



Badanie czynników warunkujących utrzymanie i powrót na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych na obszarze województwa dolnośląskiego

RAPORT Z BADANIA



Raport opracowany na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu



**Zlecniodawca
badania:**



Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy Wałbrzych

ul. Ogrodowa 5b

58-306 Wałbrzych

tel. 74 88 66 500

e-mail wałbrzych.dwup@dwup.pl

Wykonawca



Grupa BST

ul. Mieczyków 12,

40-748 Katowice

tel. 32 722 84 54

e-mail biuro@grupabst.pl

Nadzór naukowy

dr hab. Małgorzata Dobrowolska





Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Obszary badawcze.....	5
Metodologia badania.....	7
Dobór próby badawczej.....	8
Wywiady z osobami w wieku przedemerytalnym, z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę oraz w wieku emerytalnym.....	8
Wywiady z pracodawcami.....	10
Wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim.....	11
Programy na rzecz wsparcia osób starszych.....	12
Sytuacja społeczno-demograficzna osób starszych w województwie dolnośląskim.....	15
Ludność.....	15
Rynek pracy.....	20
Działania na rzecz osób starszych.....	25
Wyniki badania ilościowego z pracodawcami.....	29
Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi.....	38
Wyniki badań jakościowych z przedstawicielami instytucji/organizacji.....	53
Podsumowanie.....	77
Wnioski i rekomendacje.....	86
Zastosowane źródła, bibliografia.....	89
Załączniki - narzędzia badawcze.....	91
Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami.....	91
Kwestionariusz wywiadu z osobami starszymi.....	99
Scenariusz wywiadu z przedstawicielami instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim.....	109





Wprowadzenie

Efektom zachodzących w ostatnich latach zmian demograficznych jest przekształcenie struktury wieku ludności i starzenie się społeczeństwa, co stanowi jeden z najważniejszych problemów rynku pracy w Europie i w Polsce. Skutki zachodzących procesów demograficznych są odczuwalne również w województwie dolnośląskim, znajdując się tym samym wśród poważnych wyzwań stojących przed prowadzoną na Dolnym Śląsku polityką społeczną.

Starzenie się społeczeństwa oznacza wzrastającą liczbę osób starszych, mierzoną zarówno udziałem w stosunku do innych grup wiekowych, jak i w liczbach bezwzględnych. Starzenie się ludności wynika nie tylko z niskiego poziomu dzietności, ale również z poprawy jakości wielu aspektów życia, wzrostu świadomości odnośnie zdrowego stylu życia czy rozwoju dziedzin związanych z medycyną. Należy mieć jednak na uwadze, że zmiany demograficzne pociągają za sobą wiele istotnych następstw.

Jedną z konsekwencji starzenia się społeczeństwa jest zmiana proporcji pomiędzy zbiorowością aktywnych i biernych zawodowo. Osoby starsze napotykać na wiele barier, które uniemożliwiają im aktywne uczestnictwo w życiu zawodowym. Istotnym działaniem na rzecz utrzymania i powrotu na rynek pracy osób starszych, obok promocji wprowadzenia strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, jest przełamywanie panujących stereotypów dotyczących starszych pracowników, którzy są postrzegani jako bierni, mało wydajni lub niechętni do zdobywania nowych umiejętności. Jednocześnie istnieje potrzeba promowania pozytywnego wizerunku starszych pracowników, jako osób sumiennych, lojalnych i przywiązanych do miejsca pracy, co ma przyczynić się do stopniowego utrwalania w świadomości pracodawców przekonania, że starsze osoby to wartościowi pracownicy.

Postępujące zjawisko starzenia się społeczeństwa rodzi potrzebę wprowadzania zmian systemowych, dążących do wykorzystania potencjału rosnącej liczby osób ze starszych grup wiekowych. Wspieranie osób w wieku okołoemerytalnym zależne jest w dużej mierze od polityki rządu, niemniej występuje wiele obszarów, gdzie zmiany powinny być wprowadzane z inicjatywy samorządów powiatowych, gminnych czy organizacji pozarządowych.

Niniejszy dokument powstał w ramach „Badania czynników warunkujących utrzymanie i powrót na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych na obszarze województwa dolnośląskiego”, którego celem była charakterystyka obecnej sytuacji osób starszych na dolnośląskim rynku pracy, analiza barier, problemów i potrzeb w zakresie ich zatrudnienia oraz wypracowanie i sformułowanie rekomendacji na rzecz wsparcia tych osób w utrzymaniu i powrocie na rynek pracy.





Obszary badawcze

Zakres tematyczny przedmiotowego badania dotyczył następujących obszarów badawczych:

Część I : Charakterystyka sytuacji osób starszych na dolnośląskim rynku pracy w oparciu o dane statystyczne.

Część II: Diagnoza aktywności i bierności zawodowej osób starszych na rynku pracy.

1. Określenie i analiza przyczyn ograniczenia lub wcześniejszego kończenia aktywności osób ze starszych grup wiekowych.
2. Zdiagnozowanie najważniejszych problemów oraz barier podejmowania aktywności zawodowej przez te osoby.
3. Poznanie czynników zachęcających do aktywności zawodowej, wpływających na kontynuowanie pracy i wydłużenie ich aktywności zawodowej.
4. Poznanie powodów decydujących o kontynuowaniu pracy pomimo uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych.
5. Poznanie motywów oraz uwarunkowań podejmowania pracy przez biernych zawodowo i bezrobotnych w starszym wieku.
6. Analiza oczekiwań dot. środowiska pracy i wyposażenia stanowisk pracy.
7. Poznanie zachowań wobec osób starszych w miejscu pracy, analiza zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek.
8. Określenie potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych tych osób.
9. Określenie stanu ich wiedzy na temat dostępnych form wsparcia, instrumentów i usług z zakresu aktywizacji zawodowej.
10. Poznanie opinii osób starszych na temat oferowanego wsparcia oraz ich potrzeb w tym zakresie.
11. Ocena przez te osoby skuteczność działań instytucji rynku pracy i podmiotów polityki społecznej.

Część III: Zatrudnianie osób starszych w opinii pracodawców.

1. Określenie najważniejszych problemów oraz barier utrudniających pracodawcom zatrudnienie osób starszych.
2. Zarządzanie wiekiem w firmach i instytucjach.
3. Identyfikacja istotnych czynników stymulujących aktywność zawodową osób starszych.
4. Zidentyfikowanie czynników wpływających na wydłużenie aktywności zawodowej.
5. Zidentyfikowanie przyczyn wcześniejszego kończenia aktywności zawodowej.
6. Analiza zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek – z punktu widzenia pracodawcy.
7. Określenie najważniejszych braków kwalifikacji osób starszych, (zmiany technologiczne - postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja).
8. Określenie najważniejszych potrzeb szkoleniowych w kontekście zatrudniania osób starszych lub ich przekwalifikowania/uzupełniania kompetencji.
9. Współpraca pracodawców z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami w zakresie zatrudniania osób starszych.





Część IV: Zgromadzenie informacji na temat działań, projektów, inicjatyw na rzecz wsparcia i promocji zatrudnienia osób ze starszych grup wiekowych.

1. Diagnoza systemu wspierania osób starszych na rynku pracy, instrumenty wspierające zatrudnienie i aktywizację zawodową, polityka rynku pracy.
2. Zidentyfikowanie podmiotów publicznych i niepublicznych działających na rzecz tych osób w obszarze aktywności zawodowej.
3. Określenie najważniejszych problemów i potrzeb ww. podmiotów w zakresie wspierania osób starszych.
4. Działania projekty oraz inicjatywy z Dolnego Śląska wspierające osoby starsze, w obszarze zatrudnienia i aktywności zawodowej, w tym podejmowane przez samorzady gminne i powiatowe województwa dolnośląskiego:
 - a. mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach,
 - b. działania promujące zatrudnienie i aktywność zawodową osób starszych,
 - c. inne działania wspierające osoby ze starszych grup wiekowych w obszarze zatrudnienia i aktywności zawodowej.
5. Współpraca samorządów terytorialnych, pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, publicznych służb zatrudnienia, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów, na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych.
6. Ocena tej współpracy, jej możliwości i ograniczeń.

V: Wnioski i rekomendacje.

1. Najważniejsze wnioski oraz rekomendacje dot. utrzymania i powrotu osób starszych na rynek pracy.
2. Propozycje działań wspierających osoby starsze na dolnośląskim rynku pracy, w tym działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową tych osób, wzmacniających ich wizerunek oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach.









Metodologia badania

W ramach niniejszego badania wykorzystane zostały:

- Analiza danych zastanych: statystyki publicznej, aktów prawnych, dostępnych materiałów, analiz, raportów, publikacji, artykułów prasowych/internetowych i innych opracowań związanych z tematyką wspierania i aktywizacji osób starszych,
- Wywiady z osobami w wieku przedemerytalnym, z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę oraz w wieku emerytalnym,
- Wywiady z pracodawcami,
- Wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim.

Opisy metod badawczych, wykorzystanych w trakcie realizacji projektu, przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 1. Analiza danych zastanych oraz metody ilościowe i jakościowe wykorzystane w badaniu

	Analiza danych zastanych to metoda polegająca na analizie dostępnych danych i dokumentów (m.in. dokumentów prawnych, publikacji, danych statystycznych). Stanowi bazę związaną z realizacją dalszych etapów badania. Badanie dokumentów służyć może ustaleniu faktycznego stanu rzeczy, jak również stworzyć prognozy na przyszłość.
	CATI – Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (z ang. <i>Computer-Assisted Telephone Interview</i>). Jest to technika, podczas której zbieranie informacji odbywa się za pośrednictwem łącza telefonicznego. Badanie polega na odczytywaniu przez ankietera pytań z przygotowanego programu, w którym zapisuje uzyskane odpowiedzi.
	CAWI – Wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (z ang. <i>Computer-Assisted Web Interview</i>). Polega on na przesłaniu za pomocą sieci pytań kwestionariuszowych, które są pobierane ze strony internetowej organizatora badania do dowolnego miejsca, w którym znajduje się respondent, a także urządzenie elektroniczne z dostępem do sieci. Za pośrednictwem tej techniki ankietowany, samodzielnie bądź w asyście ankietera, odpowiada na pytania zawarte w ankiecie. Odpowiedzi udzielane przez badanych są rejestrowane na serwerze.
	IDI - indywidualny wywiad pogłębiony (z ang. <i>Individual In-Depth Interview</i>) to rozmowa pomiędzy osobą prowadzącą badanie (moderatorem) a badanym. Badanie opiera się o przygotowany scenariusz, a struktura samego wywiadu jest swobodna. Czas trwania badania uzależniony jest od liczby pytań w scenariuszu. Przebieg rozmowy jest rejestrowany, a z przeprowadzonego wywiadu zostaje sporządzona transkrypcja, która służy jako materiał do analizy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R. Stanisławski, *Triangulacja technik badawczych w naukach o zarządzaniu*, „Organizacja i Kierowanie” 2017





Rysunek 1. Metody badawcze



Dobór próby badawczej

Wywiady z osobami w wieku przedemerytalnym, z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę oraz w wieku emerytalnym

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało na próbie **502** osób starszych tj. osób z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę oraz w wieku emerytalnym (tj. kobiet, które w momencie badania miały ukończone 55 lat i mężczyzn, którzy w momencie badania mieli ukończone 60 lat, z tym, że osoby nieaktywne zawodowo i niepracujące nie miały więcej niż 75 lat. Warunek ten nie dotyczył osób pracujących i aktywnych zawodowo).

Postawą realizacji badania na grupie osób starszych był podział tej grupy ze względu na aktywność na rynku pracy. Co najmniej połowę badanych stanowiły osoby pracujące i aktywne zawodowo. Natomiast w pozostałych trzech grupach liczba wywiadów była identyczna.

Tabela 2. Rozkład próby badawczej ze względu na aktywność osób starszych

Typ aktywności	Liczba wywiadów
Osoby niepracujące poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)	83
Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo)	83
Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	83
Osoby pracujące i aktywne zawodowo	253
Ogółem	502

Badanie przeprowadzone zostało na reprezentatywnej próbie badawczej ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania respondentów. Rozkład próby ze względu na podregion uwzględniał założenie, iż maksymalnie połowa respondentów objętych badaniem pochodziła z dużych miast pow. 100 tys. mieszkańców. Rozkład próby odzwierciedla odsetek osób mieszkających na wsi oraz na obszarach miejskich.





Tabela 3. Rozkład próby badawczej ze względu na płeć

Płeć	Liczba osób w wieku K55+ i M60+	% ogółem	liczba wywiadów
Mężczyzna	324848	37,32%	187
Kobieta	545586	62,68%	315
Ogółem	870434	100,00%	502

Źródło: dane GUS, stan na 31.12.2020

Tabela 4. Rozkład próby badawczej ze względu na wiek

Wiek	Liczba osób w wieku K55+ i M60+	% ogółem	Liczba wywiadów
55-64	302232	34,72%	174
65-69	210384	24,17%	122
70-75	173491	19,93%	100
76 i więcej	184327	21,18%	106
Ogółem	870434	100,00%	502

Źródło: dane GUS, stan na 31.12.2020

Tabela 5. Rozkład próby badawczej ze względu na miejsce zamieszkania - podregion

Miejsce zamieszkania	Liczba osób w wieku K55+ i M60+	% ogółem	Liczba wywiadów
jeleniogórski	174201	20,01%	100
legnicko-głogowski	132088	15,17%	76
wałbrzyski	210327	24,16%	121
wrocławski	158565	18,22%	91
m. Wrocław	195253	22,43%	114
Ogółem	870434	100,00%	502

Źródło: dane GUS, stan na 31.12.2020

Tabela 6. Rozkład próby badawczej ze względu na miejsce zamieszkania – miasto/wieś

Płeć	Liczba osób w wieku K55+ i M60+	% ogółem	Liczba wywiadów
Miasto	632785	72,70%	365
Wieś	237649	27,30%	137
Ogółem	870434	100,00%	502

Źródło: dane GUS, stan na 31.12.2020





Wywiady z pracodawcami

Aby uzyskać możliwie szeroki materiał badawczy do analizy, do badania zaproszono 502 przedstawicieli przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie Dolnego Śląska, zgodnie z poniższą propozycją.

Zastosowana próba badawcza miała charakter losowy warstwowy¹. Wykonawca zrealizował **502 wywiady** z pracodawcami, zatrudniającymi co najmniej 1 osobę (nie licząc właścicieli). Podmioty zatrudniające do 10 pracowników nie stanowiły więcej niż 50% próby badawczej. W tabelach 8 i 9 zaprezentowano rozkład próby badawczej ze względu na sekcje PKD oraz podregion.

Respondentami były osoby decyzyjne, np. właściciel, osoba zarządzająca lub osoba zajmująca się sprawami personalnymi.

Tabela 7. Rozkład próby badawczej ze względu na wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów	% z podmiotów zatrudniających co najmniej 10 pracowników	Liczba wywiadów
0-9	388205	-	251*
10-49	9549	80,1%	201
50-249	2025	17,0%	43
250-999	293	2,5%	6
1000 i więcej	59	0,5%	1
Ogółem	400131	100,0%	502

Źródło: dane GUS, stan na 30.04.2021

Tabela 8. Rozkład próby badawczej ze względu na sekcję PKD

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	% udział podmiotów	Liczba wywiadów
A	4432	1,1%	6
B	401	0,1%	1
C	27215	6,8%	34
D	1019	0,3%	1
E	1045	0,3%	1
F	52617	13,1%	66
G	78069	19,5%	98
H	20424	5,1%	26
I	12616	3,2%	16
J	19441	4,9%	25
K	10789	2,7%	14
L	45371	11,3%	57
M	41784	10,4%	53
N	13620	3,4%	17
O	1481	0,4%	2
P	12561	3,1%	16

¹ Rodzaj probabilistycznego doboru próby badawczej, którego celem jest zapewnienie reprezentatywności próby badawczej. Metoda probabilistycznego doboru próby służy do doboru prób reprezentatywnych z dużych znanych, populacji, pozwala także na wykluczenie świadomego lub nieświadomego obciążenia próby poprzez zapewnienie każdemu elementowi w populacji możliwości znalezienia się w próbie. Losowy dobór próby badawczej jest podstawową techniką doboru probabilistycznego. Jednostki dobierane są do próby na zasadzie losowania, które może odbywać się według zasad loterii, na podstawie imiennej listy lub według tabeli liczb przypadkowych.





Sekcja PKD	Liczba podmiotów	% udział podmiotów	Liczba wywiadów
Q	22548	5,6%	28
R	7286	1,8%	9
S	25349	6,3%	32
Ogółem	400131	100,0%	502

Źródło: dane GUS, stan na 30.04.2021

Tabela 9. Rozkład próby badawczej ze względu na podregion

Podregion	Liczba podmiotów	% ogółem	Liczba wywiadów
jeleniogórski	70044	17,5%	88
legnicko-głogowski	47330	11,8%	60
wałbrzyski	77554	19,4%	97
wrocławski	75923	19,0%	95
m. Wrocław	129280	32,3%	162
Ogółem	400131	100,0%	502

Źródło: dane GUS, stan na 30.04.2021

Wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) zrealizowane zostały z przedstawicielami instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim. Wykonawca zrealizował 41 wywiadów z przedstawicielami 41 podmiotów. Wśród badanych instytucji/organizacji znalazły się urzędy pracy, uniwersytety trzeciego wieku, ośrodki pomocy społecznej oraz fundacje i stowarzyszenia działające na rzecz wsparcia osób starszych. W celu realizacji badania, we wszystkich przypadkach Wykonawca zastosował celowy dobór próby badawczej.





Programy na rzecz wsparcia osób starszych

Realizowana przez państwo polityka rynku pracy nie sprzyja pozostawaniu aktywnym zawodowo do późnych lat starości. Dopiero po 2004 roku, kiedy to zmiany demograficzne zaczęto traktować jako zagrożenia dla rynku pracy, nastąpił rzeczywisty przełom w postrzeganiu osób starszych jako potencjalne, niewykorzystane zasoby pracy. Efektem tych zmian było wprowadzenie szeregu programów skierowanych do osób starszych². Umożliwiają one podejmowanie różnorodnych działań na rzecz wsparcia seniorów na wielu płaszczyznach życia.

Wśród programów o charakterze ogólnopolskim, realizowanych przez Ministra właściwego ds. pracy, wymienić można następujące:

- Długofalowa Polityka Senioralna w Polsce na lata 2014–2020, której głównym celem w obszarze aktywizacji zawodowej jest zaplanowanie i podjęcie działań w kierunku jak najlepszego wykorzystania potencjału osób starszych na rynku pracy, a tym samym zwiększenia i przedłużenia aktywności zawodowej osób 50+ oraz 60+³.
- Realizowany w ramach Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2014-2020 program Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, ustanowiony Uchwałą Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. W ramach programu podejmowano szereg działań na szczeblu centralnym i regionalnym, zwiększających szanse zatrudnienia osób po 45/50 roku życia poprzez programy szkoleniowe oraz promocyjne i uświadamiające. Głównym celem Programu „Solidarność pokoleń” było osiągnięcie w perspektywie do 2020 roku wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50%⁴.
- Kolejny program realizowany w ramach Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego - Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020, którego głównym celem było stworzenie osobom starszym warunków do poprawy jakości życia poprzez promocję aktywności społecznej. Program zakładał m.in. dofinansowanie sektora organizacji pozarządowych wspierających środowiska seniorskie i miał przyczyniać się do pełniejszego korzystania z potencjału społeczno-zawodowego osób starszych, aby mogły one pełnić różne role społeczne w życiu publicznym⁵.
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku), która wskazuje, iż w związku z obserwowanym ubytkiem zasobów siły roboczej na rynku pracy, kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego z grup dotychczas szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywacją, w tym osób w wieku 50+. Działania realizowane do roku 2020 koncentrowały się m.in. na wspieraniu aktywności zawodowej osób po 50. roku życia m.in. poprzez aktywne instrumenty rynku pracy, programy uzupełniania lub zmiany kwalifikacji, profilaktykę zdrowotną, elastyczne

² M. Maier, *Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, ZARZĄDZANIE XLIV – NR 2, AUNC 2017, s. 102.

³ *Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020*, [http://senior.gov.pl/...](http://senior.gov.pl/) [dostęp: 10.09.2021].

⁴ *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* W: Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Monitor Polski, Warszawa 14.02.2014, poz. 115, s. 33.

⁵ *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020* W: Uchwała Nr 237 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, Monitor Polski, Warszawa 24.01.2014, poz. 52, s. 9.





formy i sposoby świadczenia pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, zachęty do dłuższej aktywności na rynku pracy⁶.

- Przyjęty w dniu 26 października 2018 roku przez Radę Ministrów dokument pn. Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność, który przewiduje realizację szeregu działań wobec ogółu osób starszych w ramach następujących obszarów⁷:
 1. Kształtowanie pozytywnego postrzegania starości w społeczeństwie.
 2. Uczestnictwo w życiu społecznym oraz wspieranie wszelkich form aktywności obywatelskiej, społecznej, kulturalnej, artystycznej, sportowej i religijnej.
 3. Tworzenie warunków umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych jako aktywnych uczestników życia gospodarczego i rynku pracy, dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych oraz sytuacji rodzinnej.
 4. Promocja zdrowia, profilaktyka chorób, dostęp do diagnostyki, leczenia i rehabilitacji.
 5. Zwiększanie bezpieczeństwa fizycznego – przeciwdziałanie przemocy i zaniedbaniom wobec osób starszych.
 6. Tworzenie warunków do solidarności i integracji międzypokoleniowej.
 7. Działania na rzecz edukacji dla starości (kadry opiekuńcze i medyczne), do starości (całe społeczeństwo), przez starość (od najmłodszego pokolenia) oraz edukacja w starości (osoby starsze).
- Program wieloletni na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021-2025, którego celem jest zwiększenie uczestnictwa osób starszych we wszystkich dziedzinach życia społecznego poprzez wspieranie aktywności organizacji pozarządowych działających na rzecz seniorów. W ramach Programu określono 4 cele szczegółowe⁸:
 1. Wzrost zaangażowania osób starszych w kontakty społeczne poprzez wzbogacenie oferty zagospodarowania ich czasu wolnego;
 2. Zwiększenie zaangażowania osób starszych w procesy partycypacyjne zachodzące w życiu publicznym;
 3. Podnoszenie kompetencji cyfrowych seniorów oraz kształtowanie postaw sprzyjających wykorzystywaniu nowych technologii w życiu codziennym;
 4. Budowanie pozytywnego wizerunku starości i starzenia się oraz rozwijanie kompetencji społecznych (wiedzy, umiejętności, postaw) wobec starości u osób w każdym wieku.
- Program wieloletni „Senior+” na lata 2021 – 2025, będącym kontynuacją programu wieloletniego „Senior+” na lata 2015–2020. Celem strategicznym Programu jest zwiększenie aktywnego uczestnictwa seniorów w życiu społecznym, poprzez wspieranie finansowe jednostek samorządu terytorialnego w zakresie realizacji zadań własnych, polegających na prowadzeniu i zapewnieniu miejsc w ośrodkach wsparcia „Senior+”⁹.

⁶ *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku)* W: Uchwała nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Monitor Polski, Warszawa 15.03.2017, poz. 260, s. 166-167.

⁷ *Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność* W: Uchwała Nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność, Monitor Polski, Warszawa 30.11.2018, poz. 1169, s. 26.

⁸ *Program wieloletni na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021-2025* W: Uchwała Rady Ministrów nr 167 z 16.11.2020 r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021–2025, Monitor Polski, Warszawa 8.12.2020, poz. 1125, s.19.

⁹ *Program wieloletni „Senior+” na lata 2021 – 2025* W: Uchwała Nr 191 Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Senior+” na lata 2021–2025, Monitor Polski, Warszawa 11.10.2021, poz. 10, s. 5.





Aktywizacja zawodowa osób po 50-tym roku życia wpisuje się także w koncepcję realizacji programów o charakterze wojewódzkim, wśród których wymienić można następujące:

- Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020. Realizacja celu 6 niniejszej Strategii (wzrost zatrudnienia i mobilności pracowników) ukierunkowana była na wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku powyżej 55. roku życia do poziomu 40%¹⁰.
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020. Jednym z celów szczegółowych w ramach VIII Osi priorytetowej była poprawa szans na zatrudnienie głównie osób bezrobotnych i biernych zawodowo, zwłaszcza tych, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (osoby w wieku 50+, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach)¹¹.
- Innym dokumentem o charakterze wojewódzkim, ukierunkowanym na wspieranie m.in. osób starszych był realizowany do roku 2020 Regionalny program rozwoju ekonomii społecznej w województwie dolnośląskim na lata 2016-2020. W odniesieniu do dokumentów krajowych, RPRES był spójny z zapisami Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, w którym ekonomia społeczna została wyróżniona, jako obszar pomocny w kształtowaniu rynku pracy - aktywizacji zawodowej rezerw kapitału ludzkiego z grup dotychczas szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją, w tym m.in. osób w wieku 50+¹².

¹⁰ *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020*, <https://umwd.dolnyslask.pl/file...> [dostęp: 10.09.2021].

¹¹ *Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020*, <https://www.funduszeuropejskie...> [dostęp: 10.09.2021].

¹² *Regionalny program rozwoju ekonomii społecznej w województwie dolnośląskim na lata 2016-2020*
W: Uchwała nr 1687/VI/20 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 27 stycznia 2020 r.





Sytuacja społeczno-demograficzna osób starszych w województwie dolnośląskim

Ludność

W ostatnich latach obserwujemy w Polsce spowolnienie rozwoju demograficznego oraz znaczące zmiany w strukturze wieku mieszkańców. Według prognoz GUS zjawisko starzenia się ludności zachodzi w Polsce na tyle intensywnie, że w 2050 roku 40% ludności Polski będzie miało 60 lat lub więcej¹³. Proces ten jest konsekwencją wydłużania się trwania życia oraz niskiego poziomu dzietności.

Podobną tendencję można zaobserwować w województwie dolnośląskim. Według danych GUS w końcu 2020 roku liczba ludności w tym regionie wyniosła 2,9 mln, w tym 952,9 tys. osób stanowiły osoby w wieku 55 lat i więcej (33%). W stosunku do 2015 roku liczba osób w tym wieku wzrosła o ponad 25 tys. osób. Przeglądając się danym w poniższej tabeli, dostrzec można, iż w strukturze mieszkańców województwa dolnośląskiego po 55 roku życia przeważają kobiety.

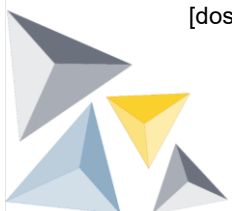
Tabela 10. Ludność w wieku 55 lat i więcej w województwie dolnośląskim w latach 2015 i 2020

Przedział wiekowy	2015			2020		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
Ogółem	2 904 207	1 396 318	1 507 889	2 891 321	1 389 444	1 501 877
55-59 lat	227 101	108 925	118 176	170 857	82 454	88 403
60-64 lata	230 112	106 567	123 545	213 829	99 785	114 044
65-69 lat	179 056	80 191	98 865	210 384	93 451	116 933
70-74 lata	85 213	34 889	50 324	157 986	67 047	90 939
75-79 lat	84 628	30 137	54 491	71 277	27 090	44 187
80-84 lata	65 811	20 847	44 964	64 369	20 683	43 686
85 lat i więcej	55 909	14 110	41 799	64 186	16 792	47 394

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

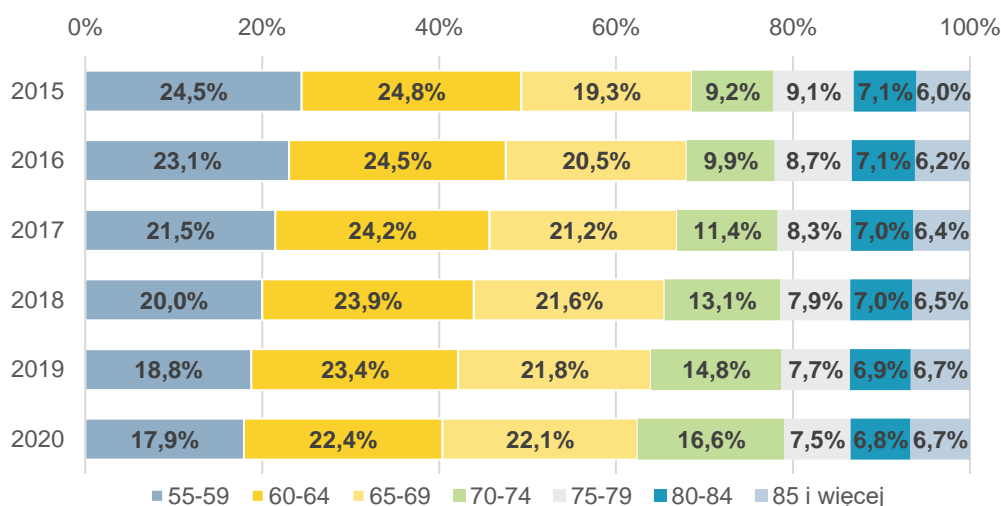
W 2020 roku najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 60-64 lata (22,4%), jednakże w stosunku do roku 2015 ich liczba uległa zmniejszeniu (o 2,4 p.p). Drugą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby w wieku 65-69 lat (22,1%). Liczba tych osób w stosunku do roku bazowego znacznie wzrosła (o 2,8 p.p), jednak nie był to największy wzrost, jaki zaobserwowano na przestrzeni omawianych lat - największy miał miejsce w przypadku osób w wieku 70-74 lata (o 7,4 p.p.).

¹³ Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 rok, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa 2020, <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-o-sytuacji-osob-starszych-w-polsce-za-rok-2019> [dostęp: 10.09.2021].





Wykres 1. Struktura osób w wieku 55 lat i więcej według grup wieku w latach 2015-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Poniższa tabela przedstawia liczbę kobiet i mężczyzn w omawianych przedziałach wiekowych, a także udział procentowy tych grup w populacji kobiet i mężczyzn województwa dolnośląskiego, mieszkających w mieście oraz na wsi. Z analizy danych wynika, że większość kobiet i mężczyzn po 55 roku życia, niezależnie od przedziału wiekowego, mieszka w miastach.

Tabela 11. Ludność w wieku 55+ wg miejsca zamieszkania w 2020 roku

Przedział wiekowy	Kobiety w miastach	%	Kobiety na wsi	%	Mężczyźni w miastach	%	Mężczyźni na wsi	%
Ogółem	1 040 442	100	461 435	100	930 786	100	458 658	100
55-59	60 521	5,8	27 882	6,0	53 726	5,8	28 728	6,3
60-64	80 932	7,8	33 112	7,2	66 637	7,2	33 148	7,2
65-69	87 330	8,4	29 603	6,4	65 219	7,0	28 232	6,2
70-74	69 741	6,7	21 198	4,6	48 945	5,3	18 102	3,9
75-79	34 344	3,3	9 843	2,1	20 632	2,2	6 458	1,4
80-84	33 854	3,3	9 832	2,1	16 118	1,7	4 565	1,0
85 i więcej	35 303	3,4	12 091	2,6	13 209	1,4	3 583	0,8

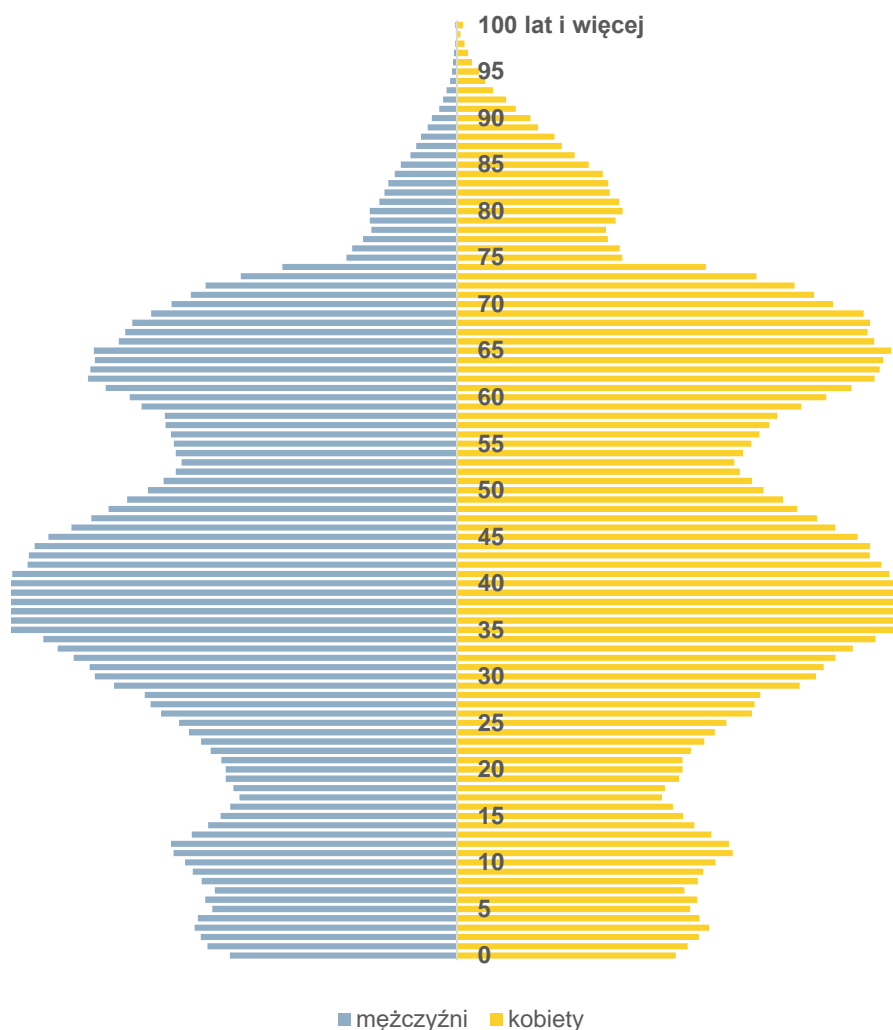
Źródło: Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2020 roku

Dokonując analizy ludności województwa dolnośląskiego wg pojedynczych roczników wieku i płci, dostrzega się, że o ile w młodszych grupach wiekowych liczba mężczyzn i kobiet była na zbliżonym poziomie, o tyle wśród osób starszych dominują kobiety. Tendencja ta jest szczególnie widoczna w grupie osób 60+.





