiekowych. Wśród osób w wieku 55-64 lata dwukrotnie więcej mężczyzn ma prawo jazdy, a w przypadku osób powyżej 65. roku życia jest to przewaga trzykrotna (CBOS, 2017, s. 3-5). Innymi słowy, dla wielu senierek alternatywa dla publicznego transportu w postaci poruszania się prywatnym samochodem obecnie nie istnieje.



Infografika 3. Wykluczenie transportowe – wybrane wskaźniki (dane w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE.

Istotny z perspektywy potencjału gospodarczego seniorów jest szybszy przebieg starzenia się społeczeństwa w spocętnościach wiejskich i zamieszkujących małe miasta, m.in. w wyniku migracji osób młodych do największych ośrodków miejskich (PIE, 2019) – stąd większy odsetek seniorów w mniejszych miejscowościach. Zarazem, jak zostało to pokazane, właśnie takie miejscowości częściej mają problemy z transportem publicznym na własnym terenie oraz między ośrodkami (do najbliższego dużego miasta). Jednocześnie

w mniejszych miastach średnio większe jest bezrobocie (dane z 2016 r.) (Śleszyński, 2016, s. 4-5). A zatem można uznać, że największy nieuruchomiony potencjał gospodarczy mają seniorzy z mniejszych ośrodków, a istotne dla jego zagospodarowania będzie poprawienie sytuacji transportowej.

Wykluczenie transportowe i nieodpasowanie geograficzne polityki aktywizacji seniorów to istotne zagrożenia, które mogą znacznie obniżyć skuteczność behawioralnych elementów aktywizacji starszej części społeczeństwa.

2.2. Wykluczenie zdrowotne

Szeroko rozumiane wykluczenie społeczne negatywnie przekłada się także na stan zdrowia pokolenia seniorów. Słabe zdrowie można więc wyróżnić jako kolejną strukturalną barierę w podejmowaniu lub utrzymywaniu zatrudnienia. Ogranicza ona potencjał gospodarczy seniorów przede wszystkim zmniejszając podaż pracy i jej wydajność. **Choć stan zdrowia jest naturalnie uwarunkowany wiekiem – i w tym sensie bariery zdrowotnej wśród osób starszych nigdy nie da się całkowicie wyeliminować – to jednak możliwa wydaje się realizacja za pośrednictwem polityki publicznej dwóch celów: zmniejszania liczby osób, które ze względu na zły stan zdrowia są zmuszone zakończyć aktywność zawodową przed osiągnięciem wieku emerytalnego oraz zwiększania liczby seniorów, dla których w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego nie ma istotnych zdrowotnych przeciwwskazań do kontynuowania pracy.**

Trudno w sposób uogólniony ocenić zdrowie różnicowanego pokolenia seniorów. W 2018 r. średnia oczekiwana długość życia w Polsce wynosiła 78,7 lat (dane Banku Światowego; www3). Z badania ankietowego PIE przeprowadzonego w grudniu 2020 r. wynika, że 60 proc. osób w wieku 60+ oceniło swój stan zdrowia pozytywnie (PIE, 2020). Wyniki bardziej szczegółowych analiz dowodzą, że wśród ludzi z grup wiekowych powyżej 55. roku życia pojawiają się trudności z „wykonywaniem samodzielnie niektórych codziennych czynności, takich jak na przykład: załatwianie spraw w urzędach, robienie zakupów, sprzątanie, przygotowywanie posiłków, ubieranie się, higiena osobista” (CBOS 2019). Wśród osób w wieku 55-64 lata odsetek osób zgłaszających takie problemy to 9 proc., w grupie 65-74 jest to już 13 proc., a dla starszych kohort odsetek ten wynosi 22 proc. (CBOS, 2019, s. 2). Według badań ponadprzeciętnie często wśród ludzi doświadczających takich trudności znajdują się

osoby o niskim wykształceniu (poniżej średniego), osoby opisujące swoją sytuację materialną jako niezadowolającą, a także takie, w których gospodarstwach domowych dochód na osobę nie przekracza 1800 PLN. Ponadto w bardziej szczegółowym pytaniu o najbardziej potrzebną formę pomocy ankietowanym, najczęściej wskazywano wsparcie finansowe (64 proc. badanych), ale popularną odpowiedzią była również pielęgnacja w chorobie (40 proc.) (CBOS, 2019, s. 2-4). Wyniki sugerują, że ta swoista forma wykluczenia społecznego, jakim jest wykluczenie zdrowotne, jest skorelowana z relatywnym ubóstwem.

Taką hipotezę wspierają dane GUS nt. jakości życia osób starszych. **W badaniach ankietowych prowadzonych w 2018 r. 18,9 proc. respondentów w wieku 65+ doświadczyło braku pieniędzy na wizyty u lekarzy specjalistów lub lekarza dentystry, a 8,5 proc. doświadczyło braku pieniędzy na zakup leków.** Odpowiednie odsetki takich osób w całej populacji to 15,6 proc. i 5,1 proc. (GUS, 2021b, s. 34).

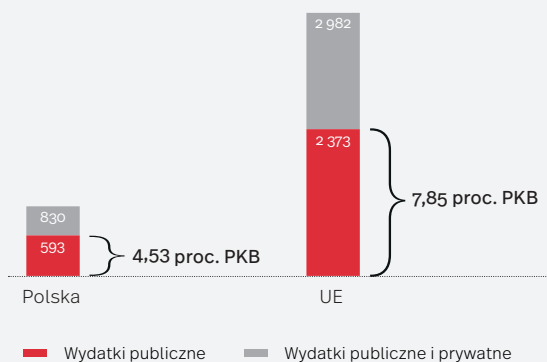
Istotność wpływu zamożności gospodarstwa domowego na stan zdrowia jego członków wynika z kosztów, które w cyklu całego życia (a nie tylko starości) generuje przeciwdziałanie schorzeniom i ich leczenie. Profilaktyka zdrowotna na różnych etapach życia może wpłynąć na dłuższe zachowanie dobrego zdrowia, jednak wymaga inwestycji (np. w odpowiednią dietę, regularne badania itd.). W okresie starości nakłady finansowe gospodarstw domowych na zdrowie tylko się zwiększają. W budżetach domowych uboższych seniorów może zabraknąć środków na leki lub zabiegi (przy braku czasu na ewentualne oczekiwanie w publicznym systemie), tym bardziej na działania profilaktyczne. Rosnąca z wiekiem podatność na wielochorobowość może z kolei powodować wzrost prawdopodobieństwa wystąpienia swoistego efektu domina – sytuacji,

gdy jedna choroba lub uszkodzenie narządu pociąga za sobą kolejne (Lada, 2018, s. 337). W związku z tym istotne wydaje się umożliwienie jak najszybszego leczenia, dobrego dostępu do leków oraz darmowej profilaktyki, głównie badań, a także zajęć umożliwiających osobom starszym bezpieczny dla nich ruch lub sport – czyli ogólny wzrost jakości systemu ochrony zdrowia.

Z jakością opieki zdrowotnej bezpośrednio są powiązane wydatki z budżetu państwa na system ochrony zdrowia. Przed pandemią (w 2018 r.) wydatki na mieszkańca na ochronę zdrowia z publicznego systemu wynosiły ok.

593 EUR (a przy włączeniu wydatków prywatnych 830 EUR), zaś ogólna suma wydatków na publiczny system wynosiła 4,53 proc. PKB kraju (6,33 proc. przy włączeniu prywatnych wydatków). Średnie unijne dla obu wskaźników to odpowiednio 2373 EUR na mieszkańca (2982 EUR) oraz 7,85 proc. (9,87 proc.) PKB (Eurostat, 2021a). W Polsce z budżetu państwa finansuje się 70 proc. ogółu wydatków na ochronę zdrowia i pod tym względem Polska również jest poniżej średniej UE (79 proc.). **Pod względem wydatków na ochronę zdrowia Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc w Unii Europejskiej** (OECD/UE, 2019).

▼ Wykres 10. Wydatki na ochronę zdrowia w przeliczeniu na mieszkańca (dane w EUR)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD/UE.

Niskie wydatki na system ochrony zdrowia przekładają się także na mniejszą dostępność usług zdrowotnych (mniejszą niż średnio w UE). W badaniach wskazuje się na niską dostępność leków aptecznych, których kupowanie pochłania większość nier refundowanych wydatków na zdrowie Polaków (OECD/UE, 2019). Niezaspokajanie konsumpcji tych produktów nierzadko prowadzi później do zwiększenia kosztów leczenia seniorów – ponownie, szczególnie tych z uboższych gospodarstw domowych. Na problem potencjalnego wpływu ogólnego wykluczenia społecznego i ubóstwa na

stan zdrowia wskazuje też luka edukacyjna przyczyniająca się do różnicowania średniego oczekiwanego, dalszego trwania życia, rozumiana jako różnica pod względem tego wskaźnika między osobami o wyższym i niższym wykształceniu. Porównując osoby w wieku 30 lat, dobrze wykształcone kobiety średnio będą żyły kolejne 55 lat, a gorzej wykształcone 49,9 lat (luka wynosi 5,1 lat przy średniej dla UE 4,1 lat), zaś dobrze wykształceni mężczyźni średnio będą żyli kolejne 50,4 lata, a gorzej wykształceni przeżyją średnio kolejne 38,4 lata (rozmiar luki to 12 lat, średnia w UE to 7,6 lat) (OECD/UE, 2019). Wśród

przyczyn słabej kondycji systemu ochrony zdrowia, poza niskimi wydatkami, badacze wymieniają także fragmentaryzację zarządzania systemem, zaniedbanie opieki ambulatoryjnej i długoterminowej, zbyt dużą koncentrację na opiece szpitalnej, poważny niedobór lekarzy i pracowników

medycznych. Mniej oczywiste słabości to zbyt mało zdecydowana polityka antynikotynowa (m.in. stosunkowo niskie ceny papierosów) czy podobnie mało znacząca polityka walki z otyłością (OECD/UE, 2019) oraz innymi chorobami cywilizacyjnymi, w tym psychicznymi („The Lancet”, 2020).

