

Bernard Panasiuk
ORCID: 0000-0002-2610-2596
Akademia Zamojska
bernard.panasiuk@upz.edu.pl
Magdalena Panasiuk
ORCID: 0000-0001-8092-4454
UMCS w Lublinie
m.panasiuk@umcs.pl

Aktywność zawodowa osób z grupy Silversów uczestniczących w kształceniu permanentnym we współczesnej Polsce

The Employment Rate in the Silver Generation Participating in Lifelong Learning in Contemporary Poland

Streszczenie:

W artykule analizie poddano sytuację osób w wieku 55-64 lat w Polsce, popularnie nazywanych Silversami, w kontekście pracy zawodowej oraz uczestnictwa w kształceniu permanentnym. Celem przeprowadzonych badań było zweryfikowanie tezy o istnieniu związku pomiędzy udziałem w kształceniu lub szkoleniach a zatrudnieniem osób w wieku 55-64 lat. W badaniu wykorzystano statystykę opisową, w tym współczynnik korelacji rho Spearmana oraz test normalności Shapiro-Wilka. Analizę oparto na danych rocznych zgromadzonych przez GUS w okresie od 2010 do 2020 roku. Rezultaty badań wykazały, że odsetek osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniach, mimo wahań w czasie, w latach 2010-2020 wzrósł, a z przeprowadzonej analizy można wysnuć wniosek, że wzrost udziału osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu jest bardzo silnie związany ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia w analizowanej grupie wiekowej.

Słowa kluczowe: lifelong learning, kształcenie dorosłych, Silvers, aktywność zawodowa

Abstract:

The article presents the situation of the Polish people aged 55-64, commonly known as the “silver generation,” in the context of their professional careers and lifelong learning. The aim of the analysis is to examine the relationship between these people’s education or training and their employment. The study uses descriptive statistics, including Spearman’s rank correlation coefficient and the Shapiro-Wilk normality test. The analysis is based on annual data collected by the Polish Central Statistical Office in the years 2010 – 2020. The results of the research demonstrate that the percentage of people participating in education or training, despite fluctuations in time, increased in the years 2010-2020. Therefore, it can be concluded that the increase in the number of people participating in education or training is very strongly related to the increase in the employment rate in the analysed age group.

Keywords: lifelong learning, adult education, silver generation, professional activity

1. Wprowadzenie

Dynamicznie rozwijające się społeczeństwa coraz więcej uwagi poświęcają pracownikom aktywnym na rynku pracy a będącym u schyłku swojej kariery zawodowej. Pracodawcy już dosyć dawno zauważyli wartość tej doświadczonej, ambitnej i dyspozycyjnej grupy zawodowej. Z powodzeniem, dla obustronnej korzyści starają się ją coraz częściej zagospodarować. Pracodawcy zyskują lojalnych doświadczonych pracowników a pracownicy atrakcyjną pracę, większe wynagrodzenie, perspektywę wyższego świadczenia emerytalnego oraz mentalne zaspokojenie potrzeby przydatności społecznej. Nie bez znaczenia jest też polityka społeczna państwa, która staje się z roku na rok coraz bardziej dostosowana do potrzeb starzejącego się społeczeństwa. Państwo polskie, oprócz korzyści społecznych, zauważa przede wszystkim korzyści dla funkcjonowania całego systemu emerytalnego wynikające z zatrzymania tej grupy wiekowej na rynku pracy. Coraz częściej pojawiają się także dyskusje na temat przygotowania oraz realizacji projektów zachęcających osoby w wieku przedemerytalnym do pozostania na rynku pracy.

2. Wiek życia – problem mentalny

Wiek jest jednym z czynników warunkujących aktywność w poszczególnych obszarach funkcjonowania człowieka. W literaturze z zakresu andragogiki możemy spotkać podział życia ludzkiego na etapy, których zakres z kolei określają zmiany biologiczne, psychologiczne, społeczne, zawodowe występujące w całym cyklu życia człowieka dorosłego. Okres obejmujący 55 - 64 rok życia, to zwykle czas ostatnich lat pracy zawodowej, przygotowanie do wieku emerytalnego i związanej z tym zmiany aktywności i stylu życia.

Coraz częściej okres ten jest także etapem, w którym pracujący podejmują decyzję pozostania na rynku pracy. Zgodnie z przepisami obowiązującymi od 1 października 2017 roku, w Polsce wprowadzono nowy powszechny wiek emerytalny: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. W związku z obniżeniem ustawowego wieku emerytalnego, rząd zachęca pracowników do pozostania na rynku pracy po osiągnięciu uprawnień emerytalnych, przypominając jednocześnie, że emerytura jest prawem a nie obowiązkiem, a dalsza praca może znacznie wpłynąć na uzyskanie wyższego świadczenia emerytalnego¹.