Wykres 2. Ludność wg pojedynczych roczników wieku i płci w 2020 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

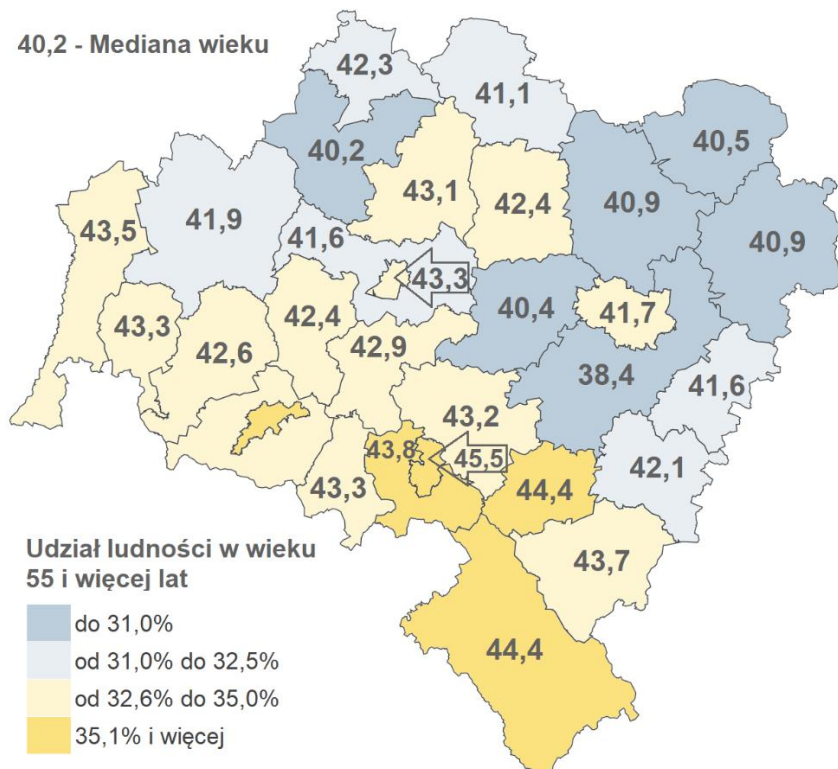
Według danych GUS w końcu 2020 roku mediana wieku, tj. przeciętny wiek mieszkańców województwa dolnośląskiego, wyniosła 42,3 lat. W przypadku kobiet wartość ta osiągnęła dokładnie 44 lata, natomiast w przypadku mężczyzn była ona nieco niższa - 40,8 lat. Przeciętnie ludność w miastach województwa była starsza o 2,9 roku od ludności mieszkającej na wsi. Średni wiek mieszkańca miast wynosił 43,3 lat. Statystycznie najstarsi mieszkańcy województwa dolnośląskiego mieszkali w Jeleniej Górze (46,1 lat), Wałbrzychu (45,5 lat), powiecie dzierzoniowskim i kłodzkim (po 44,4 lat). Należy podkreślić, że wartość mediany zależy od poziomu urodzeń, zgonów i ruchów migracyjnych występujących w poszczególnych jednostkach.





Poniższa mapa prezentuje przestrzenne zróżnicowanie udziału ludności w wieku 55 lat i więcej w populacji mieszkańców województwa dolnośląskiego w ujęciu powiatowym. Biorąc pod uwagę terytorialne zróżnicowanie ludności według wieku, największym potencjałem demograficznym wyróżnia się powiat wrocławski z najmniejszym udziałem najstarszych roczników ludności (24%). Powiaty o najniższym potencjale demograficznym to Jelenia Góra (39,3%), Wałbrzych (38,6%) oraz powiat kłodzki (36,5%).

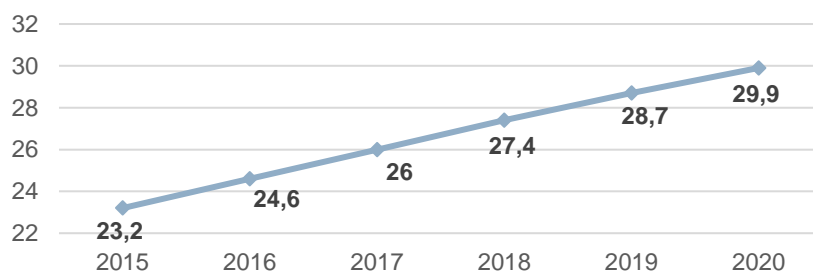
Rysunek 2. Udział ludności w wieku 55 lat i więcej w 2020 roku oraz mediana wieku w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wśród najczęściej stosowanych miar, bazujących na ilościowych relacjach pomiędzy grupami wieku, można wymienić współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi. Wskaźnik ten oznacza liczbę osób starszych (w wieku 65 lat i więcej) przypadających na 100 osób w wieku 15-64 lata. Na koniec 2020 roku w województwie dolnośląskim wynosił on 29,9, co oznacza wzrost o 6,7 p.p. w stosunku do roku 2015. W przekroju powiatowym najwyższy poziom obciążenia demograficznego osobami starszymi występował w: Jeleniej Górze (39,3), Wałbrzychu (35,4), Wrocławiu (33,3), powiecie dzierzoniowskim (32,9), powiecie kłodzkim (32,6) i Legnicy (32,1).

Wykres 3. Wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w latach 2015-2020



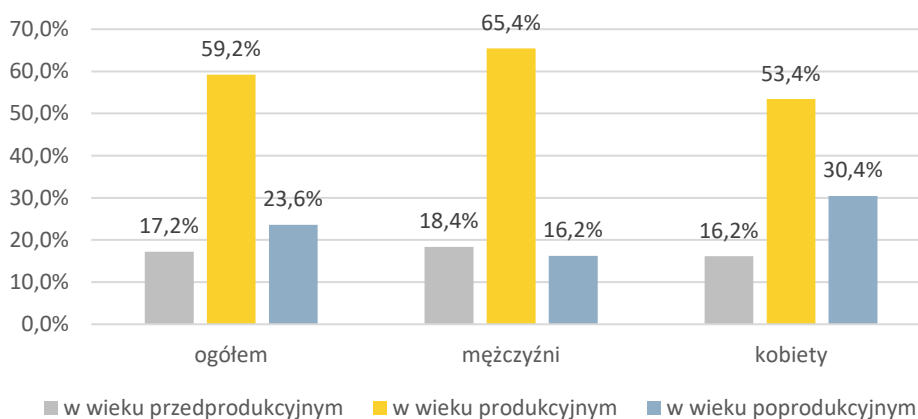
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS





W strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku szczególnie istotne dla rynku pracy ma grupa ludności w wieku produkcyjnym, gdyż tworzy ona tzw. potencjalne zasoby ludności zdolnej do pracy oraz grupa ludności w wieku przedprodukcyjnym - stanowiąca źródło potencjalnych, przyszłych zasobów pracy. W województwie dolnośląskim w końcu 2020 roku zbiorowość osób w wieku produkcyjnym liczyła 1711 tys. osób, stanowiąc w województwie 59,2% ogółu ludności. Zbiorowość osób w wieku przedprodukcyjnym liczyła 498,1 tys. osób (17,2%), a w wieku poprodukcyjnym 682,2 tys. osób (23,6%).

Wykres 4. Ludność wg ekonomicznych grup wieku w województwie dolnośląskim w 2020 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS





Rynek pracy

Na wielkość oraz strukturę wiekową zasobów siły roboczej wpływa specyfika trendów demograficznych oraz skala ich oddziaływania. Znaczny udział osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym w populacji ogółem znajduje odzwierciedlenie w potencjale zasobów pracy. Wobec powyższego w najbliższych latach postępować będą procesy starzenia się ludności, a co za tym idzie - zmniejszania się zasobów siły roboczej¹⁴.

Negatywne konsekwencje niskiego poziomu zatrudnienia osób starszych są odczuwalne w skali całej populacji, ale również dla nich samych - wiążą się z utratą lub obniżeniem źródeł dochodów, a w konsekwencji obniżeniem standardu życia. Konsekwencją niskiego poziomu zatrudnienia osób starszych, będzie wzrastająca z roku na rok liczba osób korzystających ze świadczeń społecznych. Zmniejszająca się liczba osób pracujących, które odprowadzają składki i podatki zasilające te świadczenia, w dłuższej perspektywie doprowadzi do kryzysu finansów publicznych i systemu ubezpieczeń społecznych¹⁵.

Istotnym problemem w kontekście bezrobocia osób starszych jest także fakt, że praktycznie tylko duże firmy posiadają przemyślane i dobrze opracowane strategie zatrudnienia. Nie zawsze też plany określające kluczowe ścieżki rozwoju oraz kompetencji obejmują zarządzanie pracownikami powyżej 50. r.ż.¹⁶. Warto jednak podkreślić, że starzenie się społeczeństwa oznacza, że pracodawcy, bez względu na ich preferencje wiekowe, będą mieli do czynienia z coraz starszymi pracownikami i powinni się do tego przygotować.

Zadaniem Ministra właściwego ds. pracy jest kształtowanie polityki rynku pracy w zakresie i formach, określonych w *ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100)¹⁷. Zgodnie z przepisami ustawy, działania te koncentrują się na aktywizacji wobec osób zarejestrowanych w urzędach pracy, w tym przede wszystkim wobec osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku, do których zalicza się również bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

W ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidziane są instrumenty adresowane do pracodawców, których celem jest tworzenie i utrzymanie miejsc pracy m.in. dla osób powyżej 50 roku życia, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Osoby w wieku 50+ mogą zostać skierowane do zatrudnienia u pracodawcy w ramach prac interwencyjnych na okres do 24 miesięcy lub nawet na okres do 4 lat - w przypadku gdy refundacja wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne jest dokonywana za co drugi miesiąc. Zgodnie z zawartą umową, pracodawca jest zobligowany do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres objęty refundacją wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, jak również okres 6 miesięcy po zakończeniu tej refundacji.

W sytuacji, gdy skierowana osoba bezrobotna w wieku 50+ spełnia warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego – refundacja jest przyznawana w wysokości do 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. W przypadku osób niespełniających warunków koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, refundacja jest przyznawana w wysokości do 50%

¹⁴ *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2019 roku*, GUS, Warszawa 2021, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2019-roku,19,4.html> [dostęp: 10.09.2021].

¹⁵ M. Arczewska, J. Kotzian, T. Schimanek, *Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+. Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorców i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2015, s. 11.

¹⁶ A. Szczypińska, *Zapomniany senior na rynku pracy: nie wykorzystujemy potencjału osób starszych*, Gazeta Prawna.pl, <https://serwisy.gazetaprawna.p...> [dostęp: 25.08.2021].

¹⁷ DzU z 2004 r., nr 99, poz.1001 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.





minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Kolejną zachętą do zatrudniania osób powyżej 50. r.ż. jest zwolnienie pracodawców oraz innych jednostek organizacyjnych z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 12 miesięcy. Należy podkreślić, że zatrudnienie osoby w wieku powyżej 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni), zwalnia całkowicie pracodawcę oraz inne jednostki organizacyjne z obowiązku odprowadzania za nich składek na te Fundusze.

Inny instrument mający zachęcić do zatrudniania osób starszych polega na dofinansowaniu wynagrodzenia bezrobotnego powyżej 50. r.ż., przez okres 12 (jeżeli bezrobotny nie ukończył 60 lat) lub 24 miesięcy (jeżeli bezrobotny ukończył 60 rok życia). Co istotne, pracodawca ma obowiązek zagwarantowania zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu refundacji przez okres równy co najmniej połowie okresu refundacji (6 lub 12 miesięcy). Dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy wynosi maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie.

W kontekście wspierania osób starszych na rynku pracy, warto również wspomnieć o Krajowym Funduszu Szkoleniowym (KFS), którego celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Na rok 2021, jak właściwie corocznie, wśród priorytetów wydatkowania środków KFS określonych przez Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii znalazło się wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia. W celu zwiększenia poziomu zatrudnienia osób starszych, powiatowe urzędy pracy są ustawowo zobowiązane do organizowania szkoleń, na podstawie diagnozy zapotrzebowania na zawody, specjalności i kwalifikacje, z uwzględnieniem potrzeb osób kierowanych na szkolenia¹⁸.

Obok urzędów pracy, istotną rolę w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej pełnią agencje zatrudnienia, będące niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Agencje zatrudnienia prowadzą działalność polegającą na świadczeniu jednej, kilku lub wszystkich ww. usług, zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Działalność agencji zatrudnienia może być prowadzona m.in. przez firmy, fundacje, stowarzyszenia, szkoły wyższe, jednostki samorządu terytorialnego oraz organizacje zawodowe i społeczne. Na koniec 2020 roku w województwie dolnośląskim funkcjonowało 746 podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Liczba ta wzrosła o 247 w stosunku do 2015 roku (499).

Tabela 12. Agencje zatrudnienia w województwie dolnośląskim w latach 2015-2020

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem	499	622	723	683	743	746
Agencje zatrudnienia świadczące usługę:						
pośrednictwa pracy na terytorium RP	154	191	305	269	299	223
kierowania do pracy za granicą	86	97	97	100	115	69
pracy tymczasowej	169	203	278	279	271	160
doradztwa personalnego	89	112	181	189	205	102
poradnictwa zawodowego	79	181	155	173	189	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiT

¹⁸ Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 rok, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa 2020, <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-o-sytuacji-osob-starszych-w-polsce-za-rok-2019> [dostęp: 10.09.2021].





Z raportu z 2018 r. pn. „Działalność agencji zatrudnienia w województwie dolnośląskim”¹⁹ wynika, że działalność dolnośląskich agencji zatrudnienia skupia się na świadczeniu dwóch rodzajów usług: pośrednictwie pracy oraz pracy tymczasowej. Mowa tu o rzeczywistym świadczeniu usług, a nie formalnych deklaracjach zawartych w sprawozdaniach (dotyczy to chociażby pośrednictwa pracy w Polsce, które zostało zadeklarowane przez 83,4% agencji zatrudnienia składających wnioski o uzyskanie wpisu do rejestru).

We wspomnianym raporcie podkreślono, że jednym z kluczowych aspektów przesądzających o efektywności instytucji rynku pracy (urzędów pracy i agencji zatrudnienia), jest ich współpraca. Wyniki przeprowadzonej analizy wykazały, że współpraca pomiędzy tymi podmiotami nie jest powszechna, została bowiem zadeklarowana przez niespełną połowę badanych agencji (43,3%). Najczęściej realizowana jest w powiatach subregionu wałbrzyskiego, natomiast w subregionie wrocławskim i Wrocławia niewiele ponad jedna trzecia agencji zatrudnienia wskazała na to, że współpracuje z urzędami pracy. Ponadto, analiza działań tychże instytucji oraz dobrych praktyk, jakie w tym zakresie realizowano, pozwala stwierdzić, że w województwie dolnośląskim istnieje duży potencjał, jeśli chodzi o możliwe formy współpracy, gdyż na chwilę obecną odbywa się ona w ograniczonym zakresie. Kluczowe jest zatem wypracowanie możliwych do wdrożenia działań, jak również zachęcenie instytucji rynku pracy do podejmowania współpracy na rzecz zatrudnienia, w tym w szczególności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, do których należą osoby starsze.

Aktywność zawodowa osób starszych

W I kwartale 2020 r. w województwie dolnośląskim było 187 tys. osób w wieku 55-64 lata i 32 tys. osób w wieku powyżej 65 lat aktywnych zawodowo. W IV kwartale w obu grupach odnotowano wzrost tych wartości - wynosiły odpowiednio 204 i 36 tys. osób aktywnych zawodowo.

W województwie dolnośląskim w 2020 r. było 232 tys. osób pracujących i 675 tys. osób biernych zawodowo w wieku 55+. Ich udział w stosunku do ogółu osób pracujących i biernych zawodowo w tym wieku w Polsce wynosił 7,8% w obu przypadkach.

Tabela 13. Udział osób pracujących i biernych zawodowo w wieku 55+ w poszczególnych województwach w stosunku do ogółu tych osób w Polsce w 2020 roku

Województwo	Pracujący w wieku 55+ (w tys. osób)	%	Bierni zawodowo w wieku 55+ (w tys. osób)	%
Polska	2 972	100,0%	8 709	100,0%
dolnośląskie	232	7,8%	675	7,8%
kujawsko-pomorskie	152	5,1%	484	5,6%
lubelskie	156	5,2%	499	5,7%
lubuskie	77	2,6%	230	2,6%
łódzkie	217	7,3%	601	6,9%
małopolskie	261	8,8%	707	8,1%
mazowieckie	468	15,7%	1 152	13,2%
opolskie	77	2,6%	224	2,6%
podkarpackie	146	4,9%	463	5,3%
podlaskie	91	3,1%	260	3,0%
pomorskie	192	6,5%	475	5,5%
śląskie	306	10,3%	1 150	13,2%

¹⁹ *Działalność Agencji Zatrudnienia w województwie dolnośląskim*, <http://www.dwup.pl/asset/images/...> [dostęp: 10.09.2021].





Województwo	Pracujący w wieku 55+ (w tys. osób)	%	Bierni zawodowo w wieku 55+ (w tys. osób)	%
świętokrzyskie	106	3,6%	299	3,4%
warmińsko-mazurskie	109	3,7%	313	3,6%
wielkopolskie	245	8,2%	777	8,9%
zachodniopomorskie	137	4,6%	399	4,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na koniec 2020 r. w województwie dolnośląskim udział osób bezrobotnych w ogólnej liczbie ludności w wieku powyżej 55 r.ż. wyniósł 5%. Liczba bezrobotnych w wieku przedemerytalnym (55-64 lata), pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż 1 rok wynosiła 6,6 tys., co stanowiło blisko połowę osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej (49,2%).

Według danych GUS, na koniec pierwszego półrocza 2021 roku liczba osób bezrobotnych w wieku 55 lat i powyżej w województwie dolnośląskim wynosiła 12,8 tys., co stanowiło 19,2% ogółu bezrobotnych. Biorąc pod uwagę płeć, dostrzega się zdecydowaną dominację mężczyzn, którzy stanowili 72,2% ogółu tej grupy. Najwyższe odsetki bezrobotnych w wieku 55+ odnotowano w powiatach: zgorzeleckim (24,9%), dzierzoniowskim (24%) i kamiennogórskim (23,8%). Powiaty, w których zanotowano najniższe odsetki bezrobotnych w tej grupie wiekowej to: powiat górowski (13,3%), głogowski (14,5%) i lubiński (15,1%).

Tabela 14. Bezrobotni w wieku 55 lat i powyżej w powiatach województwa dolnośląskiego (stan na koniec czerwca 2021 r.)

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych ogółem	Liczba bezrobotnych w wieku 55+	Udział bezrobotnych w wieku 55+
Ogółem	66 714	12 828	19,2%
Powiat bolesławiecki	1 803	293	16,3%
Powiat dzierzoniowski	1 712	411	24,0%
Powiat głogowski	2 193	319	14,5%
Powiat górowski	1 609	214	13,3%
Powiat jaworski	1 885	320	17,0%
Powiat karkonoski	2 061	431	20,9%
Powiat kamiennogórski	944	225	23,8%
Powiat kłodzki	6 019	1 096	18,2%
Powiat legnicki	1 896	345	18,2%
Powiat lubański	1 479	293	19,8%
Powiat lubiński	1 526	230	15,1%
Powiat lwówecki	1 307	277	21,2%
Powiat milicki	795	161	20,3%
Powiat oleśnicki	2 480	421	17,0%
Powiat oławski	1 768	318	18,0%
Powiat polkowicki	1 729	308	17,8%
Powiat strzebiński	1 568	287	18,3%
Powiat średzki	1 306	279	21,4%
Powiat świdnicki	3 717	805	21,7%
Powiat trzebnicki	1 573	295	18,8%
Powiat wałbrzyski	1 717	302	17,6%
Powiat wołowski	1 930	363	18,8%



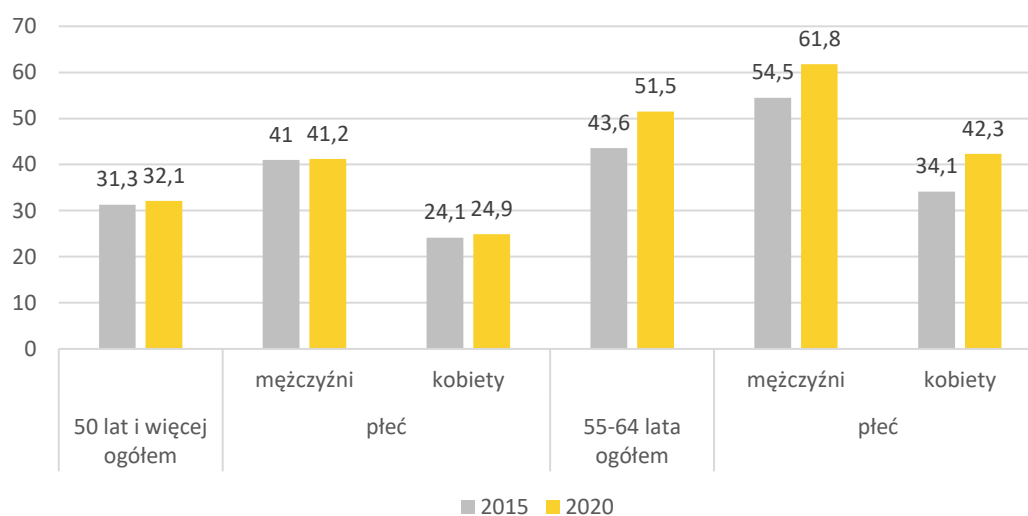


Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych ogółem	Liczba bezrobotnych w wieku 55+	Udział bezrobotnych w wieku 55+
Powiat wrocławski	1 905	363	19,1%
Powiat ząbkowicki	2 066	418	20,2%
Powiat zgorzelecki	1 673	417	24,9%
Powiat złotoryjski	1 704	326	19,1%
Jelenia Góra	1 488	301	20,2%
Legnica	2 623	495	18,9%
Wrocław	10 143	2 093	20,6%
Wałbrzych	2 095	422	20,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się nie tylko ludzie młodzi – poszukujący pierwszej pracy, ale coraz częściej osoby po 50. roku życia. W tej grupie wiekowej wskaźnik zatrudnienia (procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii) jest bardzo niski - na koniec 2020 r. wyniósł on 32,1%, przy czym 41,2% w przypadku mężczyzn i 24,9% w przypadku kobiet. Biorąc pod uwagę grupę wiekową 55-64 lata, dostrzega się znacznie wyższy poziom wskaźnika. Na koniec 2020 r. wynosił on 51,5% (61,8% wśród mężczyzn i 42,3% wśród kobiet).

Wykres 5. Wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia wg płci (2015 i 2020 r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS





Działania na rzecz osób starszych

Do utrzymania osób starszych rynku pracy konieczne jest kształcenie ustawiczne, dlatego osoby te należy szczególnie motywować do uczestnictwa w szkoleniach i kursach. Kształcenie ustawiczne pozwala im przede wszystkim na aktualizację posiadanej wiedzy czy poszerzenie umiejętności, np. w zakresie technologii informacyjnych. Brak wsparcia osób starszych w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji spowoduje, że będzie im coraz trudniej utrzymać się na rynku pracy.

Jedną z kluczowych korzyści wynikających z kształcenia starszych pracowników jest polepszenie relacji w firmie. Osoby starsze mogą być bowiem motywatorami dla młodszych pracowników, stanowiąc przykład, że osoby w każdym wieku mogą rozwijać się zawodowo. Warto jednak podkreślić, że warunkiem skutecznego kształcenia ustawicznego jest monitorowanie potrzeb starszych pracowników w zakresie edukacji i ich umiejętności oraz znajomość potencjału i możliwości tych osób²⁰. Dla efektywności przedsiębiorstwa ważne jest, aby budować zespoły zróżnicowane wiekowo, dzięki którym w pełni można wykorzystać potencjał młodszych i starszych pracowników. Należy stworzyć warunki do międzypokoleniowej wymiany informacji oraz rozwoju zarówno starszej, jak i młodszej kadry.

Istotnym działaniem na rzecz dłuższego zatrzymania osób starszych na rynku pracy, obok kształcenia ustawicznego jest przełamywanie stereotypowego postrzegania osób starszych, jako mało wydajnych, niechętnych do uczenia się nowych rzeczy czy nieprzejawiających inicjatywy. Jednocześnie konieczne jest utrwalanie w świadomości pracodawców przekonania, że starsze osoby to wartościowi pracownicy, poprzez promowanie pozytywnego wizerunku starszych pracowników, jako osób lojalnych, sumiennych i przywiązanych do miejsca pracy²¹. Niezbędne są działania promocyjne skierowane do pracodawców, by uświadomić ich, że starsi pracownicy posiadają odpowiednie kwalifikacje i są potrzebni dla wzrostu konkurencyjności organizacji. Dopiero, gdy pracodawcy zrozumieją, jak cennym kapitałem dla firmy są dojrzały pracownicy, problem dyskryminacji i uprzedzeń w stosunku do tej grupy osób zniknie. W kontekście zmiany postaw zarówno pracodawców, jak i pracowników dużą rolę odegrać mogą organizacje pozarządowe, realizując we współpracy z instytucjami publicznymi kampanie społeczne i programy promujące korzyści płynące z zatrudniania osób starszych lub tworząc różnego rodzaju partnerstwa społeczne na szczeblu lokalnym²².

W chwili obecnej dostrzega się coraz więcej projektów oraz inicjatyw mających na celu zachęcanie i promowanie aktywności zawodowej osób ze starszych grup wiekowych. Wyróżnić można trzy obszary możliwych działań w tym zakresie dla podmiotów lokalnych i regionalnych²³:

- Pierwszym z nich jest pomoc w doskonaleniu umiejętności starszych pracowników. Podmioty lokalne i regionalne mogą realizować szereg działań promujących zdolność do znalezienia zatrudnienia osób starszych oraz inicjatyw szkoleniowych umożliwiających doskonalenie umiejętności oraz dostosowanie ich aktualnej wiedzy i kompetencji do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Wspomniane podmioty mogą także realizować

²⁰ K. M. Sygit, E. Cipora, *Sytuacja osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy oraz działalność przedsiębiorstw w zakresie ochrony ich zdrowia*, Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, 2020, s. 325.

²¹ *Problematyka dyskryminacji osób starszych na rynku pracy*, <http://50plus.gov.pl/-/problematyka-dyskryminacji-osob-starszych...> [dostęp: 25.08.2021].

²² B. Błaszczuk, *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, Gerontologia Polska Nr 24, 2016, s. 56

²³ I. Mandrzejewska-Smól, *Aktywność zawodowa osób starszych na współczesnym rynku pracy*, Problemy Profesjologii 2, 2014, s. 180.





działania związane z aktywizacją zawodową tych osób poprzez promowanie i usprawnianie wśród nich przedsiębiorczości.

- Drugi obszar związany jest z opracowywaniem nowych usług wsparcia, których celem ma być pomoc osobom starszym w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. Odnosi się to również do zmiany postrzegania osób starszych przez pracodawców. W tym kontekście kluczową rolę mogą pełnić usługi w Internecie, związane z doradztwem oraz stwarzające możliwość nawiązania kontaktu pracodawców z pracownikami w obszarze problemów związanych z potrzebami starszych pracowników.
- Ostatni obszar dotyczy wymiany dobrych pomysłów, innowacyjnych rozwiązań i doświadczeń związanych z kształtowaniem polityki i praktyki, w zakresie aktywności osób starszych w obszarze zatrudnienia, odnoszącej się m.in. do promocji tej aktywności i nowych metod nauki na szczeblu lokalnym i regionalnym.

Dolnośląska Społeczna Rada Senioralna

Uchwałą Nr 5387/V/18 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 21.05.2018 r. w sprawie powołania Dolnośląskiej Społecznej Rady Senioralnej utworzona została Dolnośląska Społeczna Rada Senioralna, stanowiąca organ doradczy oraz inicjatywny regionalnej polityki na rzecz osób starszych. Do zakresu działania Rady należy²⁴:

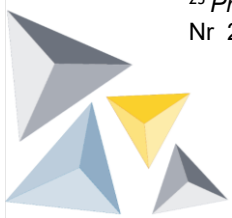
- opiniowanie działań dotyczących regionalnej polityki senioralnej, proponowanie nowych rozwiązań i inicjowanie zmian na rzecz osób starszych;
- podejmowanie działań zmierzających do zwiększenia aktywności w życiu publicznym i społecznym Dolnego Śląska osób starszych oraz pomoc w zwiększaniu dostępu do informacji;
- współdziałanie w opracowywaniu wojewódzkich inicjatyw, w tym programów oraz działań uwzględniających problematykę osób starszych;
- promowanie zdrowego starzenia się, w tym z uwzględnieniem programów promocji zdrowia i profilaktyki zdrowotnej;
- współpraca z organizacjami działającymi na rzecz osób starszych z terenu województwa dolnośląskiego oraz kraju;
- upowszechnianie wiedzy o potrzebach oraz prawach osób starszych.

Organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej

Ważnym partnerem działań w zakresie wspierania zatrudnienia osób starszych przede wszystkim dla powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej mogą być organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej. Potencjał trzeciego sektora w kształtowaniu oraz realizacji polityki państwa na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ nie jest natomiast w pełni wykorzystany. Niewiele organizacji pozarządowych, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, podejmuje współpracę z administracją publiczną. Z punktu widzenia aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+, organizacje pozarządowe, jak również podmioty ekonomii społecznej, pełnią kilka istotnych funkcji²⁵:

²⁴ Uchwała Nr 5387/V/18 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 21.05.2018 r. w sprawie powołania Dolnośląskiej Społecznej Rady Senioralnej.

²⁵ Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* W: Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia programu Solidarność pokoleń.





- aktywizują społecznie nieaktywne zawodowo osoby 50+, dla wielu z nich aktywność społeczna jest kontynuacją lub alternatywą dla pracy zawodowej,
- organizują wolontariat, z którego korzystać mogą również osoby 50+,
- wspólnie z pracodawcami organizują wolontariat pracowniczy, który może być przygotowaniem do przejścia z kończącej się aktywności zawodowej w aktywność społeczną,
- wspierają i organizują aktywność edukacyjną osób 50+, dzięki czemu mogą one podnosić i uzupełniać swoje kompetencje społeczne i kwalifikacje zawodowe,
- aktywizują zawodowo nieaktywne osoby 50+,
- tworzą miejsca pracy dla osób 50+.