2.3. Wykluczenie cyfrowe

Kolejną barierę dla uruchomienia potencjału gospodarczego seniorów stanowi wykluczenie cyfrowe. W tym opracowaniu rozumiemy je jako brak możliwości korzystania z technologii cyfrowych. Manifestuje się ona w dwóch obszarach istotnych z punktu widzenia aktywności ekonomicznej osób starszych. Po pierwsze **część pracodawców nie dociera ze swoimi ofertami pracy do potencjalnych pracowników-seniorów**, jeśli ci nie są w stanie wyszukać tego typu ogłoszeń w internecie. Po drugie **niektóre osoby starsze z powodu różnej formy wykluczenia cyfrowego nie posiadają kompetencji powszechnie wymaganych na rynku**, przez co popyt na ich pracę jest mniejszy.

Wykluczenie cyfrowe przybiera różne formy, ale można wyróżnić dwie główne kategorie:

- wykluczenie na skutek braku infrastruktury cyfrowej i sprzętu – przykładowo brak dostępu do internetu w miejscu zamieszkania, brak komputera umożliwiającego korzystanie z internetu itp.;
- wykluczenie spowodowane brakiem umiejętności korzystania z technologii cyfrowych.

Powyższe formy wykluczenia cyfrowego nie są rozłączne. Wobec braku infrastruktury w miejscu zamieszkania zrozumiąłby się również brak sprzętu, z kolei przy braku sprzętu nie dziwi brak umiejętności korzystania z niektórych urządzeń elektronicznych lub oprogramowania. Sposoby pokonywania bariery wykluczenia cyfrowego powinny uwzględniać wzajemne powiązanie jego różnych form i ich współwystępowanie.

Powody wykluczenia cyfrowego są zróżnicowane, choć można zauważyć, że najczęściej dotknięci tym zjawiskiem są ludzie mniej zamożni, których nie stać na sprzęt, oprogramowanie lub opłacanie dostępu do internetu. Wynika to również z zestawu zmiennych demograficznych innych niż wiek korelujących z wykluczeniem. Jedną z nich jest edukacja – w toku kształcenia obecnie wymaga się pewnych umiejętności, a w celu zdobycia kolejnych stopni na ścieżce edukacyjnej (np. tytułu magistra) konieczne jest ich wykorzystywanie w coraz większym stopniu. Nabywanie umiejętności cyfrowych jest możliwe także w pracy, a więc wykonywany zawód też jest tu skorelowanym czynnikiem (częściowo powiązany z edukacją). Pod względem tego typu strukturalnych czy historycznych czynników wykluczenie cyfrowe jest przejawem wykluczenia w szerszym wymiarze społecznym, nierówności i ubóstwa (Stolarczyk, 2018).

Dostęp do internetu według GUS ma w Polsce 90,4 proc. gospodarstw domowych ogółem, a niezależnie od miejsca zamieszkania (wielkości miasta lub mieszkania na wsi) czy regionu geograficznego w kraju liczba ta oscyluje w okolicach 90 proc. Również pod względem dostępu do internetu szerokopasmowego sytuacja jest bardzo podobna. Należy zauważyć, że w kwestii powszechności dostępu w Polsce w ostatniej dekadzie miał miejsce szybki postęp. Zaobserwowaliśmy wzrost odsetka gospodarstw domowych z dostępem do internetu w latach 2016-2020 o 10 pkt. proc. (GUS, 2020d). W 2010 r. odsetek ten wynosił 63,4 proc., a gra-

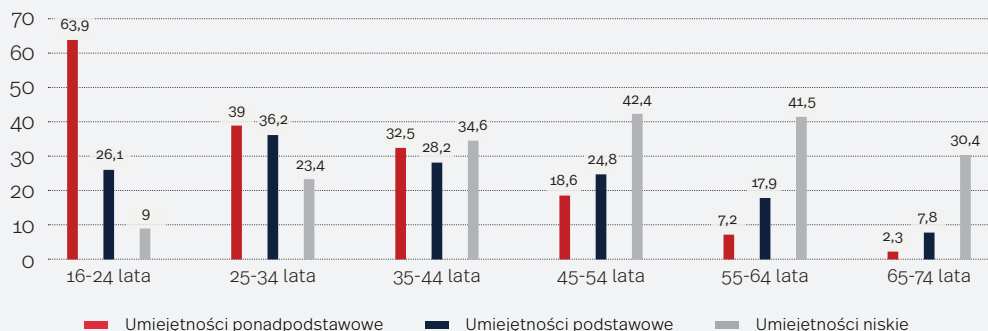
nica 50 proc. została przekroczona w latach 2008-2009 (GUS, 2010). Uzasadnione wydaje się więc przypuszczenie, że wiele osób będących obecnie w pokoleniu seniorów, nawet jeśli ma dostęp do internetu, to ogromną większość swojego dorosłego życia tego dostępu nie miało – a zatem mogło nie nabyć również stosownych umiejętności sprawnego korzystania z internetu.

Dostęp do internetu jest także wyraźnie rzadszy niż średnia (90,4 proc.) w grupach wiekowych 55-64 lata (65,8 proc.) oraz 65-74 lata (40,4 proc.) (GUS, 2020d).

Podobnie sytuacja wygląda w kwestii dostępu i korzystania z komputera lub podobnego urządzenia. W 2010 r. 69 proc. gospodarstw domowych posiadało przynajmniej jeden komputer, granica 50 proc. została przekroczona w latach 2006-2007. W żadnej z grup wiekowych osób starszych niż 45 lat – a więc tych, które obecnie tworzą pokolenie seniorów – odsetek osób regularnie korzystających z komputera nie przekroczył 50 proc. (GUS, 2010). W 2019 r. przynajmniej jeden komputer posiadało 83,1 proc. gospodarstw domowych (GUS, 2020e). **Podobnie jak w kwestii dostępu do internetu, wiele osób starszych prawdopodobnie większość życia spędziło bez komputera, nie mogąc nabyć w domu umiejętności korzystania z urządzeń tego typu.**

W danych GUS widoczny jest problem z umiejętnościami niezbędnymi do pracy w gospodarce cyfrowej wśród seniorów. Przykładowo, z arkusza kalkulacyjnego w ciągu roku przed momentem przeprowadzania badania skorzystało przynajmniej raz niecałe 13 proc. osób w wieku 55-64 lata i mniej niż 3 proc. osób w wieku 65-74 lata. Podobnie niskie odsetki zanotowano w kwestii tworzenia prezentacji lub dokumentów, a zaledwie ok. dwukrotnie większe przy korzystaniu z procesorów tekstu. W generalnej skali ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe posiadało 7,2 proc. osób w wieku 55-64 lata i 2,3 proc. osób w wieku 65-74 lata. Dla ogólnych umiejętności na poziomie podstawowym odsetki te wynosiły odpowiednio ok. 18 proc. i ok. 8 proc. Jednak **większość seniorów posiada niskie ogólne umiejętności (41,5 proc. oraz 30,4 proc.) lub nie posiada żadnych umiejętności – taka sytuacja jest udziałem nieco ponad 30 proc. osób w wieku 55-64 lata i aż ok. 60 proc. przedstawicieli grupy wiekowej 65-74 lata** (GUS, 2020d). Skala ta, nieuwzględniająca przecież osób, które w ogóle nie przyswoiły umiejętności korzystania z internetu, może stanowić niepokojący sygnał, że **kompetencje posiadane przez seniorów mogą być nieprzystające do wielu stanowisk oferowanych na rynku pracy.**

Wykres 11. Poziom umiejętności cyfrowych w poszczególnych grupach wiekowych (dane w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Dla porównania warto przytoczyć wyniki uzyskane w badaniu ankietowym Polskiego Instytutu Ekonomicznego. **Aż 70 proc. osób w wieku 60 lat lub starszych potwierdziło korzystanie z komputera. Co jednak istotne, odsetek ten różni się w zależności od miejsca zamieszkania. Na wsi wynosi jedynie 58 proc., w miastach do 20 tys. mieszkańców 65 proc. i rośnie regularnie aż do 85 proc. wśród seniorów zamieszkujących największe miasta** (PIE, 2020, s. 20). Na tej podstawie można wskazać paralelę między ewentualnym wykluczeniem transportowym i cyfrowym starszych osób w mniejszych miejscowościach i na wsiach. Według przytoczonych wyników badań PIE seniorzy najczęściej korzystają z urządzeń cyfrowych do szukania informacji na stronach urzędów, kontaktowania się z rodziną i znajomymi oraz do zdobywania informacji o wydarzeniach lokalnych (PIE, 2020, s. 21).

Poza strukturalnymi przyczynami wykluczenia cyfrowego istnieją także bariery natury psychologicznej (tę kwestię rozwinie w kolejnym rozdziale). Tego rodzaju czynniki przejawiają się przede wszystkim w braku motywacji do uczestniczenia w świecie cyfrowym i do zdobywania potrzebnych w nim kompetencji. Taką diagnozę potwierdzają częściowo wyniki badań ankietowych PIE. Zgodnie z nimi 25 proc. seniorów wykazuje ogólną bierność i niechęć do podejmowania nowych, dodatkowych aktywności, mimo braku widocznych przeszkód (PIE, 2020, s. 6). Ponadto większość osób (66 proc.), które dziś nie korzystają z elektronicznych urządzeń połączonych z internetem, nie jest zainteresowana podnoszeniem kompetencji cyfrowych (PIE, 2020, s. 22).

Wśród przejawów wykluczenia cyfrowego na szczególną uwagę zasługuje problem gorszego dostępu do informacji i danych u osób dotkniętych wykluczeniem w stosunku do reszty społeczeństwa. Umiejętność pracy z informacjami

i danymi różnego rodzaju zdobywanymi w internecie jest istotną kompetencją zawodową, ale również społeczną. Nie tylko jest ona pożądana przez pracodawców, lecz także sama w sobie jest potrzebna w procesie poszukiwania pracy. Osoby starsze (ogółem, ale w szczególności te wychodzące z wykluczenia cyfrowego związanego z brakiem sprzętu lub infrastruktury) mogą być narażone na negatywne skutki braku takiej umiejętności. W literaturze przedmiotu wskazuje się na ogólne zjawisko przeciążenia informacyjnego (*information overload*), opisane w drugiej połowie XX w., które w erze internetu przybrało na intensywności. Osoby nieprzyzwyczajone do funkcjonowania w warunkach ogromnej ilości informacji i ich nowych form obecnych w internecie, mogą odczuwać stres i nie być zdolne do analizy informacji czy być podatne np. na fałszywe informacje (*fake news*) (Susło, Paplicki, Drobnik, 2019).

