

# Justyna Kliombka-Jarzyna

---

## Pracownicy 50+ a społeczeństwo informacyjne : na przykładzie projektów finansowanych w ramach POKL

---

Ekonomiczne Problemy Usług nr 87, 159-168

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JUSTYNA KLIOMBKA-JARZYNA

Uniwersytet Łódzki

**PRACOWNICY 50+ A SPOŁECZEŃSTWO INFORMACYJNE  
– NA PRZYKŁADZIE PROJEKTÓW FINANSOWANYCH W RAMACH POKL**

**Wprowadzenie**

Ostatnie lata przyniosły wiele zmian na polskim i światowym rynku pracy. Zmieniły się relacje między pracodawcą a pracownikiem, a ciągły rozwój technologiczny sprawia, że od jednostek wymaga się, aby cały czas inwestowały w swój kapitał intelektualny. Jedne z najważniejszych narzędzi, z których korzystają współcześni pracownicy zarówno w celach zawodowych, jaki samorozwoju czy rozrywki, to komputer i Internet. Właściwie coraz trudniej znaleźć zatrudnienie, poza pracą fizyczną, w której obsługa komputera nie była wymogiem koniecznym. Analiza ogłoszeń o pracę zamieszczanych w mediach papierowych i internetowych pokazuje, że umiejętność obsługi komputera jest potrzebna do pracy administracyjnej, w handlu, magazynie czy choćby na stacji obsługi samochodów. Pracownik w XXI wieku funkcjonuje w realiach społeczeństwa informacyjnego. Najważniejsze jego wyznaczniki to błyskawiczny rozwój technologii teleinformatycznych, dostęp do informacji o zasięgu globalnym, nieograniczone możliwości komunikowania się. Pracownik XXI wieku, aby zachować stosowny poziom profesjonalizmu, musi wykształcić w sobie otwartość na nieustanny proces aktualizowania swojej wiedzy oraz kompetencji i uczynić kształcenie ustawiczne stałym elementem swojej ścieżki kariery<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> M. Syper-Jędrzejak, *Pracownicy 50+ a społeczeństwo informacyjne – warunki efektywności i wspomagania doskonalenia zawodowego dojrzałych pracowników.*

## 1. Pokolenie 50+ na rynku pracy

W nadchodzących latach rynek pracy będzie podlegał ciągłym zmianom w wymiarze demograficznym. Zmienia się diametralnie proporcje między poszczególnymi grupami wiekowymi. W 2007 r. odsetek ludności w wieku mobilnym (18–44) wynosił 40,1, podczas gdy w roku 2035 według prognoz GUS kształtować się będzie na poziomie 30,1%. Zwiększać się będzie udział ludności w wieku określanym jako niemobilny (45–59/64 lata), a także w wieku poprodukcyjnym, powyżej 60. roku życia dla kobiet i 65. dla mężczyzn<sup>2</sup>.

Autorzy cytowanego opracowania podkreślają, że o pracowników będzie coraz trudniej, a potencjalne rezerwy zatrudnienia tkwią w populacji osób w wieku 45–64 lat. Należy jednak podkreślić, że w porównaniu z rokiem 2010 także i w tej grupie obserwować będzie można spadek liczby ludności w liczbach bezwzględnych. Do 2015 r. ubędzie 564 tys. osób w wieku 45–59/64 lat, do 2020 – 846 tys., ale w 2035 grupa ta będzie liczniejsza o 628 tys. Konieczne jest, zatem uwolnienie potencjału tej grupy i zwiększenie jej aktywności zawodowej<sup>3</sup>.