Uniwersytety Trzeciego Wieku

Wśród wielu działań skierowanych do osób starszych jednymi z ciekawszych wydają się oferty edukacyjne uniwersytetów trzeciego wieku, działające przy ośrodkach akademickich. Ich głównym celem jest edukacja osób starszych, która przyczynia się do zaspokajania takich potrzeb, jak: samokształcenie, poznawanie środowiska, poszerzanie wiedzy i umiejętności, wykonywanie społecznie użytecznych działań, wypełnienie wolnego czasu, utrzymywanie więzi towarzyskich czy stymulacja psychiczna i fizyczna²⁶.

Według danych GUS, w roku akademickim 2017/2018 w województwie dolnośląskim działało 48 uniwersytetów trzeciego wieku. Pod względem formy organizacyjno-prawnej, najliczniejszą grupę tych podmiotów stanowiły stowarzyszenia, których główną formą działalności był UTW (15), szkoły wyższe (13) oraz domy i ośrodki kultury (12). W analizowanym okresie najwięcej UTW deklarowało współpracę z samorządami gminnymi, powiatowymi i wojewódzkimi (43). 32 podmioty podejmowały współpracę z instytucjami kultury (32), a 30 – z innymi Uniwersytetami Trzeciego Wieku. Najwięcej UTW działających w województwie dolnośląskim jako główne przesłanie działalności wskazało integrację osób starszych (24). W obszarze edukacji osób starszych działały 22 podmioty, a zaledwie 2 zajmowały się ich aktywizacją²⁷.

Tabela 15. Uniwersytety Trzeciego Wieku w województwie dolnośląskim w roku akademickim 2017/2018

Wyszczególnienie	Liczba UTW
Forma organizacyjno-prawna	
Ogółem	48
Stowarzyszenie, którego główną formą działalności był UTW	15
Fundacja, której główną formą działalności był UTW	1
Organizacja pozarządowa, której główną formą działalności była inna niż UTW	3
Szkoła wyższe	13
Centra kształcenia ustawicznego	1
Dom, ośrodek kultury	12
Instytucja pomocy społecznej	1

Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Monitor Polski, Warszawa 14.02.2014, poz. 115, s. 18.

²⁶ *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020* W: Uchwała Nr 237 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, Monitor Polski, Warszawa 24.01.2014, poz. 52, s. 40.

²⁷ *Uniwersytety Trzeciego Wieku w roku akademickim 2017/2018*, stat.gov.pl, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/universytety-trzeciego-wieku...> [dostęp: 10.09.2021].





Wyszczególnienie	Liczba UTW
Inna jednostka powołana przez urząd gminy, miasta	1
Inna	1
Współpraca z:	
samorządami gminnymi, powiatowymi, wojewódzkimi	43
organizacjami pozarządowymi	24
instytucjami kultury	32
przedsiębiorstwami, firmami prywatnymi	13
mediami	18
innymi UTW	30
szkołami, przedszkolami	27
innymi podmiotami	5
Główne przesłanie działalności	
Edukacja osób starszych	22
Integracja osób starszych	24
Aktywizacja osób starszych	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji GUS „Uniwersytety Trzeciego Wieku w roku akademickim 2017/2018”

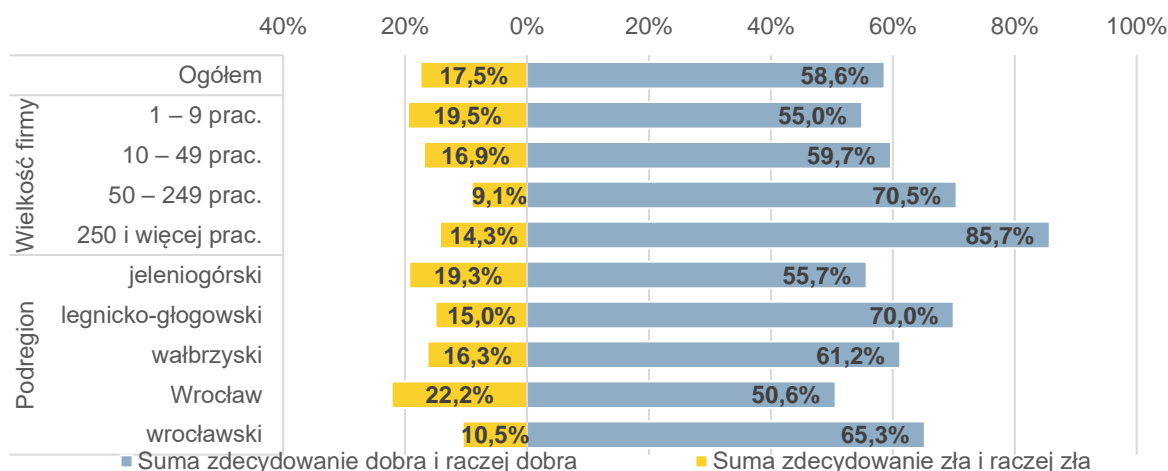




Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

W opinii ponad połowy uczestniczących w badaniu pracodawców (58,6%), sytuacja osób w wieku 55+ na rynku pracy jest dobra. Źle ocenia ją 17,5% respondentów, a pozostali nie potrafili wskazać jednoznacznej opinii. Najlepiej sytuację osób starszych oceniają przedstawiciele dużych firm, najgorzej zaś mikroprzedsiębiorcy. Analizując odpowiedzi w podziale na podregiony, można zaobserwować, że najwyższych ocen dokonywali pracodawcy działający w podregionie legnicko-głogowskim, a najgorzej przedsiębiorcy z podregionu m. Wrocław.

Wykres 6. Ocena sytuacji osób 55+ na rynku pracy (N=502)



W opinii pracodawców czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych to przede wszystkim tworzenie przepisów prawnych zachęcających seniorów do dłuższej aktywności zawodowej (41,0%) oraz system emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku (36,8%). 28,4% respondentów uważa, że w tym kontekście istotna jest dostępność ofert pracy dla starszych pracowników. Ponad co czwarty pracodawca (26,4%) wskazał na kształtowanie świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych.

Tabela 16. Główne czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych (N=502)

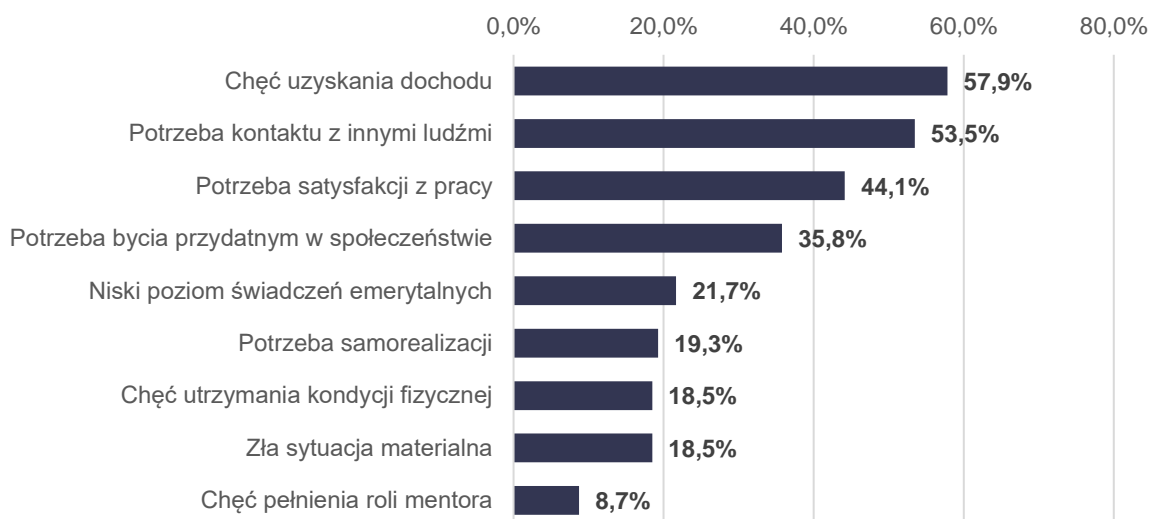
Wyszczególnienie	Odsetek
Tworzenie przepisów prawnych zachęcających seniorów do dłuższej aktywności zawodowej	41,0%
System emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku	36,8%
Oferty pracy dla starszych pracowników	28,4%
Kształtowanie świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych	26,4%
Pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników	22,7%
Promowanie dbałości o zdrowie i profilaktyki zdrowotnej	21,5%
Zapewnienie starszym pracownikom szkoleń dostosowanych do ich potrzeb oraz zdolności uczenia się	19,9%
Tworzenie ergonomicznych miejsc pracy dla starszych pracowników (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)	19,7%
Zapewnienie możliwości zmiany stanowiska pracy na mniej uciążliwe po osiągnięciu określonego wieku	19,7%
Zapewnienie możliwości przekwalifikowania się przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego	17,3%
Wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników	15,3%





Zdaniem ponad połowy badanych pracodawców, wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych warunkowane jest przede wszystkim chęcią uzyskania dochodu (57,9%) lub potrzebą kontaktu z innymi ludźmi (53,5%). W następnej kolejności najwięcej respondentów wskazywało na potrzebę satysfakcji z pracy (44,1%) oraz potrzebę bycia przydatnym w społeczeństwie (35,8%).

Wykres 7. Czynniki wpływające na wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych (N=502)



W toku badania pracodawców poproszono o wskazanie przyczyn wcześniejszego końca aktywności zawodowej przez osoby starsze. Analiza odpowiedzi respondentów wykazała, że głównym powodem są problemy zdrowotne – takiej odpowiedzi udzieliło ponad $\frac{3}{4}$ z nich. Zdecydowanie rzadziej przyczyn końca aktywności zawodowej seniorów upatrywano w braku odpowiednich ofert pracy (37,4%) czy braku motywacji do poszukiwania zatrudnienia (32,4%). Co istotne, na negatywne nastawienie pracodawców do osób starszych wskazało zaledwie 3,8% ankietowanych.

Wykres 8. Przyczyny wcześniejszego końca aktywności zawodowej osób starszych (N=502)





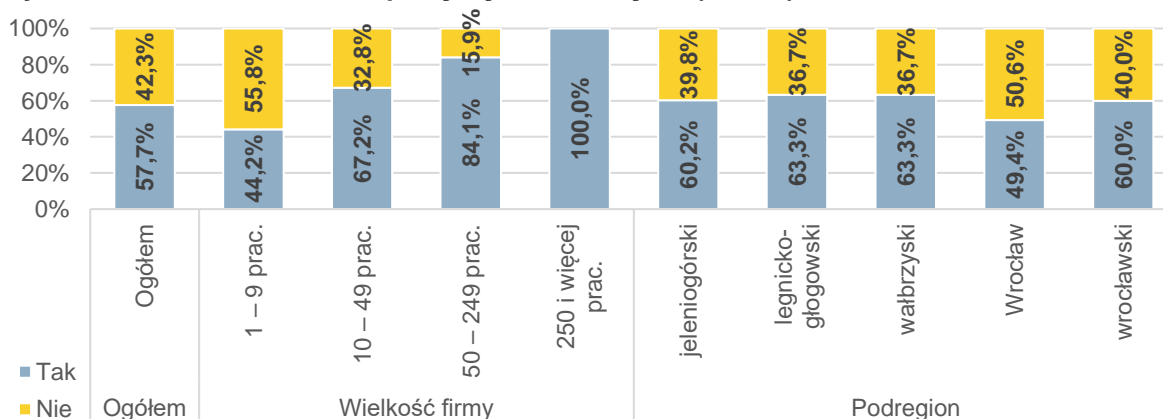
Na podstawie wyników badania z pracodawcami, można dojść do wniosku, że najważniejszymi barierami w zatrudnianiu osób w wieku 55+ jest bliskość wieku emerytalnego oraz przekonanie, że starsi pracownicy mają słabsze zdrowie i gorszą kondycję (43,1% odpowiedzi w obu przypadkach). Blisko ¼ badanych twierdzi, że starsi pracownicy są mniej wydajni i gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (po 24,1%). Podobny odsetek badanych jest zdania, że przeszkodę stanowią panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami (23,9%) oraz problemy ze zwolnieniem takich osób, wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego (23,5%).

Tabela 17. Najważniejsze problemy/bariery utrudniające pracodawcom zatrudnianie osób w wieku 55+ (N=502)

Wyszczególnienie	Odsetek
Bliskość wieku emerytalnego, pracodawcy wolą inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/instytucją	43,1%
Starsi pracownicy mają słabsze zdrowie, gorszą kondycję	43,1%
Starsi pracownicy są mniej wydajni, wolniej pracują	24,1%
Starsi pracownicy gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (np. programami komputerowymi, nowoczesnymi maszynami)	24,1%
Panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami	23,9%
Problemy ze zwolnieniem takich osób, wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego	23,5%
Przekonanie, że pracy bardziej potrzebują osoby młodsze	19,7%
Starsi pracownicy mają swoje nawyki i trudniej im dostosować się do nowych warunków	11,3%
Starsi pracownicy mają wyższe wymagania płacowe	10,9%
Starsi pracownicy są mniej zaangażowane w pracę	9,7%
Korzystniejsze dla firmy/instytucji jest inwestowanie w młodszych pracowników	8,7%
Starsi pracownicy posiadają niższe kwalifikacje niż młodszy pracownicy	7,6%
Starsi pracownicy mają gorsze wykształcenie niż młodszy pracownicy	6,8%

Ponad połowa uczestniczących w badaniu pracodawców zatrudnia osoby powyżej 55 roku życia. Dokonując analizy wyników badania pod względem wielkości zatrudnienia badanych firm, można dostrzec, że odsetek odpowiedzi twierdzących wzrasta wraz z wielkością firmy - zatrudnianie takich osób potwierdzili wszyscy przedstawiciele dużych firm (250 i więcej pracowników). Najmniejszy odsetek firm zatrudniających seniorów odnotowano natomiast w przypadku mikroprzedsiębiorstw (44,2%). Najwyższy odsetek pracodawców zatrudniających osoby w wieku 55+ odnotowano w podregionach legnicko-głogowski i wałbrzyskim (po 63,3%), najniższy z kolei w podregionie m. Wrocław (49,4%).

Wykres 9. Zatrudnianie osób powyżej 55. roku życia (N=502)





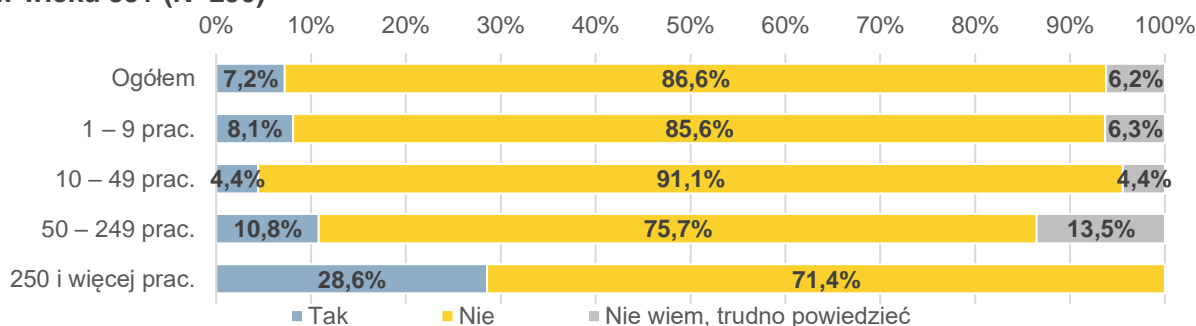
Przedstawiciele firm/institucji zapytano o powody zatrudniania osób w wieku 55+. Z deklaracji ankietowanych wynika, że zdecydowana większość z nich (85,9%) zatrudnia te osoby od dłuższego czasu - nie ma zatem powodów, aby je zwalniać. Blisko dwóch na trzech badanych (64,5%) uważa, że starsi pracownicy są cenni ze względu na doświadczenie i wiedzę. Trzecim najczęściej wskazywanym powodem, dla którego badane podmioty zatrudniają osoby starsze jest fakt, że mogą one szkolić młodszych pracowników (32,1%).

Tabela 18. Powody zatrudniania osób powyżej 55. roku życia (N=290)

Wyszczególnienie	Odsetek
Osoby te od dłuższego czasu pracują w firmie/institucji - nie mamy powodów, żeby je zwalniać	85,9%
Są cennymi pracownikami (m.in. ze względu na doświadczenie i wiedzę)	64,5%
Osoby te mogą szkolić młodszych pracowników	32,1%
Trudno byłoby znaleźć nowych pracowników o podobnych kwalifikacjach	16,6%
Ze względu na niższe koszty zatrudnienia takich osób (otrzymują świadczenia emerytalne)	2,1%
Inne	0,3%

W zdecydowanej większości firm/institucji zatrudniających osoby w wieku 55+ (86,6%) nie stosuje się strategii zarządzania wiekiem. Odmianą deklarację złożyło zaledwie 7,2% ankietowanych przedsiębiorców. Strategia zarządzania wiekiem wykorzystywana jest najczęściej w dużych przedsiębiorstwach (28,6%).

Wykres 10. Stosowanie strategii zarządzania wiekiem w firmach zatrudniających osoby w wieku 55+ (N=290)



Wśród najczęstszych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem stosowanych w badanych firmach/institucjach wymienić można wprowadzanie i przestrzeganie zasady niedyskryminowania kandydatów ze względu na wiek (57,1%), dbanie o bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy (52,4%) oraz motywowanie pracowników do wydłużania aktywności zawodowej (42,9%). Należy zwrócić uwagę, że elastyczne formy i czas pracy dostosowane do potrzeb i możliwości starszych pracowników stosuje zaledwie 14,3% przedsiębiorstw.

Tabela 19. Praktyki w zakresie zarządzania wiekiem stosowane w firmach/institucjach zatrudniających osoby w wieku 55+ (N=21)

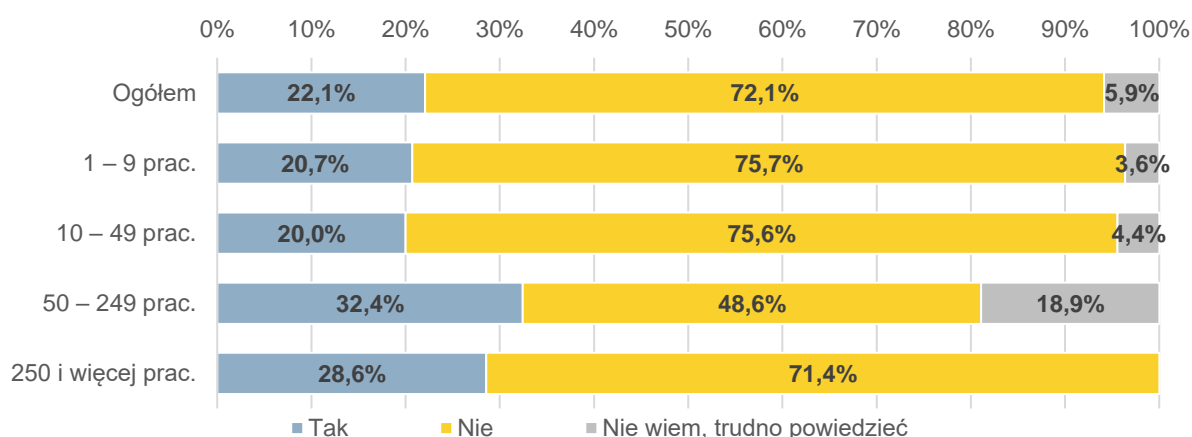
Wyszczególnienie	Odsetek
Wprowadzanie i przestrzeganie zasady niedyskryminowania kandydatów ze względu na wiek	57,1%
Dbanie o bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)	52,4%
Motywowanie pracowników do wydłużania aktywności zawodowej	42,9%
Nie używanie języka dyskryminującego ze względu na wiek	38,1%
Monitorowanie możliwości i potrzeb rozwojowych pracowników	33,3%
Elastyczne formy i czas pracy dostosowane do potrzeb i możliwości pracowników 55+	14,3%
Okresowa ocena pracowników	9,5%





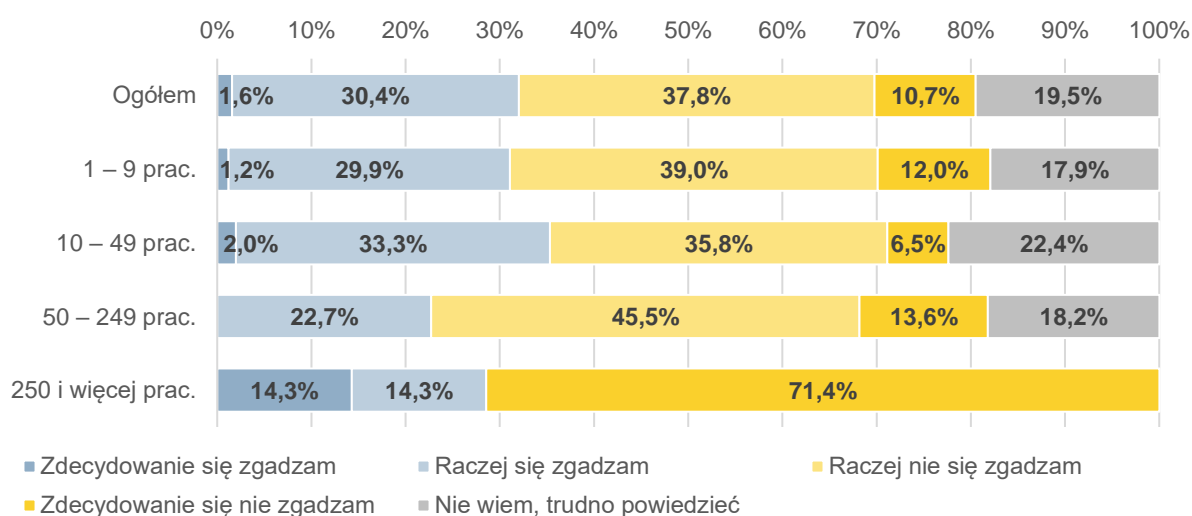
Analiza danych wykazała, że 22,1% badanych podmiotów stosuje praktykę przesuwania pracowników na inne stanowiska, jeśli zmieniają się ich możliwości np. ze względu na niepełnosprawność czy zaawansowany wiek. Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia, dostrzega się, że praktyka ta stosowana jest najczęściej w przedsiębiorstwach średnich, zatrudniających od 50 do 249 pracowników (32,4%). W przypadku mikro i małych przedsiębiorstw taką odpowiedź wskazała co piąta firma.

Wykres 11. Stosowanie praktyki przesuwania pracowników na inne stanowiska w firmach zatrudniających osoby w wieku 55+ (N=290)



Blisko co trzeci badany przedsiębiorca (32%) zgodził się ze stwierdzeniem, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy (suma odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). Przeciwnego zdania była natomiast blisko połowa respondentów (48,5%). Najwięcej przeczących odpowiedzi odnotowano wśród przedstawicieli dużych przedsiębiorstw (71,4%), którzy jednocześnie najczęściej zatrudniają osoby w tym wieku. Wśród respondentów dostrzegających zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek najwyższy odsetek stanowili reprezentanci małych przedsiębiorstw (35,3%).

Wykres 12. Czy zgadza się Pan(i) z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy? (N=502)



W sytuacji zwiększania zatrudnienia wiek nie miałby znaczenia dla 63,2% respondentów. 22,3% ankieterów najchętniej zatrudniłoby osoby do 35. r.ż. Niepokojący jest natomiast fakt, że osoby w wieku 56 lat i więcej w pierwszej kolejności przyjąłoby do pracy zaledwie 1,8% badanych





firm. Podobne tendencję można zaobserwować w przypadku redukcji zatrudnienia – aż 89,3% badanych twierdzi, że wiek zwalnianych pracowników nie miałby dla nich znaczenia. Spośród pozostałych przedstawicieli podmiotów, najczęściej zadeklarowało, że najpierw zwolniłoby osoby w wieku powyżej 55 lat (6,0%).

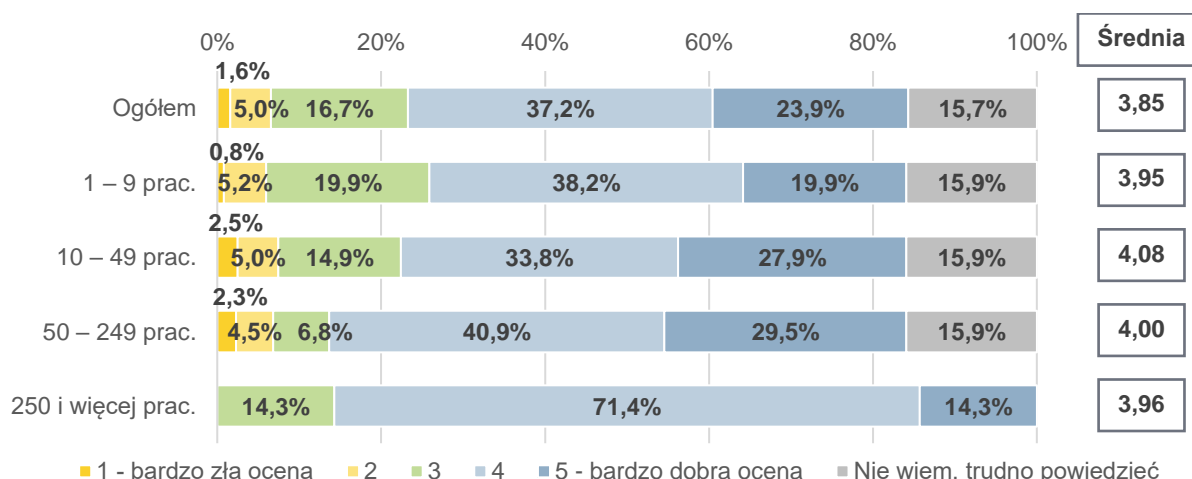
Tabela 20. W sytuacji zwiększania zatrudnienia – osoby z jakich grup wiekowych zatrudnił(a)by Pan(i) w pierwszej kolejności? (N=502)

Wyszczególnienie	W sytuacji zwiększania zatrudnienia, osoby z jakich grup wiekowych zatrudnił(a)by Pan(i) w pierwszej kolejności?	Będąc w sytuacji konieczności ograniczania zatrudnienia, osoby z jakich grup wiekowych zwolnił(a)by Pan(i) w pierwszej kolejności?
Do 35 lat	22,3%	2,0%
Od 36 do 55 lat	12,7%	2,8%
56 lat i więcej	1,8%	6,0%
Wiek nie ma znaczenia	63,2%	89,3%

Z przeprowadzonej analizy wynika, że w większości badanych firm/institucji zatrudniających osoby starsze (83,8%), wiek pracowników nie ma znaczenia w kwestiach związanych z wynagrodzeniem. Zaledwie 0,3% przedstawicieli podmiotów zadeklarowało, że młodszy pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenie niż osoby w wieku 55+, a 12,1% wskazało, że nie występują różnice w poziomie wynagrodzeń, gdyż na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku.

Przedstawiciele badanych firm/institucji pozytywnie oceniają kwalifikacje posiadane przez kandydatów do pracy w wieku 55+. Średnia ocen w skali 1-5 wyniosła 3,85. Najwyższe oceny odnotowano wśród przedstawicieli podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników (4,08), najniższe z kolei wśród mikroprzedsiębiorstw (3,95).

Wykres 13. Ocena kwalifikacji posiadanych przez kandydatów do pracy w wieku 55+ (N=502)



Dla badanych przedstawicieli firm/institucji największe znaczenie w procesie rekrutacji ma motywacja do pracy kandydatów na oferowane stanowisko (65,4%). Dla ponad połowy ankietowanych istotna jest sumienność (54,1%) oraz komunikatywność (51,5%). Na podstawie deklaracji respondentów można dojść do wniosku, że bardziej liczą się dla nich cechy osobowościowe potencjalnych pracowników, aniżeli umiejętności czy kwalifikacje. Spośród wymienionych cech, u osób w wieku 55+ największe braki dostrzega się w przypadku motywacji





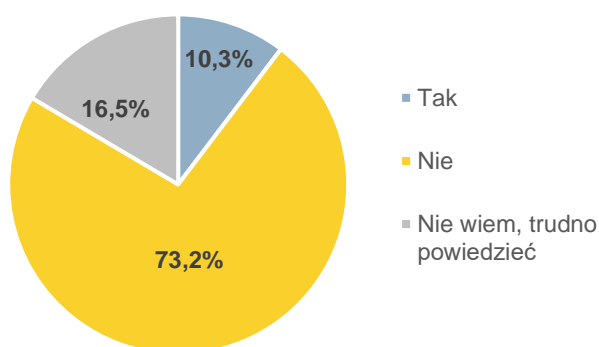
do pracy/zaangażowania – taką odpowiedź wskazał blisko co trzeci ankietywany (32,6%). Zdaniem pracodawców osobom w tym wieku często brakuje również umiejętności obsługi komputera/programów komputerowych (41,4%) oraz innych technologii informacyjno-komunikacyjnych czy urządzeń multimedialnych (35%).

Tabela 21. Jakie umiejętności/kwalifikacje oraz cechy charakteryzujące pracowników są dla Pana(i) istotne w procesie rekrutacji, a których z nich w Pana(i) opinii brakuje osobom w wieku 55+? (N=502)

Wyszczególnienie	Umiejętności/kwalifikacje oraz cechy istotne w procesie rekrutacji	Umiejętności/kwalifikacje oraz cechy, jakich brakuje osobom w wieku 55+
Motywacja do pracy/ zaangażowanie	65,4%	32,6%
Sumienność	54,1%	5,8%
Komunikatywność	51,5%	3,4%
Umiejętność obsługi komputera, programów komputerowych	38,6%	41,4%
Dyspozycyjność	36,0%	5,8%
Kreatywność	35,6%	6,0%
Umiejętność pracy zespołowej	32,4%	5,0%
Umiejętności obsługi innych technologii informacyjno-komunikacyjnych, urządzeń multimedialnych	21,7%	35,0%
Umiejętność pracy pod presją czasu	18,9%	18,9%
Prawo jazdy kategorii B	11,3%	5,2%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	7,8%	2,6%
Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń	6,8%	1,6%
Znajomość języków obcych	2,6%	7,8%
Inne	16,5%	9,5%

Blisko trzech na czterech badanych przedstawicieli firm/institucji (73,2%) w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie zamierza organizować szkoleń dla pracowników (innych niż BHP i PPOZ). Szkolenia planowane są w zaledwie 10,3% podmiotów. Spośród nich, zdecydowana większość przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 55+ (96,7%) zadeklarowała, że osoby te również zostaną objęte szkoleniami, najczęściej w celu zwiększenia poziomu ich wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku czy też uzupełnienia/poszerzenia ich kwalifikacji. Pracownicy w wieku powyżej 55 lat będą szkolone najczęściej z zakresu obsługi komputera i programów, obsługi biurowo-kadrowej firmy/sekretariatu oraz prawa jazdy.