Wyniki powyższej analizy pozwalają zauważyć, że **barierą dla aktywizacji i wsparcia w rozwijaniu potencjału gospodarczego starszej części społeczeństwa nie jest zatem ustawowy wiek emerytalny, ale ograniczenia strukturalne, zakorzenione w historycznych procesach polityczno-ekonomicznych, powodujących systemowy problem wykluczenia społecznego**. Wykluczenie transportowe jest ciężarem szczególnie dotkliwym dla osób z mniejszych miast i wsi, a wśród mieszkańców takich miejscowości odsetek seniorów jest średnio większy. Również wykluczenie cyfrowe to w Polsce domena osób starszych, które w młodości i wieku średnim nie miały okazji w naturalny sposób nabyć umiejętności potrzebnych w cyfrowym świecie, a dziś nie potrafią już łatwo i szybko się przystosować. Najbardziej oczywistą barierą dla seniorów wydają się być problemy ze zdrowiem, które zazwyczaj pogarsza się z wiekiem i nierzadko utrudnia lub uniemożliwia realizację wielu czynności.

3. Seniorzy z perspektywy nauk behawioralnych

Poza elementami tzw. otoczenia decyzyjnego, czyli niezależnych czynników strukturalnych i instytucjonalno-prawnych, na aktywność seniorów wpływają ich indywidualne uwarunkowania społeczno-ekonomiczne i psychologiczne, w tym zwłaszcza czynniki odpowiadające za procesy decyzyjne. Perspektywa nauk behawioralnych pozwala na pogłębioną diagnozę tych ostatnich. W tym miejscu należy

zastrzec, że większość dotychczasowych badań w stosowanych naukach behawioralnych prowadzono na osobach młodych. Liczba badań z udziałem seniorów jest relatywnie niższa. Niemniej studia i analizy nad procesem decydowania, formułowania ocen i zachowaniami seniorów są prowadzone i pozwalają na zarysowanie pewnych prawidłowości w charakterystyce procesów podejmowania decyzji.

3.1. Co wiemy o procesach decyzyjnych seniorów?

Seniorzy w procesie decyzyjnym	
Częstsze korzystanie z procesów automatycznego myślenia	Przeciążenie wyborem – niechęć do dużej liczby opcji w sytuacji decyzyjnej
<p>Osoby starsze częściej niż młodsze w swoich decyzjach opierają się na procesach tzw. systemu 1, czyli procesach niewymagających wysiłku, automatycznych, emocjonalnych, częściej wykorzystują heurystyki (uproszczone sposoby rozumowania), przeczucie, reguły kciuka (<i>rule of thumb</i>). Może to prowadzić do częstszej rezygnacji z myślenia deliberacyjnego, refleksyjnego i uważnego (Kahneman, 2012). To z kolei może powodować m.in. błędny szacunek prawdopodobieństwa przy podejmowaniu decyzji lub dokonywaniu ocen, np. przeszacowywanie zdarzeń o niskim prawdopodobieństwie lub niedoszacowywanie zdarzeń o dużym prawdopodobieństwie (Besede i in., 2012).</p>	<p>Choć przeciążenie jest zjawiskiem, które dotyka osoby we wszystkich grupach wiekowych, to w przypadku starszych może ono prowadzić do niepożądanych rezultatów. Seniorzy mniej cenią bogactwo możliwości wyboru niż osoby młodsze i mają tendencję do odwlekania momentu podjęcia decyzji, jeśli liczba opcji, z których muszą wybierać jest zbyt duża (Reed, Mikels, Simon, 2008). Większy wybór może prowadzić do zmniejszenia odczuwanej satysfakcji i w rezultacie do wyboru mniej korzystnych rozwiązań czy zaniechania jakiegokolwiek wyboru (Iyengar, Lepper, 2001).</p>

Seniorzy w procesie decyzyjnym	
Większa koncentracja na pozytywnych aspektach rzeczywistości	Większa podatność na efekt ramowania
<p>Osoby starsze mają większą skłonność do poszukiwania, identyfikowania i zapamiętywania doświadczeń pozytywnych. Zjawisko to przekłada się również na sposób segregacji informacji. Informacje pozytywne są uznawane za istotniejsze zaś negatywne ignorowane lub w ogóle niezauważane.</p> <p>W kształtowaniu preferencji w czasie u osób starszych ważną rolę odgrywa nadwrażliwość na nagrodę. Wyniki badań eksperymentalnych (Bechara, Dolan, Hindes, 2002) pokazały zwiększającą się wraz z wiekiem wrażliwość na perspektywę przyszłej nagrody, nawet w obliczu natychmiastowej straty. Szczególna podatność na perspektywę nagrody motywuje większą wrażliwość na nacechowaną pozytywnie informację oraz chęć maksymalizacji pozytywnych emocji (niekoniecznie zysku) w terażniejszości.</p> <p>Z kolei inne eksperymenty (Fein, McGillivray, Finn, 2007) zwracają uwagę na większą popularność decyzji gwarantujących natychmiastowe zyski, kosztem długoterminowych negatywnych konsekwencji wśród osób starszych względem osób młodszych. Zdaniem (Bauer, 2013) różnice w postrzeganiu aktualnych oraz przyszłych zysków i strat przez osoby starsze są efektem wzrastającej z wiekiem nadmiernej wrażliwości na nagrodę, a nie brakiem wrażliwości na perspektywę przyszłych strat.</p>	<p>Mimo stosunkowo dużej ogólnej podatności na efekt ramowania, osoby starsze wykazują się relatywnie wysoką odpornością na ramowanie procesu decyzyjnego w odniesieniu do ryzykownych decyzji. Wyniki badań eksperymentalnych (Kim i in., 2005, s. 215-218) wskazują na większą podatność osób starszych zarówno na pozytywne, jak i negatywne ramowanie w porównaniu z młodszymi uczestnikami badania. Badacze wykazali, że wykonując zadania o relatywnie niskim stopniu zaawansowania osoby starsze kierują się heurystykami (uproszczeniami) i regułami wynikającymi z praktyki, w celu zachowania zasobów mentalnych na bardziej wymagające zadania.</p>

Seniorzy w procesie decyzyjnym

Autopercepcja

Ważnym czynnikiem wpływającym na zachowania seniorów jest autopercepcja, a zwłaszcza internalizacja stereotypów funkcjonujących w społeczeństwie.

Krzywdząca i niemająca oparcia w danych wizja starszego pracownika, utrudnia lub uniemożliwia aktywność zawodową osób starszych.

Internalizacja stereotypów zmniejsza poczucie przynależności do własnej firmy i grupy współpracowników. Konsekwencją jest mniejsza motywacja do poszukiwania kontaktów społecznych w miejscu pracy (Rahn, Martiny, Nikitin, 2021).

Tzw. metastereotypizacja to zjawisko kierowania się przez starszych stereotypami wyznaczanymi wobec nich przez młodszych pracowników (Finkelstein, King, Voyles, 2015).

Spośród badanych sześciu podstawowych uprzedzeń sugerujących, że seniorzy są: (1) mniej zmotywowani, (2) mniej chętni do udziału w szkoleniach i rozwoju kariery, (3) bardziej oporni i mniej skłonni do zmian, (4) mniej ufni, (5) mniej zdrowi oraz (6) bardziej podatni na brak równowagi między pracą a rodziną udokumentowano jedynie ten dotyczący **mniejszej skłonności do uczestnictwa w szkoleniach i działaniach związanych z rozwojem kariery.**

Wyniki badań pokazują, że zespoły zdywersyfikowane pod względem wieku lepiej radzą sobie z wyzwaniami procesu wdrażania rozwiązań technologiczno-informacyjnych (ICT) (Soja, Soja, 2020).

Prognozowanie afektywne

Charakterystyczne dla starszych osób jest zjawisko przewidywania własnych emocji i nastrojów w odpowiedzi na przyszłe wydarzenia, które mogą, ale nie muszą nastąpić. Przewidywanie emocjonalnej reakcji na konsekwencje przyszłych decyzji jest niezwykle trudne i jak dowodzą wyniki badań – często obarczone poważnymi błędami, m.in. tzw. impact bias (przekonanie, że przyszłe wydarzenie będzie miało duże znaczenie, np. przejście na emeryturę nas uszczęśliwi), czy tzw. present bias, czyli preferowanie korzyści, które osiąga się szybciej niż później (podobnie koszty decyzji oddalone w czasie wydają się niższe niż te, które trzeba ponieść w momencie jej podejmowania). Prognozowanie afektywne nie tylko sprawia trudności seniorom, ale może odgrywać też pozytywną rolę – nawet w ograniczonym zakresie – w przypadku decyzji o przejściu na emeryturę. Wstępne wyniki badań nad wpływem różnych warunków pracy na poziom subiektywnego poczucia dobrobytu wskazują, że pracownicy, którzy zdecydowali się na kontynuowanie pracy w niepełnym wymiarze charakteryzują się (i) wyższym poziomem odczuwanego dobrostanu, (ii) niższym poziomem stresu i rozdrażnienia niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, (iii) są również bardziej zadowoleni ze swojej pracy.

Porównanie osób pracujących z osobami na emeryturze pozwala wnioskować, że statystycznie to ci pierwsi charakteryzują się wyższym poziomem dobrego samopoczucia i zdrowia oraz niższym poziomem stresu i drażliwości.

Dla subiektywnego poczucia dobrobytu w późniejszym okresie życia znaczące korzyści zdają się mieć elastyczne formy pracy: w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin (Nikolova, Graham, 2014).