Procesy związane ze starzeniem się społeczeństw są charakterystyczne dla krajów Unii Europejskiej, dlatego też kwestie związane z aktywnością zawodową stały się jednym z głównych punktów zainteresowań polityki wspólnoty UE. Dlatego też Strategia Lizbońska nadała priorytetowe znaczenie kwestiom związanym z poprawieniem wskaźników zatrudnienia. Strategia zakładała, że do 2010 r. ogólny wskaźnik zatrudnienia wyniesie 70%, w przypadku kobiet – co najmniej 60%, a osób w wieku 55–64 lat – 50%. Z perspektywy roku 2011 należy stwierdzić, że założenia strategiczne nie zostały osiągnięte. Polska znajduje się na jednym z ostatnich miejsc pod względem zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat. W 2009 r. wskaźnik ten wyniósł 31,6%, podczas gdy średnia dla 27 krajów UE wyniosła 45,6%. Daleko nam do państw z czołówki rankingu: Szwecji, gdzie wskaźnik zatrudnienia omawianej grupy wiekowej wynosił 70,1%; Estonii 62,4% i Łotwy 59,4%<sup>4</sup>.

## 2. Pokolenie 50+ a nowoczesne technologie

Poważnym problemem wykluczającym tę grupę z rynku pracy jest występujący wśród jej przedstawicieli brak kompetencji informatycznych. O ile dane dotyczące dostępu, umiejętności i chęci korzystania z tych zdobyczy technologicznych w odniesieniu do osób poniżej 50. roku życia są optymistyczne, o tyle te dotyczące

---

<sup>2</sup> J. Liwiński, U. Sztanderska, *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2010, PARP.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> P. Woszczyk, *Metodyka zarządzania wiekiem jako innowacyjne rozwiązanie wspierające aktywność pracowników 50+*, HRP Spółka jawna Czernecka, Jaszczyński, Łódź 2011.

pokolenia, które przekroczyło tę granicę wiekową, są niepokojące. Polska wypada bardzo słabo na tle innych krajów europejskich. Dane Eurostatu pochodzące z grudnia 2011 r. pokazują, że tylko 23% osób, które przekroczyły 50. rok życia korzysta z Internetu. Dla porównania, w Norwegii jest to 67% osób, Danii 69%, Luksemburgu 70%, Holandii, Szwecji 71%, Islandii 73%, Niemczech, Francji, w Wielkiej Brytanii wskaźnik ten przekracza 50%. Przyznać jednak trzeba, że na przestrzeni ostatnich lat, dane Eurostatu obejmują okres od roku 2005 do 2011, zanotowano znaczny wzrost odsetka osób w tym wieku korzystających z Internetu. W 2005 roku było to zaledwie 9%, w 2006 11% aż do wspomnianych 23% w roku 2011<sup>5</sup>.

Różnice w sposobie funkcjonowania osób korzystających z komputera i Internetu w odniesieniu do tych, które nie robią tego, zostały wyczerpująco opisane w raporcie *Między alienacją a adaptacją*. Dane zawarte w opracowaniu pokazują, że osoby po 50. roku życia będące użytkownikami Internetu, kilkakrotnie częściej niż osoby niekorzystające z Internetu chodzą do kina, teatru, na koncerty. W miesiącu poprzedzającym badanie 30% użytkowników było w kinie, spośród drugiej grupy tylko 6,4%<sup>6</sup>. W kwestii wychodzenia do pubów, restauracji czy kawiarni dane te rozłożyły się w proporcji 37% do 8%. Komunikacja internetowa sprzyja również powiększaniu sieci kontaktów i nawiązywaniu nowych relacji, ale przede wszystkim lepszemu podtrzymywaniu dotychczasowych więzi.

Badania Diagnostyki Społecznej pokazują wyraźny związek korzystania z komputerów i Internetu ze znacznie lepszym radzeniem sobie na rynku pracy<sup>7</sup>. Wśród osób po pięćdziesiątce niepracujących zawodowo w 2007 roku ci, którzy korzystali z komputerów i Internetu, zaczęli pracować trzy razy częściej niż niekorzystający<sup>8</sup>. W odniesieniu do podtrzymywania aktywności zawodowej osób 50+ różnice pomiędzy osobami korzystającymi z komputera i Internetu są znaczne. Jak podają autorzy raportu *Między alienacją a adaptacją* w grupie osób po 50. roku życia niekorzystających z Internetu i komputera w perspektywie dwóch lat na rynku pracy pozostało 75%, natomiast wśród osób korzystających z tych udogodnień technologicznych aktywnych zawodowo było 90%<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Eurostat\_computer\_skills\_55-74.pdf

<sup>6</sup> D. Batorski, J.M. Zając, *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec Internetu*, Raport Otwarcia Koalicji „Dojrzałość w sieci”, UPC, Warszawa, s. 54.