Wykres 14. Plany związane ze szkoleniem pracowników (inne niż BHP i przeciwpożarowe – PPOZ) w perspektywie najbliższych 12 miesięcy (N=502)



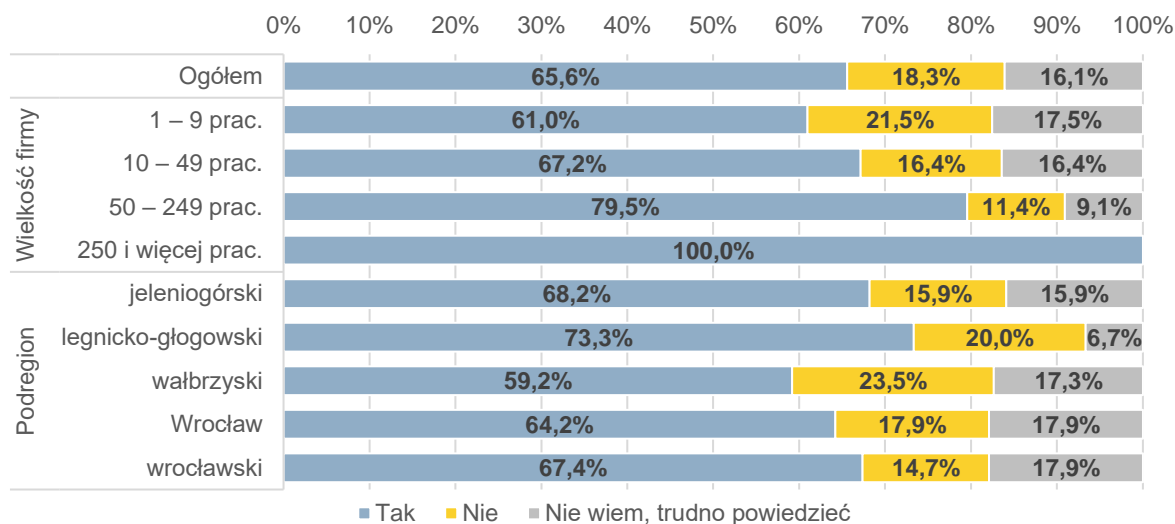
W sytuacji zwiększania zatrudnienia 65,6% ankietywanych przyjęłoby do pracy osobę w wieku 55+, gdyby przeszła ona odpowiednie szkolenie przydatne z punktu widzenia pracy w firmie/institucji. Dokonując analizy wyników badania pod względem wielkości zatrudnienia





badanych firm, można dostrzec, że odsetek odpowiedzi twierdzących wzrasta wraz z wielkością firmy - przyjęcie osoby w wieku 55+ po odpowiednim przeszkoleniu potwierdzili wszyscy przedstawiciele dużych firm (250 i więcej pracowników). Najmniejszy odsetek takich firm odnotowano natomiast w przypadku mikroprzedsiębiorstw (61%). Możliwość zatrudnienia osób po 55. r.ż., które przeszły szkolenie dopuszcza najczęściej przedsiębiorców działających w podregionie legnicko-głogowskim (73,3%), najmniej zaś pracodawców z podregionu wałbrzyskiego (59,2%).

Wykres 15. Prawdopodobieństwo przyjęcia do pracy osoby w wieku 55+, po odpowiednich szkoleniach przydatnych z punktu widzenia firmy/instytucji (N=502)



Analiza danych wykazała, że do zatrudnienia osób starszych najbardziej zachęciłoby pracodawców refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia (62,0%). Ponad połowa ankietowanych jako atrakcyjne rozwiązanie uznała również refundację części składek na ubezpieczenie społeczne (56,1%). Co piąty badany deklarował, że żadna forma wsparcia nie skłoniłaby go do zatrudnienia osób starszych.

Tabela 22. Rozwiązania zachęcające do zatrudnienia osób starszych (N=502)

Wyszczególnienie	Odsetek
Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia	62,0%
Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia	56,1%
Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia	44,1%
Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia	29,2%
Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia	4,0%
Nie wiem	0,4%
Żadne z powyższych	21,7%

18,3% pracodawców zatrudniających osoby w wieku 55+ współpracowało z powiatowym urzędem pracy w zakresie zatrudniania osób starszych. Z agencjami zatrudnienia współpracę podejmowało zaledwie 1,4% ankietowanych. Efektywność tychże działań oceniono pozytywnie - średnia ocen w skali 1-5 wyniosła odpowiednio 4,5 i 5.

Pracodawcy zgłaszali się do urzędu pracy przede wszystkim w celu uzyskania pomocy w zalezieniu pracowników. Kilku respondentów wskazało również na staże dla osób powyżej 50. roku życia czy dofinansowanie nowego stanowiska pracy. Zdecydowana większość ankietowanych nie zgłaszała propozycji usprawnień tejże współpracy, gdyż, jak podkreślali,





nie mają żadnych uwag co do jej przebiegu. Nieliczne sugestie dotyczyły zmniejszenia poziomu biurokracji, usprawnienia procesu rekrutacji pracowników oraz lepszego kontaktu z pracodawcą. Pracodawcy deklarujący współpracę z agencjami zatrudnienia w zakresie zatrudniania pracowników, również nie zgłaszali uwag odnośnie procesu rekrutacji.





Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Do badania ilościowego wśród osób starszych zaproszone zostały następujące grupy badanych:

- Osoby niepracujące, poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne),
- Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo),
- Osoby zarejestrowane jako bezrobotne,
- Osoby pracujące i aktywne zawodowo.

Wszystkich uczestników badania zapytano o najważniejsze problemy oraz bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+. Zdaniem ponad połowy respondentów (56,8%), właściciele firm zniechęca przede wszystkim bliskość wieku emerytalnego, gdyż wolą oni inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/institucją. Warto zaznaczyć, że powód ten najczęściej wymieniali także sami pracodawcy. W następnej kolejności osoby starsze wskazywały na słabsze zdrowie i gorszą kondycję (38,2%) oraz problemy ze zwolnieniem wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego (37,3%). Zdaniem badanych, istotną barierą jest również fakt, że starsi pracownicy gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (36,3%), jak również panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami (34,7%).

Tabela 23. Najważniejsze problemy oraz bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+ (N=502)

Wyszczególnienie	Odsetek
Bliskość wieku emerytalnego, pracodawcy wolą inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/institucją	56,8%
Starsi pracownicy mają słabsze zdrowie, gorszą kondycję	38,2%
Problemy ze zwolnieniem takich osób, wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego	37,3%
Starsi pracownicy gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (np. programami komputerowymi, nowoczesnymi maszynami)	36,3%
Panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami	34,7%
Starsi pracownicy są mniej wydajni, wolniej pracują	27,7%
Przekonanie, że pracy bardziej potrzebują osoby młodsze	26,9%
Starsi pracownicy mają swoje nawyki i trudniej im dostosować się do nowych warunków	17,9%
Starsi pracownicy mają wyższe wymagania płacowe	17,5%
Korzystniejsze dla firmy/institucji jest inwestowanie w młodszych pracowników	16,1%
Starsi pracownicy mają gorsze wykształcenie niż młodszy pracownicy	11,0%
Starsi pracownicy posiadają niższe kwalifikacje niż młodszy pracownicy	8,6%
Starsi pracownicy są mniej zaangażowane w pracę	6,8%
Inne	1,8%

W opinii respondentów czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych to przede wszystkim system emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku (54,0%) oraz oferty pracy dla starszych pracowników (46,0%). Dwóch na pięciu ankietowanych uważa, że w tym kontekście korzystne byłoby wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników (40,0%) oraz pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników (39,6%).





Tabela 24. Czynniki zachęcające osoby w wieku 55+ do aktywności zawodowej (N=502)

Wyszczególnienie	Odsetek
System emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku	54,0%
Oferty pracy dla starszych pracowników	46,0%
Wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników	40,0%
Pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników	39,6%
Promowanie dbałości o zdrowie i profilaktyki zdrowotnej	31,5%
Kształtowanie świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych	29,3%
Zapewnienie możliwości zmiany stanowiska pracy na mniej uciążliwe po osiągnięciu określonego wieku	27,9%
Likwidowanie regulacji mogących zniechęcić do dłuższej aktywności zawodowej	27,3%
Zapewnienie starszym pracownikom szkoleń dostosowanych do ich potrzeb oraz zdolności uczenia się	24,5%
Zapewnienie możliwości przekwalifikowania się przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego	22,1%
Tworzenie ergonomicznych miejsc pracy dla starszych pracowników (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)	18,9%
Inne	0,6%

Ponad co trzecia uczestnicząca w badaniu osoba starsza nieaktywna zawodowo (34,9%) zadeklarowała, że odeszła z pracy z powodu uzyskania świadczeń emerytalnych lub rentowych. Ponad ¼ ankietowanych jako przyczynę utraty/odejścia z pracy wskazała problemy zdrowotne. Co ciekawe, stosunkowo rzadko wymieniano zbyt niskie oferowane wykształcenie (15,7%) czy negatywne nastawienie pracodawców w stosunku do starszych pracowników (14,1%).

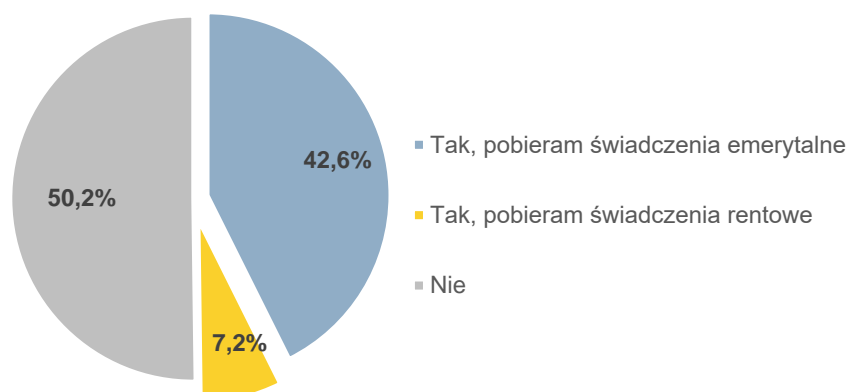
Wykres 16. Przyczyny utraty lub odejścia z pracy (N=249)





Analiza odpowiedzi respondentów wykazała, że 42,6% ankietowanych pobiera świadczenia emerytalne. Na rentę wskazało 7,2% osób starszych uczestniczących w badaniu.

Wykres 17. Pobieranie świadczeń emerytalnych lub rentowych (N=502)



Kobiety statystycznie nieco częściej deklarowały pobieranie świadczenia emerytalnego oraz rentowego aniżeli mężczyźni. Również częściej świadczenie pobierano z obszarów wiejskich. Zdecydowanie najczęściej świadczenia emerytalnej i rentowe były pobierane wśród osób deklarujących swój status aktywności zawodowej jako osoby nieaktywne zawodowo nieposzukujące pracy.

Tabela 25. Pobieranie świadczeń emerytalnych lub rentowych, w podziale na wybrane kategorie (N=502)

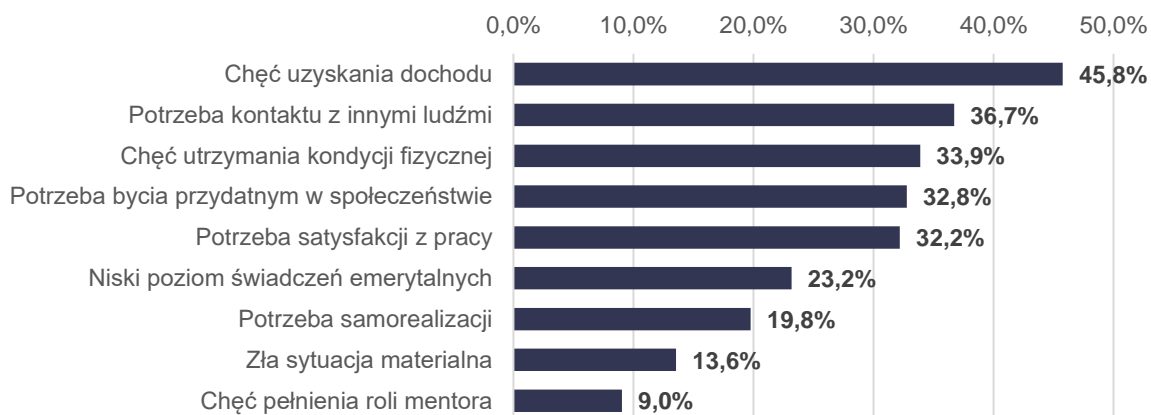
Wyszczególnienie		Tak, pobieram świadczenia emerytalne	Tak, pobieram świadczenia rentowe	Nie
Płeć	Kobieta	43,2%	7,9%	48,9%
	Mężczyzna	41,7%	5,9%	52,4%
Miejsce zamieszkania	Miasto do 100 tys. mieszkańców	40,8%	7,5%	51,6%
	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców (Wrocław, Wałbrzych)	42,8%	6,6%	50,7%
	Wieś (obszary gmin wiejskich i części wiejskie gmin miejsko-wiejskich)	45,3%	7,3%	47,4%
Typ aktywności zawodowej	Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo)	78,3%	10,8%	10,8%
	Osoby niepracujące, poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)	60,2%	6,0%	33,7%
	Osoby pracujące i aktywne zawodowo	39,1%	6,3%	54,5%
	Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	0,0%	7,2%	92,8%

Uczestników badania, którzy zadeklarowali, że pobierają świadczenia emerytalne lub rentowe, zapytano o powód kontynuowania aktywności zawodowej. Analiza odpowiedzi wykazała, że główną przyczyną takiej decyzji jest chęć uzyskania dochodu (45,8%). Kolejne 36,7% respondentów przyznało, że potrzebowało kontaktu z innymi ludźmi. Co trzecia osoba starsza zdecydowała się na kontynuowanie pracy ze względu na chęć utrzymania kondycji fizycznej (33,9%), potrzebę bycia przydatnym w społeczeństwie (32,8%) oraz potrzebę satysfakcji z pracy (32,2%).





Wykres 18. Przyczyny kontynuowania pracy, pomimo uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych (N=177)



Co trzecia uczestnicząca w badaniu osoba bierna zawodowo lub zarejestrowana jako bezrobotna jako powód nieposzukiwania pracy wskazała chorobę lub niesprawność. Z deklaracji 18,1% ankietowanych wynika, że nie poszukują oni pracy, ponieważ nie są nią zainteresowani. Trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną nieposzukiwania zatrudnienia okazała się opieka nad dziećmi/wnukami (15,7%).

Tabela 26. Przyczyny nieposzukiwania pracy (N=166)

Wyszczególnienie	Odsetek
Z powodu choroby, niesprawności	33,1%
Nie chcę pracować	18,1%
Zajmuję się dziećmi/wnukami	15,7%
Jestem zniechęcony(a), ponieważ wyczerpałem(am) wszystkie znane mi możliwości znalezienia pracy	11,4%
Zajmuję się domem	10,8%
Jestem przekonany(a), że nie znajdę odpowiedniej pracy	9,0%
Zajmuję się chorymi lub starszymi członkami gospodarstwa domowego/rodziny	8,4%
Z innych powodów osobistych lub rodzinnych	7,8%
Inny powód	6,0%
W przypadku podjęcia pracy stracił(a)bym prawo do świadczeń socjalnych (np. renty, zasiłku przedemerytalnego)	2,4%
Nie wiem, jak się do tego zabrać	1,2%
Nie dotyczy - aktywnie szukam pracy	6,0%

Osoby niepracujące, poszukujące pracy, bierne zawodowo oraz zarejestrowane jako bezrobotne zapytano o elementy, które mogłyby je skłonić do podjęcia pracy. Z analizy odpowiedzi respondentów wynika, że co trzeci z nich (33,7%) mógłby to zrobić pod warunkiem, gdyby praca była dostosowana do jego stanu zdrowia. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi elementami była możliwość wykonywania pracy w domu (31,2%) lub w niepełnym wymiarze godzin (26,4%). Jeden na czterech respondentów zadeklarował, że mógłby podjąć pracę, gdyby otrzymał za nią odpowiednie wynagrodzenie.

Tabela 27. Elementy, które mogłyby skłonić osoby niepracujące, poszukujących pracy, bierne zawodowo oraz zarejestrowane jako bezrobotne do podjęcia pracy (N=249)

Wyszczególnienie	Odsetek
Gdybym mógł (mogła) wykonywać ją w moim stanie zdrowia	33,7%
W przypadku możliwości wykonywania pracy w domu	31,3%
W przypadku możliwości podjęcia pracy w niepełnym wymiarze	26,5%
Gdyby była dobrze płatna	24,9%
W przypadku możliwości elastycznego/indywidualnego organizowania czasu pracy	22,9%





Wyszczególnienie	Odsetek
W przypadku możliwości zachowania prawa do otrzymywanych obecnie świadczeń społecznych	19,3%
W przypadku możliwości skorzystania z odpowiedniej opieki dla osób starszych lub chorych	13,3%
W przypadku możliwości korzystania z dogodnych warunków pracy i dojazdu do pracy dla osób niepełnosprawnych	8,4%
W przypadku możliwości skorzystania z odpowiedniej opieki dla dzieci/wnuków	3,2%
W przypadku możliwości otrzymywania większej pomocy ze strony innych członków rodziny	2,8%
Inne	2,0%
Żadne z powyższych - nie chcę/nie mogę aktualnie podjąć pracy	20,9%

Oczekiwania osób niepracujących, poszukujących pracy oraz zarejestrowanych jako bezrobotne wobec poszukiwanej pracy dotyczą najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (45,2%). 34,9% badanych zależy przede wszystkim na tym, aby praca była rejestrowana, legalna i z odpowiednim ubezpieczeniem społecznym i znajdowała się blisko miejsca zamieszkania. Blisko co trzeci ankietowany (32,5%) poszukujący zatrudnienia lub zarejestrowany jako bezrobotny wskazał, że kluczowe jest dla niego, by była to praca w niepełnym wymiarze lub z elastycznym czasem pracy.

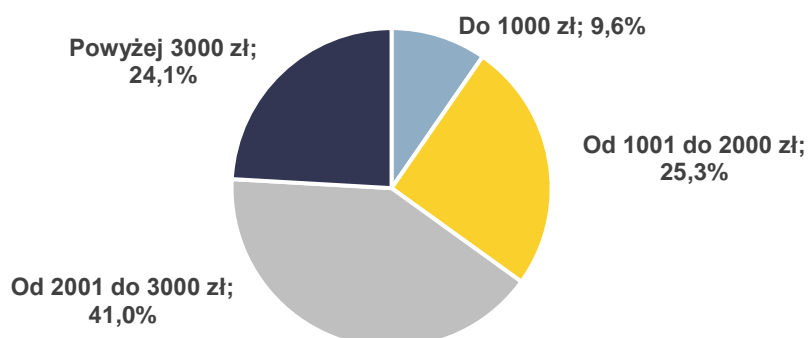
Wykres 19. Oczekiwania osób niepracujących, poszukujących pracy oraz zarejestrowanych jako bezrobotne wobec poszukiwanej pracy (N=166)





Minimalne wynagrodzenie miesięczne netto, przy jakim osoby niepracujące, poszukujące pracy oraz zarejestrowane jako bezrobotne byłyby gotowe podjąć pracę to najczęściej od 2001 do 3000 zł (41,0%). Co czwarty ankietowany wskazał przedział od 1001 do 2000 zł (25,3%) oraz kwotę powyżej 3000 zł (24,1%).

Wykres 20. Minimalne wynagrodzenie miesięczne netto, przy jakim osoby niepracujące, poszukujące pracy oraz zarejestrowane jako bezrobotne byłyby gotowe podjąć pracę (N=166)



Dostrzega się, że połowa mężczyzn podjęłaby pracę w przypadku zaoferowania wynagrodzenia w przedziale od 2001 do 3000 zł miesięcznie, zaś co trzecia kobieta podjęłaby pracę w przypadku wynagrodzenia rzędu od 1001 do 2000 zł albo w wyższym przedziale od 2001 do 3000 zł. Tym samym nie zaobserwowano odstępstw w udzielanych odpowiedziach w podziale na miejsce zamieszkania, z tym że osoby mieszkające na wsi częściej wskazały kwotę do 1000 zł.

Tabela 28. Minimalne wynagrodzenie miesięczne netto, przy jakim osoby niepracujące, poszukujące pracy oraz zarejestrowane jako bezrobotne byłyby gotowe podjąć pracę w podziale na wybrane kategorie (N=166)

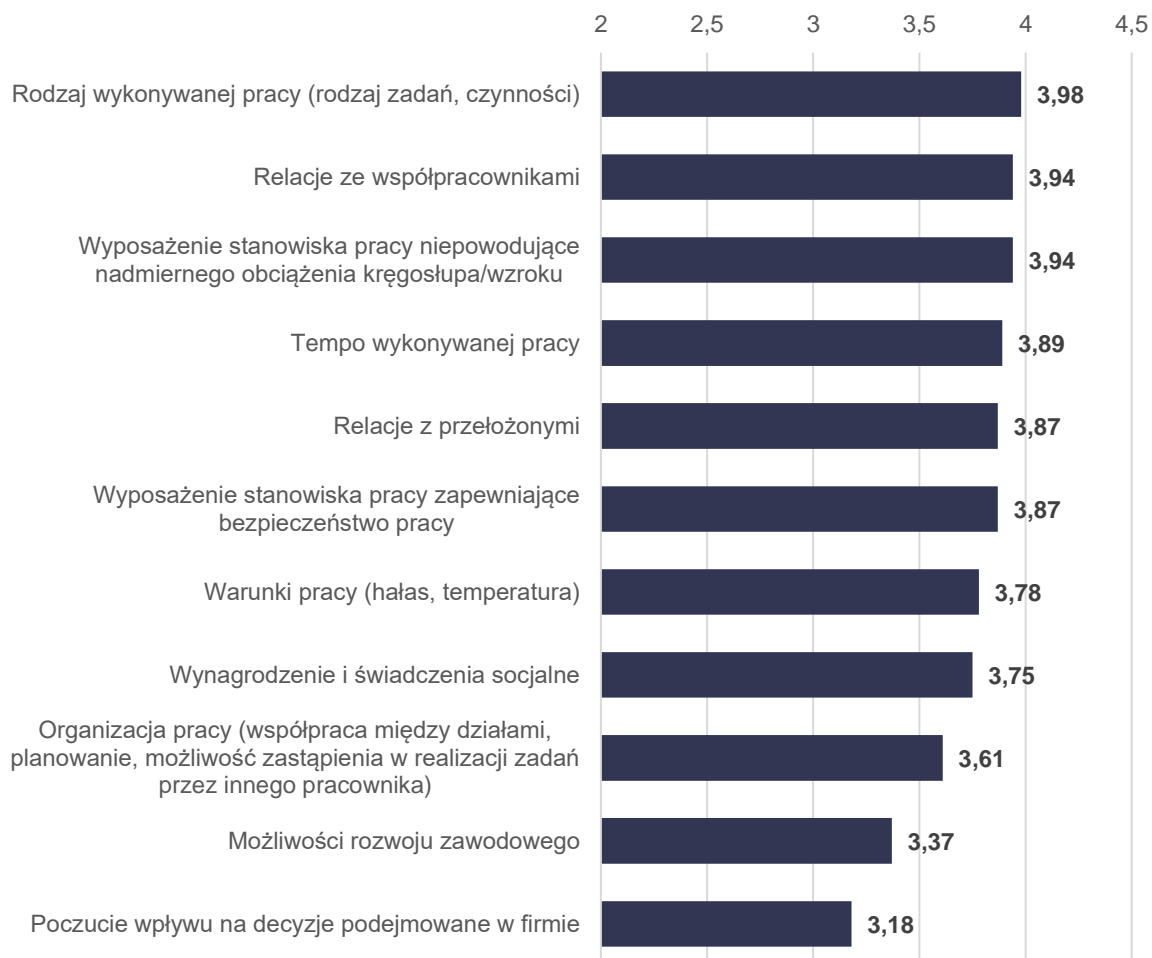
Wyszczególnienie		Do 1000 zł	1001 - 2000 zł	2001 - 3000 zł	Powyżej 3000 zł
Płeć	Kobieta	9,2%	32,1%	34,9%	23,9%
	Mężczyzna	10,5%	12,3%	52,6%	24,6%
Typ aktywności zawodowej	Osoby niepracujące, poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)	8,4%	26,5%	39,8%	25,3%
	Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	10,8%	24,1%	42,2%	22,9%
Miejsce zamieszkania	Miasto do 100 tys. mieszkańców	5,9%	25,0%	44,1%	25,0%
	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców (Wrocław, Wałbrzych)	8,3%	25,0%	41,7%	25,0%
	Wieś (obszary gmin wiejskich i części wiejskie gmin miejsko-wiejskich)	16,0%	26,0%	36,0%	22,0%

Z deklaracji osób niepracujących, poszukujących pracy oraz zarejestrowanych jako bezrobotne wynika, że najbardziej istotne dla nich czynniki związane ze środowiskiem pracy i wyposażeniem stanowiska pracy to rodzaj wykonywanej pracy (średnia 3,98 w skali 1-5), relacje ze współpracownikami (3,94) oraz ergonomiczne warunki, niepowodujące nadmiernego obciążenia kręgosłupa/wzroku (3,94). Najmniej istotnymi elementami okazały się: poczucie wpływu na decyzje podejmowane w firmie (3,18), możliwości rozwoju zawodowego (3,37) czy organizacja pracy (3,61).



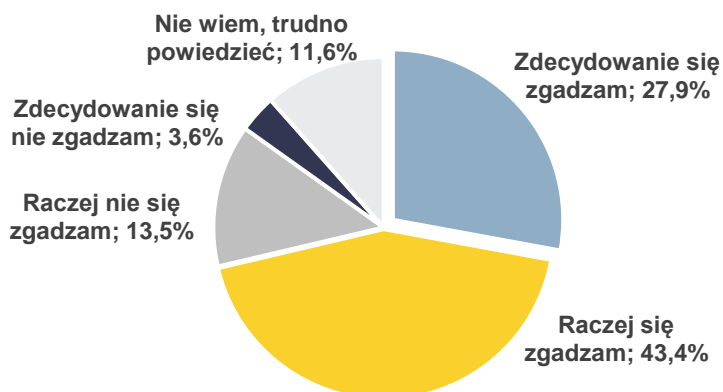


Wykres 21. Istotność (w skali 1-5) czynników związanych ze środowiskiem pracy i wyposażeniem stanowiska pracy dla osób niepracujących, poszukujących pracy oraz zarejestrowanych jako bezrobotne (N=166)



Większość uczestników badania zgodziła się z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy (71,3% - suma odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”), co w porównaniu z wynikami badań wśród samych pracodawców stanowi o wiele wyższy odsetek - ze stwierdzeniem tym zgodził się blisko co trzeci z nich (32%). Odmienne zdanie dotyczące zjawiska dyskryminacji wyraziło zaledwie 17,1% ankietowanych osób starszych, z kolei w przypadku pracodawców była to blisko połowa respondentów (48,5%).

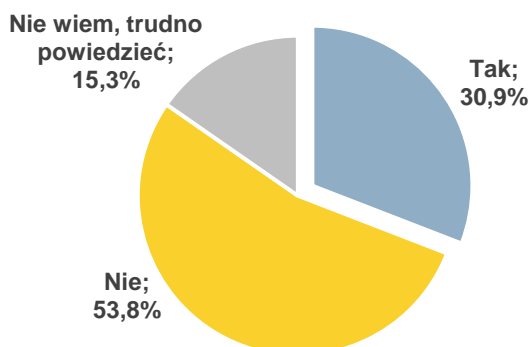
Wykres 22. Czy zgadza się Pan/Pani z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy? (N=502)





Osoby starsze zapytano również o to, czy kiedykolwiek doświadczyły one dyskryminacji ze względu na wiek. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło trzech na dziesięciu ankietowanych (30,9%). Jak wskazują wyniki badań, ponad połowa badanych w wieku 55+ (53,8%) nigdy nie doświadczyła takich zachowań w stosunku do swojej osoby. 15,3% respondentów nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

Wykres 23. Czy kiedykolwiek doświadczył(a) Pan(i) osobiście dyskryminacji ze względu na wiek? (N=502)



Kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarowały zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek. Wyższy odsetek twierdzących odpowiedzi dostrzega się również wśród osób niepracujących, poszukujących pracy.

Tabela 29. Czy kiedykolwiek doświadczył(a) Pan(i) osobiście dyskryminacji ze względu na wiek? – w podziale na poszczególne kategorie (N=502)

Wyszczególnienie		Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
Płeć	Kobieta	32,1%	53,0%	14,9%
	Mężczyzna	28,9%	55,1%	16,0%
Wiek	55-64	27,6%	54,0%	18,4%
	65-69	37,7%	46,7%	15,6%
	70-75	30,0%	58,0%	12,0%
	76 i więcej	29,2%	57,5%	13,2%
Status na rynku pracy	Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo)	28,9%	57,8%	13,3%
	Osoby niepracujące, poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)	43,4%	41,0%	15,7%
	Osoby pracujące i aktywne zawodowo	28,9%	56,9%	14,2%
	Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	26,5%	53,0%	20,5%
Miejsce zamieszkania	Miasto do 100 tys. mieszkańców	29,1%	55,9%	15,0%
	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców (Wrocław, Wałbrzych)	31,6%	53,3%	15,1%
	Wieś (obszary gmin wiejskich i części wiejskie gmin miejsko-wiejskich)	32,8%	51,1%	16,1%

Z deklaracji osób, które do tej pory doświadczały zjawiska dyskryminacji wynika, że najczęściej przybierała ona formę krzywdzących opinii o możliwościach i umiejętnościach starszych pracowników (40,6%). Co trzeci badany spotkał się z odmową zatrudnienia tylko ze względu na wiek (33,5%) lub zaoferowano mu niższy poziom wynagrodzenia w stosunku do młodszych pracowników, choć wykonywali oni porównywalną pracę lub wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych (32,9%). Warto zwrócić uwagę, że 23,2% respondentów doświadczyło





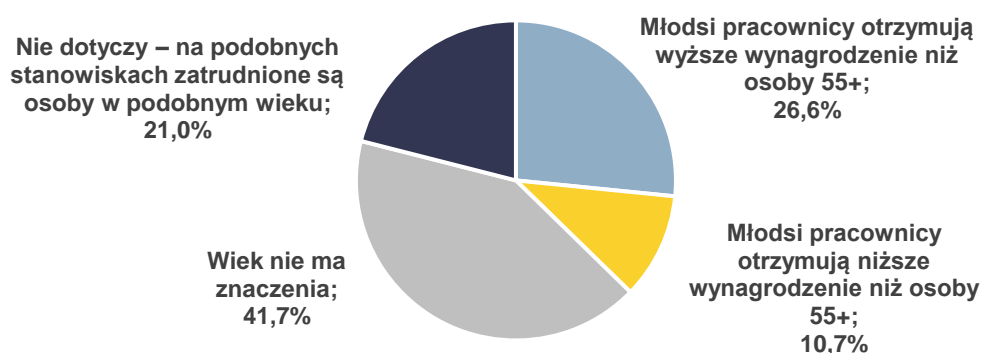
naruszenia ich godności, poniżania lub upokarzania z powodu wieku, a 15,5% zostało zwolnionych z pracy ze względu na wiek.

Tabela 30. Rodzaj dyskryminacji, jakiej doświadczali osoby starsze (N=155)

Wyszczególnienie	Odsetek
Krzywdzące opinie o możliwościach i umiejętnościach starszych pracowników, prowadzące do utrwalania stereotypów	40,6%
Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na wiek (a nie kwalifikacje)	33,5%
Niższy poziom wynagrodzenia w stosunku do młodszych pracowników, choć wykonywali oni porównywalną pracę lub wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych	32,9%
Brak możliwości awansu ze względu na wiek	29,7%
Zaznaczanie pożądanego wieku w ogłoszeniach o pracę i w ofertach	25,2%
Naruszenie godności, poniżanie lub upokarzanie z powodu wieku	23,2%
Brak możliwości szkolenia ze względu na wiek	21,9%
Zwolnienie z pracy ze względu na wiek	15,5%
Odmowa zatrudnienia ze względu na bliskość wieku emerytalnego/ochronny okres przedemerytalny	14,8%
Inne	2,6%

Osoby starsze aktywne zawodowo zapytano, czy w firmie/instytucji, w której pracują, pracownicy powyżej 55. roku życia są lepiej czy też gorzej wynagradzani niż młodszy pracownicy zajmujący takie same stanowiska. Z deklaracji respondentów wynika, że w firmach, w których zatrudnione są osoby starsze, wiek najczęściej nie ma znaczenia w kwestiach związanych z wynagrodzeniem (41,7%). Ponad ¼ ankietowanych (26,6%) przyznała natomiast, że młodszy pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenia aniżeli osoby w wieku 55+. Sytuację odwrotną deklarował co dziesiąty badany (10,7%). 21% respondentów nie odniosło się do tej kwestii ze względu na fakt, że w ich miejscu pracy na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku.

Wykres 24. Wynagrodzenie osób powyżej 55. roku życia w stosunku do młodszych pracowników, zajmujących takie same stanowiska (N=252)



W opinii osób starszych największe znaczenie dla przedsiębiorców w procesie rekrutacji ma umiejętność obsługi komputera/programów komputerowych (71,9%). Jednocześnie blisko połowa z nich (48,8%) uważa, że jest to element, którego brakuje osobom w wieku 55+. Drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią była dyspozycyjność (49,8%), a trzecią - sumienność (49,2%). Duże braki w zakresie umiejętności/kwalifikacji osób starszych dostrzega się również w przypadku umiejętności obsługi innych technologii informacyjno-komunikacyjnych – taką odpowiedź wskazało 52,6% ankietowanych.