¹ M. D. Adamczyk, *Emerytura – czas oczekiwań czy obaw*, „Pedagogika Społeczna”, 2018, nr 3 (69), s. 140.

Zasadność podjęcia dalszej aktywności zawodowej wynika głównie z dynamiki zmian sytuacji społecznej związanej z wieloma nowymi czynnikami. Wśród nich możemy wymienić: wzrost długości życia, spadek realnej wysokości emerytury, niekorzystne prognozy wysokości stopy zastąpienia², zmiana mentalności obywateli, wzmocnienie poczucia własnej wartości i przydatności społecznej.

Wiek ten określany jest jako okres późnej dorosłości, wiek dojrzały, początek starości, wiek starzenia się. Jednak terminy te nie oddają w pełni charakterystyki tego okresu, ze względu na indywidualne zróżnicowanie sytuacji poszczególnych osób. „Precyzyjne określenie granicy wieku osób należących do starszych zasobów siły roboczej jest dość trudne. Należy zauważyć, że starzenie się jest procesem wielopłaszczyznowym i indywidualnym, dlatego osoby należące do wskazanej grupy są dość zróżnicowane m.in. pod względem płci, miejsca zamieszkania czy też poziomu wykształcenia”³.

Jedną ze stosowanych miar starzenia się społeczeństwa jest miara stosowana przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), która określa procentowy udział osób po 60. roku życia w stosunku do ogółu społeczeństwa. WHO wyróżnia pięć faz starzenia się społeczeństwa:

1. Brak oznak demograficznej starości – jeżeli osoby po 60. roku życia stanowią poniżej 8% ogółu ludności.
2. Wczesna faza przejściowa między stanem młodości i starości demograficznej – jeżeli osoby po 60. roku życia stanowią 8–10 % ogółu społeczeństwa.
3. Późna faza przejściowa między stanem młodości i starości demograficznej – jeżeli osoby po 60. roku życia stanowią 10–12 % ogółu społeczeństwa.
4. Stan starości demograficznej – jeżeli osoby po 60. roku życia stanowią 12 % i więcej ogółu społeczeństwa.
5. Stan zaawansowanej starości demograficznej – jeżeli osoby po 60. roku życia stanowią 15 % i więcej ogółu społeczeństwa⁴.

² Stopa zastąpienia - wskaźnik procentowy ukazujący stosunek między średnim wynagrodzeniem otrzymywanym za czas pracy zarobkowej a przeciętną emeryturą, jaką pracownicy otrzymają po osiągnięciu wieku emerytalnego.

³ *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2018 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Bydgoszcz 2020, s. 9.

⁴ A. Majewska-Kafarowska, *Współczesne procesy demograficzne jako wyzwanie dla edukacji dorosłych*, w: *Przestrzenie i miejsca edukacji dorosłych w Polsce*, red. M. Gromadzka, Warszawa 2018, s. 75-76.

Na poprawę kondycji zdrowotnej Polaków decydująco wpływa postęp w medycynie, umożliwiający wcześniejsze wykrywanie, diagnozowanie i leczenie chorób, zdrowszy styl i lepsze warunki życia, dbałość o zdrowie oraz umiejętności właściwego planowania wypoczynku i rekreacji.

Opierając się na danych Głównego Urzędu Statystycznego zauważymy, że na przestrzeni ostatnich trzech dekad w Polsce nastąpiło wydłużenie się przeciętnego czasu trwania życia. Niestety epidemia COVID-19 spowodowała jego nagły i duży spadek, a jej skutki mogą być odczuwane jeszcze przez wiele lat. Wśród zjawisk, które mogą potencjalnie przyczynić się do zahamowania przyrostu trwania życia w Polsce, należy wymienić w szczególności problemy organizacyjne i kadrowe służby zdrowia, wyraźny wzrost liczby osób otyłych, oraz zanieczyszczenie powietrza co skutkuje większą zachorowalnością na choroby układu oddechowego⁵.

Ważnym jest także rozróżnianie wieku metrykalnego od wieku biologicznego, który jest zdeterminowany czynnikami genetycznymi i procesami fizjologicznymi. Na wiek biologiczny wpływają procesy wewnętrzne zachodzące w organizmie jak i procesy zewnętrzne - społeczne, ekonomiczne, kulturowe, środowiska przyrodniczego. W związku z tym, wraz z postępem cywilizacyjnym coraz częściej mamy do czynienia z większą rozbieżnością między wiekiem metrykalnym a biologicznym. Pozwala to na coraz dłuższą aktywność społeczną, w tym zawodową, także osób w wieku 55-64 lat.