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 42.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

### 3. Szkolenia z zakresu obsługi komputera i Internetu dla osób powyżej 50. roku życia

Pracownicy należący do grupy wiekowej powyżej 50. roku życia są grupą nabierającą coraz większego znaczenia na współczesnym rynku pracy. Są też jednak – jak pokazują badania, których wyniki zawarto w raporcie *Metodyka zarządzania wiekiem jako innowacyjne rozwiązanie wspierające aktywność zawodową pracowników 50+* (projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.3. Projekty innowacyjne, opracowanym przez łódzką firmę HRP Czernecka, Jaszczyński Spółka Jawna) – grupą dyskryminowaną na rynku pracy. Przyczyny tkwią głównie w silnie zakorzenionych stereotypach dotyczących tej grupy. Pracownicy po 50. roku życia postrzegani są przez pracodawców jako mniej zdolni, wolniej adaptujących się do zmian, mniej efektywni<sup>10</sup>. Stereotypy ukazują dojrzałego pracownika jako osobę przywiązaną do raz wyuczonych sposobów działania, zachowawczą, zamkniętą na nowości zarówno technologiczne, jak i te związane z ewolucją postaw, wartości, stylów życia – a przez to mało twórczą<sup>11</sup>. Ponadto wśród pracodawców pokutuje stereotypowe myślenie dotyczące tego, że osoby w tym wieku nie chcą się uczyć, rozwijać, pracować, ich jedynym celem jest spokoje dotrwanie do wieku emerytalnego.

Postrzeganie tej grupy zawodowej zmienić może stwierdzenie, że są to osoby mające przed sobą 15 lat funkcjonowania na rynku pracy. Dane zebrane w raporcie *Metodyka zarządzania wiekiem jako innowacyjne rozwiązanie wspierające aktywność zawodową pracowników 50+* pokazują, że pracownicy po 50. roku życia są wysoce zmotywowani do pozostania w firmie. Chcą pracować jak najdłużej z wielu względów. Przejście na wcześniejszą emeryturę postrzegają jako stratę społecznego wsparcia w postaci kontaktów z kolegami i znajomymi z pracy. Chcą być aktywni. Nie chcą tracić dotychczasowego źródła dochodów. Dzięki pracy czują się potrzebni i użyteczni. Przez to, że pracują wzrasta poziom ich samooceny<sup>12</sup>.

Ponadto pracownicy 50+ posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie, które mogą być unikatowe. Pracując wiele lat, spotykali się z różnymi problemami, trudnymi sytuacjami. Korzystając z ich know-how, organizacje mogą uniknąć wielu pomyłek i niepotrzebnego wydatkowania funduszy.

Są to przesłanki wskazujące, że warto inwestować w rozwój osób powyżej 50. roku życia. Jednak osoby w tym wieku są szczególnie wymagającą grupą w kontekście sposobów uczenia ich i rozwijania ich kompetencji informatycznych.

---

<sup>10</sup> V.W. Marshal, P. Taylor, *Restructuring the lifecourse, work and retirement*, w: Johnson M.L. red., *The Cambridge handbook of age and ageing*, Cambridge-London 2005.