PRAKTYCZNE WNIOSKI Z BADAŃ

- Seniorzy – pod pewnymi warunkami – mogą być tak samo zmotywowani jak młodzi pracownicy, efektywnie łącząc pracę zawodową z życiem prywatnym i w podobnym stopniu co młodzi wykazywać gotowość na zmiany.
- Mimo częstszego polegania na uproszczonych mechanizmach decydowania **osoby starsze utrzymują wysoki standard podejmowania decyzji**, jeśli są odpowiednio zmotywowane oraz zapewni się im czas na przyswojenie nowych informacji. Nie jest to więc wada, ale raczej wskazówka dotycząca potrzeb osób starszych w miejscu pracy, których zaspokojenie pozwoli lepiej wykorzystać ich potencjał.
- Potrzebne jest **projektowanie możliwie przyjaznych i uproszczonych formalnych procedur w programach adresowanych do seniorów oraz ogólnie dostępnych usług publicznych**, z których seniorzy korzystają w coraz większym zakresie.
- Zachęcanie seniorów do dłuższej aktywności powinno opierać się na pozytywnych **argumentach i potencjalnych korzyściach**, a nie negatywnych konsekwencjach bierności.
- Stereotypy kształtują nie tylko zachowania pracodawców, ale także zachowania i decyzje seniorów, a także ich młodszych kolegów. Istnieją jednak skuteczne **interwencje behavioralne, które mogą neutralizować skutki funkcjonujących stereotypów**.
- W ramach zespołów zdywersyfikowanych pod względem wieku powinna mieć miejsce **efektywna wymiana wiedzy**: starsi pracownicy mogą pełnić rolę tutorów dzielących się doświadczeniem funkcjonowania firmy i budowania długotrwałych relacji z innymi pracownikami i klientami, a młodzi pracownicy mogą wspierać starszych w zakresie korzystania z nowych technologii i innowacyjnych rozwiązań.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Do ciekawych wniosków prowadzą też analizy porównawcze przedsiębiorczości w różnych grupach wiekowych. Wynika z nich, **że osoby starsze mają lepsze predyspozycje do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej** (Singh, DeNoble, 2003; Weber, Schaper, 2004). Dotyczy to zwłaszcza tych seniorów, których charakteryzuje pozytywne nastawienie wobec własnego wieku – odczuwany przez nich tzw. wiek psychologiczny jest niższy niż metrykalny (Kautonen i in., 2015).

Z jednej strony młodzi wykazują większą skłonność do podejmowania ryzykownych przedsięwzięć biznesowych niż starsi (Guerrero,

Amorós, Urbano, 2021). Są bardziej zmotywowani, lepiej znają najnowsze technologie i trendy, mają więcej energii i czasu na rozwój firmy oraz korzystanie z owoców tego rozwoju. Z drugiej strony **starsi mają większe doświadczenie, kontakty, dostęp do trudno dostępnych informacji, a często także do kapitału** (Baucus, Human, 1994; Singh, DeNoble, 2003), chociaż planują w krótszym horyzoncie czasowym i są mniej odporni na przeciwności, przez co podchodzą bardziej zachowawczo do strategicznych decyzji dotyczących zatrudniania, finansowania i rozwoju firmy. Mimo tego **seniorzy w Europie (50-64) z mniejszą częstotliwością niż Europejczycy z grupy**

wiekowej 20-49 lat postrzegają najbardziej powszechne trudności początkujących przedsiębiorców, takie jak: brak wsparcia finansowego, złożoność procedur administracyjnych czy brak dostatecznej informacji (Kautonen, 2013).

Z perspektywy rozwoju przedsiębiorstwa bardzo istotna jest motywacja decydująca o jego utworzeniu. W przypadku starszych osób rozpoczynających działalność jest to często motywacja negatywna, wynikająca z braku innych możliwości. W połączeniu z preferencją dla utrzymania *status quo* firmy negatywna motywacja może stanowić istotny hamulec dla wszelkich zewnętrznych impulsów prorozwojowych (Richert-Kaźmierska, 2014). Starszych

przedsiębiorców charakteryzuje większa pewność siebie i pozycji na rynku (Soto-Simeone, Kautonen, 2020), co zwiększa szanse na przetrwanie działalności mimo braku zainteresowania jej rozwojem. Ponadto starsi właściciele firm ze względu na aspekty zdrowotne oraz uwarunkowania życia osobistego bardziej cenią elastyczność, jaką daje samozatrudnienie niż bardziej mobilne i dyspozycyjne osoby młodsze (Platman, 2004; Curran, Blackburn, 2001; Kibler i in., 2012). Aktywności biznesowej seniorów sprzyja też pozytywny i oswojony w społeczeństwie wizerunek starszego przedsiębiorcy stawiającego pierwsze kroki w działalności gospodarczej (Červený, Pílková, Rehák, 2016).

3.2. Przegląd wybranych rozwiązań behawioralnych z różnych państw

Przywołane wyżej wyniki badań stanowiły punkt wyjścia do opracowania i wdrożenia rozwiązań wspomagających aktywizację bazujących na lepszym zrozumieniu możliwości i potrzeb starszych pracowników oraz osób poszukujących pracy. Wykorzystano je m.in. do modyfikacji systemów pośrednictwa pracy, projektowania kampanii informacyjnych zwalczających stereotypy, indywidualnych programów wzmacniania

kompetencji i planowania kariery, tworzenia sieci kontaktów i wsparcia przedsiębiorczości seniorów oraz profilaktyki zdrowotnej. Warto zwrócić uwagę, że większość wymienionych tu inicjatyw opiera się na współpracy wielu podmiotów i angażuje nie tylko aktywizowanych seniorów, ale także pracodawców i instytucje pośredniczące, a także specjalistów – szkoleniowców i mentorów – oferujących wsparcie kompetencyjne.

Jednym ze sposobów lepszego wykorzystania wiedzy o mechanizmach podejmowania decyzji w kontekście rynku pracy są sprawdzone w praktyce modyfikacje procesów pośrednictwa pracy. Zainicjowali je Brytyjczycy w serii regionalnych pilotaży zaprojektowanych przez Behavioural Insights Team (BIT, 2015). Obiecujące wyniki zachęciły Ministerstwo Pracy w Singapurze do zastosowania podobnych rozwiązań. W obu krajach interwencje behawioralne znacznie zwiększyły poziom zatrudnienia wśród osób, które skorzystały z pośrednictwa pracy na nowych zasadach. Zmiany dotyczyły zwiększenia zaangażowania osób bezrobotnych w proces poszukiwania pracy i przygotowania się do rekrutacji przez podział dotychczasowych procedur na sprecyzowane etapy, czynnego zaangażowania woli oraz zwiększenie motywacji za pomocą odwołania do norm społecznych i techniki torowania wizualnego (*visual priming*).

Zwiększenie zaangażowania polegało na konieczności podpisania strony tytułowej broszury informacyjnej w geście determinacji i zobowiązania się przez osobę poszukującą pracy do czynnego udziału w procesie. Podział na etapy określał konkretne zadania, jakie osoba bezrobotna miała realizować między kolejnymi spotkaniami z konsultantem. Długotrwały i przytłaczający proces poszukiwania pracy został tym samym podzielony na serię krótkookresowych działań. Uczestnicy programu musieli sprawozdawać swoje postępy i byli oceniani. Za wykonanie zadań z każdego etapu otrzymywali znaczki, które potem mogli wymienić na bon o wysokości 100 dolarów singapurskich (SGD).

Miejsce spotkań z konsultantami zostało zaaranżowane w sposób podkreślający sukcesy innych w poszukiwaniu pracy za pomocą instytucji pośredniczącej. Osoby poszukujące pracy mogły również na odpowiednio przygotowanych tablicach zapisywać własne postępy oraz inne przydatne informacje, np. o średnich zarobkach na poszczególnych stanowiskach (celem było urealnienie oczekiwań osób zaangażowanych w proces). Ta stosunkowo prosta zmiana procesu pośrednictwa pracy oparta na lekkich „szturchnięciach” zwiększających zaangażowanie, podtrzymujących motywację i organizujących proces zwiększyła odsetek osób, które znalazły pracę o 17 pkt. proc. w stosunku do grupy kontrolnej (OECD, 2017).

Choć powyższa interwencja behawioralna nie była zaprojektowana wyłącznie z myślą o starszych pracownikach, jej kompleksowy charakter i skuteczność w ułatwianiu procesu poszukiwania pracy i mobilizacji osób bezrobotnych mogą stanowić dobry punkt odniesienia dla podobnych rozwiązań wśród seniorów.

Z kolei w **Niemczech** zorganizowano kampanię marketingową, której celem była **walka ze stereotypami dotyczącymi seniorów na rynku pracy oraz uświadomienie pracodawcom roli i korzyści wynikających z zatrudnienia pracowników 50+**. Skoncentrowano się m.in. na podkreśleniu braku danych empirycznych mogących potwierdzać wiele z funkcjonujących stereotypów. W tym celu wykorzystano lokalne media, broszury, targi pracy, banery reklamowe i materiały informacyjne wysyłane wprost do firm. Ta lokalna, tania i nieinwazyjna interwencja behawioralna zwiększyła stopę zatrudnienia pracowników 50+ średnio o 3 pkt. proc. Efekt ten osiągnięto jednak nie poprzez zatrudnienie starszych pracowników, ale dzięki zwiększeniu stabilności pracy już zatrudnionych seniorów (Homrighausen, Lang, 2019). Przykład ten pokazuje jak w relatywnie tani i nieinwazyjny sposób można przeciwdziałać stereotypom panującym na rynku pracy.

W **Wielkiej Brytanii** starszym i doświadczonym pracownikom oraz osobom, które wypadły z rynku pracy, pomaga się dokonać **przeglądu dotychczasowych osiągnięć zawodowych i planować dalsze etapy aktywności zawodowej**. Osobom pracującym umożliwia to zidentyfikowanie brakujących kwalifikacji, których uzupełnienie pomoże utrzymać zatrudnienie. Niepracującym zaś daje większą pewność siebie i buduje motywację do nabycia nowych umiejętności i poszukiwania pracy, także w innym zawodzie. Indywidualne podejście do różnicowanych potrzeb i okoliczności pomaga pracownikom realnie ocenić możliwości i korzyści z kontynuacji aktywności zawodowej. Pilotażowy program zainicjowany przez Departament Innowacji Biznesowych i Umiejętności udowodnił, że przegląd kariery połączone z możliwościami uczestnictwa w szkoleniach i planowaniu przyszłości finansowej ma dużą efektywność kosztową i potencjał do zachęcania starszych pracowników i bezrobotnych do kontynuowania aktywności zawodowej. Spośród 3000 uczestników programu ponad 80 proc. deklaroowało, że szkolenia dały im poczucie większej pewności siebie i wyposażyły w potrzebne umiejętności. Inicjatywę podejmuje coraz więcej podmiotów, a narzędzia wsparcia w tym zakresie są ciągle doskonalone, zaś opisy najlepszych praktyk publikowane na stronie internetowej programu (NIACE, 2015).