3. Aktywność zawodowa osób 55+ w Polsce

Rynek pracy umownie wyróżnia cztery generacje pracowników: najstarsi określani są jako *Baby Boomers*, następna to *Generacja X*, kolejna nazywana jest *Generacja Y* lub *Milenialsi* i ostatnia, wchodząca na rynek pracy określana jest jako *Generacja Z*⁶. Często używaną nazwą wobec pracowników 50+ jest stosowanie określenia *Silvers*.

W związku z tym, że mentalne wejście w wiek dojrzały coraz bardziej przesuwają się wzwyż, można przyjąć, że osoby w wieku 55-64 lat, aktywne zawodowo, to obecni *Silvers*. W grupie *Silversów* dominują osoby, które ukończyły studia i studia podyplomowe. Zwykle są to osoby lojalne w stosunku do praco-

⁵ M. Potyra, K. Goral-Radziszewska, K. Waśkiewicz, K. Kuczyńska, *Trwanie życia w 2020 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 33.

⁶ Baby Boomers - pracownicy urodzeni między 1946 – 1964 rokiem; Generacja X - pracownicy urodzeni między 1965 – 1979 rokiem; Generacja Y - pracownicy urodzeni między 1980 – 1995 rokiem; Generacja Z - pracownicy urodzeni po 1996 roku.

dawcy. Wśród zalet najczęściej wymienianych przez pracodawców jak i samych *Silversów* podawane są: duże doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność wobec pracodawcy, brak skłonności do częstych zmian miejsca pracy, dyscyplina pracy, komunikatywność i pracowitość. Wbrew stereotypom, szczególnie funkcjonującym wśród pracodawców *Silvers* znają języki obce, chętnie uczestniczą w szkoleniach podnoszących kwalifikacje a nowoczesne technologie i media społecznościowe nie są im obce. Pomimo dużego potencjału, *Silvers* uważają, że spotykają się z przejawami dyskryminacji w rekrutacji do pracy chociaż pracodawcy często twierdzą inaczej. Firmy natomiast deklarują otwartość na pracowników 50+ i dalej gotowe są do ich zatrudnienia. *Silvers* to osoby dyspozycyjne, posiadające dorosłe dzieci i mogące z zaangażowaniem poświęcić się pracy. Najbardziej motywujące jest dla nich dobra płaca, elastyczny czas pracy, możliwość pracy w domu, dobra organizacja firmy, możliwość rozwoju i awansu w przyszłości⁷.

Według rankingu *PwC Golden Age Index*, oceniającym poziom wykorzystania potencjału osób w wieku powyżej 55 lat na rynku pracy, Polska uplasowała się na 30. miejscu wśród 35 krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Według opinii analityków, zwiększenie aktywności tej grupy wiekowej, w stopniu zbliżonym do poziomu krajów zajmujących czołowe miejsca w rankingu, w długiej perspektywie spowodowałoby wzrost PKB do około 66 mld dolarów.

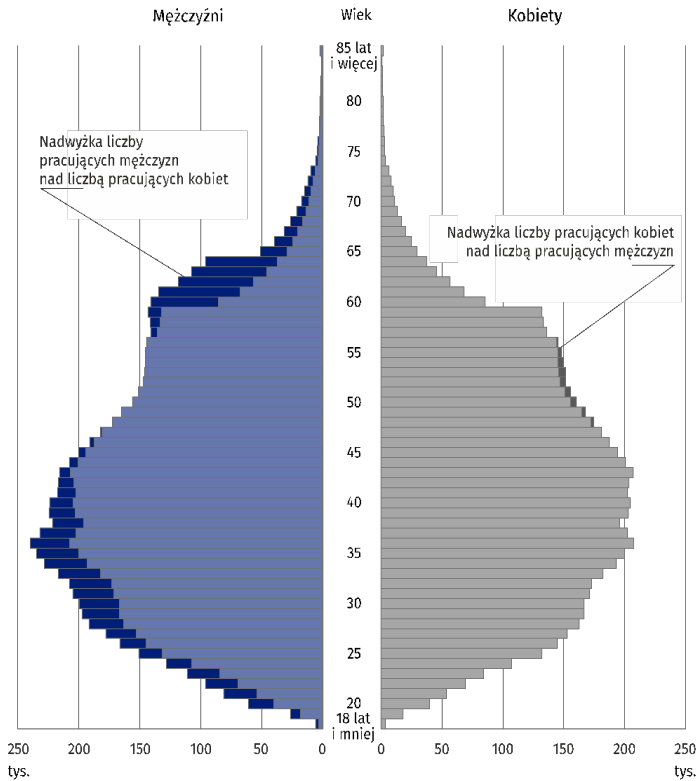
Stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 w Polsce jest jedną z najniższych w badanych krajach i w 2016 r. wyniosła 46,2% - średnia dla OECD to 61%. Zmienił się także wiek wyjścia z rynku pracy, który w 2016 r. wynosił 61,2 lata - 61 w 2015 r. Raport *Golden Age Index*, obejmuje dane za 2016 rok wszystkich krajów OECD.