Zestawiając najczęściej wskazywane odpowiedzi z wynikami badania wśród pracodawców, można dostrzec wiele różnic w postrzeganiu najistotniejszych elementów w procesie rekrutacji. Na podstawie deklaracji przedsiębiorców można dojść do wniosku, że bardziej liczą się dla nich cechy osobowościowe potencjalnych pracowników, aniżeli umiejętności czy kwalifikacje. W ich opinii największe znaczenie w procesie rekrutacji mają kolejno: motywacja do pracy kandydatów na oferowane stanowisko, sumienność oraz komunikatywność, podczas gdy osoby starsze najczęściej wskazywały na umiejętność obsługi komputera/programów komputerowych, dyspozycyjność oraz sumienność.

W kwestii umiejętności/kwalifikacji oraz cech, jakich najczęściej brakuje osobom w wieku 55+, badane grupy respondentów były w większości zgodne. Przedstawiciele firm/institucji największe braki dostrzegają w przypadku motywacji do pracy/zaangażowania, umiejętności obsługi komputera/programów komputerowych oraz innych technologii informacyjno-komunikacyjnych i urządzeń multimedialnych. Druga grupa badanych twierdzi, że osobom w wieku 55+ najczęściej brakuje umiejętności obsługi innych technologii informacyjno-komunikacyjnych i urządzeń multimedialnych, umiejętności obsługi komputera/programów komputerowych oraz znajomości języków obcych.

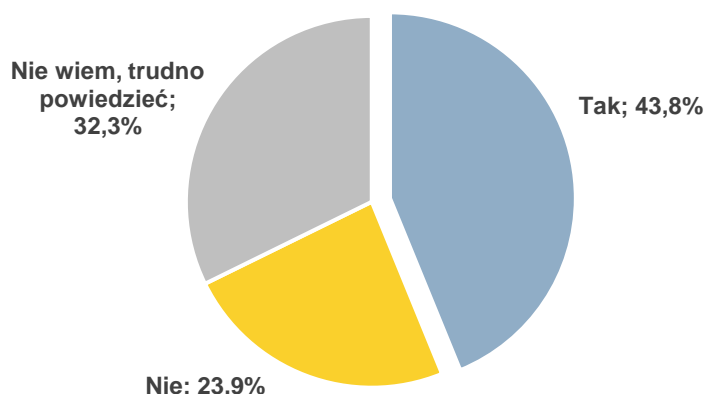
Wykres 25. Jakie umiejętności/kwalifikacje oraz cechy charakteryzujące pracowników są Pana(i) zdaniem istotne dla pracodawców w procesie rekrutacji, a których z nich w Pana(i) opinii brakuje osobom w wieku 55+? (N=502)





Na podstawie dokonanej analizy udało się ustalić, że 43,8% badanych osób starszych jest zainteresowanych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia. Odmienną deklarację złożyła blisko ¼ respondentów. Co trzeci ankietowany (32,3%) nie potrafił określić swojego stanowiska w tej kwestii.

Wykres 26. Zainteresowanie osób starszych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia (N=502)



Uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia były statystycznie częściej zainteresowane osoby niepracujące, poszukujące pracy, natomiast osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy, częściej od pozostałych wykazywały bierność w tej kwestii. Również osoby z terenów wiejskich wykazywały większe zainteresowania od osób zamieszkujących miasta do 100 tys. mieszkańców.

Tabela 31. Zainteresowanie osób starszych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia, w podziale na poszczególne kategorie (N=502)

Wyszczególnienie		Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
Płeć	Kobieta	43,2%	22,9%	34,0%
	Mężczyzna	44,9%	25,7%	29,4%
Status na rynku pracy	Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo)	24,1%	38,6%	37,3%
	Osoby niepracujące, poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)	63,9%	13,3%	22,9%
	Osoby pracujące i aktywne zawodowo	48,6%	24,1%	27,3%
	Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	28,9%	19,3%	51,8%
Miejsce zamieszkania	Miasto do 100 tys. mieszkańców	38,0%	29,1%	32,9%
	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców (Wrocław, Wałbrzych)	46,7%	19,7%	33,6%
	Wieś (obszary gmin wiejskich i części wiejskie gmin miejsko-wiejskich)	49,6%	20,4%	29,9%

Trzech na pięciu respondentów, którzy są zainteresowani szkoleniami, zadeklarowało, że zrobiłoby to z myślą o uzupełnieniu, poszerzeniu kwalifikacji. Kolejne 43,6% badanych chciałoby zwiększyć poziom wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku. Trzecim najczęściej wskazywanym powodem, dla którego ankietowani byliby skłonni wziąć udział w szkoleniu, była chęć zwiększenia satysfakcji i motywacji do pracy (34,5%).





Wykres 27. Cel szkolenia (N=220)



Kobiety częściej niż mężczyźni odbyłyby szkolenie z myślą o uzupełnieniu, poszerzeniu kwalifikacji oraz z uwagi na chęć zwiększenia satysfakcji i motywacji do pracy. Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo) w największym stopniu zrobiłyby to z uwagi na fakt przekwalifikowania się w związku z możliwością przesunięcia na inne stanowisko.

Tabela 32. Cel szkolenia, w podziale na poszczególne kategorie (N=220)

Wyszczególnienie		Zwiększenie poziomu wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku	Uzupełnienie, poszerzenie kwalifikacji	Przekwalifikowanie się w związku z możliwością przesunięcia na inne stanowisko	Chęć zwiększenia satysfakcji i motywacji do pracy
Płeć	Kobieta	40,4%	65,4%	22,8%	38,2%
	Mężczyzna	48,8%	51,2%	26,2%	28,6%
Status na rynku pracy	Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo)	35,0%	25,0%	40,0%	35,0%
	Osoby niepracujące, poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)	47,2%	56,6%	34,0%	37,7%
	Osoby pracujące i aktywne zawodowo	43,9%	66,7%	18,7%	30,9%
	Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	41,7%	62,5%	16,7%	45,8%
Miejsce zamieszkania	Miasto do 100 tys. mieszkańców	37,0%	61,7%	27,2%	32,1%
	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców (Wrocław, Wałbrzych)	46,5%	60,6%	22,5%	45,1%
	Wieś (obszary gmin wiejskich i części wiejskie gmin miejsko-wiejskich)	48,5%	57,4%	22,1%	26,5%

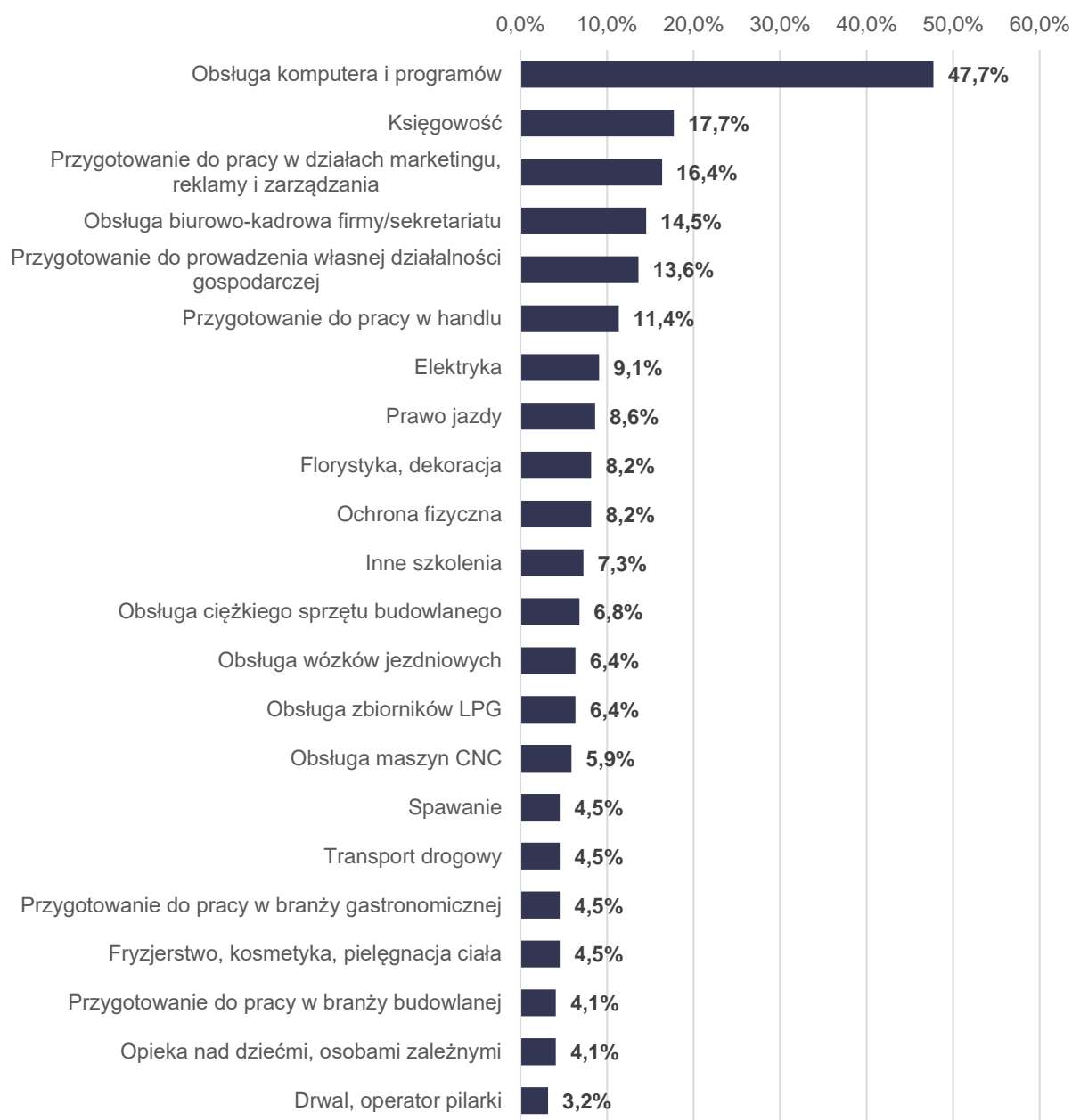
Jak wskazują wyniki badania, osoby starsze, które wyraziły chęć udziału w szkoleniu, zdecydowanie najczęściej byłyby zainteresowane tematyką związaną z obsługą komputera i programów – taką odpowiedź wskazało aż 47,7% z nich. Pozostałe zakresy szkoleń wskazywano znacznie rzadziej, a najpopularniejsze z nich to: księgowość (17,7%),





przygotowanie do pracy w działach marketingu, reklamy i zarządzania (16,4%) czy obsługa biurowo-kadrowa firmy/sekretariatu (14,5%).

Wykres 28. Zakres szkoleń, w jakich osoby starsze chciałyby odbyć szkolenie (N=220)



Wśród znanych respondentom rozwiązań dla osób starszych, sprzyjających ich zatrudnieniu lub tworzeniu dla nich nowych miejsc pracy, najczęściej wskazywano na refundację części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia (41,8%), refundację części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia (40,2%) i refundację kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia (39,6%). Z badania wynika, że refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia mogłyby w największym stopniu zachęcić pracodawców do zatrudniania osób starszych. Z drugiej strony, najwyższe zainteresowanie skorzystaniem z rozwiązań dla osób w wieku 50+ odnotowano dla refundacji części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia.





Tabela 33. Znane respondentom rozwiązania dla osób starszych sprzyjające ich zatrudnieniu lub tworzeniu dla nich nowych miejsc pracy

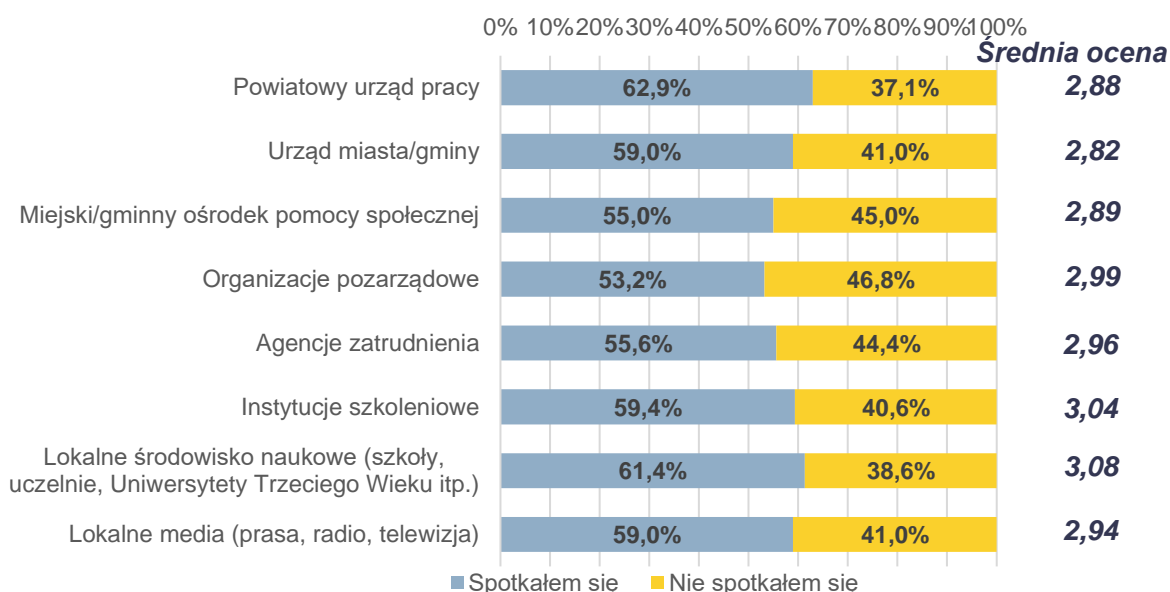
Wyszczególnienie	Znane respondentom rozwiązania	Rozwiązania, które mogłyby zachęcić pracodawców do zatrudniania osób starszych [średnia w skali 1-5]	Zainteresowanie skorzystaniem z rozwiązań dla osób w wieku 50+ [średnia w skali 1-5]
Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia	41,8%	3,87	4,29
Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia	40,2%	3,90	3,95
Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia	39,6%	3,75	3,59
Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia	29,7%	3,83	3,24
Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia	20,9%	3,48	3,49
Inne	8,2%	4,72	nd

Najwięcej spośród ankietowanych do tej pory spotkało się z działaniami następujących instytucji/organizacji w zakresie aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych: powiatowy urząd pracy (62,9%), lokalne środowisko naukowe (61,4%) oraz instytucje szkoleniowe (59,4%). Warto jednak nadmienić, że w przypadku wszystkich poniższych instytucji, odsetek osób, które deklarowały znajomość ich działań wyniósł co najmniej 53,2%. Osoby, które spotkały się z działaniami tychże podmiotów, zapytano również o ich skuteczność. Dokonana analiza wykazała, że osoby starsze przeciętnie oceniają ich działalność. Stosunkowo najlepiej pod tym względem ocenione zostały lokalne środowiska naukowe (szkoły, uczelnie, uniwersytety trzeciego wieku, itp.), które w skali 1-5 uzyskały średnią ocen 3,08. Na drugim miejscu uplasowały się działania instytucji szkoleniowych, a na trzecim - organizacji pozarządowych (średnie ocen odpowiednio 3,04 i 2,99). Najgorzej wypadły natomiast działania podejmowane w tym zakresie przez urzędy miast/gmin (średnia 2,82).





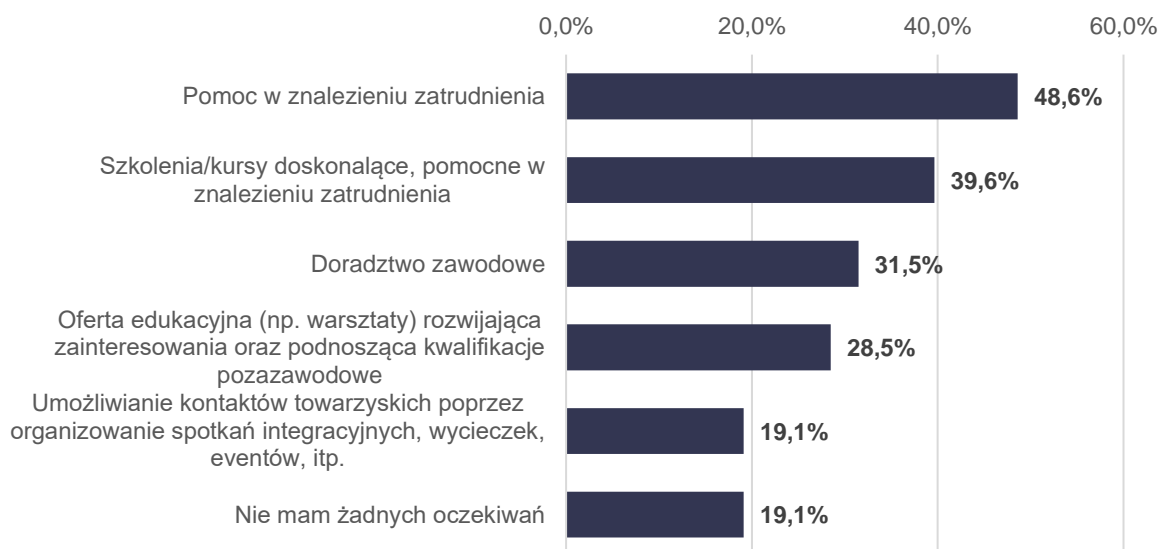
Wykres 29. Znajomość działań instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych oraz ocena ich skuteczności w skali 1-5 (N=502)



Zaledwie kilku ankietowanych potrafiło wskazać inne lokalne instytucje/organizacje, które aktywnie działają na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych. Wśród nich wskazywano na Fundacja Wspierania Organizacji Pozarządowych „Umbrella”, Fundacja rewalidacji i ekonomii społecznej czy Wrocławskie Centrum Integracji.

Odnosnie oferowanego przez instytucje wsparcia na rzecz osób starszych blisko połowa osób starszych uczestniczących w badaniu (48,6%) oczekiwałaby pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Dwóch na pięciu ankietowanych (39,6%) liczyłoby na szkolenia/kursy doskonalące, pomocne w znalezieniu zatrudnienia. Trzecią najczęściej wskazywaną formą pomocy byłoby doradztwo zawodowe (31,5%).

Wykres 30. Najbardziej oczekiwane formy pomocy odnośnie oferowanego przez instytucje wsparcia na rzecz osób starszych (N=502)





Wyniki badań jakościowych z przedstawicielami instytucji/organizacji

W ramach niniejszego badania zrealizowano wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim.

Czynniki wpływające na aktywność zawodową osób starszych

Z wypowiedzi uczestników badania wynika, że istnieje wiele możliwych czynników niskiej aktywności zawodowej osób starszych leżących zarówno po stronie mechanizmów związanych z rynkiem pracy, jak i indywidualnych potrzeb czy uwarunkowań osób starszych. W ich opinii problemy/bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+ to przede wszystkim obawa o problemy zdrowotne takich osób i wiążące się z nimi zwolnienia lekarskie, a także wykluczenie cyfrowe tych osób. Zdaniem wielu rozmówców, osoby starsze nie nadążają za nowinkami technologicznymi i są niechętnie do nabywania nowych umiejętności w tym zakresie, przez co są mało atrakcyjne dla pracodawców.

Mam wrażenie, że na rynku funkcjonuje wiele mitów, które w sposób bardzo skuteczny wpływają na efektywność aktywizacji osób 55+. Na pewno są to obawy o pogarszający się stan zdrowia, co może utrudniać wykonywanie pracy. Tak to wygląda, że jeżeli pracodawca zetknie się z takim problemem u jednej osoby, przekłada to na pozostałe.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Część uczestników badania zwróciła uwagę, że wśród pracodawców panują stereotypy, jakoby osoby starsze gorzej przystosowywały się do nowego stanowiska pracy. Dla właścicieli firm zatrudnianie starszych pracowników jest nieopłacalne, gdyż osoby te są gorzej wykształcone, mniej wydajne i nierzadko oczekują odpowiedniego wynagrodzenia ze względu na posiadany staż pracy i doświadczenie zawodowe. Ponadto, osoby starsze charakteryzuje mniejsza zdolność do uczenia się nowych rzeczy i nabywania nowych umiejętności, jak również niechęć do udziału w szkoleniach czy kursach. Biorąc pod uwagę fakt, że kwalifikacje osób starszych często nie przystają do tych, które obecnie są poszukiwane na rynku pracy, skreśla to ich szansę na zatrudnienie.

Raczej jest to kwestia stereotypowego myślenia. Jest przekonanie, że taka osoba jest „trudna do ułożenia”, ma swoje nawyki, swój system pracy, jest mało elastyczna, nie lubi zmian, nie widzi potrzeby podnoszenia kwalifikacji.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Obawiają się też, że takie osoby będą się domagać awansu ze względu na staż i doświadczenie, że będą roszczeniowe. Mogą się też obawiać wypalenia zawodowego i niechęci do podnoszenia kwalifikacji i zmian. Że mają swoje nawyki i trudno wprowadzić nowe.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Osoby 55+ bardzo często mają kwalifikacje pochodzące z okresu lat 80-tych i w tym momencie nastąpiła transformacja. Jeżeli w tym okresie nie zmieniły kwalifikacji, to pozostały na etapie, który nie przystaje do obecnego rynku pracy.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy





Dla wielu pracodawców barierą przed zatrudnianiem osób ze starszych grup wiekowych jest także 4-letni okres ochronny, czyli sytuacja, w której pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje czterech lat lub mniej. Wśród właścicieli firm panuje również przekonanie, że nie opłaca się zatrudniać i inwestować w starszego pracownika, gdyż odejdzie on z pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Myszę, że dlatego, że są to osoby w wieku przedemerytalnym i pracodawca nie chce inwestować w osobę, która szybko, bo za parę lat, nabędzie uprawnienia emerytalne i odejdzie.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Uczestniczący w badaniu jakościowym przedstawiciele organizacji/institucji wskazali czynniki, które ich zdaniem mogą zachęcić osoby w wieku 55+ do aktywności zawodowej lub wpłynąć na kontynuowanie pracy i wydłużenie ich aktywności zawodowej. W opinii rozmówców nierzadko aktywność zawodowa osób w starszym wieku wynika nie tyle z chęci, co z konieczności poprawy sytuacji materialnej. W tym kontekście istotne jest zatem zaproponowanie im korzystnych warunków zatrudnienia, które mogłyby zapewnić im stabilizację finansową. Pojawiły się głosy, że osoby w wieku 55+ obawiają się tzw. umów śmieciowych, a najbardziej pożądaną wśród nich formą zatrudnienia jest umowa o pracę,

Mimo, że umowa zlecenie niewiele im gwarantuje, to i tak wiele osób tak pracuje. Na pewno konkretniejsze umowy bardziej byłyby zachęcające.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

W opinii przedstawicieli organizacji/institucji wspierających osoby starsze, niezwykle ważne jest, aby stworzyć tym osobom odpowiednie warunki do kontynuowania przez nich aktywności zawodowej poprzez umożliwienie doszkalania, zdobywania dodatkowych umiejętności, wspieranie w dostosowaniu się do nowych technologii i wymagań rynku. Jak podkreślono, w kwestiach merytorycznych osoby starsze są dobrze przygotowane, natomiast nie zawsze idą z duchem czasu. Szkolenia czy spotkania mające zapoznać ich z przyszłym miejscem pracy, na pewno zachęciłyby je do podjęcia zatrudnienia.

Aby motywować i zatrzymać starszych pracowników w pracy, pracodawcy powinni zaproponować specjalne programy szkoleniowe, dostosowane do wieku i możliwości pracowników.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Elementarne przygotowanie do wykonywania pracy na prostym stanowisku. Jak już wspominałam, ciężko u nich z kwalifikacjami. Konkretnie szkolenia pod konkretne stanowiska pracy, może trochę ośmieliłyby te osoby i pokazały pracodawcom, które z nich mają predyspozycje, żeby pracę utrzymać.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Zdaniem rozmówców jedną z bardziej istotnych kwestii w kontekście zachęcania osób starszych do aktywności zawodowej jest zapewnienie im możliwości elastycznego czasu pracy czy też pracy w krótszym wymiarze czasu. Ważne jest również zapewnienie ergonomicznych warunków pracy. Stanowisko pracy powinno być dostosowane do właściwości fizycznych i psychicznych osób starszych.

Dobry byłby też elastyczny czas pracy. Często w takim wieku pracownik potrzebuje się zaopiekować osobami zależnymi – rodzicami czy wnukami.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy





Myślę, że czasami wystarczyłoby tylko trochę dostosować stanowiska pracy. Chociażby pod kątem schorzeń kręgosłupa. To nie byłyby wielkie koszty.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Analizując czynniki, dla których osoby ze starszych grup wiekowych chcą nadal pracować, badani wskazywali również na kwestie związane ze współpracą międzypokoleniową i dobrą atmosferą w miejscu pracy. Ich zdaniem motywacją dla osób starszych są również możliwości awansu i rozwoju zawodowego, co jest dla wielu z nich podstawowym czynnikiem decydującym o atrakcyjności potencjalnego pracodawcy. Respondenci zwracali również uwagę, że podjęcie pracy zawodowej zaspakaja potrzeby osób starszych związane z nawiązywaniem nowych kontaktów i przebywania z innymi ludźmi. Praca często jest dla nich jednym z bodźców do aktywności życiowej - motywuje do wychodzenia z domu czy dbania o kondycję fizyczną i psychiczną.

Wśród uczestników badania jakościowego dominuje przekonanie, że o kontynuowaniu pracy przez osoby starsze, pomimo uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych, decyduje przede wszystkim zła sytuacja materialna. Niski poziom świadczeń nie pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb, co zmusza osoby starsze do pozostania na rynku pracy.

Na pewno powody ekonomiczne, świadczenia bywają często bardzo niewystarczające. Wielu stara się takie zatrudnienie utrzymać również dlatego, że zwiększają się koszty utrzymania zdrowia. Większy problem pojawia się wśród osób bezrobotnych, bo łatwiej pozostać w pracy po otrzymaniu świadczeń, niż w tym wieku dopiero poszukiwać pracy.
Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Drugim w kolejności spośród najczęściej wymienianych powodów kontynuowania pracy przez emerytów i rencistów jest potrzeba kontaktu z innymi ludźmi, gdyż w starszym wieku szczególnie łatwo jest o uczucie wyobcowania czy samotności.

Niskie świadczenia emerytalno-rentowe i chęć utrzymania kontaktu ze środowiskiem w celu zapobiegania wycofaniu społecznemu.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Osoby nie chcą doznać poczucia stagnacji, chcą być aktywne, chcą się rozwijać, przebywać między ludźmi. Mają poczucie bycia potrzebnym.
Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W opinii uczestników badania jakościowego główne powody, dla których osoby starsze są bierne zawodowo to zmęczenie pracą, brak motywacji czy przyzwyczajenie do obecnego trybu życia. Wiele osób starszych obawia się także zmian. Charakteryzuje ich niskie poczucie wartości, związane z niskimi kwalifikacjami, a w wielu przypadkach również lęk, że nie podołają nowym zadaniom, w szczególności tym wymagającym znajomości nowoczesnych technologii. Trudności z przyswajaniem nowinek technicznych mogą wywoływać u osób starszych poczucie zagubienia i wyobcowania w dynamicznie rozwijającym się świecie.

Jednym z powodów może być zmęczenie pracą. Kiedy dochodzą do takiego momentu, że są wyczerpane, zmęczone, niedopasowane – to w tym momencie na pewno nie powrócą samodzielnie, bez konieczności, do aktywności zawodowej.
Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy





Inną znaczącą barierą w podejmowaniu zatrudnienia jest nierzadko zły stan zdrowia osób starszych, na którą wskazała większość rozmówców. Pojawiły się także głosy, że wycofywanie z rynku pracy tych osób oznacza ustępowanie miejsc pracy młodym pracownikom. Może to mieć związek również z faktem, że część z nich zajmuje się wnukami, aby umożliwić aktywność zawodową młodszym członkom rodziny.

Wiele osób zajmuje się też wnukami bądź starszymi rodzicami. Znaczenie ma też presja otoczenia – szukasz pracy, zajmując miejsce młodym.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Osoby ze starszych grup wiekowych niejednokrotnie nie podejmują pracy ze względu na konieczność opieki nad rodzicami czy współmałżonkiem. Inni pozostają bierni zawodowo, gdyż cenią sobie czas wolny – wolą realizować swoje pasje i zainteresowania.

Obarczenie obowiązkami wynikającymi z ról społecznych. Kiedy są obarczeni opieką nad rodzicami, wnukami. To najczęściej wyklucza ich z rynku pracy.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Na tym etapie życia zaczyna się już cenić inne aspekty życia, nie tylko zawodowy.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Część rozmówców podkreślała natomiast, że oprócz indywidualnych uwarunkowań osób starszych, na ich bierność zawodową znaczący wpływ mają czynniki leżące po stronie rynku pracy. Ich zdaniem brakuje atrakcyjnych propozycji pracy dla starszych pracowników. Dostępne oferty pracy nie są dostosowane do ich potrzeb lub możliwości. Często wymagają dyspozycyjności w pełnym wymiarze godzin czy wysokiego poziomu sprawności fizycznej, co dla wielu może stanowić przeszkodę.

Ta praca musiałaby być. Propozycje, oferty pracy zachęcające. Na razie to ja nie widzę, żeby takie oferty były.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Brak odpowiednich propozycji pracy – takich, które biorą pod uwagę obniżoną sprawność fizyczną.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Aby skłonić osoby starsze do podejmowania zatrudnienia, zdaniem badanych, należałoby tworzyć w przedsiębiorstwach i instytucjach warunki zachęcające do pracy przez osoby starsze (m. in. elastyczny czas pracy, lepsze warunki socjalne, odpowiednie wynagrodzenie, pakiety medyczne). Podkreślono, że kluczowa jest także dobra atmosfera panująca w zakładzie pracy oraz zapewnienie osobom starszym dostępu do szkoleń i kursów, które zwiększyłyby ich pewność siebie i dały poczucie efektywności.

Osobom 55+ należałoby też zapewnić możliwość kształcenia się, ale takiego, które są w stanie zrealizować rzeczywiście. Możliwość funkcjonowania w atmosferze z poczuciem efektywności, bez poczucia przegrywania z osobami młodszymi.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy





Elastyczna forma może ich skłonić, nie te 8h, bo osoba może być zaangażowana w życie rodzinne, pomoc nad wnukami, może w UTW i wtedy chce pracować tylko trochę. Elastyczna forma pracy może być inspirująca. Dobra atmosfera w pracy. Partnerstwo dobrze rozumiane, szacunek.
Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Potrzeby pracodawców i osób starszych w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych

Zdaniem większości przedstawicieli organizacji/institucji zajmujących się wspieraniem osób starszych, wszechobecna cyfryzacja sprawia, że znajomość nowych technologii jest dla pracodawców bardzo istotnym elementem, na który zwracają uwagę w procesie rekrutacji. Wśród badanych dominuje jednocześnie przekonanie, że osobom starszym nierzadko brakuje umiejętności/kwalifikacji z tym związanych - nie radzą sobie oni z nowinkami technologicznymi, jak również nie potrafią i nie chcą zdobywać nowych umiejętności w tym zakresie.

Na dzień dzisiejszy wszystko to się wiąże z cyfryzacją - obsługa komputera, obsługa nawet najprostszych programów komputerowych. My to obserwujemy tu na Dolnym Śląsku bardzo mocno, stąd też mamy realizowany taki projekt tutaj, że rzeczywiście bardzo mocno seniorzy zwracają na to uwagę. Nie tylko do komunikowania się z wnukami, które są za granicą, tylko po to, jak chcą właśnie podjąć jakąś pracę, to też często pracodawcy pytają o umiejętności obsługi komputera i tych podstawowych programów komputerowych.
Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Wśród innych umiejętności/kwalifikacji mających znaczenie dla pracodawców wskazywano znajomość języków obcych, wiedzę merytoryczną wymaganą na danym stanowisku pracy czy znajomość branży. Warto zaznaczyć, że znajomość języków obcych uznano jednocześnie za element, którego najczęściej brakuje osobom w wieku 55+.

Część badanych zwracała uwagę, że dla pracodawców duże znaczenie mają również kompetencje miękkie, takie jak umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, odporność na stres, umiejętności związane z zarządzaniem czy chęć podnoszenia kwalifikacji.