Podobne rozwiązania funkcjonują w **Holandii**. Pracownicy w wieku 45 lat i więcej mogą uczestniczyć w **indywidualnym programie rozwoju** (*Ontwikkeladvies*), który pomaga im zrozumieć szanse na utrzymanie aktualnego zatrudnienia, uświadomić korzyści z kontynuacji pracy zawodowej oraz zidentyfikować możliwości zmiany miejsca pracy i zdobycia kwalifikacji potrzebnych w przyszłości. W Holandii dodatkowo stosuje się system potwierdzania kwalifikacji w postaci wydawanych specjalnych **certyfikatów poświadczających zdobyte doświadczenie zawodowe** (*Ervaringscertificaat*). Z czasem stały się standardem w wielu sektorach zatrudnienia, a ich popularność zwiększyły kampanie medialne i społeczne. Analogiczne programy weryfikacji i poświadczania kwalifikacji sprawdzily się w **Portugalii**, zwiększając zatrudnienie oraz płace osób posiadających stosowne certyfikaty.

W **Niemczech** w ramach programu „**Perspektive 50 plus**” próbowano aktywizować starsze osoby o niskich kwalifikacjach oraz długookresowych bezrobotnych przez współpracę z regionalnymi urzędami pracy, przedsiębiorcami, lokalnymi organizacjami, a nawet kościołami. Podpisano w sumie 77 regionalnych porozumień dostosowanych do potrzeb współpracujących podmiotów. Lokalne urzędy pracy miały dowolność w wydawaniu przyznanych im środków na potrzeby adresatów programu: *coaching*, profilowanie, szkolenia z komunikacji i przygotowywania zgłoszeń rekrutacyjnych, przygotowanie do zawodu, praktyki, subsydia dla pracodawców. Szczególnie dobre rezultaty przyniosło zindywidualizowane poradnictwo i *coaching* oraz proaktywne nawiązywanie relacji z pracodawcami. Wyniki ewaluacji programu pokazały, że skala zatrudnienia starszych pracowników o niskich kwalifikacjach w wyniku tych działań była większa niż w przypadku tradycyjnych narzędzi.

Holandrzy z kolei aktywizowali starsze osoby w ramach programu „Talent 45” (przekształconego następnie w „Talent 55+”), polegającego na **tworzeniu sieci kontaktów między grupami starszych osób poszukujących pracy, moderowanych przez przygotowanych do tego trenerów i przedstawicieli pracodawców**. Celem programu było podniesienie kompetencji potrzebnych w skutecznym poszukiwaniu pracy oraz uświadomienie aplikującym o pracę priorytetów pracodawców. Zaletą programu było zbliżenie do siebie środowiska nieco wyalienowanych osób poszukujących pracy i pracodawców oraz bezpośrednie zaangażowanie tych ostatnich. Pomocna była też kampania medialna kreująca pozytywny wizerunek starszych pracowników wśród pracodawców i społeczeństwa oraz pozytywne postrzeganie samych siebie przez poszukujących pracy, które uznaje się za niezbędne dla poprawy perspektyw zawodowych osób starszych.

Na uwagę zasługuje też **brytyjska** organizacja PRIME (The Prince's Initiative for Mature Enterprise), która w latach 1998-2015 **we współpracy z urzędami pracy i lokalnymi partnerami bezpłatnie pomagała osobom w wieku 50+ – bezrobotnym lub zagrożonym utratą pracy – w pozyskaniu niezbędnego wsparcia w zakresie planowania, rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej**. W całym kraju (zwłaszcza w regionach szczególnie dotkniętych problemem bezrobocia osób w wieku 50+) organizowane były lokalne wydarzenia, spotkania tematyczne, poradnictwo i *networking*, a także program mikropożyczek. Dziś misję PRIME kontynuuje prężnie działająca walijska organizacja Prime Cymru, która poza wsparciem przedsięwzięć biznesowych pomaga seniorów znaleźć pracę w ich okolicy lub inne formy aktywności, w tym wolontariackiej oraz mentorskiej. Mentoring biznesowy oferowany seniorom przez doświadczonych przedsiębiorców w podobnym wieku jest szczególnie poszukiwaną i promowaną formą wsparcia przedsiębiorczości tej grupy wiekowej w Wielkiej Brytanii (www4).

Ciekawy przykład aktywizacji seniorów można odnaleźć **na Węgrzech. W zorganizowanych tam specjalnych spółdzielniach zrzeszają się osoby wchodzące na rynek pracy, jak i osoby wchodzące w wiek emerytalny**. Pracownicy, którzy zdobyli zatrudnienie dzięki udziałowi w tym programie nie odprowadzają składek na ubezpieczenie zdrowotne czy emerytalne, płacą jedynie podatek dochodowy. Takie rozwiązanie, przez zmniejszenie kosztów pracy, tworzy zachętę do zatrudniania takich osób, co w kolejnym kroku może przetożyć się zwiększenie ich aktywności (Kubisiak, 2019). To niejedyny atut tego rozwiązania. Lokalny charakter spółdzielni pozwala bowiem na rozpoznanie istniejących zasobów pracy,

tam gdzie są one potrzebne i umożliwia nawiązanie stosunku pracy bez dodatkowych kosztów formalno-organizacyjnych. **Przykłady wykorzystania lokalnych spółdzielni w celu aktywizacji seniorów można odnaleźć również w Polsce.** Pojawiają się pomysły by aktywizacja seniorów była prowadzona oddolnie, w ramach małych spoleczności, przez tych, którzy je znają i są w stanie w odpowiedni sposób aktywizować konkretne osoby, a także wskazywać, na podstawie własnego przykładu, możliwe sposoby powrotu na rynek pracy czy szerzej, powrotu do aktywności zawodowej (przykładem takiej inicjatywy jest np. KIS i spółdzielnia w Tłuszczu).

System ochrony zdrowia publicznego to jeden z tych obszarów, w których starsi pracownicy w Polsce wymagają szczególnego wsparcia. Z przeprowadzonych szacunków wynika, że **w Polsce w ogromnej skali nie przestrzega się zaleceń terapeutycznych.** W przypadku np. nadciśnienia odsetek pacjentów ignorujących zalecenia lekarza to aż 44 proc. Skutkiem tych zaniedbań jest istotny spadek skuteczności wdrożonych terapii (np. wśród osób chorujących na nadciśnienie tętnicze ryzyko hospitalizacji jest do 50 proc. wyższe), wzrost hospitalizacji, liczby wizyt lekarskich, pogorszenie stanu zdrowia, niezdolność do pracy, utracona produktywność, a w najgorszych przypadkach zgony. Koszty nieprzestrzegania zaleceń terapeutycznych osiągały w 2015 r. wartość ok. 6 mld PLN rocznie, czyli 10 proc. budżetu NFZ (Gaciong, Kardas, 2015).

Z kolei **z danych NFZ wynika, że w 2019 r. liczba wizyt lekarskich, które nie odbyły się z powodu niestawienia się pacjenta, sięgnęła 17 mln.** Na wizyty do ortopedów nie przyszło 150 tys. pacjentów, a do kardiologa aż 90 tys. Niemal 20 proc. wizyt nie dochodzi do skutku. Problem ten jest znany na całym świecie i wszędzie szuka się rozwiązań, które mogą zmniejszyć skalę nieobecności.

W tym celu testowane i wdrażane są interwencje behawioralne w postaci: spersonalizowanych wiadomości, przypomnień oraz zachęt do wcześniejszego planowania czynności związanych z przyjmowaniem leków. Metaanaliza dziesięciu badań, w których stosowano wiadomości przypominające o zbliżającej się wizycie, wykazała że wiadomości SMS zmniejszyły liczbę nieobecności o 8,6 proc. a wiadomości wysyłane pocztą – o 7,6 proc. (Stubbs i in., 2012). Z kolei w Kenii wysyłane co tydzień wiadomości przypominające o konieczności zażywania leków zwiększyły odsetek osób przyjmujących je systematycznie z 40 proc. do 53 proc. (World Bank, 2015).

Wychodząc naprzeciw obawom pracodawców o pogarszający się stan zdrowia starszych pracowników brytyjski Departament Pracy i Emerytur zaprojektował specjalne rozwiązanie w postaci poradnictwa w zakresie medycyny pracy dla pracodawców i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw. Mają oni szybki i łatwy dostęp do specjalistów, którzy udzielają indywidualnych porad dotyczących problemów zdrowotnych pracowników, zarówno tych związanych z pracą, jak i uwarunkowanych innymi czynnikami.

Pośród mnóstwa inicjatyw podejmowanych na rzecz włączania seniorów w rzeczywistość cyfrową i uczenia ich korzystania z nowych technologii, na szczególną uwagę zasługuje **platforma internetowa prywatnej amerykańskiej firmy edukacyjnej GetSetUp, zaprojektowana z myślą o osobach starszych. Użytkownicy w czasie rzeczywistym mogą dołączać do bogatej oferty kursów, podczas których instruktorzy w podobnym wieku wyjaśniają krok po kroku jak korzystać z konkretnych narzędzi przydatnych w codziennym funkcjonowaniu:** poczty internetowej, komunikatorów i platform do spotkań, e-bankowości i innych usług dostępnych w internecie. Zlikwidowanie bariery w postaci różnic pokoleniowych między prowadzącymi zajęcia i ich uczestnikami stanowi duże ułatwienie psychologiczne i pomaga seniorom przezwyciężyć stereotypowe myślenie, że nowe technologie są przede wszystkim dla młodych. Oferowanie kursów w czasie rzeczywistym stwarza bardziej naturalny kontekst niż przygotowane z wyprzedzeniem nagrania, które użytkownicy mogą odtwarzać w dowolnym czasie. Pomaga też nawiązać kontakty z innymi uczestnikami, czego nie oferują tradycyjne kursy *online*. Takie rozwiązanie jest szczególnie przydatne w okresie ograniczonej możliwości uczestnictwa w podobnych zajęciach poza domem.