Obecnie liczba osób, które wchodzi na rynek pracy jest mniejsza niż liczba osób, które z niego wychodzą. Prognozy podają, że to negatywne zjawisko będzie się pogłębiało. W Polsce w 2019 r. co trzecia osoba powyżej 50. roku życia była aktywna zawodowo. Należy podkreślić, że mężczyźni charakteryzowali się większą aktywnością zawodową na rynku pracy niż kobiety. W 2019 roku wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn powyżej 50 roku życia był o 15,9 p. procentowego wyższy niż w przypadku kobiet⁸.

⁷ Raport Essilor Polonia i BIGRAM, *Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy*, Warszawa 2019, s. 7-13.

⁸ *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Bydgoszcz 2020, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/19/4/1/osoby_powyzej_50._roku_zycia_na_ryнку_pracy_w_2019.pdf [odczyt: 24.09.2021].

Wykres 1. Piramida wieku pracujących (stan w dniu 31 XII 2019 r.)



Źródło: *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Warszawa, Bydgoszcz 2020, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/19/4/1/osoby_powyzej_50._roku_zycia_na_ryнку_pracy_w_2019.pdf [odczyt: 24.09.2021].

Na wykresie 1. Zaprezentowano rozkład populacji pracujących według pojedynczych roczników oraz płci. Analizując piramidę wieku pracujących można zauważyć, że niezależnie od płci do 36. roku życia liczba pracujących systematycznie wzrasta, natomiast od 37. roku życia obserwowany jest spadek liczby pracujących⁹.

⁹ *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Bydgoszcz 2020, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/19/4/1/osoby_powyzej_50._roku_zycia_na_ryнку_pracy_w_2019.pdf [odczyt: 24.09.2021].

4. Edukacja dorosłych. Uczenie się przez całe życie

W celu utrzymania się na rynku pracy szczególnego znaczenia nabiera problem kształcenia osób dorosłych i związana z tym idea uczenia się przez całe życie. Poziom wykształcenia znacznie podnosi szansę na znalezienie atrakcyjnej pracy¹⁰.

Koncepcja uczenia się przez całe życie - *lifelong learning*, ukształtowała się w latach 70-tych XX wieku. Procesy globalizacji, szybko postępujący rozwój oraz aktywne uczestnictwo jednostek w życiu społecznym implikuje z kolei ciągłą potrzebę doskonalenia. Jedną z ważniejszych strategii Unii Europejskiej jest wspieranie wysokiej jakości kształcenia dorosłych. W Rezolucji Rady Europy z 27 czerwca 2002¹¹ roku możemy spotkać określenie strategii *lifelong learning*, której nadrzędnym celem jest popularyzacja idei kształcenia, niezależnie od wieku oraz uprzednio zdobytego doświadczenia zawodowego. *Lifelong learning* jest procesem trwającym całe życie, obejmującym różne warunki i formy uczenia się, zmierzającym do zdobycia wiedzy, umiejętności i kompetencji w obszarach nie tylko społecznych i zawodowych, ale także w sferze osobistej¹².

Idea *lifelong learning* odnosi się do osób w każdym wieku, obejmuje wszystkie etapy uczenia się i aktywności zawodowej, zarówno w systemie formalnym jak i nieformalnym. Koncepcja uczenia się przez całe życie nie jest już tylko aktywnością zaspokajającą potrzeby ambicjonalne, rozwoju osobistego i rozwijania zainteresowań, ale stała się niezbędnym działaniem umożliwiającym skuteczne funkcjonowanie w społeczeństwie¹³. Często pojęcie *lifelong learning* uważa się za tożsame z pojęciem kształcenia ustawicznego¹⁴, permanentnego, ciągłego, nieustającego, całościowego. Celem kształcenia ustawicznego „jest przygotowanie dorosłych do nadążania za rozwojem cywilizacji, kultury i życia społecznego”¹⁵. Spotyka się także twierdzenia uważające, że kształcenie ustawiczne wchodzi w zakres pojęcia *lifelong learning*, co może budzić pewne dyskusje na temat hierarchii pojęć „uczenia się” i „kształcenia”. „Kształcenie” obejmując zarówno proces nauczania jak i uczenia się jest zatem nadrzędne w stosunku do uczenia się. Dodając także

¹⁰ *Zatrudnienie – roczne statystyki - Statistics Explained*, Eurostat, 2 September 2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=496563> [odczyt: 19.09.2021].