<sup>11</sup> M. Syper-Jędrzejak, *op. cit.*

<sup>12</sup> P. Woszczyk, *op. cit.*

Inspiracją do powstania niniejszego artykułu były obserwacje zajęć prowadzonych z zakresu obsługi komputera oraz Internetu w ramach projektów skierowanych do osób powyżej 50. roku życia, współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny. Celem nadrzędnym przyświecającym ich tworzeniu była realizacja działań sprzyjających przeciwdziałaniu informatycznemu wykluczeniu osób po 50. roku życia. Pojęcie cyfrowego wykluczenia (*digital divide*) odnosi się do różnic pomiędzy osobami, które mają regularny dostęp do technologii informacyjnych i cyfrowych i potrafią efektywnie z niego korzystać, a tymi, którzy tego dostępu nie mają. Konsekwencją wykluczenia cyfrowego jest ograniczenie możliwości uczestniczenia w życiu społecznym, kulturalnym, a także zawodowym.

Autorka artykułu pracowała jako trener przy realizacji wielu projektów z komponentem informatycznym. Jednak zupełnie wyjątkowy – ze względu na to, że dotyczył tylko i wyłącznie problematyki wykluczenia cyfrowego osób 50+ – był projekt Akademia IT 50+, realizowany przez firmę Alt Systemy Informatyczne. Wzięło w nim udział ponad 60 osób aktywnych zawodowo i powracających na rynek pracy w wieku powyżej 50. roku życia. Za zgodą realizatorów autorce udostępniono wyniki badań ewaluacyjnych prowadzonych w jego ramach.

Zainteresowanie szkoleniami było bardzo duże. W przypadku Akademii IT 50+ limity miejsc wypełniane były w ciągu kilku godzin od ogłoszenia informacji o rozpoczętym naborze. O zakwalifikowaniu decydowała kolejność zgłoszeń. Co przeczy szeroko rozpowszechnionemu stereotypowi dotyczącemu tej grupy, który definiuje osoby powyżej 50. roku życia jako niechętne nowym technologiom, niechęć się rozwijać.

Obszary tematyczne, które były objęte szkoleniem, to obsługa systemu Windows Vista, wykorzystanie edytora tekstu Word 2007, obsługa poczty elektronicznej Outlook, e-learning, korzystanie z Internetu i poczty e-mailowej, chat i forum.

Uczestnicy szkoleń przed przystąpieniem do ich realizacji wypełniali ankiety dotyczące ich obecnej sytuacji życiowej. Wskazywali, dlaczego chcą uczestniczyć w kursie, oraz określali poziom ich samooceny w wymiarze osobistym i zawodowym. Wszyscy zostali również zapytani, za pomocą ankiet lub w wywiadach, co skłoniło ich podjęcia nauki obsługi komputera. Najczęściej udzielaną odpowiedzią była chęć korzystania z bezpłatnej komunikacji za pomocą komunikatorów zwłaszcza z osobami bliskimi mieszkającymi za granicą. Kolejną dużą grupę stanowili uczestnicy upatrujący w nauczaniu się obsługi komputera i Internetu szansy na powrót na rynek pracy bądź utrzymania się na nim w przypadku osób zatrudnionych. W wywiadach pojawiały się takie wypowiedzi: „na każdej rozmowie rekrutacyjnej pytają mnie o to, czy potrafię obsługiwać komputer”, „myślę, że moje CV jest odrzucane, ponieważ nie mogę pochwalić się znajomością obsługi komputera”, „wstyd mi jest wciąż prosić o pomoc koleżankę z pracy, gdy muszę coś zrobić na komputerze”, „moi koledzy korzystający z komputera i Internetu wykonują tę samą

pracę szybciej i szef to widzi”, „bez obsługi komputera to już chyba można być tylko sprzątaczką”.