Specjaliści dokonujący ewaluacji różnych metod uczenia starszych umiejętności cyfrowych podkreślają szczególną wartość zajęć grupowych, które uświadamiają ich uczestnikom, że inni też potrzebują instruktażu. Efektywność szkoleń w tym zakresie rośnie także wtedy, gdy w redukowaniu barier psychologicznych włącza się osoby, z którymi seniorzy mają kontakt w innym kontekście niż szkolenie: personel medyczny, opiekunowie, bliscy.

Powyższy przegląd pokazuje, że istnieją skuteczne rozwiązania, które w bezpośredni sposób (walka ze stereotypami, zmiana procesów pośrednictwa pracy, indywidualne wspomaganie decyzji) lub pośredni (zmiana komunikacji wykorzystującej efekt ramowania, narzędzia wspierające profilaktykę zdrowia, wykorzystywanie form edukacyjnych angażujących seniorów) mogą wpłynąć na zwiększenie aktywności seniorów na rynku pracy.

Jednak projektowanie działań na podstawie sprawdzonych na świecie rozwiązań aktywizujących seniorów musi uwzględniać nie tylko cechy specyficzne dla procesów decyzyjnych osób starszych, ale także zróżnicowanie warunków, w których te osoby funkcjonują. Interwencje behawioralne zwiększające motywację i oddziałujące na inne czynniki natury psychologicznej będą miały niewielką efektywność, jeżeli aktywność seniorów będą ograniczać utrzymujące

się bariery strukturalne. Aktywizacja mieszkańców dobrze skomunikowanych dużych miast, w których siedzibę mają duże firmy wymaga innych narzędzi niż aktywizacja mieszkańców mniejszych miejscowości lub wsi o mniej dynamicznym rynku pracy. W przypadku tych ostatnich poprawa dostępności transportowej może sama w sobie być czynnikiem uruchamiającym potencjał gospodarczy starszych osób, jeśli przyczyni się do poprawy ogólnej kondycji ekonomicznej mniejszych ośrodków (tj. na wsi i w miastach poniżej 100 tys. mieszkańców) zamieszkałych obecnie przez większość Polaków.

Podobne zastrzeżenie należy poczynić w odniesieniu do ograniczeń o charakterze zdrowotnym. Interwencjom behawioralnym w formie przypomnień o wizytach i ich kosztach czy zachęt do tworzenia planów wizyt (w trakcie wizyty w gabinecie lub przychodni) powinno towarzyszyć

zwiększenie możliwości regularnego kontaktu z lekarzem, np. w ramach programu **badań profilaktycznych dla starszych pracowników, które pozwoliłyby odpowiednio wcześniej zidentyfikować problemy zdrowotne.**

Zmiana zachowań, decyzji i postaw seniorów istotnych z punktu widzenia ich aktywności ekonomicznej jest zadaniem złożonym i wymagającym kompleksowego podejścia

uwzględniającego równoległe rozwiązania systemowe, jak i indywidualne oraz subiektywne czynniki psychofizjologiczne. Wobec złożoności i interdyscyplinarności problemów strukturalnych, którym od lat naukowcy i urzędnicy poświęcają odrębne analizy, poniższe rekomendacje w większości uwzględniają mniej znaną i rzadziej stosowaną perspektywę behavioralną jako uzupełnienie pozostałych badań.



4. Rekomendacje

W proponowanych niżej interwencjach behawioralnych uwzględniamy perspektywę mikro i makro. Obejmują one działania w zakresie (1) postrzegania seniorów na rynku pracy (przez pracodawców i samych pracowników), (2) wzmacniania kompetencji seniorów w podejmowaniu decyzji związanych z karierą zawodową, (3) zmiany sposobu prowadzenia procesów pośrednictwa pracy wspierających skuteczny powrót na rynek pracy lub zmianę dotychczasowego zatrudnienia, (4) wykorzystanie społeczności lokalnych i ich liderów w procesie aktywizacji seniorów, (5) umożliwienia stopniowego przechodzenia na emeryturę i dostosowania wymiaru czasu pracy do możliwości i chęci starszych pracowników.

Jak wszystkie rekomendacje odwołujące się do narzędzi behawioralnych, również te opisane niżej bazują na istotnym zastrzeżeniu. Ich wdrożenie nie neutralizuje wpływu opisanych wcześniej ograniczeń i barier instytucjonalnych. Rekomendacje mogą okazać się skuteczne wówczas, gdy mimo braku powyższych barier aktywność zawodowa seniorów jest niska lub gdy na decyzje pracodawców i starszych pracowników wpływają czynniki o charakterze pozainstytucjonalnym, które mogą obniżyć ich aktywność.

1. Eliminacja stereotypów wśród pracodawców i seniorów

- Doświadczenia innych państw i wyniki badań naukowych wskazują na konieczność opracowania i wdrożenia przemyślanej strategii informacyjnej skierowanej do pracodawców, eliminującej powszechne stereotypy dotyczące możliwości seniorów na rynku pracy. W ramach kampanii należy budować pozytywny wizerunek starszych pracowników i przedsiębiorców wśród pracodawców i społeczeństwa przez podkreślanie ich atutów istotnych z punktu widzenia rynku pracy, m.in. doświadczenia, lojalności, kontaktów, zaangażowania, umiejętności adaptacyjnych i rosnących kwalifikacji.
- Równoległe należy opracować i wdrożyć kampanię informacyjną skierowaną do pracowników w celu zmniejszenia skali metastereotypizacji.
- Wsparciem powyższych kampanii mógłby być zaprojektowany przez interdyscyplinarny zespół ekspertów portal internetowy, który w uproszczony i łatwo dostępny sposób prezentowałby pracodawcom i pracownikom kompleksowe informacje o różnych aspektach związanych z możliwościami i korzyściami zatrudniania seniorów (kwestie prawne, finansowe, szkolenia, kwalifikacje itp.).
- Wartością dodaną tak przygotowanej strategii mogłoby być zidentyfikowanie firm przyjaznych seniorom i zmiana percepcji społecznej związanej z oceną aktywności starszych pracowników na rynku pracy. Przeciwdziałanie stereotypom i kultowi młodości w biznesie jest też ważne z punktu widzenia promowania przedsiębiorczości wśród osób starszych.
- W proces przygotowania strategii informacyjnej neutralizującej negatywny wpływ stereotypów powinien zaangażować się m.in. Departament Polityki Senioralnej w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, a także Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii w partnerstwie z organizacjami pracodawców i pracowników oraz urzędami pracy.

2. Podniesienie kompetencji seniorów w podejmowaniu decyzji związanych z karierą zawodową

- Badania pokazują, że wizualizacja konsekwencji naszych działań i decyzji może w znaczący sposób pomóc podjąć lepszą decyzję. Przydatne w tym zakresie może być narzędzie pozwalające na wizualizację konsekwencji przejścia na emeryturę przez informowanie (w sposób przejrzysty i zrozumiały):
 - o zmianach w wysokości emerytury w związku z przepracowaniem każdego dodatkowego roku (Lis, 2020) w pismach wysyłanych przez ZUS,
 - o stopie zastąpienia (stosunek między średnim wynagrodzeniem a średnią przyznaną emeryturą),
 - o tym jak może zmieniać się subiektywne poczucie dobrobytu (a więc także zdrowie, relacje społeczne etc.) w zależności od warunków zakończenia aktywności zawodowej,
 - o pozytywnym wpływie na dobrostan psychiczny kontynuacji pracy w niepełnym wymiarze czasu po osiągnięciu wieku emerytalnego (Nikolova, Graham, 2014).
 - Przygotowanie odpowiednich narzędzi lub materiałów pozwalających na wizualizację różnorodnych konsekwencji decyzji o zakończeniu aktywności zawodowej będzie wymagać współpracy instytucji odpowiedzialnych za organizowanie systemu ubezpieczeń społecznych, urzędów pracy oraz badaczy i ekspertów znających i studiujących tematykę jakości życia seniorów.
- ## 3. Zmiany procesów pośrednictwa pracy
- Zmiana procesów pośrednictwa pracy to jeden ze sposobów zwiększających prawdopodobieństwo powrotu na rynek pracy. Modyfikacja dotychczasowych procedur

w odniesieniu starszych osób poszukujących pracy powinna uwzględnić:

- zwiększenie ich zaangażowania (np. przez podpisywanie zobowiązań, podział procesu poszukiwania pracy na dwu- lub trzytygodniowe etapy),
 - zwiększenie możliwości dokonywania samodzielnych i aktywnych wyborów,
 - informacje o właściwych punktach odniesienia (np. liczba osób, które znalazły pracę, wysokość wynagrodzenia na danym stanowisku),
 - system niewielkich nagród pozwalających na konsekwentne realizowanie przyjmowanych na siebie zobowiązań,
 - ściślejszą współpracę z właściwymi urzędnikami.
- Doświadczenia międzynarodowe wskazują, że zmiana procesów rekrutacyjnych była wprowadzana najczęściej w urzędach pracy w porozumieniu z ekspertami z zakresu nauk behawioralnych.
- ## 4. Senior dla seniora. Lokalne spółdzielnie, mentoring i przedsiębiorczość
- Skutecznym narzędziem wspierającym proces powrotu seniorów na rynek pracy mogą być instytucje o charakterze lokalnym, których kadra składa się z lokalnych liderów i członków społeczności w dojrzałym wieku. Ich efektywność opiera się na kilku filarach:
 - osoby zaangażowane w takie inicjatywy mają dostęp do psychologa, doradcy zawodowego i szkoleń (otrzymują podstawową pomoc i informację zwrotną o swoich możliwościach i oczekiwaniach);
 - aktywizacja przebiega na poziomie mikrospołeczności, seniorzy zaangażowani w proces aktywizacji pochodzą z tego samego środowiska,