Uważam, że ważniejsze jest posiadanie miękkich kompetencji, które pozwalają na przekwalifikowanie, czy radzenie sobie ze stresem. Ważna jest na przykład też umiejętność komunikacji, która może mieć wpływ na zdobycie czy utrzymanie pracy.
Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Uczestnicy badania jakościowego byli podzieleni w kwestii skłonności osób starszych do uzupełniania kwalifikacji. Część z nich twierdziła, że osoby te są niechętne do podejmowania takich aktywności, podkreślając, że nierzadko robią to pod przymusem pracodawcy lub z obawy o utratę stanowiska. Zwracano uwagę, że skłonność do podejmowania szkoleń warunkowana jest wieloma czynnikami. Jednym z nich jest sytuacja zawodowa osób starszych - wśród rozmówców dominuje przekonanie, że osoby pracujące chętniej uczestniczą we wszelkiego rodzaju szkoleniach aniżeli osoby, które tej pracy poszukują. W ich przypadku szkolenie związane jest zatem najczęściej z uzupełnieniem kwalifikacji lub odnowieniem uprawnień, które straciły ważność.

Innym czynnikiem mającym istotne znaczenie w kontekście uzupełniania kwalifikacji jest system wartości osób starszych. Dla jednych aktywność zawodowa jest źródłem satysfakcji i poczucia





wpływu na rzeczywistość, dlatego odczuwają potrzebę rozwoju i stale podnoszą swoje kwalifikacje. Inni nie zamierzają pracować zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego, gdyż wolą udać się na zasłużony odpoczynek lub poświęcić się opiece nad wnukami, wobec czego nie są zainteresowani udziałem w szkoleniach.

Wydaje mi się, że jest to bardziej kwestia przymusu. Jak ich życie zmusza, to wtedy podwyższają, czy zmieniają kwalifikacje. I bardziej dotyczy to osób już pracujących, jeżeli chcą się utrzymać na stanowisku pracy i jest to wymóg.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Moim zdaniem nie są skłonne do podnoszenia swoich kwalifikacji, a robią to tylko, gdy wymaga tego pracodawca i utrzymanie się na stanowisku pracy.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Trudno generalizować - są osoby skłonne do uzupełniania kwalifikacji i są takie, którym się nie chce. Szczególnie chcą ci, którzy boją się, że zostaną wyparci przez młodszych.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

To zależy, jakie osoba ma pomysły na życie. Jedna osoba czeka na osiągnięcie wieku emerytalnego i nie chce pracować dłużej, a druga chce być cały czas aktywna zawodowo. Wtedy czują, że ich życie ma sens, czują się potrzebne, czynne zawodowo i nie wyobrażają sobie, żeby miały nie pracować. To zależy jak osoba podchodzi do swoich planów na życie.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Analiza zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek

Zdania uczestników badania odnośnie dyskryminacji osób starszych na rynku pracy były podzielone, choć nieznacznie więcej badanych twierdziło, że dostrzega to zjawisko. Z ich wypowiedzi wynika, że problem dyskryminacji osób starszych nie dotyczy tylko procesu poszukiwania i nawiązywania stosunku pracy, ale także warunków zatrudnienia, dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania. W ich opinii osoby te doświadczają głównie dyskryminacji ze względu na wiek i związane z nim ograniczenia zdrowotne. Pracodawcy unikają zatrudniania osób ze starszych grup wiekowych przede wszystkim z obawy przed częstymi absencjami spowodowanymi złym stanem zdrowia. Pojawiły się głosy sugerujące, że istotną barierą jest także bliskość wieku emerytalnego - pracodawcy wolą inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/institucją.

Myślę, że niestety tak. Niestety, krąży wiele mitów wokół starszego pracownika. Często jest to dyskryminacja bezpośrednia, nawet podczas aktywności zawodowej. A w czasie rozmowy kwalifikacyjnej pracodawca potrafi zapytać: „ile panu/pani brakuje do emerytury?”.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Wiek. Ale byłabym z tą dyskryminacją ostrożna, bo tak naprawdę problem dyskryminacji osób 50+ nie dotyczy tylko procesu poszukiwania pracy, ale także warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy





Wydaje mi się z perspektywy pracodawcy, że nie są dyskryminowane. Wiek nie jest główną przesłanką do odrzucenia oferty. Jeżeli chodzi o perspektywę pracodawców zatrudniających naszych klientów, to też nie słyszałam, żeby wiek odgrywał jakąś rolę.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Pojawiły się głosy, że na przestrzeni ostatnich lat można zaobserwować zmiany w postrzeganiu osób starszych na rynku pracy. Kilku rozmówców zwróciło uwagę, że coraz większe znaczenie dla pracodawców ma doświadczenie zawodowe czy prezentowany przez nich zespół wartości i norm odnoszący się do pracy.

Kilka lat temu zdecydowanie tak, ale sytuacja na rynku pracy we Wrocławiu zmieniła się tak bardzo, że osoby wykwalifikowane w wieku 55+ są poszukiwane ze względu na bogate doświadczenie zawodowe, ze względu na przyswojony etos pracy. Stanowią ostoję dla młodszych pracowników.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Nie zgodziłabym się z tą opinią. Pracodawcy raczej zmienili stereotypowy sposób myślenia.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Formy pomocy dla osób starszych wspierające ich utrzymanie lub powrót na rynek pracy

Uczestnicy badań jakościowych poproszeni zostali o wskazanie form wsparcia w zakresie utrzymania lub powrotu na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych, jakie oferują reprezentowane przez nich instytucje. Powiatowe urzędy pracy, jako publiczne służby zatrudnienia, oferują osobom w tym wieku możliwość skorzystania z m.in. z następujących form wsparcia: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia/kursy, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, dofinansowanie stanowisk pracy dla osób 50+, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej czy porady indywidualne i grupowe. Osoby starsze mogą też skorzystać z różnych projektów związanych z aktywizacją zarówno zawodową, jak i społeczną.

Wszystkie te, co mamy wpisane w ustawie. Z wszystkich instrumentów mogą osoby 55+ korzystać - szkolenia, staże, prace interwencyjne, roboty publiczne, mamy dofinansowanie 50+.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Za najbardziej skuteczne formy wsparcia oferowane przez powiatowe urzędy pracy uznano staże, dofinansowanie stanowisk pracy dla osób 50+, doposażenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, dofinansowanie do rozpoczęcia działalności gospodarczej oraz udział w zajęciach grupowych.

Skuteczne są wszelkie kontakty z klientami. Reagujemy bezpośrednio na potrzeby klienta. Aczkolwiek zajęcia grupowe w grupach niehomogenicznych są bardzo fajne, ponieważ tu wszystkie grupy wiekowe korzystają nawzajem ze swoich doświadczeń i wiedzy.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Znaczna efektywność jest w dofinansowaniu osób powyżej 50 roku życia, prace interwencyjne, roboty publiczne.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy





Dużym powodzeniem cieszy się własna działalność gospodarcza. W momencie, kiedy pracownicy powyżej 55. roku życia mogą zrealizować swoje pasje i uniezależnić się. Bardzo skuteczna jest działalność gospodarcza, dotacje, staże, doposażenia, dofinansowania miejsc pracy.
Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W kontekście form wsparcia dla osób starszych w zakresie utrzymania lub powrotu na rynek pracy, warto również wspomnieć o działaniach ośrodków pomocy społecznej. Z wypowiedzi rozmówców wynika, że w podmiotach tych najczęściej realizowane są staże finansowane ze środków UE, prace społecznie użyteczne, szkolenia/kursy czy poradnictwo zawodowe realizowane we współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Ponadto, przedstawiciele ośrodków pomocy społecznej motywują osoby starsze do podjęcia pracy, zachęcają do kontaktu z urzędem pracy lub klubem/centrum integracji społecznej, śledzenia ofert pracy, jak również kierują ich do pracodawców, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników. Prowadzone jest poradnictwo psychologiczne i zajęcia motywacyjne dla osób wykluczonych z rynku pracy. Za najbardziej skuteczne formy wsparcia uznano poradnictwo zawodowe oraz staże.

My jako MOPS nie organizujemy kursów, szkoleń dla osób 55+ w ramach aktywizacji zawodowej, jedynie współpracujemy z organizacjami pozarządowymi lub z podmiotami rynku pracy. Niestety nie mamy dofinansowania do tego typu działań.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

U nas były organizowane projekty unijne, dzięki którym mogły te osoby podnosić kwalifikacje. Były to szkolenia na opiekunkę, magazyniera, typowo pod aktywizację zawodową.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Prowadzimy szereg działań. Do doradcy zawodowego możemy oczywiście skierować naszego podopiecznego i często to robimy. Poza tym posyłamy na staże, kursy, szkolenia. Mamy też KIS, który aktywizuje te osoby. Każdy pracownik w ramach pracy socjalnej podejmuje takie działania. Mamy podpisane od wielu lat porozumienie z naszym PUP – współpracujemy w sprawie aktywizacji dla osób, które się do nas zgłaszają.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Uczestniczący w badaniu przedstawiciele uniwersytetów trzeciego wieku podkreślali, że realizują różnego rodzaju zajęcia i szkolenia podnoszące kompetencje osób starszych, niemniej nie są one realizowane w celu ich utrzymania lub powrotu na rynek pracy, gdyż nie wynika to z ich statutu. Pojawiły się natomiast opinie, że umiejętności, jakie słuchacze zdobywają dzięki uczestnictwu w tych formach wsparcia niewątpliwie ułatwiają im poszukiwanie zatrudnienia czy też mogą zostać wykorzystane w przyszłej pracy. Wśród oferowanych form wsparcia wymieniano najczęściej zajęcia z obsługi technologii informatycznych, które cieszą się dużym zainteresowaniem słuchaczy oraz lektoraty języków obcych. W części UTW prowadzone są zajęcia aktywizacyjne z zakresu poradnictwa zawodowego, tworzenia dokumentów aplikacyjnych czy przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Zdarzają się przypadki, kiedy przedstawiciele UTW uczestniczą w rozmowach kwalifikacyjnych. Z wypowiedzi przedstawicieli UTW wynika ponadto, że niektóre z nich realizują projekty (kursy, szkolenia czy poradnictwo zawodowe) we współpracy z innymi podmiotami, np. organizacjami pozarządowymi.





My nie jesteśmy organizacją, która takie formy oferuje. Oczywiście mamy również szkolenia np. cyfrowe, ale nie są one prowadzone pod kątem powrotu na rynek pracy. Owszem, mogą one pomóc w powrocie na rynek pracy, ale nie w tym celu je prowadzimy.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Mamy lektoraty języków obcych, bardzo dużo warsztatów aktywizacyjnych, zajęcia z nowych technologii. Wszystkie wykłady, które proponujemy, i audytoryjne i otwarte, ponieważ one dotyczą różnych obszarów związanych z nowymi technologiami, ze zdrowiem, psychologią, filologią, historią sztuki. Tematyka jest ogromna.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

My na przykład oferujemy kursy komputerowe, obsługę smartfonów, Internetu, maila, szkolenia pierwszej pomocy, naukę języków i wiele innych. Na pewno zwiększają one szanse starszych ludzi na rynku pracy(...). Jeżeli chodzi o jakieś sprawy związane z aktywizacją zawodową, to udzielamy porad w sprawie ubioru na rozmowę kwalifikacyjną, pomagamy w pisaniu CV. Jednostkowo pośredniczymy czasem w poszukiwaniu pracy czy rozmowie z pracodawcą.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Uczestników badania jakościowego poproszono o wskazanie działań, projektów oraz inicjatyw mających na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach, jakie są realizowane w reprezentowanych przez nich podmiotach. Z wypowiedzi rozmówców wynika, że poza działaniami aktywizującymi osoby starsze, rzadko realizowane są projekty ukierunkowane stricte na promocję osób w wieku 55+ jako cennych pracowników.

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wskazywali w tym kontekście na projekty realizowane w ramach środków unijnych, adresowane do osób powyżej 50 roku życia, jak również projekty partnerskie, polegające na wspomaganiu fundacji i organizacji w aktywizacji zawodowej osób starszych. Ponadto, pracownicy urzędów pracy, dążą do poprawy wizerunku osób starszych i przełamywania panujących stereotypów, przedstawiając pracodawcom korzyści wynikające z zatrudniania takich osób, organizując giełdy i targi pracy czy spotkania z różnymi organizacjami.

Rozpowszechnianie wiedzy wśród pracodawców, pokazywanie pracodawcom pozytywnych opinii, korzyści. Działania na rzecz poprawy kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50 roku życia, aktywizacja osób niepełnosprawnych.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Każda osoba, która się zgłosi, otrzyma wsparcie i organizujemy spotkanie z pracodawcami. Mamy giełdy i targi pracy, porady grupowe dla osób 50+. Organizujemy spotkania z różnymi organizacjami, żeby potencjalni pracownicy mogli przekonać się, że też mają szansę, i oswoić się z problemem samego szukania pracy. Mamy stronę internetową i każda osoba rejestrująca się, dostaje pakiet informacyjny z czego może skorzystać. Zachęcamy do marketingu bezpośredniego.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W przypadku pozostałych podmiotów, rozmówcy w większości powoływali się na wskazywane wcześniej projekty związane z aktywizacją zawodową i społeczną osób w starszym wieku.





Działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących starszych pracowników czy przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek mają charakter sporadyczny, gdyż, jak podkreślano, nie wpisują się one w zakres działalności tychże podmiotów. Wśród przykładów działalności w tym obszarze rozmówcy wskazywali na uczestnictwo osób starszych w wydarzeniach organizowanych w gminie czy pomoc przy ich organizacji na zasadzie wolontariatu, dzięki którym osoby w starszym wieku przedstawiane są w pozytywnym świetle, tj. jako aktywne, pomocne i chętnie uczestniczące w życiu społecznym. Zdarzają się sytuacje, kiedy sami organizatorzy wydarzeń zgłaszają się do podmiotów z prośbą o uczestnictwo osób starszych. Jeden z przedstawicieli UTW zwrócił uwagę, że sama działalność takich podmiotów poprawia wizerunek osób starszych i przełamuje panujące wśród pracodawców stereotypy, powodując, że zaczynają one być postrzegane jako osoby aktywne, dążące do rozwoju i realizacji swoich pasji, jak również otwarte na nowe znajomości.

Nasza placówka w praktyce realizuje idee całożyciowego uczenia się i rozwoju. Pokazujemy, że ludzie - bez względu na wiek - mogą się uczyć, mogą się rozwijać, realizować swoje pasje, zainteresowania, mogą nawiązywać przyjaźnie, relacje. Mogą być razem ze sobą jako wspólnota. Wizerunek, stereotypy osób starszych, są często nieprzyjemne. Postrzega się te osoby jako schorowane, nieaktywne, bierne, wycofane. W naszej placówce ten wizerunek seniora jest zupełnie odmienny. Stereotyp jest niewątpliwie przełamany.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Z wypowiedzi większości uczestników badania wynika, że w podmiotach, które reprezentują, nie są realizowane działania, projekty oraz inicjatywy skierowane stricte na promocję zatrudnienia i aktywności zawodowej osób starszych. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy deklarowali, że realizują projekty unijne oraz działania wykorzystujące dostępne instrumenty rynku pracy, w ramach których osoby w wieku 50+ stanowią jedną z grup docelowych. Nie są one jednak stricte związane z promocją zatrudnienia i aktywności zawodowej tej grupy osób. Jeden z respondentów wspominał o projekcie realizowanym w urzędzie pracy, polegającym na tym, że pracodawca zatrudniając młodego pracownika, jest zobligowany do zatrudnienia osoby powyżej 50. roku życia.

Mamy różnego rodzaju projekty, programy. Promocja zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia, programy z rezerwy Ministra, powrót do aktywności, program edukacyjny województwa dolnośląskiego, POZER, środki PFRON-u.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Głównie projekty unijne, gdzie jedną z grup docelowych są też osoby po 50. roku życia.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Na uwagę zasługuje fakt, że w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy realizowane są projekty mające na celu aktywizację zawodową osób starszych, w ramach których zorganizowana została kampania informacyjno-promocyjna, związana z zatrudnianiem osób w wieku 55+. Planowane są też działania dotyczące nawiązania kontaktów z klubami integracji społecznej, klubami seniora, uniwersytetami trzeciego wieku i ośrodkami pomocy społecznej w celu wymiany doświadczeń związanych z aktywizacją zawodową starszych osób.

Część rozmówców deklarowała, że w ogóle nie działa w tym obszarze. Pozostałe podmioty nie realizują takich działań wprost, a jedynie pośrednio, poprzez organizowanie lub kierowanie osób w starszym wieku na szkolenia/kursy, nawiązywanie kontaktów z pracodawcami, pomaganie





z tworzeniu dokumentów aplikacyjnych czy przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej, motywowanie do podjęcia zatrudnienia czy pomoc w poszukiwaniu ofert pracy.

Kontaktujemy ich z PUP, z poszczególnymi pracodawcami, pomagamy pisać CV, przygotowujemy do rozmowy kwalifikacyjnej. Poszukujemy programów, na które możemy takie osoby wysłać. Jeżeli starsze osoby mieszczą się akurat w programach KIS, to też je wyposażamy w takie umiejętności.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Wprost takich działań nie realizujemy, jedynie pośrednio. Warsztaty z zakresu aktywizacji zawodowej.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Specjalnie promujących zatrudnienie nie, jedynie uczenie kompetencji, umiejętności. Kształtowanie poczucia własnej wartości.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Przekonujemy ich, aby taką pracę podejmowali, że na pewno sobie poradzą. Przekonujemy ich, że strona finansowa jest ważna, ale ważne jest też poczucie własnej wartości i że na pewno sobie poradzą. Uniwersytet, to nazwa, która zobowiązuje. Mamy patronat wyższej uczelni. Mamy dużo wykładów, chcemy się uczyć, doskonalić np. w zakresie prawa, nauki języków, nauki obsługi komputera, Internetu. Mówimy o interesujących działaniach w mieście, gminie, województwie. Jesteśmy w tej chwili w ośmiu projektach, m.in. dotyczących ochrony środowiska, Erazmusa. Przekonujemy naszych uczestników do podejmowania pracy, wspieramy.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Większość organizacji/institucji zajmujących się wspieraniem osób starszych nie miała wiedzy na temat innych działań, projektów oraz inicjatyw wspierających zatrudnienie i aktywność zawodową tych osób. Głównie przedstawiciele DWUP oraz powiatowych urzędów pracy potrafili wskazać przykłady takich działań, w tym m.in. projekty realizowane w ramach EFS, działania podejmowane przez niepubliczne instytucje rynku pracy, Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego, centra integracji społecznej, organizacje pozarządowe czy związki zawodowe. Z kolei pozostałe podmioty wskazywały najczęściej na projekty czy formy wsparcia oferowane przez powiatowe urzędy pracy.

Tak, wiemy o takich działaniach, są one związane z EFS, jesteśmy tu stroną pośredniczącą i wiemy, że często tam są realizowane projekty dedykowane starszym osobom.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Większość badanych instytucji nie dociera do lokalnych pracodawców z informacjami na temat osób starszych poszukujących pracy. Pojawiło się kilka opinii, że to właśnie pracodawcy docierają do instytucji z ofertami pracy. Co więcej, przekazywanie informacji nt. osób starszych poszukujących pracy może następować także w ramach współpracy.

Z racji RODO nie jest to takie proste. Najczęściej to pracodawcy do nas trafiają z informacją.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Raczej pracodawcy się do nas zwracają, że poszukują kogoś do pracy, z tym że raczej nie wskazują, w jakim wieku ma być ta osoba.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej





Organizacje, które docierają do pracodawców, często wykorzystują w tym celu strony internetowe lub media społecznościowe. Dotarcie do pracodawców niejednokrotnie następuje także poprzez kontakt mailowy (np. wysyłka wiadomości z zapytaniem o oferty pracy), telefoniczny bądź bezpośredni. Warto dodać, że niektóre instytucje wykorzystują lokalne media – tj. prasę, telewizję – celem dotarcia do pracodawców.

Strona internetowa, dyrekcja udziela się na forum radia i telewizji lokalnej.
Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Wysyłamy maile z zapytaniami (...), ale nie otrzymujemy żadnych ofert.
Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Głównie są to media społecznościowe, strona internetowa.
Przedstawiciel stowarzyszenia działającego na rzecz wspierania osób starszych

Kontaktujemy się też bezpośrednio z pracodawcami. Śledzimy ogłoszenia pracodawców, różne portale, itp. Musimy wypychać naszych klientów spod skrzydeł opieki.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Kontaktujemy się indywidualnie z pracodawcami, jeśli akurat prowadzimy pracę z klientem bezrobotnym.
Przedstawiciel klubu seniora

Respondenci wskazali szereg działań, jakie – ich zdaniem – są najbardziej potrzebne w kontekście wspierania zatrudnienia i aktywności zawodowej osób starszych. Najczęściej wskazywano na szkolenia – zarówno kursy zawodowe czy też kursy obsługi komputera, jak i szkolenia z zakresu poszukiwania pracy. Zdaniem respondentów, należałoby zwiększyć dostępność szkoleń skierowanych dla grupy osób 55+, podejmując jednocześnie działania promocyjne (by informacje o szkoleniach docierały do osób starszych). Podjęcie takich działań mogłoby znacznie wpłynąć na aktywność zawodową osób starszych.

Może przeprowadzanie kursów komputerowych i obsługi komputera, urządzeń multimedialnych, itp.
Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Zwiększenie szkoleń skierowanych do starszych. Zwiększenie oferty edukacyjnej.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Kursy, szkolenia i takie klasyczne prace społecznie użyteczne (...). Jest to dobry początek do aktywności zawodowej.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Działania powodujące większą atrakcyjność tych osób na rynku pracy, podnoszące ich kwalifikacje, umiejętności społeczne.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

W opinii uczestników badania, należałoby wprowadzić zmiany legislacyjne, gdyż najbardziej potrzebne byłyby także rozwiązania systemowe, zachęcające pracodawców do zatrudniania osób starszych. Wskazywano na działania takie jak zwolnienie pracodawców z opłacania składek społecznych za osoby w wieku 55+, ulgi, okresy dodatków aktywizacyjnych czy też dofinansowania lub premie dla pracodawców za zatrudnienie osób starszych.





Przede wszystkim działania systemowe. Mam na myśli tu składki. Pracodawca na pewno chętnie zatrudniłby seniora, gdyby nie musiał odprowadzać składek społecznych.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Powinna być w tym kierunku zmieniona polityka państwa. Tak, aby zachęcić pracodawcę, żeby mu się opłacało zatrudniać też osoby starsze.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Zdaniem badanych, potrzebne byłoby także prowadzenie kampanii społecznych, mających na celu przełamanie stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz propagowanie idei zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Warto byłoby w ramach takich kampanii nagłaśniać konkretne przykłady i dzielić się dobrymi praktykami w zakresie zatrudniania osób starszych. Kampania mogłaby ponadto obrazować korzyści wynikające z zatrudniania pracowników 55+.

Działania zmieniające świadomość w przestrzeni publicznej.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Pokazywanie pracodawcy korzyści wynikających z zatrudnienia osób 55+.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Kilkukrotnie podkreślono, że potrzebne byłoby także doradztwo zawodowe dla osób 55+. Według badanych, warto byłoby rozważyć cykl zajęć z doradcą zawodowym dla osób starszych. Nie bez znaczenia byłoby także skierowanie wsparcia psychologicznego, ażeby osoby 55+ uwierzyły, że w dalszym ciągu są zdolne do pracy.

Poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, pomoc psychologiczna - specjalnie skierowane do tej grupy wiekowej. Mogłaby być taka komórka w PUP.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Na pewno wsparcie psychologiczne jest bardzo potrzebne tym ludziom. Trzeba przełamać stereotyp, że on się do niczego nie nadaje. Musi zrozumieć, że nawet jak jest już od kilku lat bierny zawodowo, to nie znaczy, że się nie nadaje.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Wszystkie działania związane z poczuciem własnej wartości, bo całej reszty idzie się nauczyć. Działania psychologiczne są potrzebne.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Najważniejsze problemy i potrzeby badanych podmiotów w zakresie wspierania osób starszych

Organizacje uczestniczące w badaniu najczęściej borykają się z problemem niewystarczającej ilości środków finansowych. Część respondentów wskazywała również na fakt, iż problemem jest brak projektów, przy czym należy nadmienić, że ilość środków finansowych uzależniona jest właśnie od liczby realizowanych projektów (zatem brak projektów oznacza brak środków). Co istotne, według respondentów zbyt niskie są również dotacje i środki samorządowe na wspieranie seniorów. Ograniczone możliwości finansowe badanych instytucji i organizacji stanowią zatem znaczne utrudnienie w zakresie wspierania przez nie osób starszych.





Generalnie opieramy się na działalności projektowej. Nie ma projektów, nie ma pieniędzy. Nie ma pieniędzy – wtedy wsparcie osób starszych jest w ograniczonym zakresie.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Najważniejszy problem to bardzo niska dotacja samorządowa, utrzymujemy się głównie ze składek odpłatnych.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Brak środków samorządowych na wspieranie seniorów (niedostatecznie).

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Istotną trudnością dla badanych instytucji i organizacji jest dotarcie do osób starszych. Często osoby te są wycofane i większość swojego czasu spędzają w domu, a ponadto nie korzystają biegle z komputera ani Internetu, wobec czego dotarcie do nich z ofertą jest problematyczne. W ostatnim czasie problem pogłębił się z uwagi na pandemię COVID-19 – osoby starsze wycofały się jeszcze bardziej z uwagi na obawę o swoje zdrowie i życie. Zaobserwowano, że osoby te nie chcą wychodzić do ludzi ani uczestniczyć w jakichkolwiek aktywnościach.

Dotarcie z naszą ofertą jest utrudnione, bo około 30 procent seniorów nie ma Internetu, nie korzysta z Internetu.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Wielokrotnie jednak wskazywano, że problemy w zakresie wspierania osób starszych, z jakimi borykają się instytucje i organizacje, leżą właśnie po stronie tychże osób. Przede wszystkim podkreślano, że osobom w wieku 55+ brakuje chęci i gotowości do zmian. Pojawiały się opinie, że osoby starsze wręcz obawiają się jakichkolwiek zmian w swoim życiu, gdyż są przyzwyczajone do niskiego poziomu życia i często wieloletniej bierności zawodowej. Takie przyzwyczajenia oraz nastawienie do zmian powoduje, iż trudno jest tym osobom udzielić jakiegokolwiek wsparcia – wiąże się ono ze zmianami, których nie chcą.

Przede wszystkim, żeby ta druga strona chciała wyjść do ludzi. Bo to też jest problem.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Problemem jest dotarcie do grupy docelowej. Obecnie to pandemia, obawa o swój stan zdrowia.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Nie dosyć, że są przyzwyczajeni do takiego trybu życia na minimalnym poziomie, to boją się zmian. Przełamać myślenie takiej osoby jest bardzo trudne.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Chyba największym problemem jest pobudzenie w tych ludziach chęci do zmiany.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Problemem osób starszych jest również niski poziom ich kwalifikacji oraz braki w wykształceniu. Kompetencje, które posiadają osoby w wieku 55+, są często niedostosowane do potrzeb obecnego rynku pracy. Oprócz kompetencji zawodowych, osobom starszym brakuje także umiejętności w zakresie poszukiwania pracy.





*Brak podstawowych kwalifikacji u podopiecznych.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej*

*Braki w wykształceniu, w kwalifikacjach, które są na ten rynek pracy niewystarczające (...), brak umiejętności w zakresie poszukiwania pracy.
Przedstawiciel klubu seniora*

Istotną trudnością są także problemy zdrowotne osób starszych oraz konieczność sprawowania przez nie opieki nad osobami zależnymi. Ograniczenia wynikające ze złego stanu zdrowia – chorób bądź niepełnosprawności, uniemożliwiają takim osobom uczestniczenie w procesach aktywizacji, a zatem organizacje i instytucje nie mogą udzielić im wsparcia. Warto byłoby zapewnić usługi wytchnieniowe tym osobom, które byłyby zdolne do pracy, ale z uwagi na konieczność opieki nad osobami zależnymi nie mogą już podjąć zatrudnienia.

*Wycofanie się osób starszych, przeciwwskazania i ograniczenia zdrowotne,
uwikłanie tych osób w opiekę nad osobami zależnymi.
Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy*

*Problemem jest też to, że nasi seniorzy rezygnują ze studiów w ramach naszego uniwersytetu ze względu na to, że mają chorą drugą osobę - małżonka albo rodzica. Bo bardzo często też tak się zdarza. I nie mają pomocy wytchnieniowej i dlatego rezygnują z kontynuowania studiów.
Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku*

Wśród innych problemów wskazywano także na brak odpowiednich kompetencji i przygotowania do pracy z osobami starszymi w badanych instytucjach i organizacjach, a także brak ofert pracy skierowanych do osób w wieku 55+.

*Nie mamy takiego przygotowania zawodowego, żeby z takimi osobami pracować.
Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy*

Największe potrzeby badanych instytucji i organizacji dotyczą środków finansowych, gdyż to właśnie w tym obszarze respondenci zgłaszali największe problemy. Wskazywano, iż potrzebne są środki na dalsze działania i realizację kolejnych projektów. Według jednego z respondentów, należałoby zwiększyć dostępność środków zewnętrznych, np. na realizację działań i projektów w zakresie wsparcia osób starszych.

*Dostępność środków zewnętrznych, żeby móc te osoby wspierać.
Przedstawiciel stowarzyszenia działającego na rzecz wpierania osób starszych*

*Na pewno finanse.
Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku*

*Dotacje, żeby były realne.
Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku*

Zgłaszane przez respondentów potrzeby dotyczyły także szkoleń. Pojawiły się opinie, że należy szkolić osoby starsze w zakresie poszukiwania pracy i organizować kursy zawodowe z gwarancją stażu u konkretnego pracodawcy. Takie rozwiązanie zwiększyłoby skuteczność wsparcia dla osób 55+ i stanowiłoby odpowiedź na problem związany z niskimi kwalifikacjami tych osób.





Przydałby się program, w którym uczestniczyłyby osoby 50+. Szkolenie z poszukiwania pracy, szkolenie z obsługi kasy fiskalnej na przykład, a potem byłby zagwarantowany staż pracy u konkretnego pracodawcy.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Kursy takie, które pozwolą zatrudnić na staż, z perspektywą dalszego zatrudnienia.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

W nawiązaniu do problemów dotyczących mentalności osób starszych – ich przyzwyczajenia do bierności zawodowej, pozostawania w domu i niskiego poziomu życia, konieczne byłoby zapewnienie im wsparcia psychologicznego. Według respondentów do zmiany nastawienia osób w wieku 55+ konieczna jest pomoc specjalisty – psychologa.

Tu bardzo by się przydało wsparcie psychologiczne dla seniorów.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

My robimy co możemy, a jeżeli druga strona jest oporna, to nic nie możemy zrobić. Staramy się, jak możemy.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Może dobry psycholog, żeby zmienić myślenie takiej osoby.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Aby móc wspierać osoby starsze, badane organizacje dostrzegają potrzebę rozwiązania ich problemów. Nie wszyscy mogą obecnie korzystać ze wsparcia, z uwagi np. na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną (np. małżonkiem). Rozwiązaniem tego problemu byłoby zaoferowanie usług wytchnieniowych lub też domów opieki dziennej (ażeby pozostawiać tam osobę zależną na czas podejmowania różnych aktywności). Co więcej, niektórym osobom starszym korzystanie ze wsparcia uniemożliwia zły stan zdrowia. W tym zakresie jeden z respondentów upatrywałby jedyne rozwiązanie w zmianach w obszarze służby zdrowia – jego zdaniem osoby w wieku 55+ powinny odbywać coroczne kompleksowe badania, co pozwoliłoby im zadbać o swoje zdrowie, a ewentualne choroby wykrywać we wczesnym stadium. Dzięki temu osoby starsze mogłyby dłużej pozostawać aktywne zawodowo.

Najpierw trzeba rozwiązać takie życiowe problemy danej osoby, tak żeby zacząć jej aktywizację.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Opieka wytchnieniowa zapisana ustawowo czy to w kontekście opieki nad osobami starszymi, zależnymi, czy stworzyć instrumenty finansowe które by pozwoliły na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Opieka medyczna powinna się tak przestawić, że lekarz rodzinny powinien raz do roku osobie powyżej 50. roku życia zrobić kompleksowe badania. W skali państwa to będzie bardzo opłacalne, bo szybka wykryta choroba, a nie później człowiek zostaje w takim stanie zdrowia, że trzeba się nim opiekować dzień i noc.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Badane organizacje oczekiwałyby także, aby w województwie funkcjonowała baza projektów dla osób starszych i niepełnosprawnych, która byłaby weryfikowana i aktualizowana na bieżąco.