Uczestnicy projektów artykułowali silną potrzebą nauczenia się obsługi komputera i Internetu. Ich motywacje były zawodowe, ale też osobiste. Podobne motywacje opisane zostały na stronach raportu *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec Internetu*. Uczestnikom zadano również pytanie dotyczące tego, co do tej pory powstrzymywało ich przed rozpoczęciem nauki obsługi komputera. Najczęściej wymienianymi barierami były: lęk przed możliwością popsucia użytkowanego sprzętu, wysoki koszt zakupu sprzętu, wstyd przed domownikami, lęk przed ośmieszeniem się w oczach współpracowników, lęk przed uczeniem się nowych rzeczy. Trenerzy prowadzący zajęcia potwierdzili, że zwłaszcza w pierwszym okresie realizacji szkoleń te bariery były bardzo widoczne. Uczestnicy bali się wykonywać operacje samodzielnie. Myślenie o tym, że mogą uszkodzić laptopy, na których pracowali, silnie ograniczało ich samodzielność. Prowadzący włożyli dużo wysiłku w przekonanie, że nawet jeśli coś popsują, pracownik serwisu jest w stanie to naprawić. Okazało się, że w początkowym okresie korzystania z komputera uczestnicy mieli duży problem z korzystaniem z myszy. Było to urządzenie wymagające oswojenia się z nim. Trenerzy odnieśli się do tego z dużym zrozumieniem, co wpłynęło na uczestników motywująco i zachęciło do dalszych wysiłków.

Wszystkie szkolenia były prowadzone w małych, 8-osobowych grupach. Zapewniało to możliwość poświęcenia odpowiedniej ilości uwagi każdemu z uczestników. Prowadzący doradzał, sprawdzał, powtarzał każdą czynność krok po kroku. Uczestnicy zostali wyposażeni w materiały szkoleniowe dotyczące obsługi komputera i poruszania się po Internecie, jednak wszystkie zajęcia miały formę praktyczną. Były to szkolenia *on-the-job*, realizowane na dostarczonych przez organizatora laptopach. W szkoleniach *on-the-job* wykorzystywane jest powszechnie zjawisko *learning by doing*, dzięki czemu wyeliminowany zostaje etap transformacji wiedzy teoretycznej w działanie w praktyce. Metoda ta ma wiele zalet w odniesieniu do osób powyżej 50. roku życia. Pracownicy, mając możliwość pracy w bezpośredniej interakcji z osobą szkolącą, czują się bezpieczniej. Składa się na to wiele czynników. Przede wszystkim lęk przed oceną ze strony innych jest mniejszy, zwłaszcza jeśli szkolący zadba o zbudowanie właściwej relacji z osobą rozwijającą swoje kompetencje. Ponadto czasem występujące ograniczenia ruchowe, manualne czy związane z wadami wzroku sprawiają, że osoby te szereg czynności wykonują w znacznie wolniejszym tempie. Gdy pracują twarzą w twarz z osobą szkolącą, która ma świadomość obniżenia tempa wykonywanych czynności, czują się pewnie i wyraźnie spada liczba popełnianych błędów.

Uczestnicy podkreślali, że duże znacznie miało dla nich dostosowanie tempa pracy oraz formy do ich możliwości. Materiały przygotowane zostały w bardzo przejrzystej formie i napisane zostały dużą czcionką, dzięki czemu nie mieli oni problemów z odczytaniem ich, nie męczył się im tak mocno wzrok. Prowadzący

zadbali również o to, aby wszystkie realizowane ćwiczenia były dostosowane pod względem wielkości czcionki do potrzeb osób 50+. Przy korzystaniu z przeglądark internetowych wybierano opcję powiększenia druku.

Do grupy najbardziej efektywnych szkoleń – rozwijających pożądane określone w celach szkolenia kompetencje należą: uczenie innych, samodzielne wykonanie zadania i dyskusja. W grupie szkoleń o najniższej skuteczności znalazły się: wykład, lektura oraz pokaz audiowizualny<sup>13</sup>. I takie też efektywne metody zastosowano w trakcie tego szkolenia. Uczestnicy wykonywali zadania w parach, grupach, ale również samodzielnie. Dzięki temu, napotykając jakieś trudności, uczyli się je samodzielnie, ale przy wsparciu trenera rozwiązywać. Wypracowywali odpowiadające im sposoby postępowania, utrwalali wiedzę i rozwijali umiejętności. Ważnym elementem była dyskusja. W początkowym okresie tematy do dyskusji były podawane przez trenera. Jednak wraz ze wzrostem zaufania, postępowaniem procesu grupowego inicjatorami dyskusji coraz częściej stawali się uczestnicy. Rozwijając swoje kompetencje, eksplorowali coraz bardziej skomplikowane zadania i dyskutowali na temat problemów, które ich spotkały. Scenariusz szkolenia nie zakładał zastosowania metody, jaką jest uczenie innych, jednak trenerzy szybko dostrzegli jej doskonale efekty. Uczestnicy mogli korzystać z komputerów również podczas nieobecności trenera i często z tego korzystali. Umawiali się w parach, grupach i uczyli się wzajemnie. Prowadzący szybko to dostrzegli i wprowadzili elementy uczenia innych do programu zajęć i tak uczestnicy najpierw sami, przy udziale trenera, zapoznawali się z określonymi tematami, a następnie dzielili się tą wiedzą z pozostałymi osobami.