- liderzy wiedzą do kogo i z jakim komunikatem dotrzeć (*microtargeting*);
- osoby nieaktywne mogą wrócić na rynek pracy przez uczestnictwo w lokalnych spółdzielniach świadczących usługi na rzecz własnych społeczności (np. spotkania z osobami wykluczonymi, chorymi, samotnymi).
 - Instytucje lokalne należy włączać również w inicjatywy służące wspieraniu przedsiębiorczości starszych osób w zakresie planowania, rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej.
 - Zaletą strategii o charakterze oddolnym jest zwiększenie zaufania między osobami aktywizującymi seniorów a seniorami (lokalni liderzy i pracownicy), pojawienie się nowych norm społecznych i przykładów skutecznej aktywizacji (osoby, które wróciły na rynek pracy pracują z osobami nieaktywnymi), wykorzystanie doświadczeń liderów i pracowników w procesie aktywizacji innych członków społeczności (natychmiastowy *feedback*).
- 5. Zmniejszanie wymiaru czasu pracy w okresie przedemerytalnym**
- Ostatnia rekomendacja ma charakter instytucjonalno-behawioralny i wymaga przeprowadzenia pogłębionych analiz z punktu widzenia systemu ubezpieczeń społecznych oraz badań nad wpływem proponowanego rozwiązania na poziom aktywności seniorów.
 - Emerytura stopniowalna (*gradual retirement; phased retirement*) polega bowiem na stopniowym zmniejszaniu liczby godzin (lub dni) pracy aż do momentu przejścia pracownika na emeryturę. Zakłada się, że dzięki temu rozwiązaniu starsi pracownicy mogą dłużej pozostawać na rynku pracy i opóźnić ostateczną decyzję o przejściu na emeryturę.
 - Choć badania nad tym systemem jeszcze trwają, to w niektórych analizach podkreśla się, że korzyści z nim związane mogą mieć charakter finansowy i psychologiczny. Osoby dłużej pozostające na rynku pracy nie tylko wydłużają swój okres składkowy, a tym samym podwyższają wysokość przyszłej emerytury, ale także oswiają się stopniowo z nową rzeczywistością i mają możliwość osobistego doświadczenia zmieniających się warunków bez konieczności podejmowania nagłych i wymuszonych prawem decyzji o trudnych do jednoznacznego przewidzenia konsekwencjach. Pracownicy, którzy dobrowolnie decydują się na pozostanie na rynku pracy, charakteryzują się wyższym poziomem subiektywnego poczucia dobrobytu (Choi, Smith, 2019, s. 126-127).
 - Należy więc rozważyć wprowadzenie emerytury stopniowalnej, w której pracownicy mogą uczestniczyć na zasadach dobrowolności.

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że wraz ze zmianą sytuacji demograficznej i wydłużeniem średniej oczekiwanej długości życia potencjał ekonomiczny starszych pracowników sukcesywnie będzie zyskiwał na znaczeniu. Wyzwania związane z aktywnością seniorów na rynku pracy już dziś znalazły swój wyraz w takich koncepcjach jak „srebrna gospodarka” czy gospodarka długowieczności. Konieczne staje się stworzenie możliwości do rozwoju i samorealizacji osobom o coraz wyższym poziomie wykształcenia, coraz lepszym zdrowiu i rosnącej świadomości znaczenia aktywności i potrzebie zaangażowania w życie społeczno-gospodarcze.

Utrzymanie lub zwiększanie aktywności seniorów mogą jednak hamować różnego rodzaju ograniczenia i bariery. Wśród nich można zidentyfikować ograniczenia wynikające z procesów politycznych, makroekonomicznych i dokonywanych reform strukturalno-prawnych. W niniejszym opracowaniu opisaliśmy trzy z barier instytucjonalnych: wykluczenie cyfrowe, transportowe i zdrowotne.

Druga grupa ograniczeń to czynniki o charakterze psychologicznym będące konsekwencją zmieniającego się wraz z wiekiem sposobu podejmowania decyzji, częstszego wykorzystywania uproszczonego wnioskowania czy podatności na zjawisko ramowania lub przeciążenie informacjami.

Omówione wyżej zjawiska mogą prowadzić do internalizowania funkcjonujących stereotypów zarówno wśród pracodawców, jak i samych pracowników w wieku 50+. Mogą być też przyczyną niewłaściwej oceny przewidywanego wpływu

emerytury na dobrostan psychiczny czy sytuację finansową osób starszych.

Pogłębiona analiza i zrozumienie ograniczeń natury behawioralnej pozwalają na wypracowanie skutecznych metod łagodzenia lub niwelowania ich negatywnych skutków. To właśnie ograniczenia behawioralne po stronie pracowników i pracodawców stanowią punkt wyjścia dla opracowanych rekomendacji mających na celu zwiększenie aktywności osób starszych, m.in. dzięki walce z krzywdzącymi i stereotypami niemającymi oparcia w danych, wyposażeniu seniorów w wiedzę pozwalającą na podejmowanie lepszych decyzji dotyczących ich obecności na rynku pracy – w tym także niewykorzystanego potencjału starszych przedsiębiorców – lub dzięki zaangażowaniu seniorów w lokalnych spółdzielniach, które skutecznie będą aktywizować członków własnych społeczności.

Ostatnia rekomendacja wskazuje na możliwość wprowadzenia płynnego przejścia z zatrudnienia w pełnym wymiarze do emerytury, co może korzystnie wpływać tak na finanse seniorów, jak i na ich subiektywne poczucie dobrobytu już po zakończeniu aktywności zawodowej. Wykorzystanie wiedzy behawioralnej w celu aktywizacji seniorów powinno stanowić uzupełnienie reform instytucjonalnych wykorzystujących bardziej tradycyjne narzędzia prowadzenia polityki publicznej. Warto skorzystać z tej perspektywy w celu wypracowania nowych metod dostosowanych do polskich warunków. Złożoność problemu wymaga współpracy właściwych instytucji szczebla centralnego, samorządów, urzędów pracy oraz organizacji pracodawców i pracowników.

Bibliografia

- American Association of Retired Persons (2016), *The Longevity Economy. How People Over 50 Are Driving Economic and Social Value in the US*, <https://www.aarp.org/content/dam/aarp/home-and-family/personal-technology/2016/09/2016-Longevity-Economy-AARP.pdf> [dostęp: 25.04.2021].
- Baucus, D.A., Human, S.E. (1994), *Second-Career Entrepreneurs: A Multiple Case Study Analysis of Entrepreneurial Processes and Antecedent Variables*, "Entrepreneurship Theory and Practice", No. 19(2).
- Bauer, A. (2013), *Myopia for the Future or Hypersensitivity to Reward? Age-Related Changes in Decision Making on the Iowa Gambling Task*, "Emotion", No. 13(1).
- Bechara, A., Dolan, S., Hinds, S. (2002), *Decision-making and addiction (part II): myopia for the future or hypersensitivity to reward?*, "Neuropsychologia", No. 40(10).
- Besede, T. i in. (2012), *Age Effects and Heuristics in Decision Making*, "Review of Economics and Statistics", No. 94(2).
- BIT (2015), *The Behavioural Insights Team Update report 2013-2015*, http://www.behaviouralinsights.co.uk/wp-content/uploads/2015/07/BIT_Update-Report-Final-2013-2015.pdf [dostęp: 4.05.2021].
- Bocheński, T. (2016), *Dostęp wybranych miast w Polsce do kolei*, Prace Komisji Geografii Komunikacji PTG, nr 19(4).
- CBOS (2017), *Styl jazdy polskich kierowców. Komunikat z badań*, nr 86, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa.
- CBOS (2019), *Jakiej pomocy potrzebują osoby starsze i kto im jej udziela? Komunikat z badań*, nr 116, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_116_19.PDF [dostęp: 08.04.2021].
- Červený, J., Pilková, A., Reháček, J. (2016), *Senior Entrepreneurship in European Context: Key Determinants of Entrepreneurial Activity*, "Social and Inclusive Entrepreneurship", No. 64.
- Choi, S.L., Smith G. (2019), *Phased Retirement in Older American Workers*, "Innovation in Aging", No. 3(S1).
- Curran, J., Blackburn, R. (2001), *Researching the Small Enterprise*, Sage Publication Ltd., London.
- Eurostat (2021), *Healthy life years statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthy_life_years_statistics#Healthy_life_years_at_birth [dostęp: 17.05.2021].
- Falkowski, M., Pytel, M. (2014), *Analiza geopolityczna aktualnego stanu sieci kolejowej w Polsce*, „Przegląd Geopolityczny”, nr 9.
- Fein, G., McGilivray S., Finn, P. (2007), *Older Adults Make Less Advantageous Decisions than Younger Adults: Cognitive and Psychological Correlates*, "Journal of the International Neuropsychological Society", No. 13(3).
- Finkelstein, L., King, E., Voyles, E. (2015), *Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work*, "Work, Aging and Retirement", No. 1(1), <https://doi.org/10.1093/workar/wau002> [dostęp: 16.04.2021].