¹¹ Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning, (2002/C 163/01), Official Journal of European Communities 2002.

¹² V. Tanaś, W. Welskop, *Wstęp*, w: *Lifelong Learning*, red. V. Tanaś, W. Welskop, Łódź 2015, s. 7.

¹³ G. Maniak, *Kształcenie przez całe życie – idea i realizacja. Polska na tle Unii europejskiej*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 214, Katowice 2015, s. 129.

¹⁴ Zob. J. Opiela, *Lifelong learning jako proces systematycznego podnoszenia kwalifikacji*, „Edukacja – Technika – Informatyka” 2019, nr 4/30/, s. 325.

¹⁵ L. Tuross, *Andragogika ogólna*, Warszawa 1999, s. 37.

często spotykane pojęcie edukacji permanentnej, ustawicznej - rozszerzamy zakres rozważań jeszcze o obszar wychowania.

Zgodnie z założeniami polityki Unii Europejskiej i polskiego rządu, w związku ze starzejącym się społeczeństwem przedłużenie aktywności zawodowej staje się działaniem koniecznym. Zapobiega wielu niepożądanym zjawiskom takim jak: ubóstwo, wykluczenie społeczne, samotność, problemy zdrowia psychicznego.

5. Specyfika kształcenia dorosłych

Kształcenie dorosłych, a w szczególności osób w okresie późnej dorosłości jest procesem specyficznym, w wielu aspektach różniącym się od kształcenia dzieci i młodzieży. Kształcenie dorosłych, a zwłaszcza kształcenie formalne i pozaformalne powinno opierać się na dostosowaniu treści do realnych potrzeb uczestników szkoleń, stosowania metod problemowych i odwoływaniu się do doświadczeń życiowych w tym zawodowych, eksperymentowaniu, doświadczaniu nowych umiejętności, stymulowaniu do samodzielnego rozwiązywania zadań i problemów oraz stworzeniu przyjaznej, partnerskiej relacji.

Osoby, które w trakcie dotychczasowej aktywności zawodowej uczestniczyły w różnych formach doskonalenia i doksztalcenia zawodowego, będąc w omawianym wieku nie mają problemów z podjęciem lub kontynuowaniem kształcenia. U osób, które miały długą przerwę edukacyjną, może pojawić się problem „lęku przed powrotem do szkoły”. Czynniki powodującymi „niechęć edukacyjną” może być lęk przed oceną i oceną koleżeńską, trudności w zmianie nawyków i przyzwyczajzeń, nabywanie nowej wiedzy poprzez pryzmat już posiadanej. W tym przypadku wielką rolę mogą odegrać organizatorzy szkoleń oraz prowadzący, poprzez zachęcanie i stworzenie odpowiedniej atmosfery. Funkcję motywacyjną mogą wzmocnić koledzy uczestników szkoleń - przykładem własnym - wcześniej uczestniczący w kształceniu. Komfort psychiczny, fizyczny i emocjonalny, poczucie bezpieczeństwa własnego wizerunku i tożsamości oraz odpowiednio dobrany temat, metody pracy i formy pracy gwarantują skuteczność edukacji dorosłych.

6. Cele zrównoważonego rozwoju

Przywódcy krajów członkowskich ONZ we wrześniu 2015 r. przyjęli „Agendę na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030”, która zawiera plan działania na rzecz redukcji ubóstwa, zapewnienia dostępu do edukacji, żywności i czystej wody, podjęcia działań na rzecz równości szans, wspierania praw człowieka, pokoju i stabil-

ności na świecie, ochrony środowiska naturalnego, łagodzenia zmian klimatycznych a także dostępu do zrównoważonych źródeł energii. Powyższe założenia i ambitne dążenia zostały zapisane w postaci 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (*Sustainable Development Goals – SDGs*):

- Cel 1: Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie;
- Cel 2: Wyeliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo;
- Cel 3: Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt;
- Cel 4: Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie;
- Cel 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt;
- Cel 6: Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi;
- Cel 7: Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie;
- Cel 8: Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi;
- Cel 9: Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność;
- Cel 10: Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami;
- Cel 11: Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu;
- Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji;
- Cel 13: Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom;
- Cel 14: Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony;
- Cel 15: Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami,

zwalczać pustynnienie, powstrzymać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej;

- Cel 16: Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu;
- Cel 17: Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju¹⁶.