Takie narzędzie bardzo usprawniłoby ich pracę i przyniosłoby również korzystne rezultaty w kontekście wsparcia osób starszych.

Przydałaby się jakaś baza, gdzie przyjmują starszych ludzi do pracy, nawet na całe województwo dolnośląskie. Generalnie dostajemy informacje o projektach, ale taka baza byłaby bardzo przydatna. Ta baza nie tylko dla osób starszych, ale też niepełnosprawnych, czy w gorszym stanie zdrowia, ale np. bez orzeczenia. Zresztą taka baza projektów weryfikowana na bieżąco też byłaby niezła. Moglibyśmy wtedy być na bieżąco zorientowani i moglibyśmy tam posyłać podopiecznych.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Współpraca instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych

Publiczne instytucje rynku pracy

Publiczne instytucje rynku pracy podejmują różne formy współpracy z innymi instytucjami i organizacjami na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych. Współpraca ta najczęściej bazuje na wymianie informacji, która to z kolei pozwala na dotarcie do większej grupy beneficjentów. Taka kooperacja przyjmuje różne formy – wymiana informacji następuje zarówno przez stronę internetową czy media społecznościowe, jak również podczas konferencji i seminariów.

W największej mierze współpraca ta dotyczy wymiany informacji. Z jednej strony te wszystkie inicjatywy na rzecz osób bezrobotnych i tej grupy, o której mówimy, mogą trafić do większej liczby beneficjentów.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Głównie funkcjonujemy w oparciu o konferencje, seminaria, które realizujemy my, albo bierzemy udział w organizowanych przez inne instytucje. Przedstawiamy zakres naszych działań, jako instytucji pośredniczącej albo informujemy, na co będą przeznaczane środki. Jesteśmy otwarci na współpracę z każdą wyżej wymienioną organizacją czy instytucją.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Z deklaracji respondentów wynika, że publiczne instytucje rynku pracy są otwarte na współpracę z wieloma instytucjami i organizacjami. Obecnie współpracują z miejskimi ośrodkami pomocy społecznej, izbami gospodarczymi, organizacjami pozarządowymi, związkami zawodowymi, podmiotami ekonomii społecznej, mediami, uczelniami wyższymi oraz agencjami rozwoju regionalnego. Co istotne, współpraca ta miewa różny charakter: w przypadku jednego z podmiotów współpraca ze związkami zawodowymi jest incydentalna, z organizacjami pozarządowymi i podmiotami ekonomii społecznej – okazjonalna, a z mediami – stała.

Jeden z respondentów dookreślił, iż współpraca z miejskimi ośrodkami pomocy społecznej polega na kierowaniu klientów owej instytucji na prace społecznie użyteczne. Należy podkreślić, że klientami miejskich ośrodków pomocy społecznej są często osoby powyżej 50 roku życia, niejednokrotnie będące osobami długotrwale bezrobotnymi.

Współpracujemy z MOPS-em i kierujemy ich klientów na prace społecznie użyteczne. Tam jest sporo osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, w tym wielu długotrwale bezrobotnych.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy





Współpraca oceniana jest przez przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy pozytywnie, jako dobra lub bardzo dobra. Niemniej jednak, mimo dobrego jej przebiegu, nie przynosi ona znacznych efektów. Podkreślono, że rezultaty nie są spektakularne, aczkolwiek kooperacja pozwala na dotarcie do klientów.

Efekty nie są spektakularne. Nie zaobserwowaliśmy jakiegoś pozytywnego zjawiska.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Bardzo jest dla nas ta współpraca cenna, oceniamy ją pozytywnie. Bez tej współpracy byłoby nam trudniej trafić do niektórych klientów.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Zwrócono uwagę, iż na współpracę i jej efekty miała wpływ pandemia COVID-19. Zdaniem jednego z respondentów, przed pandemią odbywało się więcej spotkań. Jednocześnie inny uczestnik badania podkreślił, że zainteresowanie targami pracy oraz spotkaniami integracyjnymi dla bezrobotnych i pracodawców jednak nie zmalało i tym samym nadal jest wysokie.

Przed pandemią było więcej spotkań, konferencji.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Targi pracy cieszą się ogromnym zainteresowaniem, spotkania integracyjne dla osób bezrobotnych czy pracodawców, gdzie przedstawiamy naszą ofertę, cieszą się dużą frekwencją.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Jednym z czynników, jakie utrudniają współpracę publicznych instytucji rynku pracy z innymi organizacjami, jest rozbieżność ich celów. Z jednej strony współpracujące instytucje dążą do tego, by działać na rzecz zatrudnienia osób starszych, z drugiej natomiast koncentrują się głównie na realizacji innych, własnych celów. Co więcej, zdarza się, że działania te są względem siebie konkurencyjne – co również nie sprzyja współpracy w zakresie aktywizacji osób starszych.

Myślę, że rozbieżność celów. Wszyscy głoszą, że chcą działać na rzecz zatrudnienia osób 55+, a jednocześnie realizują własne cele, niekoniecznie związane z głównym tematem - to rozchodzi się to w różnych kierunkach.

Przedstawiciel wojewódzkiego urzędu pracy

Czasami działania instytucji są konkurencyjne dla naszych działań, jako urzędu pracy.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Kilku respondentów zwróciło uwagę na fakt, iż możliwości współpracy bywają ograniczane ustawowo – działania publicznych instytucji rynku pracy są związane przepisami. Inne instytucje, np. organizacje pozarządowe, mogą natomiast działać nieszablonowo i są bardziej otwarte.

Często organizacje pozarządowe działają w sposób nieszablonowy, bardziej otwarty. Nie są tak związani przepisami, jak administracja publiczna, do której należymy. To nie tyle utrudnia współpracę, co nie pozwala w każdym zakresie podjąć tej współpracy.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy





Instytucje/organizacje zajmujące się wspieraniem osób starszych

Deklaracje pozostałych respondentów potwierdzają fakt, iż publiczne instytucje rynku pracy podejmują z nimi współpracę, niemniej jednak nie wszystkie organizacje zajmujące się wspieraniem osób starszych współpracują z ww. instytucjami. Ze strony tych organizacji, które nie nawiązały takiej współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych, pojawiły się głosy, iż dotychczas nie było takiej potrzeby bądź też nie zaproponowano im nigdy wcześniej takiej kooperacji.

Nie było do tej pory potrzeby takiej współpracy. Nasi uczestnicy są emerytami i chcą odpoczywać.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Niestety, nie mamy żadnej współpracy z takimi instytucjami, nigdy się do nas nie zwrócili z żadną propozycją czy zapytaniem.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Warto nadmienić, że podmioty częściej podejmują współpracę z powiatowymi urzędami pracy aniżeli z agencjami zatrudnienia. Może to wynikać m.in. z tego, iż agencje te mają inne oczekiwania i nie są zainteresowane klientami badanych organizacji – osobami starszymi.

Z agencjami zatrudnienia jest troszeczkę inaczej. Oni są zdecydowanie mniej zainteresowani naszymi klientami. Myślę, że poszukują pracowników bardziej wykwalifikowanych.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Z agencjami zatrudnienia nie współpracujemy.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Zakres współpracy organizacji wspierających osoby starsze z instytucjami rynku pracy jest zróżnicowany, co ponownie potwierdza deklaracje przedstawicieli urzędów pracy. Z wypowiedzi respondentów wynika, iż taka kooperacja często obejmuje prace społecznie użyteczne, staże bądź zatrudnienie. Organizacje wspierające osoby starsze kierują swoich klientów do urzędów pracy na prace społecznie użyteczne, natomiast urzędy pracy kierują osoby bezrobotne do tych organizacji na staż bądź do pracy, oferując także dofinansowania dla podmiotów z tego tytułu.

Współpracujemy z urzędem pracy w Bolesławcu na zasadzie zatrudnienia u nas. Mamy teraz zatrudnioną osobę wieku około 55 lat. Mam go zatrudnionego przez urząd pracy plus dofinansowania dla niego przez cały rok.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Współpracujemy stale z PUP, dostajemy informacje o pracach społecznie użytecznych i odsyłamy tam naszych klientów.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Współpracujemy z urzędem pracy w celu zapewnienia pracy społecznie użytecznej.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Z badania wynika, iż współpraca instytucji rynku pracy z organizacjami wspierającymi osoby starsze niejednokrotnie polegała na wspólnej realizacji projektów aktywizacji zawodowej czy też programów aktywizacji lokalnej.





Na ten moment nie mamy wspólnych inicjatyw czy projektów [...], ale był taki czas, kiedy z powiatowym urzędem pracy działaliśmy, był naszym partnerem projektowym, wspólnie realizowaliśmy projekty na rzecz aktywizacji zawodowej.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Realizowaliśmy z PUP tak zwane programy aktywizacji lokalnej.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Wypowiedzi badanych wskazują także na to, że urzędy pracy zapraszają przedstawicieli organizacji wspierających osoby starsze na spotkania dotyczące pozyskiwania środków finansowych. Co więcej, współpraca tych podmiotów polega również na podejmowaniu działań promocyjno-informacyjnych.

Zapraszają na spotkania dotyczące pozyskiwania środków finansowych.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Większość respondentów pozytywnie ocenia przebieg omawianej współpracy oraz jej efekty. Podkreślono, że głównym miernikiem tych efektów jest liczba osób, która zrezygnowała z usług organizacji wspierających osoby starsze. Okazuje się, że osoby uczestniczące np. w pracach społecznie użytecznych niejednokrotnie zostają u pracodawcy lub też znajdują zatrudnienie gdzie indziej. Świadczy to o tym, iż współpraca niejednokrotnie przynosi oczekiwane rezultaty w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych.

Dobrze, nawet zdarza się, że ktoś po ukończeniu prac społecznie użytecznych zostaje u pracodawcy.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Dotychczas się nie zawiedliśmy.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Bywało, że po takich pracach te osoby próbowały szukać pracy i się udawało.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Mimo, iż współpraca jest dobrze oceniana przez respondentów, należy mieć na uwadze, że organizacje będące stroną tej współpracy, nie zawsze mają wpływ na ostateczne jej efekty. W rzeczywistości wiele zależy od klientów, na których działania są skoncentrowane – mianowicie m.in. od ich chęci, motywacji oraz tego, czy uda się im utrzymać zaoferowaną im pracę.

Współpraca układa się bardzo dobrze, tylko nie mamy wpływu na to, czy klient utrzyma pracę.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Współpracę oceniam bardzo dobrze, natomiast efekty – cieszymy się, jak człowiek dokona zmiany w swoim życiu i przestaje być naszym klientem. Nie można powiedzieć, żeby każde podjęte działanie kończyło się sukcesem.

Mamy przykłady, że ludzie podejmują stałą pracę.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Do innych efektów współpracy można zaliczyć także następujące: przyspiesza ona wymianę informacji i przepływ dokumentacji pomiędzy instytucjami, pozwala organizacjom dotrzeć do szerszego grona odbiorców usług, a ponadto dostarcza wiedzę.





Współpracę oceniam pozytywnie. Przyspiesza ona wymianę informacji między naszymi instytucjami.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Generalnie współpraca typowo partnerska, więc ok. A jakie są efekty? Na pewno takie, że szybszy przepływ dokumentacji między nami, to też kwestia dotarcia do odbiorców usług.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Należy dodać, iż pojawiło się kilka pojedynczych, negatywnych opinii, jakoby współpraca pomiędzy organizacjami wspierającymi osoby starsze a instytucjami rynku pracy przynosiła zaledwie przeciętne, coraz gorsze efekty.

Współpracę organizacji wspierających osoby starsze z instytucjami rynku pracy utrudniają różne czynniki. Wskazywano przede wszystkim na fakt, że działania podejmowane w ramach współpracy, dotyczą trudnych grup. W tym aspekcie utrudnieniem jest brak sumienności i chęci do pracy charakteryzujący klientów współpracujących organizacji. Jak już wcześniej wskazywano, współpraca nie zależy tylko od instytucji będących jej stronami, ale także od grup docelowych, do których kierowane są działania.

To praca z trudnymi osobami. Zdarzają się osoby niezbyt sumienne – mam na myśli naszych klientów.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Czyli to nie dotyczy czynników stricte dotyczących tylko i wyłącznie relacji z tą instytucją publiczną czy niepubliczną, tylko raczej tych osób, które miałyby z tego korzystać.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

W naszym przypadku chyba jedynie to, że nasz klient w większości przypadków jest trudnym klientem. Niekoniecznie nasz klient chce pracować. Są prace, gdzie nie potrzeba żadnych kwalifikacji, a człowieka trudno zmusić, żeby w ogóle poszedł i zapytał.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Z deklaracji badanych wynika, że w instytucjach rynku pracy dostrzega się świadomość dotyczącą trudnych grup, do których mają być skierowane działania w ramach współpracy oraz obawy odnośnie ich braku sumienności czy chęci do pracy. Tym samym utrudnieniem dla kooperacji może być obawa przed zatrudnieniem takich osób, które nie będą rzetelnie wykonywać swojej pracy. Co więcej, pracodawcy często nie wykazują chęci, by zatrudniać starsze osoby – z uwagi właśnie na ich wiek.

Takie organizacje boją się naszych podopiecznych, bo wiedzą, że to osoby trudne i nieraz niesumienne.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Brak zainteresowania ze strony tych instytucji. Może dlatego, że pracodawcy nie są zainteresowani starszymi pracownikami.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Utrudnieniem dla takiej współpracy mogą być również kwestie prawne – brak odpowiednich rozwiązań systemowych czy też nieprzejrzyste przepisy. Podkreślono, iż każda instytucja działa we własnym interesie i ma odrębne procedury, a ponadto nie wszystkie organizacje wykazują





zainteresowanie kooperacją. Zwrócono uwagę na brak polityki, które regulowałyby kwestie takiej współpracy oraz na brak jednostki, która sprawowałaby nad nią nadzór.

Każdy pilnuje swojej działki. Nie ma odgórnej polityki, która by te sprawy konsolidowała. My jesteśmy zbyt mali, by doprowadzić do konsolidacji poszczególnych grup. Nie ma jednostki nadzorującej całość.

Przedstawiciel stowarzyszenia działającego na rzecz wspierania osób starszych

Jeśli mają swoje projekty, to nie chcą przekazywać swoich podopiecznych komuś innemu.

Przedstawiciel stowarzyszenia działającego na rzecz wspierania osób starszych

Pojawiały się także opinie, że barierą dla współpracy może być także biurokracja i słaby przepływ informacji. Jednocześnie utrudnienia dla owej kooperacji stanowi również trwająca pandemia oraz różne obszary działalności organizacji.

Wydłużony proces decyzyjności, bo tam decyzji nie podejmuje jedna osoba, tylko to musi objąć się o kierownika, o dyrektora, więc to troszeczkę trwa.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Straszna biurokracja - na to nie mamy wpływu.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Z badania wynika, że reprezentowane przez respondentów podmioty współpracę w zakresie wspierania osób starszych podejmują najczęściej z: organizacjami pozarządowymi, podmiotami ekonomii społecznej, uniwersytetami/uczelniami, pracodawcami, mediami i uniwersytetami trzeciego wieku. Rzadziej wskazywano na współpracę z klubami seniora, spółdzielniami socjalnymi, powiatowymi urzędami pracy czy przedsiębiorstwami społecznymi.

Na pewno współpracujemy z organizacjami pozarządowymi, które zajmują się aktywizacją. Współpraca jest efektywna, ponieważ rozumiemy swoje potrzeby nawzajem i raczej odnosimy spore sukcesy. Z podmiotami ekonomii społecznej również na tej samej zasadzie – mają projekty skupiające się na aktywizacji beneficjentów. Mamy popodpisywane partnerstwa, więc w projektach uczestniczymy wspólnie. Bezwzględnie współpracujemy z trzema spółdzielniami socjalnymi, często rekrutują pracowników spośród naszych klientów. Z pracodawcami najczęściej głównie w temacie prac sezonowych, np. zbiór truskawek.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Współpracujemy z organizacjami pozarządowymi i podmiotami ekonomii społecznej. Kwalifikujemy osoby do tego, aby mogły wziąć udział w spółdzielni socjalnej, zlecamy zadania spółdzielni socjalnej.

Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

We wspieraniu seniorów współpracujemy ze wszystkimi.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Należy nadmienić, że współpraca z tymi podmiotami nie zawsze bezpośrednio koncentruje się na rynku pracy, ale obejmuje także działania aktywizujące seniorów na innych płaszczyznach, np. kulturalnej czy edukacyjnej. Niemniej aktywność osób starszych w innych sferach życia jest bardzo istotna również w kontekście podejmowania zatrudnienia, gdyż wpływa ona





na zadowolenie i kondycję – w rezultacie osoby aktywne posiadają większą zdolność i chęć do pracy²⁸.

Współpracujemy z instytucjami/organizacjami, ale tylko w zakresie aktywizacji, ale nie zawodowej. Bardziej pod kątem rozrywkowym. Owszem działalność kulturalna, oświatowa, ruchowa, ale bardziej na luzie.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Współpraca bezpośrednio dotycząca aktywizacji zawodowej osób starszych koncentruje się często na wymianie doświadczeń, organizacji szkoleń i warsztatów, wzajemnym informowaniu się o stażach, praktykach i wolontariatach czy też pozyskiwaniu środków na zatrudnienie.

Przeważnie ta współpraca jest na zasadzie pozyskania środków na zatrudnienie osób defaworyzowanych. Współpraca na zasadzie wymiany doświadczeń, wzajemnych praktyk, informowania o wzajemnych działaniach, które są podejmowane.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Informujemy się wzajemnie o stażach i praktykach, wolontariatach.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wpiernia osób starszych

Skuteczność działań instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych

Skuteczność działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych niejednokrotnie uzależniano od innych czynników. Wskazywano, iż zależy ona m.in. od wysokości środków – jeśli w budżecie danej organizacji jest ich więcej, wówczas i skuteczność podejmowanych działań jest większa. Nie bez znaczenia dla skuteczności działań jest także dobra komunikacja pomiędzy organizacjami będącymi stronami współpracy.

Na wszystko potrzeba pieniędzy. Jak mamy trochę więcej pieniędzy w budżecie, to jesteśmy bardziej skuteczni.

Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

Na pewno tam, gdzie jest większy zastrzyk finansów, to wtedy działania są skuteczniejsze, np. możliwość subsydiowanego zatrudnienia.

Przedstawiciel fundacji działającej na rzecz wpiernia osób starszych

Jeśli jest dobra komunikacja z takimi instytucjami, mają dobrą ofertę, a my akurat potrzebujemy wsparcia, to wtedy te działania są skuteczne.

Przedstawiciel uniwersytetu trzeciego wieku

Jako skuteczne oceniano przede wszystkim następujące działania: kursy, szkolenia, dotacje na utworzenie miejsc pracy oraz działania powiatowych urzędów pracy (tj. przedstawianie ofert pracy, oferowanie staży i możliwości przekwalifikowania się). Co więcej, jako skuteczne uznano również zatrudnianie w przedsiębiorstwach społecznych. Z deklaracji respondentów wynika ponadto, iż skutecznością odznacza się także współpraca z takimi organizacjami jak: zakład pracy chronionej oraz Centrum Pomocy Rodzinie.

Najbardziej skuteczne to dotacje na utworzenie miejsc pracy.
Przedstawiciel organizacji działającej na rzecz wspierania osób starszych

²⁸ D. Rynkowska, *Rola i znaczenie aktywności społecznej seniorów*. „Annales I – Philosophy and Sociology” Nr 2, 2016





*Najbardziej skuteczne są działania PUP. Przedstawianie ofert pracy, staże,
przekwalifikowania się.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej*

*Najbardziej skuteczne u nas jest zatrudnienie przez spółdzielnie społeczne,
dobrze nam się współpracuje, wspieramy się wzajemnie.
Przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej*





Podsumowanie

Sytuacja społeczno-demograficzna osób starszych w województwie dolnośląskim

Według danych GUS w końcu 2020 roku liczba ludności w województwie dolnośląskim wyniosła 2,9 mln, w tym 952,9 tys. osób stanowiły osoby w wieku 55 lat i więcej (33%). Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi, oznaczający liczbę osób starszych (w wieku 65 lat i więcej) przypadających na 100 osób w wieku 15-64 lata, w 2020 roku wynosił 29,9, co oznacza wzrost o 6,7 p.p. w stosunku do roku 2015. W przekroju powiatowym najwyższy poziom obciążenia demograficznego osobami starszymi występował w: Jeleniej Górze (39,3), Wałbrzychu (35,4), Wrocławiu (33,3), powiecie dzierżoniowskim (32,9), powiecie kłodzkim (32,6) i Legnicy (32,1).

Rynek pracy

W ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidziane są instrumenty adresowane do pracodawców, których celem jest tworzenie i utrzymanie miejsc pracy m.in. dla osób powyżej 50 roku życia, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Obok urzędów pracy, istotną rolę w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej pełnią agencje zatrudnienia. Z raportu z 2018 roku pn. „Działalność agencji zatrudnienia w województwie dolnośląskim” wynika, że współpraca pomiędzy urzędami pracy i agencjami zatrudnienia nie jest powszechna. Najczęściej realizowana jest w powiatach subregionu wałbrzyskiego, natomiast w subregionie wrocławskim i Wrocławia niewiele ponad jedna trzecia agencji zatrudnienia wskazała na to, że współpracuje z urzędami pracy. W województwie dolnośląskim istnieje zatem duży potencjał, jeśli chodzi o możliwe formy współpracy, gdyż na chwilę obecną odbywa się ona w ograniczonym zakresie.

W I kwartale 2020 roku w województwie dolnośląskim było 187 tys. osób w wieku 55-64 lata i 32 tys. osób w wieku powyżej 65 lat aktywnych zawodowo. W IV kwartale w obu grupach odnotowano wzrost tych wartości - wynosiły odpowiednio 204 i 36 tys. osób aktywnych zawodowo.

W województwie dolnośląskim w 2020 roku było 232 tys. osób pracujących i 675 tys. osób biernych zawodowo w wieku 55+. Ich udział w stosunku do ogółu osób pracujących i biernych zawodowo w tym wieku w Polsce wynosił 7,8% w obu przypadkach.

Według danych GUS, na koniec pierwszego półrocza 2021 roku liczba osób bezrobotnych w wieku 55 lat i powyżej w województwie dolnośląskim wynosiła 12,8 tys., co stanowiło 19,2% ogółu bezrobotnych. Najwyższe odsetki bezrobotnych w wieku 55+ odnotowano w powiatach: zgorzeleckim (24,9%), dzierżoniowskim (24%) i kamiennogórskim (23,8%).

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku powyżej 50. r.ż. jest bardzo niski - na koniec 2020 roku wyniósł on 32,1%. Biorąc pod uwagę grupę wiekową 55-64 lata, dostrzega się znacznie wyższy poziom wskaźnika. Na koniec 2020 roku wynosił on 51,5% (61,8% wśród mężczyzn i 42,3% wśród kobiet).

Działania na rzecz osób starszych

Do utrzymania osób starszych rynku pracy konieczne jest kształcenie ustawiczne, dlatego osoby te należy szczególnie motywować do uczestnictwa w szkoleniach i kursach. Istotnym działaniem na rzecz dłuższego zatrzymania osób starszych na rynku pracy, obok kształcenia ustawicznego





jest przełamywanie stereotypowego postrzegania osób starszych, jako mało wydajnych, niechętnych do uczenia się nowych rzeczy czy nieprzejawiających inicjatywy. W kontekście zmiany postaw zarówno pracodawców, jak i pracowników, dużą rolę odegrać mogą organizacje pozarządowe, realizując we współpracy z instytucjami publicznymi kampanie społeczne i programy promujące korzyści płynące z zatrudniania osób starszych lub tworząc różnego rodzaju partnerstwa społeczne na szczeblu lokalnym.

W 2018 roku w województwie dolnośląskim utworzona została Dolnośląska Społeczna Rada Senioralna, stanowiąca organ doradczy oraz inicjatywny regionalnej polityki na rzecz osób starszych. Do jej zadań należy m.in. opiniowanie działań dotyczących regionalnej polityki senioralnej, proponowanie nowych rozwiązań i inicjowanie zmian na rzecz osób starszych, współudział w opracowywaniu wojewódzkich inicjatyw, w tym programów oraz działań uwzględniających problematykę osób starszych, a także współpraca z organizacjami działającymi na rzecz osób starszych z terenu województwa dolnośląskiego oraz kraju.

Ważnym partnerem działań w zakresie wspierania zatrudnienia osób starszych przede wszystkim dla powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej mogą być organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej. Potencjał trzeciego sektora w kształtowaniu oraz realizacji polityki państwa na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ nie jest natomiast w pełni wykorzystany. Niewiele organizacji pozarządowych, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, podejmuje współpracę z administracją publiczną.

Wśród wielu działań skierowanych do osób starszych jednymi z ciekawszych wydają się oferty edukacyjne uniwersytetów trzeciego wieku, działające przy ośrodkach akademickich. Ich głównym celem jest edukacja osób starszych, która przyczynia się do zaspokajania takich potrzeb, jak: samokształcenie, poznawanie środowiska, poszerzanie wiedzy i umiejętności, wykonywanie społecznie użytecznych działań, wypełnienie wolnego czasu, utrzymywanie więzi towarzyskich czy stymulacja psychiczna i fizyczna.

Według danych GUS, w roku akademickim 2017/2018 w województwie dolnośląskim działało 48 uniwersytetów trzeciego wieku. Pod względem formy organizacyjno-prawnej, najliczniejszą grupę tych podmiotów stanowiły stowarzyszenia, których główną formą działalności był UTW (15), szkoły wyższe (13) oraz domy i ośrodki kultury (12). W analizowanym okresie najwięcej UTW deklarowało współpracę z samorządami gminnymi, powiatowymi i wojewódzkimi (43). 32 podmioty podejmowały współpracę z instytucjami kultury (32), a 30 – z innymi uniwersytetami trzeciego wieku. Najwięcej UTW działających w województwie dolnośląskim jako główne przesłanie działalności wskazało integrację osób starszych (24). W obszarze aktywizacji działały zaledwie 2 podmioty.

Wyniki badania ilościowego z pracodawcami

W opinii ponad połowy uczestniczących w badaniu pracodawców (58,6%), sytuacja osób w wieku 55+ na rynku pracy jest dobra. Źle ocenia ją 17,5% respondentów. W opinii pracodawców czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych to przede wszystkim tworzenie przepisów prawnych zachęcających seniorów do dłuższej aktywności zawodowej (41,0%) oraz system emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku (36,8%).

Zdaniem ponad połowy badanych pracodawców, wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych warunkowana jest przede wszystkim chęcią uzyskania dochodu (57,9%) lub potrzebą kontaktu z innymi ludźmi (53,5%). Z kolei wśród przyczyn wcześniejszego kończenia aktywności





zawodowej przez osoby starsze wskazywano najczęściej problemy zdrowotne – takiej odpowiedzi udzieliło ponad $\frac{3}{4}$ pracodawców.

Najważniejszymi barierami w zatrudnianiu osób w wieku 55+ jest bliskość wieku emerytalnego oraz przekonanie, że starsi pracownicy mają słabsze zdrowie i gorszą kondycję (43,1% odpowiedzi w obu przypadkach). Blisko $\frac{1}{4}$ badanych twierdzi, że starsi pracownicy są mniej wydajni, gorzej radzą sobie z nowymi technologiami.

Ponad połowa badanych pracodawców zatrudnia osoby powyżej 55 roku życia. Zdecydowana większość z nich (85,9%) zatrudnia je od dłuższego czasu - nie ma zatem powodów, aby je zwalniać. Blisko dwóch na trzech badanych (64,5%) uważa, że starsi pracownicy są cenni ze względu na doświadczenie i wiedzę.

W zdecydowanej większości firm/instytucji zatrudniających osoby w wieku 55+ (86,6%) nie stosuje się strategii zarządzania wiekiem. Odmianą deklarację złożyło zaledwie 7,2% ankietowanych przedsiębiorców. Wśród najczęstszych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem wymienić można wprowadzanie i przestrzeganie zasady niedyskryminowania kandydatów ze względu na wiek (57,1%), dbanie o bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy (52,4%) oraz motywowanie pracowników do wydłużania aktywności zawodowej (42,9%).

Blisko co trzeci badany przedsiębiorca (32%) zgodził się ze stwierdzeniem, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy. Przeciwnego zdania była natomiast blisko połowa respondentów (48,5%). Najwięcej przeczących odpowiedzi odnotowano wśród przedstawicieli dużych przedsiębiorstw (71,4%), którzy jednocześnie najczęściej zatrudniają osoby w tym wieku.

W sytuacji zwiększania zatrudnienia wiek nie miałby znaczenia dla 63,2% respondentów. W większości badanych firm/instytucji zatrudniających osoby starsze (83,8%), wiek pracowników nie jest istotny w kwestiach związanych z wynagrodzeniem. Zaledwie 0,3% przedstawicieli podmiotów zadeklarowało, że młodszy pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenie niż osoby w wieku 55+.

Dla badanych przedstawicieli firm/instytucji bardziej liczą się cechy osobowościowe potencjalnych pracowników, aniżeli umiejętności czy kwalifikacje. Największe znaczenie w procesie rekrutacji ma motywacja do pracy kandydatów na oferowane stanowisko (65,4%), której najczęściej brakuje osobom w wieku 55+ (32,6%).

Blisko trzech na czterech badanych przedstawicieli firm/instytucji (73,2%) w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie zamierza organizować szkoleń dla pracowników (innych niż BHP i PPOZ). Szkolenia planowane są w zaledwie 10,3% podmiotów. Spośród nich, zdecydowana większość przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 55+ (96,7%) zadeklarowała, że osoby te również zostaną objęte szkoleniami, najczęściej w celu zwiększenia poziomu ich wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku czy też uzupełnienia/poszerzenia ich kwalifikacji.

Do zatrudnienia osób starszych najbardziej zachęciłaby pracodawców refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia (62,0%). Ponad połowa ankietowanych jako atrakcyjne rozwiązanie uznała również refundację części składek na ubezpieczenie społeczne (56,1%). Co piąty badany deklarował, że żadna forma wsparcia nie skłoniłaby go do zatrudnienia osób starszych.

18,3% pracodawców zatrudniających osoby w wieku 55+ współpracowało z powiatowym urzędem pracy w zakresie zatrudniania osób starszych. Z agencjami zatrudnienia współpracę podejmowało zaledwie 1,4% ankietowanych. Efektywność tychże działań oceniono pozytywnie.





Wyniki badania ilościowego z osobami starszymi

Zdaniem ponad połowy respondentów (56,8%), właściciele firm nie chcą zatrudniać osób starszych przede wszystkim ze względu na bliskość wieku emerytalnego. Warto zaznaczyć, że powód ten najczęściej wymieniali także sami pracodawcy. W następnej kolejności osoby starsze wskazywały na słabsze zdrowie i gorszą kondycję (38,2%) oraz problemy ze zwolnieniem wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego (37,3%).

W opinii badanych czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych to przede wszystkim system emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku (54,0%) oraz oferty pracy dla starszych pracowników (46,0%). Dwóch na pięciu ankietowanych uważa, że w tym kontekście korzystne byłoby wprowadzanie elastycznego czasu pracy (40,0%) oraz pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników (39,6%).

Ponad co trzecia uczestnicząca w badaniu osoba starsza nieaktywna zawodowo (34,9%) zadeklarowała, że odeszła z pracy z powodu uzyskania świadczeń emerytalnych lub rentowych. Ponad ¼ ankietowanych jako przyczynę utraty/odejścia z pracy wskazała problemy zdrowotne.

Główną przyczyną pozostawania aktywnym zawodowo pomimo pobierania świadczeń emerytalno-rentowych jest chęć uzyskania dochodu (45,8%). Kolejne 36,7% respondentów przyznało, że potrzebowało kontaktu z innymi ludźmi. Co trzecia osoba starsza zdecydowała się na kontynuowanie pracy ze względu na chęć utrzymania kondycji fizycznej (33,9%), potrzebę bycia przydatnym w społeczeństwie (32,8%) oraz potrzebę satysfakcji z pracy (32,2%).