- Forster, A.S. i in. (2014), *Enhanced Invitation Methods to Increase Uptake of NHS Health Checks: Study Protocol for a Randomized Controlled Trial*, "Trials", No. 342.
- Gaciong, Z., Kardas, P. (2015), *Nieprzestrzeganie zaleceń terapeutycznych. Od przyczyn do praktycznych rozwiązań*, Warszawa.
- GUS (2010), *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2006-2010*, Warszawa.
- GUS (2019), *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2018 r. Stan w dniu 31 XII*, Warszawa.
- GUS (2020a), *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2018-roku,7,8.html> [dostęp: 25.04.2021].
- GUS (2020b), *Emerytury i renty w 2019 r.*, Warszawa.
- GUS (2020c), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, Warszawa.
- GUS (2020d), *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r.*, Szczecin.
- GUS (2020e), *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 roku. Informacja sygnałna*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne-w-polsce-w-2020-roku,2,10.html> [dostęp: 06.04.2020].
- GUS (2021a), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2020 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2020-roku,4,40.html> [dostęp: 05.05.2021].
- GUS (2021b), *Jakość życia osób starszych w Polsce*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/jakosc-zycia-osob-starszych-w-polsce,26,2.html> [dostęp: 14.05.2021].
- Guerrero, M., Amorós, J.E., Urbano, D. (2021), *Do employees' generational cohorts influence corporate venturing? A multilevel analysis*, "Small Business Economics", No. 57.
- Homrighausen, P., Lang, J. (2019), *Do informational nudges alter firms' hiring behavior of older workers?*, *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik*, 30 Jahre Mauerfall - Demokratie und Marktwirtschaft - Session: Labor Economics VI, No. D08-V3, ZBW - Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft, Kiel, Hamburg.
- Iyengar, S., Lepper, M. (2001), *When Choice is Demotivating: Can One Desire Too Much of a Good Thing?*, "Journal of Personality and Social Psychology", No. 79(6).
- Johnson, D., Ercolani, M., Mackie, P. (2017), *Econometric analysis of the link between public transport accessibility and employment*, "Transport Policy", No. 60.
- Kahneman, D. (2012), *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*, Poznań.
- Kautonen, T. (2013), *Senior Entrepreneurship*, OECD, A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development 2012, University of Turku.
- Kautonen, T., Hatak, I., Kibler, E., Wainwright, T. (2015) *Emergence of entrepreneurial behaviour: The role of age-based self-image*, "Journal of Economic Psychology", No. 50, <https://research.utwente.nl/en/publications/emergence-of-entrepreneurial-behaviour-the-role-of-age-based-self> [dostęp: 5.05.2021].
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T., Blackburn, R. (2012), *(Work) life after work?: Older entrepreneurship in London-motivations and barriers*, Kingston University.

- Kim, S. i in. (2005), *Framing Effects in Younger and Older Adults*, "The Journals of Gerontology Series B Psychological Sciences and Social Sciences", No. 60(4).
- Komisja Europejska (2018), *The Silver Economy*, <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/a9efag29-3ec7-11e8-b5fe-01aa75ed71a1> [dostęp: 25.04.2021].
- Kubisiak, A. (2019), *Yeti grasuje po Polsce*, <https://www.rp.pl/Publicystyka/308119958-Kubisiak-Yeti-grasuje-po-Polsce.html> [dostęp: 17.05.2021].
- Kukulak-Dolata, I. (2013), *Pracownicy w wieku 45+ w opinii pracodawców*, <https://docs.google.com/document/d/1lO7zHAwrM-OKT5xqDYhRSHpmcch7K2-yaJtxuR3sPXA/edit> [dostęp: 18.05.2021].
- Lada, A. (2018), *Jakość życia seniorów*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – "Paedagogia-Psychologia"*, nr 31(2).
- "The Lancet" (2020), *The Global Burden of Disease Study 2019*, Np. 396(10258), [https://www.thelancet.com/journals/lancet/issue/vol396no10258/PIIS0140-6736\(20\)X0042-0](https://www.thelancet.com/journals/lancet/issue/vol396no10258/PIIS0140-6736(20)X0042-0) [dostęp: 11.05.2021].
- Lis, M. (2020), *Dłuższa praca się opłaca. Późniejsza emerytura o rok to zysk nawet kilkuset złotych*, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/emerytura/wysokosc-emerytury-im-pozniej-na-nia-pojdziesz-tym-wiecej-dostaniesz/tdsjplh> [dostęp: 16.04.2021].
- NIACE (2015), *Mid Life Career Review: Pilot Project Outcomes: Phases 1, 2 and 3 (2013 – 2015)*, Final Report to the Department for Business, Innovation and Skills. http://www.learningandwork.org.uk/sites/niace_en/files/resources/MLCR%20Final%20Report.pdf [dostęp: 16.04.2021].
- Nikolova, M., Graham, C. (2014), *Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States*, "Journal of European Labor Studies", No. 3(1).
- OECD (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264270480-en>.
- OECD (2019), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- OECD/UE (2019), *State of Health in the EU. Polska. Profil systemu ochrony zdrowia 2019*, https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/state/docs/2019_chp_poland_polish.pdf [dostęp: 8.04.2021].
- Platman, K. (2004), *'Portfolio Careers' and the Search for Flexibility in Later Life*, "Work, Employment and Society", No. 18(3).
- PIE (2019), *Scenariusze rozwoju małych miast*, Warszawa.
- PIE (2020), *Behawioralnie o polityce aktywizacji seniorów*, Warszawa.
- Rahn, G., Martiny, S., Nikitin, J. (2021), *Feeling Out of Place: Internalized Age Stereotypes Are Associated With Older Employees' Sense of Belonging and Social Motivation*, "Work, Aging and Retirement", No. 7(1), <https://doi.org/10.1093/workar/waaa005>
- Reed, A., Mikels, J., Simon, K. (2008), *Older adults prefer less choice than young adults*, "Psychology and Aging", No. 23(3).
- Richert-Każmierska, A., Wasilczuk, J. (2014), *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia Ekonomiczne”, nr 167.
- Sanchez, T.W. (1999), *The Connection Between Public Transit and Employment*, "Journal of the American Planning Association", No. 65(3).

- Singh, G., DeNoble, A. (2003), *Early Retirees As the Next Generation of Entrepreneurs*, "Entrepreneurship Theory and Practice", No. 27(3).
- Soja, E., Soja, P. (2020), *Fostering ICT use by Older Workers: Lessons from Perceptions of Barriers to Enterprise System Adoption*, "Journal of Enterprise Information Management", No. 33(2).
- Soto-Simeone, A., Kautonen, T. (2020), *Senior entrepreneurship following unemployment*, "Review of Managerial Science".
- Stanny, M., Rosner, A., Komorowski, Ł. (2018), *Monitoring rozwoju obszarów wiejskich. Etap III. Struktury społeczno-gospodarcze, ich przestrzenne zróżnicowanie i dynamika*, Fundacja Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN, Warszawa.
- Stolarczyk, A. (2018), *Wykluczenie cyfrowe – wybór czy konieczność? Polska na tle Unii Europejskiej*, „Ekonomiczne Problemy Usług”, nr 2.
- Stubbs, N. i in. (2012), *Methods to Reduce Outpatient Non-attendance*, "The American Journal of the Medical Sciences", No. 344/3.
- Susło, R., Paplicki, M., Drobniak, J. (2019), *Wykluczenie cyfrowe osób starszych lub niepełnosprawnych*, (w:) Blicharz, J., Kocowski, T., Paplicki, M. (red.), *Spółdzielnie socjalne oraz organizacje pozarządowe wsparciem dla zagrożonych wykluczeniem*, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Śleszyński, P. (2016), *Delimitacja miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze*, Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania im. S. Leszczyckiego, Polska Akademia Nauk, Warszawa.
- Weber, J., Angerer, P., Müller, A. (2019), *Individual Consequences of Age Stereotypes on Older Workers*, "Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie", No. 52.
- Weber, P., Schaper, M. (2004), *Understanding the Grey Entrepreneur*, "Journal of Enterprising Culture", No. 12(02).
- World Bank (2015), *The World Development Report 2015: Mind, Society and Behaviour*, Washington, <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Publications/WDR/WDR%202015/WDR-2015-Full-Report.pdf> [dostęp: 8.04.2021].
- ZUS (2020a), *Emerytury i renty przyznane w 2019 r.*, Warszawa.
- ZUS (2020b), *Raport roczny ZUS 2019*, Warszawa.
- (www1) http://senior.gov.pl/program_asos [dostęp: 14.05.2021].
- (www2) <https://zdrowy-senior.org/kategoria/programy-senioralne/> [dostęp: 14.05.2021].
- (www3) <https://ourworldindata.org/life-expectancy> [dostęp: 20.05.2021].
- (www4) <https://www.nidirect.gov.uk/articles/guide-opportunities-retirement> [dostęp: 8.04.2021].

Spis infografik i wykresów

↘ Infografika 1. „Srebrna gospodarka” w liczbach (dane dla UE).....	10
↘ Infografika 2. Aktywność zawodowa osób w wieku 50+ w Polsce w 2020 r. (dane w proc.).....	12
↘ Infografika 3. Wykluczenie transportowe – wybrane wskaźniki (dane w proc.).....	20
↘ Wykres 1. Udział osób w wieku 60+ w populacji Polski	6
↘ Wykres 2. Struktura wykształcenia w populacji osób w wieku 55-64 lata w Polsce (dane w proc.)	9
↘ Wykres 3. Udział osób z wyższym wykształceniem w populacji osób w wieku 55-64 lata w podziale na płeć (dane w proc.)	9
↘ Wykres 4. Struktura wykształcenia osób z poszczególnych kohort wiekowych w 2020 r. (dane w proc.)	10
↘ Wykres 5. Porównanie szacowanego wpływu konsumentów w wieku 50+ na PKB UE i USA w 2015 r. w podziale na wpływ bezpośredni, pośredni i wartość generowaną dodatkowo (w bln EUR)	11
↘ Wykres 6. Struktura różnych form zatrudnienia w populacji aktywnych ekonomicznie osób w wieku 55 lat i więcej (dane w proc., wartości średnioroczne)	13
↘ Wykres 7. Średni wiek otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego	15
↘ Wykres 8. Struktura wieku otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego przez mężczyzn	16
↘ Wykres 9. Struktura wieku otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego przez kobiety	16
↘ Wykres 10. Wydatki na ochronę zdrowia w przeliczeniu na mieszkańca (dane w EUR).....	22
↘ Wykres 11. Poziomy umiejętności cyfrowych w poszczególnych grupach wiekowych (dane w proc.)	24

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* gospodarczy, którego historia sięga 1928 roku. Obszary badawcze Polskiego Instytutu Ekonomicznego to przede wszystkim handel zagraniczny, makroekonomia, energetyka i gospodarka cyfrowa oraz analizy strategiczne dotyczące kluczowych obszarów życia społecznego i publicznego Polski. Instytut zajmuje się dostarczaniem analiz i ekspertyz do realizacji Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, a także popularyzacją polskich badań naukowych z zakresu nauk ekonomicznych i społecznych w kraju oraz za granicą.