Powyższe cele zawierają łącznie 169 zadań związanych z ich realizacją. Plan ten obejmuje swoim zakresem najważniejsze wyzwania stawiane przed współczesnymi gospodarkami. Niniejsze opracowanie skupia się na aktywności zawodowej osób dorosłych w wieku 55-64 lat oraz ich udziale w szkoleniach i kursach. W związku z powyższym bezpośrednimi celami z Agendy są cel; 4.4.b - osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu oraz; 8.3.a - wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 lat i więcej według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Udział osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu zawiera się w celu 4. „Dobra jakość edukacji”. Jego głównym zadaniem jest wspieranie tworzenia warunków do większego zaangażowania osób dorosłych w podnoszenie lub aktualizację kwalifikacji. Wskaźnik ten należy rozumieć jako udział osób w wieku 55-64 lat uczących się i doksztalających w ludności ogółem w tej samej grupie wiekowej. Wskaźnik ujęty jest w wartościach procentowych. Obejmuje on kształcenie osób w wieku 55-64 lat w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych. Wśród form kształcenia osób dorosłych ujętych we wskaźniku można wyróżnić: kształcenie formalne, kształcenie pozaformalne oraz kształcenie nieformalne¹⁷. Według raportu SDG's, który ukazał się w 2021 roku, potrzebny jest szerszy udział w kształceniu ustawicznym i szkoleniach, aby stworzyć bardziej odpornych i elastycznych pracowników. Uczucie się przez całe życie jest kluczem do poprawy warunków życia. Co więcej, kształcenie siły roboczej odpornej na wstrząsy gospodarcze i zdolnej do dostosowania się do zmian technologicznych jest niezbędne w dobie zagrażającej pandemii COVID-19. Z powodu COVID-19 umiejętność posługiwania się technologiami komputerowymi stała się niezwykle ważna, ponie-

¹⁶ The Sustainable Development Goals, United Nations, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals> [odczyt:15.09.2021].

¹⁷ Oficjalne statystyki SDG – wskaźniki dla priorytetów krajowych, Główny Urząd Statystyczny, https://sdg.gov.pl/statistics_nat/4-4-b [odczyt:15.09.2021].

waż umożliwiała świadczenie pracy zdalnej¹⁸. Pomiedzy różnymi grupami i zawodami występują duże różnice w poziomie umiejętności, ale stosunkowo mniejsze różnice między płciami, zwłaszcza osób w młodszym wieku. Dokonując analizy osób pracujących zdalnie w Polsce widoczny jest wyraźny wzrost tego wskaźnika w okresie pandemii COVID-19, kiedy odnotowano aż dwukrotnie większy odsetek pracujących zdalnie w 2020 roku (8,9%) niż w roku 2019 (4,6%) W latach 2015-2019 tendencja zmian tego wskaźnika utrzymywała się na niskim poziomie¹⁹.

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 lat i więcej zawiera się w celu 8. „Wzrost gospodarczy i godna praca”. Zrównoważony wzrost gospodarczy opiera się na kształtowaniu warunków umożliwiających podejmowanie pracy, która przyczynia się do rozwoju gospodarki przy jednoczesnym poszanowaniu otaczającego środowiska. Jego głównym zadaniem jest zwiększanie wskaźnika zatrudnienia. Wskaźnik ten należy rozumieć jako udział pracujących²⁰ w wieku 55-64 lat w liczbie ludności ogółem w tej samej grupie wiekowej. Wskaźnik ujęty jest w wartościach procentowych. Dane pochodzą z reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Zgodnie z międzynarodowymi standardami ogół ludności można podzielić na trzy podstawowe kategorie: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo²¹.

7. Metodologia oraz wyniki badań

Przedstawione w niniejszym opracowaniu analizy przeprowadzono w oparciu o dostępną literaturę przedmiotu, artykuły, raporty, analizy oraz dane udostępnione przez GUS. Do przeprowadzenia badania wykorzystano statystykę opisową, w tym współczynnik korelacji rho Spearmana, test normalności Shapiro-Wilka oraz testy statystyczne, na podstawie których autorzy wnioskuje o sytuacji grupy osób w wieku 55-64 lat. Rezultaty przeprowadzonych analiz zostały przedstawione w kolejnej części artykułu. Wyniki niniejszego opracowania dają zawężony obraz analizowanego problemu niemniej jednak mogą posłużyć do analizy porównawczej z wynikami dla pozostałych grup wiekowych. Badanie miało na celu zweryfikowanie istnienia związku pomiędzy udziałem w kształceniu lub szkoleniach

¹⁸ The Sustainable Development Goals Report 2021, s. 35, <https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021.pdf> [odczyt:15.09.2021].

¹⁹ Dane Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> [odczyt:19.09.2021].