Ciekawym elementem szkolenia było wykorzystanie do jego realizacji platformy e-learningowej. E-Learning jest to technika szkolenia wykorzystująca wszelkie dostępne media elektroniczne, w tym Internet, intranet, extranet, przekazy satelitarne, taśmy audio-wideo, telewizję interaktywną oraz CD-ROM-y<sup>14</sup>. Na platformie umieszczono dodatkowe ćwiczenia, zadania do realizacji, prezentacje wideo itp. Nie były to szkolenia w czasie rzeczywistym, ale dodatkowe materiały będące uzupełnieniem omawianych treści. Uczestnicy podkreślali, że możliwość korzystania z nich była dużym urozmaiceniem, pozwalała na utrwalanie poszczególnych treści. Powtarzały się takie opinie: „dużo się tam dzieje, podoba mi się, że pojawiają się nowe treści”, „super, że to my decydujemy o dodaniu kolejnych tematów, są tam tylko materiały, które są potrzebne „mogę skorzystać z materiałów zawsze i wszędzie”.

Dobór trenera do prowadzenia szkoleń skierowanych do osób powyżej 50. roku życia jest bardzo ważny i od niego w dużej mierze zależeć będzie to, czy cele

---

<sup>13</sup> M. Silberman, *Metody aktywizujące w szkoleniach*, Oficyna Ekonomiczna, Wrocław 2004, s. 22.

<sup>14</sup> <http://www.e.learning.pl/> (2.01.2012).



szkolenia zostaną osiągnięte i na jakim poziomie. Musi on legitymować się wiedzą organizacyjną, szeroką znajomością tematyki, której szkolenie będzie dotyczyć, umiejętnością przygotowania programów i materiałów dla osób powyżej 50. roku życia, umiejętnością dostosowania metod i technik szkoleniowych nie tylko do celów szkolenia, ale również do możliwości i potrzeb grupy. Jeśli chodzi o cechy osobowościowe, to charakteryzować go powinny: wrażliwość i otwartość na innych ludzi, cierpliwość, samoświadomość i pewność siebie, umiejętność słuchania innych, umiejętność przekazywania informacji zwrotnej i adekwatnego reagowania na nią, wiarygodność. Ważne cechy to również kreatywność, poczucie humoru i dystans do siebie, który jest konieczny w pracy każdego trenera. Trenerzy prowadzący szkolenia w projekcie Akademia IT 50+ byli znacznie młodsi od uczestników i zakładano, że ta różnica wieku może mieć wpływ na przebieg szkolenia, jednak badania ewaluacyjne prowadzone w trakcie szkolenia i po jego zakończeniu pokazały jednoznacznie, że wiek prowadzących był zmienną niemającą znaczenie dla uczestników. Ważna była ich cierpliwość, sposób przekazywania wiedzy, wspierająca postawa.