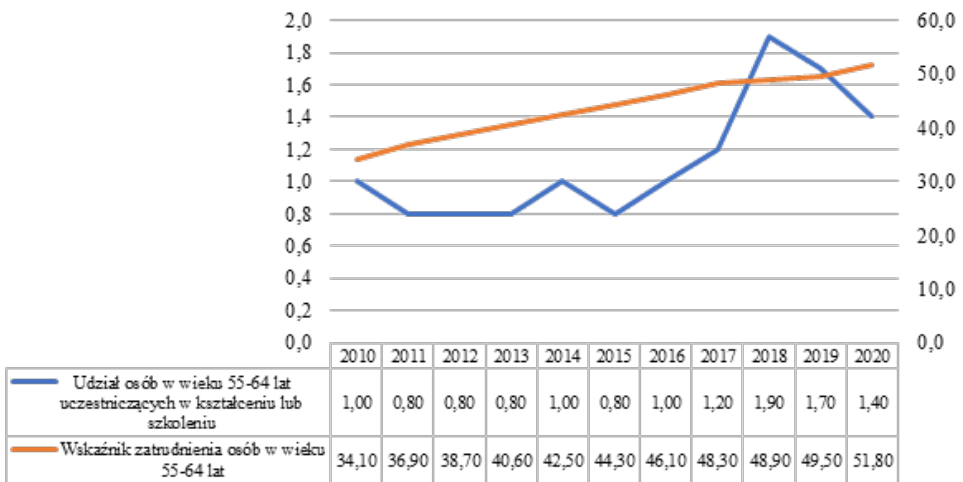
²⁰ Zobacz więcej: *Słownik pojęć*, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/739,pojecie.html>

²¹ Oficjalne statystyki SDG – wskaźniki dla priorytetów krajowych, Główny Urząd Statystyczny, https://sdg.gov.pl/statistics_nat/8-3-a [odczyt:15.09.2021].

a zatrudnieniem osób w wieku 55-64 lat. Cała analiza opiera się o dane roczne zgromadzone przez GUS dla okresu od 2010 do 2020 roku. Dane opracowano z wykorzystaniem rozwiązania PS IMAGO PRO, którego silnikiem analitycznym jest IBM SPSS Statistics.

Wykres 2. przedstawia odsetek osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniach oraz wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lat w latach 2010-2020. Lewa oś prezentuje udział procentowy osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniach natomiast prawa oś wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat. Najniższy odsetek osób uczestniczących w szkoleniach w badanym okresie wynosił 0,8% (lata: 2011, 2012, 2013, 2015) natomiast maksymalny 1,9% w 2018 roku. Najniższy odsetek wskaźnika zatrudnienia w badanym okresie wynosił 34,10% w 2010 roku natomiast najwyższy 51,80% w 2020 roku. Należy podkreślić, że wskaźnik zatrudnienia w całym analizowanym okresie miał tendencję wzrostową.

Wykres 2. Udział osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniach oraz wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lat w latach 2010-2020.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Tabela 1. przedstawia statystyki opisowe odsetka osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniach oraz wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lat w latach 2010-2020. Analizując wyniki dla osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, przeciętnie w badanym okresie ich udział w swojej grupie wiekowej wynosił 1,13%, jednak w 50% analizowanych lat ich udział wynosił 1,00%. Odchylenie standardowe oznacza, że przeciętnie udział osób uczestni-

czących w szkoleniach w swojej grupie wiekowej odchyła się od średniego udziału w całym okresie o $\pm 0,38\%$. Rozkład udziału osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w grupie 55-64 lat jest prawostronnie skośny, co oznacza, że mediana jest mniejsza od średniej. Kurtoza jest dodatnia więc rozkład zmiennej jest nieco bardziej spłaszczony niż rozkład normalny.

Analizując uzyskane wyniki dla wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat, przeciętnie w badanym okresie ich udział w swojej grupie wiekowej wynosił 43,79%, jednak w 50% analizowanych lat ich udział wynosił 44,30%. Odchylenie standardowe oznacza, że przeciętnie wskaźnik zatrudnienia osób w swojej grupie wiekowej odchyła się od średniego udziału w całym okresie o $\pm 5,73\%$. Rozkład udziału osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w grupie 55-64 lat jest lewostronnie skośny, co oznacza, że mediana jest większa od średniej. Kurtoza jest ujemna więc rozkład zmiennej jest bardziej wysmukły niż rozkład normalny.

Tabela 1. Statystyki opisowe odsetka osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniach oraz wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lat w latach 2010-2020.

	Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu		Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat	
	Statystyka	Błąd standardowy	Statystyka	Błąd standardowy
Średnia	1,13	0,12	43,79	1,73
Mediana	1,00		44,30	
Wariancja	0,15		32,79	
Odchylenie standardowe	0,38		5,73	
Minimum	0,80		34,10	
Maksimum	1,90		51,80	
Rozstęp	1,10		17,70	
Skośność	1,12	0,66	-0,30	0,66
Kurtoza	0,14	1,28	-1,07	1,28

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analizując rozkład wybranych wskaźników należy zbadać normalność rozkładu zmiennej. Ze względu na niewielką liczbę obserwacji (N=11) zastosowano test Shapiro-Wilka, którego wyniki prezentuje tabela 2. Jeżeli wartość statystyki Shapiro-Wilka jest istotna, to hipotezę o zgodności z rozkładem normalnym na-

leży odrzucić. Prawdopodobieństwo w teście dla odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu w wieku 55-64 lat jest mniejsze od zakładanego poziomu istotności (0,05), a zatem należy odrzucić hipotezę o normalności rozkładu zmiennych. Dla drugiej analizowanej zmiennej prawdopodobieństwo w teście dla wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat jest większe od zakładanego poziomu istotności (0,05), w związku z tym nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej więc rozkład ma charakter rozkładu normalnego.

Tabela 2. Test normalności rozkładu

Zmienna	Statystyka	Istotność
Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu	0,827	0,022
Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat	0,961	0,780

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W celu znalezienia związków między analizowanymi zmiennymi osób w wieku 55-64 lat został obliczony współczynnik korelacji rho Spearmana. Prawdopodobieństwo wynosiło 0,006, co oznacza, że zależność jest istotna statystycznie ($p < 0,01$). Wartość współczynnika korelacji rho Spearmana wynosi 0,766. Korelację należy uznać za bardzo wysoką (zgodnie z klasyfikacją J. Guilford'a $0,7 < \rho \leq 0,9$)²². Można zatem wysnuć wniosek, że wzrost osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu jest bardzo silnie związany ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia w analizowanej grupie wiekowej.

8. Uwagi końcowe

Należy podkreślić, że wskaźnik zatrudnienia w całym analizowanym okresie miał tendencję wzrostową. Odsetek osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniach, mimo wahań w czasie, w latach 2010-2020 wzrósł. Z przeprowadzonej analizy można wysnuć wniosek, że wzrost udziału osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu jest bardzo silnie związany ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia w analizowanej grupie wiekowej. Badania stanowią wstęp do dalszych analiz, których zadaniem może być wskazanie zapotrzebowania oraz kierunków rozwoju sposobów kształcenia dla osób określanymi Silversami. W dalszych analizach na-

²² J. P. Guilford, *Fundamental Statistics in Psychology and Education*, New York 1965, s. 227-230.

leżałoby skupić się m.in. na specyfice sektorów, w których są zatrudnieni, poziomie wykształcenia, preferowanym trybie kształcenia (stacjonarny/niestacjonarny) oraz dostępności do edukacji. Zgodnie ze strategią uczenia się przez całe życie należy stwarzać odpowiednie warunki do podejmowania kształcenia przez osoby dorosłe, szczególnie dla tych, które stoją przed ważnym życiowym wyborem - przejścia na emeryturę lub kontynuowania pracy zawodowej.

Bibliografia:

- Adamczyk M. D., *Emerytura – czas oczekiwań czy obaw*, „Pedagogika Społeczna” 2018, nr 3 (69).
- Guilford J. P., *Fundamental Statistics in Psychology and Education*, New York 1965.
- Majewska-Kafarowska A., *Współczesne procesy demograficzne jako wyzwanie dla edukacji dorosłych*, w: *Przestrzenie i miejsca edukacji dorosłych w Polsce*, red. M. Gromadzka, Warszawa 2018.
- Maniak G., *Kształcenie przez całe życie – idea i realizacja. Polska na tle Unii europejskiej*, „Studia Ekonomiczne. „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2015, nr 214.
- Opiela J., *Lifelong learning jako proces systematycznego podnoszenia kwalifikacji*, „Edukacja - Technika - Informatyka” 2019 nr 4.
- *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 r.*, Bydgoszcz 2020.
- *Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy. Raport Essilor Polonia i BIGRAM*, Warszawa 2019.
- Potyra M., Goral-Radziszewska K., Waśkiewicz K., Kuczyńska K., *Trwanie życia w 2020 r.*, Warszawa 2021.
- Tanaś V., Welskop W., *Wstęp*, w: *Lifelong Learning*, red. V. Tanaś, W. Welskop, Łódź 2015.
- *The Sustainable Development Goals Report 2021*, United Nations, New York 2021.
- Tuross L., *Andragogika ogólna*, Warszawa 1999.