Bardzo ważnym aspektem uczestnictwa osób 50+ w opisanych szkoleniach była zmiana dotycząca ich samooceny. Uczestnicy przed rozpoczęciem szkoleń zostali zapytani o to, jak oceniają swoje możliwości zawodowe i szanse na rynku pracy. Po zakończeniu cyklu zajęć zadano im te same pytania. Blisko 80% z nich oceniło się jako osoby mające dość duże i duże szanse, aby pozostać na rynku pracy lub powrócić na rynek. Wzrosło ich poczucie sprawstwa i wpływu na swoje dalsze losy zawodowe. 58 osób przyznało również, że ich kompetencje z zakresu obsługi komputera i Internetu wzrosły i są na zadowalającym poziomie. Uczestnicy dzielili się również w ankietach ewaluacyjnych swoimi bardziej osobistymi uwagami – mówili o odzyskaniu radości życia, znalezieniu nowych przyjaciół, większej ochocie do podejmowania aktywności społecznej.

Podobne informacje dotyczące funkcjonowania osób powyżej 50. roku życia zawarte zostały w cytowanym już raporcie *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec Internetu*. Autorzy napisali, że ich zadaniem korzystanie z Internetu ma niewielki, ale statystycznie istotny wpływ na dalsze pragnienie życia<sup>15</sup>. Może się wręcz przyczyniać do wzrostu samooceny i dobrostanu osób w wieku 50+<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> D. Batorski, J.M. Zajac, *op. cit.*, s. 89.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

## Podsumowanie

Rola osób, które przekroczyły 50. rok życia, na rynku pracy, jak pokazują analizy ekonomiczne i społeczne, będzie wciąż rosła. Wydłużająca się średnia wieku i starzenie się społeczeństwa wymuszają ich obecność na rynku pracy. Nie jest to możliwe, gdy osoby te doświadczają wykluczenia cyfrowego. Coraz mniej zadań może być realizowanych bez użycia komputera. Wolna od tego wymogu jest praca fizyczna, na którą z jednej strony jest coraz mniejsze zapotrzebowanie, z drugiej zaś trudno ją wykonywać osobom po 50. roku życia. Dlatego tak ważna jest edukacja tych osób w zakresie kompetencji cyfrowych. Szacuje się, że obecnie wykluczonych cyfrowo jest 13 mln Polaków<sup>17</sup>. Realizacja projektów współfinansowanych przez Unię Europejską mających na celu przeciwdziałanie temu problemowi, choć stanowi kroplę w morzu potrzeb, jest ważna i potrzebna. Ogromne znaczenie ma również sieć Uniwersytetów Trzeciego Wieku, które prężnie się rozwijają i oferują swoim słuchaczom wartościowe zajęcia z zakresu obsługi komputera i Internetu.

## Literatura

1. Batorski D., Zając J.M., *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec Internetu*, Raport Otwarcia Koalicji „Dojrzałość w sieci”, UPC, Warszawa.
2. Liwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, PARP, Warszawa 2010.
3. <http://www.e.learning.pl/> (15.01.2012).
4. Marshal V.W., Taylor P., *Restructuring the lifecycle: work and retirement*, w: M.L. Johnson red., *The Cambridge handbook of age and ageing*, Cambridge-London 2005.
5. Syper-Jędrzejak M., *Pracownicy 50+ a społeczeństwo informacyjne – warunki efektywności i wspomaganie doskonalenia zawodowego dojrzałych pracowników*.
6. Silberman M., *Metody aktywizujące w szkoleniach*, Oficyna Ekonomiczna Wrocław 2004.
7. Woszczyk P., *Metodyka zarządzania wiekiem jako innowacyjne rozwiązanie wspierające aktywność pracowników 50+*, HRP Spółka jawna Czernecka, Jaszczyczyński, Łódź 2011.

---

<sup>17</sup> D. Batorski, J.M. Zając, *op. cit.*, s. 11

**THE 50+ WORKERS AND THE INFORMATION SOCIETY  
– THE EXAMPLE OF PROJECTS FUNDED BY POKL**

**Summary**

In the introduction the article describes changes in the modern labor market, associated with the demographic and the use of new technologies. The situation of people 50+ is emphasis. There is characterized the way of use of the computer and the internet by these people. In the case study there is described the implementation of training in IT support for this age group. There are identified barriers and factors facilitating the implementation of this type of training and the benefits of people 50+.

*Translated by Justyna Kliombka-Jarzyna*