Co trzecia uczestnicząca w badaniu osoba bierna zawodowo lub zarejestrowana jako bezrobotna, jako powód nieposzukiwania pracy wskazała chorobę lub niesprawność. Z deklaracji 18,1% ankietowanych wynika, że nie poszukują oni pracy, ponieważ nie są nią zainteresowani. Trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną nieposzukiwania zatrudnienia okazała się opieka nad dziećmi/wnukami (15,7%).

33,7% osób poszukujących pracy, biernych zawodowo oraz zarejestrowanych jako bezrobotne podjęłoby pracę pod warunkiem, że byłaby ona dostosowana do ich stanu zdrowia. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi elementami była możliwość wykonywania pracy w domu (31,2%) lub w niepełnym wymiarze godzin (26,4%). Oczekiwania tych osób odnośnie poszukiwanej pracy dotyczą najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (45,2%). 34,9% badanych zależy przede wszystkim na tym, aby praca była rejestrowana, legalna i z odpowiednim ubezpieczeniem społecznym i znajdowała się blisko miejsca zamieszkania. Minimalne wynagrodzenie miesięczne netto, przy jakim osoby te byłyby gotowe podjąć pracę to najczęściej od 2001 do 3000 zł (41,0%).

Większość uczestników badania zgodziła się z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy (71,3%), co w porównaniu z wynikami badań wśród samych pracodawców stanowi o wiele wyższy odsetek. Dyskryminacji ze względu na wiek osobiście doświadczyło trzech na dziesięciu ankietowanych (30,9%).

W opinii osób starszych największe znaczenie dla przedsiębiorców w procesie rekrutacji ma umiejętność obsługi komputera/programów komputerowych (71,9%). Jednocześnie blisko połowa z nich (48,8%) uważa, że jest to element, którego brakuje osobom w wieku 55+. Drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią była dyspozycyjność (49,8%), a trzecią - sumienność (49,2%). Duże braki w zakresie umiejętności/kwalifikacji osób starszych dostrzega się również w przypadku umiejętności obsługi innych technologii informacyjno-komunikacyjnych (52,6%).

43,8% badanych osób starszych jest zainteresowanych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia. Trzech na pięciu z nich zrobiłoby to z myślą o uzupełnieniu, poszerzeniu kwalifikacji.





Kolejne 43,6% respondentów chciałoby zwiększyć poziom wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku. Osoby zainteresowane szkoleniami, zdecydowanie najczęściej interesuje tematyka związana z obsługą komputera i programów (47,7%).

Wśród znanych respondentom rozwiązań dla osób starszych, sprzyjających ich zatrudnieniu lub tworzeniu dla nich nowych miejsc pracy, najczęściej wskazywano na refundację części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia (41,8%), refundację części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia (40,2%) i refundację kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia (39,6%).

Najwięcej spośród osób starszych do tej pory spotkało się z działaniami następujących instytucji/organizacji w zakresie aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych: powiatowy urząd pracy (62,9%), lokalne środowisko naukowe (61,4%) oraz instytucje szkoleniowe (59,4%). Stosunkowo najlepiej pod względem skuteczności działań ocenione zostały lokalne środowiska naukowe (szkoły, uczelnie, uniwersytety trzeciego wieku, itp.). Odnośnie oferowanego przez instytucje wsparcia na rzecz osób starszych blisko połowa osób starszych uczestniczących w badaniu (48,6%) oczekiwałaby pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Zaledwie kilku ankietowanych potrafiło wskazać inne lokalne instytucje/organizacje, które aktywnie działają na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych.

Wyniki badania jakościowego z przedstawicielami instytucji/organizacji

W opinii przedstawicieli organizacji/instytucji zajmujących się wsparciem osób starszych, problemy/bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+ to przede wszystkim obawa o problemy zdrowotne takich osób i wiążące się z nimi zwolnienia lekarskie, a także wykluczenie cyfrowe tych osób. Zwracano również uwagę, że wśród pracodawców panują stereotypy, jakoby osoby starsze gorzej przystosowywały się do nowego stanowiska pracy. Dla właścicieli firm zatrudnianie starszych pracowników jest nieopłacalne, gdyż osoby te są gorzej wykształcone, mniej wydajne i nierzadko oczekują odpowiedniego wynagrodzenia ze względu na posiadany staż pracy i doświadczenie zawodowe. Dla wielu pracodawców barierą przed zatrudnieniem osób ze starszych grup wiekowych jest także 4-letni okres ochronny.

W opinii przedstawicieli organizacji/instytucji część osób starszych podejmuje/kontynuuje aktywność zawodową przede wszystkim ze względu na niskie świadczenia emerytalne. Inne czynniki, które mogą wpływać na podejmowanie aktywności zawodowej lub kontynuowanie pracy przez osoby w wieku 55+ to m.in. stworzenie tym osobom odpowiednich do tego warunków (poprzez umożliwienie doszkalania, zdobywania dodatkowych umiejętności, wspieranie w dostosowaniu się do nowych technologii i wymagań rynku) czy zapewnienie im możliwości elastycznego czasu pracy czy też pracy w krótszym wymiarze czasu.

Wśród uczestników badania jakościowego dominuje przekonanie, że o kontynuowaniu pracy przez osoby starsze pomimo uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych decyduje przede wszystkim zła sytuacja materialna. Drugim w kolejności spośród najczęściej wymienianych powodów kontynuowania pracy przez emerytów i rencistów jest potrzeba kontaktu z innymi ludźmi.

Główne powody, dla których osoby starsze są bierne zawodowo to zmęczenie pracą, brak motywacji czy przyzwyczajenie do obecnego trybu życia. Wiele osób starszych obawia się także zmian. Charakteryzuje ich niskie poczucie wartości, związane z niskimi kwalifikacjami, a w wielu przypadkach również lęk, że nie podążają nowym zadaniom, w szczególności tym wymagającym znajomości nowoczesnych technologii. Inną znaczącą barierą w podejmowaniu zatrudnienia jest nierzadko zły stan zdrowia osób starszych.





Zdaniem większości przedstawicieli organizacji/institucji zajmujących się wspieraniem osób starszych, znajomość nowych technologii jest dla pracodawców bardzo istotnym elementem, na który zwracają uwagę w procesie rekrutacji. Wśród badanych dominuje jednocześnie przekonanie, że osoby starsze nierzadko mają braki w tym zakresie. Wśród innych umiejętności/kwalifikacji mających znaczenie dla pracodawców wskazywano znajomość języków obcych, wiedzę merytoryczną wymaganą na danym stanowisku pracy czy znajomość branży. Istotne są również kompetencje miękkie, takie jak umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, odporność na stres, umiejętności związane z zarządzaniem czy chęć podnoszenia kwalifikacji.

Uczestnicy badania jakościowego byli podzieleni w kwestii skłonności osób starszych do uzupełniania kwalifikacji. Część z nich twierdziła, że osoby te są niechętne do podejmowania takich aktywności, podkreślając, że nierzadko robią to pod przymusem pracodawcy lub z obawy o utratę stanowiska. Wśród rozmówców dominuje przekonanie, że osoby pracujące chętniej uczestniczą we wszelkiego rodzaju szkoleniach aniżeli osoby, które tej pracy poszukują.

Zdania uczestników badania odnośnie dyskryminacji osób starszych na rynku pracy były podzielone, choć nieznacznie więcej badanych twierdziło, że dostrzega to zjawisko. Zdaniem tych osób problem dyskryminacji osób starszych nie dotyczy tylko procesu poszukiwania i nawiązywania stosunku pracy, ale także warunków zatrudnienia, dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania.

Powiatowe urzędy pracy, jako publiczne służby zatrudnienia, oferują osobom w starszym wieku możliwość skorzystania z m.in. z następujących form wsparcia: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia/kursy, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, dofinansowanie stanowisk pracy dla osób 50+, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej czy porady indywidualne i grupowe. Osoby starsze mogą też skorzystać z różnych projektów związanych z aktywizacją zarówno zawodową, jak i społeczną. Za najbardziej skuteczne formy wsparcia uznano staże, dofinansowanie stanowisk pracy dla osób 50+, doposażenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, dofinansowanie do rozpoczęcia działalności gospodarczej oraz udział w zajęciach grupowych.

W ramach wsparcia osób starszych w ośrodkach pomocy społecznej realizowane są staże finansowane ze środków UE, prace społecznie użyteczne, szkolenia/kursy czy poradnictwo zawodowe realizowane we współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Zdarza się, że przedstawiciele ośrodków pomocy społecznej kierują te osoby do pracodawców, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników. Prowadzone jest także poradnictwo psychologiczne i zajęcia motywacyjne dla osób wykluczonych z rynku pracy. Za najbardziej skuteczne formy wsparcia uznano poradnictwo zawodowe oraz staże.

Uczestniczący w badaniu przedstawiciele uniwersytetów trzeciego wieku podkreślali, że realizują różnego rodzaju zajęcia i szkolenia podnoszące kompetencje osób starszych, niemniej nie są one realizowane w celu ich utrzymania lub powrotu na rynek pracy, gdyż nie wynika to z ich statutu. Pojawiły się natomiast opinie, że umiejętności, jakie słuchacze zdobywają dzięki uczestnictwu w tych formach wsparcia niewątpliwie ułatwiają im poszukiwanie zatrudnienia czy też mogą zostać wykorzystane w przyszłej pracy. W części UTW prowadzone są zajęcia aktywizacyjne z zakresu poradnictwa zawodowego, tworzenia dokumentów aplikacyjnych czy przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Niektóre z nich realizują projekty (kursy, szkolenia czy poradnictwo zawodowe) we współpracy z innymi podmiotami, np. organizacjami pozarządowymi.





Poza działaniami aktywizującymi osoby starsze, rzadko realizowane są projekty ukierunkowane stricte na poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wskazywali w tym kontekście na projekty realizowane w ramach środków unijnych, adresowane do osób powyżej 50 roku życia, jak również projekty partnerskie, polegające na wspomaganiu fundacji i organizacji w aktywizacji zawodowej osób starszych. Ponadto, pracownicy urzędów pracy dążą do poprawy wizerunku osób starszych i przełamywania panujących stereotypów, przedstawiając pracodawcom korzyści wynikające z zatrudniania takich osób, organizując giełdy i targi pracy czy spotkania z różnymi organizacjami.

W przypadku pozostałych podmiotów, rozmówcy w większości powoływali się na wskazywane wcześniej projekty związane z aktywizacją zawodową i społeczną osób w starszym wieku. Działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących starszych pracowników czy przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek mają charakter sporadyczny, gdyż, jak podkreślano, nie wpisują się one w zakres działalności tychże podmiotów.

W większości badanych podmiotów nie realizuje się także działań, projektów oraz inicjatyw skierowanych stricte na promocję zatrudnienia i aktywności zawodowej osób starszych. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy deklarowali, że realizują projekty unijne oraz działania wykorzystujące dostępne instrumenty rynku pracy, w ramach których osoby w wieku 50+ stanowią jedną z grup docelowych. Na uwagę zasługuje fakt, że w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy realizowane są projekty mające na celu aktywizację zawodową osób starszych, w ramach których zorganizowana została kampania informacyjno-promocyjna związana z zatrudnianiem osób w wieku 55+. Planowane są też działania dotyczące nawiązania kontaktów z klubami integracji społecznej, z klubami seniora, uniwersytetami trzeciego wieku i ośrodkami pomocy społecznej w celu wymiany doświadczeń związanych z aktywizacją zawodową starszych osób.

Większość badanych instytucji nie dociera do lokalnych pracodawców z informacjami na temat osób starszych poszukujących pracy. Pojawiło się kilka opinii, że to właśnie pracodawcy docierają do instytucji z ofertami pracy. Pozostałe podmioty często wykorzystują w tym celu strony internetowe lub media społecznościowe. Dotarcie do pracodawców niejednokrotnie następuje także poprzez kontakt mailowy (np. wysyłka wiadomości z zapytaniem o oferty pracy), telefoniczny bądź bezpośredni.

Za najbardziej potrzebne działania w kontekście wspierania zatrudnienia i aktywności zawodowej osób starszych uznano szkolenia – zarówno kursy zawodowe czy też kursy obsługi komputera, jak i szkolenia z zakresu poszukiwania pracy. Zdaniem respondentów, należałoby zwiększyć dostępność szkoleń skierowanych dla grupy osób 55+, podejmując jednocześnie działania promocyjne (by informacje o szkoleniach docierały do osób starszych). Badani sugerowali także zmiany legislacyjne, gdyż najbardziej potrzebne byłyby także rozwiązania systemowe zachęcające pracodawców do zatrudniania osób starszych. Wskazywano na działania takie jak zwolnienie pracodawców z opłacania składek społecznych za osoby w wieku 55+, ulgi, okresy dodatków aktywizacyjnych czy też dofinansowania lub premie dla pracodawców za zatrudnienie osób starszych.

Zdaniem badanych, potrzebne byłoby także prowadzenie kampanii społecznych, mających na celu przełamanie stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz propagowanie idei zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Warto byłoby w ramach takich kampanii nagłaśniać konkretne przykłady i dzielić się dobrymi praktykami w zakresie zatrudniania osób starszych.





Institucje/organizacje uczestniczące w badaniu najczęściej borykają się z problemem niewystarczającej ilości środków finansowych. Część respondentów wskazywała również na brak projektów, przy czym należy nadmienić, że ilość środków finansowych uzależniona jest właśnie od liczby realizowanych projektów (zatem brak projektów oznacza brak środków). Co istotne, według respondentów zbyt niskie są również dotacje i środki samorządowe na wspieranie seniorów.

Wskazywano, iż potrzebne są środki na dalsze działania i realizację kolejnych projektów. Według jednego z respondentów, należałoby zwiększyć dostępność środków zewnętrznych, np. na realizację działań i projektów w zakresie wsparcia osób starszych.

Część osób starszych nie może obecnie korzystać ze wsparcia z uwagi np. na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną (np. małżonkiem). Rozwiązaniem tego problemu byłoby zaoferowanie usług wytchnieniowych lub też domów opieki dziennej (ażeby pozostawiać tam osobę zależną na czas podejmowania różnych aktywności). Osoby starsze powinny też odbywać coroczne kompleksowe badania w celach profilaktycznych.

Publiczne instytucje rynku pracy podejmują różne formy współpracy z innymi instytucjami i organizacjami na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych. Współpraca ta najczęściej bazuje na wymianie informacji, która to z kolei pozwala na dotarcie do większej grupy beneficjentów. Taka kooperacja przyjmuje różne formy – wymiana informacji następuje zarówno przez stronę internetową czy media społecznościowe, jak również podczas konferencji i seminariów.

Publiczne instytucje rynku pracy pozostają też otwarte na współpracę z wieloma instytucjami i organizacjami. Obecnie współpracują z miejskimi ośrodkami pomocy społecznej, izbami gospodarczymi, organizacjami pozarządowymi, związkami zawodowymi, podmiotami ekonomii społecznej, mediami, uczelniami wyższymi oraz agencjami rozwoju regionalnego.

Współpraca oceniana jest przez przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy pozytywnie. Niemniej jednak, mimo dobrego jej przebiegu, nie przynosi ona znacznych efektów. Podkreślono, że rezultaty nie są spektakularne, aczkolwiek kooperacja pozwala na dotarcie do klientów. Zwrócono uwagę, iż na współpracę i jej efekty miała wpływ pandemia COVID-19.

Jednym z czynników, jakie utrudniają współpracę publicznych instytucji rynku pracy z innymi organizacjami, jest rozbieżność ich celów. Z jednej strony współpracujące instytucje dążą do tego, by działać na rzecz zatrudnienia osób starszych, z drugiej natomiast koncentrują się głównie na realizacji innych, własnych celów. Co więcej, zdarza się, że działania te są względem siebie konkurencyjne – co również nie sprzyja współpracy w zakresie aktywizacji osób starszych.

Kilku respondentów zwróciło uwagę na fakt, iż możliwości współpracy bywają ograniczane ustawowo – działania publicznych instytucji rynku pracy są związane przepisami. Inne instytucje, np. organizacje pozarządowe, mogą natomiast działać nieszablonowo i są bardziej otwarte.

Deklaracje pozostałych respondentów potwierdzają fakt, iż publiczne instytucje rynku pracy podejmują z nimi współpracę, niemniej jednak nie wszystkie organizacje zajmujące się wspieraniem osób starszych współpracują z ww. instytucjami. Ze strony tych organizacji, które nie nawiązały takiej współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych, pojawiły się głosy, iż dotychczas nie było takiej potrzeby bądź też nie zaproponowano im nigdy wcześniej takiej kooperacji.





Warto nadmienić, że podmioty częściej podejmują współpracę z powiatowymi urzędami pracy aniżeli z agencjami zatrudnienia. Może to wynikać m.in. z tego, iż agencje te mają inne oczekiwania i nie są zainteresowane klientami badanych organizacji – osobami starszymi.

Współpraca instytucji rynku pracy z organizacjami wspierającymi osoby starsze niejednokrotnie polegała na wspólnej realizacji projektów aktywizacji zawodowej czy też programów aktywizacji lokalnej. Urzędy pracy zapraszają przedstawicieli organizacji wspierających osoby starsze na spotkania dotyczące pozyskiwania środków finansowych. Co więcej, współpraca tych podmiotów polega również na podejmowaniu działań promocyjno-informacyjnych. Większość respondentów pozytywnie ocenia przebieg omawianej współpracy oraz jej efekty.

Współpracę organizacji wspierających osoby starsze z instytucjami rynku pracy utrudnia przede wszystkim fakt, że działania podejmowane w ramach współpracy dotyczą trudnych grup. W tym aspekcie utrudnieniem jest brak sumienności i chęci do pracy charakteryzujący klientów współpracujących organizacji. Utrudnieniem dla takiej współpracy mogą być również kwestie prawne – brak odpowiednich rozwiązań systemowych czy też nieprzejrzyste przepisy. Podkreślono, iż każda instytucja działa we własnym interesie i ma odrębne procedury, a ponadto nie wszystkie organizacje wykazują zainteresowanie kooperacją. Pojawiały się także opinie, że barierą dla współpracy może być także biurokracja i słaby przepływ informacji.

Reprezentowane przez respondentów podmioty współpracę w zakresie wspierania osób starszych podejmują najczęściej z: organizacjami pozarządowymi, podmiotami ekonomii społecznej, uniwersytetami/uczelniami, pracodawcami, mediami i uniwersytetami trzeciego wieku. Rządziej wskazywano na współpracę z klubami seniora, spółdzielniami socjalnymi, powiatowymi urzędami pracy czy przedsiębiorstwami społecznymi.

Współpraca bezpośrednio dotycząca aktywizacji zawodowej osób starszych koncentruje się często na wymianie doświadczeń, organizacji szkoleń i warsztatów, wzajemnym informowaniu się o stażach, praktykach i wolontariatach czy też pozyskiwaniu środków na zatrudnienie. Skuteczność działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych niejednokrotnie uzależniano od innych czynników. Wskazywano, iż zależy ona m.in. od wysokości środków. Nie bez znaczenia dla skuteczności działań jest także dobra komunikacja pomiędzy organizacjami będącymi stronami współpracy.

Jako skuteczne oceniano przede wszystkim kursy, szkolenia, dotacje na utworzenie miejsc pracy oraz działania powiatowych urzędów pracy (tj. przedstawianie ofert pracy, oferowanie staży i możliwości przekwalifikowania się) czy zatrudnianie w przedsiębiorstwach społecznych. Skutecznością odznacza się także współpraca z takimi organizacjami jak: zakład pracy chronionej oraz Centrum Pomocy Rodzinie.





Wnioski i rekomendacje

Przedstawione poniżej rekomendacje oparte zostały na wnioskach z badań ilościowych oraz jakościowych.

Wniosek 1:

Blisko co trzeci badany przedsiębiorca uważa, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy. Z taką opinią zgadza się również większość osób starszych, a trzech na dziesięciu badanych z tej grupy osobiście doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek, co może świadczyć o tym, że jest to zjawisko dość powszechne. Z badania wynika, że najczęściej przybiera ono formę krzywdzących opinii o możliwościach i umiejętnościach starszych pracowników.

Jak wskazują wyniki badania, problem dyskryminacji osób starszych nie dotyczy tylko procesu poszukiwania i nawiązywania stosunku pracy, ale także warunków zatrudnienia, dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania. Osoby starsze doświadczają głównie dyskryminacji ze względu na wiek i związane z nim ograniczenia zdrowotne. Pracodawcy z obawy przed częstymi absencjami spowodowanymi złym stanem zdrowia, wolą zatrudniać młodsze osoby.

Rekomendacja:

Organizowanie kampanii edukacyjnych mających na celu przeciwdziałanie marginalizacji i dyskryminacji osób starszych i zmianę panujących stereotypów odnośnie osób w starszym wieku. Inicjowanie edukacyjnych kampanii społecznych, w szczególności za pośrednictwem mediów, kreujących pozytywny wizerunek osób starszych.

Wniosek 2:

Niepokoić powinien fakt, że co piąty badany przedsiębiorca zadeklarował, że żadna forma wsparcia proponowana przez powiatowy urząd pracy nie skłoniłaby go do zatrudnienia osób starszych.

Wyniki badania wskazują, że jedną z najważniejszych barier w zatrudnianiu osób w wieku 55+ jest bliskość wieku emerytalnego. Dla wielu przeszkodą są również panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami.

Rekomendacja:

Zwiększenie nakładów finansowych na kampanie społeczne przedstawiające korzyści z zatrudniania osób w starszym wieku, ich mocnych stron i dobrych praktyk pracodawców.

Zapewnienie dostępu do bezpłatnych materiałów informacyjnych dotyczących korzyści z zatrudniania osób starszych w miejscach, w których pracodawcy składają okresowe rozliczenia tj. urząd skarbowy, ZUS.

Organizowanie spotkań, kampanii informacyjno-edukacyjnych mających na celu upowszechnianie metod mentoringu osób starszych, tj. opieki starszych pracowników nad młodszymi.

Wniosek 3:

Znaczna część osób starszych uważa, że czynnikiem zachęcającym do aktywności zawodowej byłoby wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników. Podobne opinie wyrażali przedstawiciele organizacji/institucji wspierających osoby starsze.



**Rekomendacja:**

Organizowanie kampanii informacyjno-edukacyjnych, spotkań informacyjnych dotyczących elastycznych form zatrudniania osób w starszym wieku.

Wniosek 4:

W zdecydowanej większości firm/institucji zatrudniających osoby w wieku 55+ nie stosuje się strategii zarządzania wiekiem. 7,2% przedsiębiorców wykorzystuje tę procedurę w swoich zakładach pracy.

Rekomendacja:

Organizowanie szkoleń, doradztwa, warsztatów związanych z tematyką skutecznego zarządzania wiekiem w organizacji.

Wniosek 5:

Zdaniem pracodawców osobom starszym często brakuje umiejętności obsługi komputera/programów komputerowych oraz innych technologii informacyjno-komunikacyjnych czy urządzeń multimedialnych. Potwierdzają to wyniki badań wśród samych osób starszych, z których blisko połowa przyznała, że osobom starszym brakuje umiejętności w tym zakresie. Jednocześnie – ich zdaniem – jest to element, który ma kluczowe znaczenie dla przedsiębiorców w procesie rekrutacji.

Osoby starsze, które wyraziły chęć udziału w szkoleniu, zdecydowanie najczęściej byłyby zainteresowane tematyką związaną z obsługą komputera i programów.

Zdaniem wielu przedstawicieli organizacji/institucji, osoby starsze nie nadążają za nowinkami technologicznymi, przez co są mało atrakcyjni dla pracodawców.

Rekomendacja:

Realizacja szkoleń, kursów zwiększających umiejętności osób starszych w zakresie obsługi komputera oraz innych technologii informacyjno-komunikacyjnych, w celu zapobiegania wykluczeniu cyfrowemu tych osób.

Wniosek 6:

W sytuacji zwiększania zatrudnienia większość pracodawców przyjęłaby do pracy osobę w wieku 55+, gdyby przeszła ona odpowiednie szkolenie, przydatne z punktu widzenia pracy w firmie/institucji.

Wśród samych osób starszych odnotowano stosunkowo wysoki odsetek zainteresowanych uzupełnianiem kwalifikacji poprzez szkolenia. W kontekście wsparcia organizacji/institucji osoby starsze stosunkowo często wskazywały na szkolenia/kursy doskonalące, pomocne w znalezieniu zatrudnienia oraz doradztwo zawodowe.

Odnosnie oferowanego przez instytucje wsparcia blisko połowa osób starszych uczestniczących w badaniu oczekiwałaby pomocy w znalezieniu zatrudnienia.

Według badanych instytucji/organizacji warto byłoby rozważyć cykl zajęć z doradcą zawodowym dla osób starszych oraz zapewnienie im wsparcia psychologicznego, ażeby osoby te uwierzyły, że w dalszym ciągu są zdolne do pracy.

Rekomendacja

Organizowanie poradnictwa zawodowego, staży, szkoleń, kursów dostosowanych pod względem treści, metodyki kształcenia do potrzeb osób w starszym wieku.

Realizowanie szkoleń, kursów z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, zajęć motywacyjnych oraz poradnictwa psychologicznego dla osób starszych.



**Wniosek 7:**

Najwięcej spośród osób starszych do tej pory spotkało się z działaniami powiatowych urzędów pracy, lokalnych środowisk naukowych oraz instytucji szkoleniowych w zakresie aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych, jednak nadal duża część z nich nie ma wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez organizacje/instytucje. Zaledwie kilku ankietowanych potrafiło wskazać inne lokalne instytucje/organizacje, które aktywnie działają na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych.

Z badania jakościowego wynika, że współpraca organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych z instytucjami rynku pracy niejednokrotnie przynosi oczekiwane rezultaty w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych.

Do pozytywnych efektów współpracy można zaliczyć fakt, iż przyspiesza ona wymianę informacji i przepływ dokumentacji pomiędzy instytucjami, pozwala organizacjom dotrzeć do szerszego grona odbiorców usług, a ponadto dostarcza wiedzę.

Rekomendacja:

Upowszechnianie oferty uniwersytetów trzeciego wieku, organizacji pozarządowych, związanej z działalnością wspierającą aktywność zawodową osób starszych w instytucjach np. w jednostkach organizacyjnych gmin oraz za pośrednictwem ich stron internetowych.

Organizacja cyklicznych spotkań w celu nawiązania współpracy i wymiany informacji między powiatowymi urzędami pracy, agencjami zatrudnienia, uniwersytetami trzeciego wieku, organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami działającymi w obszarze aktywizacji zawodowej osób starszych.

Wniosek 8:

Wyniki badania wskazują, że jedną z najważniejszych barier w zatrudnianiu osób w wieku 55+ jest przekonanie pracodawców, że starsi pracownicy mają słabsze zdrowie i gorszą kondycję.

W opinii przedstawicieli organizacji/instytucji zajmujących się wspieraniem osób starszych, pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+ przede wszystkim ze względu na obawy o problemy zdrowotne takich osób i wiążące się z nimi zwolnienia lekarskie. Osoby w wieku 55+ powinny zatem odbywać coroczne kompleksowe badania, co pozwoliłoby im zadbać o swoje zdrowie, a ewentualne choroby wykrywać we wczesnym stadium. Dzięki temu osoby te mogłyby dłużej pozostawać aktywne zawodowo.

Rekomendacja:

Organizowanie kampanii informacyjno-edukacyjnych w mediach na temat profilaktyki i ochrony zdrowia.





Bibliografia

1. Arczewska M., Kotzian J., Schimanek T., *Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+. Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorców i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2015.
2. Błaszczyk B., *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, Gerontologia Polska Nr 24, 2016.
3. *Działalność Agencji Zatrudnienia w województwie dolnośląskim*, <http://www.dwup.pl/asset/...> [dostęp: 10.09.2021].
4. DzU z 2004 r., nr 99, poz.1001 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
5. *Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 rok*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa 2020, <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-o-sytuacji-osob-starszych-w-polsce-za-rok-2019> [dostęp: 10.09.2021].
6. Maier M., *Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, ZARZĄDZANIE XLIV – NR 2, AUNC 2017.
7. *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2020 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/> [dostęp: 10.09.2021]
8. Mandrzejewska-Smól I., *Aktywność zawodowa osób starszych na współczesnym rynku pracy*, Problemy Profesjologii 2, 2014.
9. *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2019 roku*, GUS, Warszawa 2021, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2019-roku,19,4.html> [dostęp: 10.09.2021]
10. *Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność* W: Uchwała Nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność, Monitor Polski, Warszawa 30.11.2018, poz. 1169.
11. *Problematyka dyskryminacji osób starszych na rynku pracy*, <http://50plus.gov.pl/-/problematyka-dyskryminacji-osob-starszych...> [dostęp: 25.08.2021].
12. *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* W: Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Monitor Polski, Warszawa 14.02.2014, poz. 115.
13. *Program wieloletni „Senior+” na lata 2021 – 2025* W: Uchwała Nr 191 Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Senior+” na lata 2021–2025, Monitor Polski, Warszawa 11.10.2021, poz. 10.
14. *Program wieloletni na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021-2025* W: Uchwała Rady Ministrów nr 167 z 16.11.2020 r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021–2025, Monitor Polski, Warszawa 8.12.2020, poz. 1125.
15. *Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020*, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/97412/RPO-WD...> [dostęp: 10.09.2021].
16. *Regionalny program rozwoju ekonomii społecznej w województwie dolnośląskim na lata 2016-2020* W: Uchwała nr 1687/VI/20 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 27 stycznia 2020 r.
17. Rynkowska D., *Rola i znaczenie aktywności społecznej seniorów*. „Annales I – Philosophy and Sociology” Nr 2, 2016
18. *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020* W: Uchwała Nr 237 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia





- Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, Monitor Polski, Warszawa 24.01.2014, poz. 52.
19. *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku)* W: Uchwała nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Monitor Polski, Warszawa 15.03.2017, poz. 260.
 20. *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020*, <https://umwd.dolnyslask.pl/file...> [dostęp: 10.09.2021].
 21. Sygit K. M., Cipora E., *Sytuacja osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy oraz działalność przedsiębiorstw w zakresie ochrony ich zdrowia*, Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, 2020.
 22. Szczypińska A., *Zapomniany senior na rynku pracy: nie wykorzystujemy potencjału osób starszych*, Gazeta Prawna.pl, <https://serwisy.gazetaprawna.p...> [dostęp: 25.08.2021].
 23. Uchwała Nr 5387/V/18 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 21.05.2018 r. w sprawie powołania Dolnośląskiej Społecznej Rady Senioralnej.
 24. *Uniwersytety Trzeciego Wieku w roku akademickim 2017/2018*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/uniwersytety-trzeciego-wieku...> [dostęp: 10.09.2021].
 25. *Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020*, <http://senior.gov.pl/source/Zalozenia%20Dugofalowej%20Polityki%20Senioralnej.pdf> [dostęp: 10.09.2021]





Załączniki - narzędzia badawcze

Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami

Dzień dobry, nazywam się [...], jestem ankieterem [...]

Prowadzę badanie dla Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Badanie dotyczy czynników warunkujących utrzymanie i powrót na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych na obszarze województwa dolnośląskiego.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane od Państwa dane zostaną wykorzystane w celu opracowania zbiorczych raportów i statystyk. Rozmowa zajmie nam nie więcej niż 10 - 15 minut. Czy mogę zadać pierwsze pytanie?

Metryczka

1. Ilu pracowników zatrudnia Pani/Pana podmiot?

- jednoosobowa działalność gospodarcza (*zakończenie badania*)
- 1 – 9 pracowników
- 10 – 49 pracowników
- 50 – 249 pracowników
- 250 - 999 pracowników
- 1000 i więcej pracowników

2. Siedziba firmy/instytucji

Podregion	Powiat	
Podregion jeleniogórski	<input type="checkbox"/> powiat bolesławiecki	<input type="checkbox"/> lwówecki
	<input type="checkbox"/> jaworski	<input type="checkbox"/> zgorzelecki
	<input type="checkbox"/> jeleniogórski	<input type="checkbox"/> złotoryjski
	<input type="checkbox"/> kamiennogórski	<input type="checkbox"/> Jelenia Góra
	<input type="checkbox"/> lubański	
Podregion legnicko-głogowski	<input type="checkbox"/> głogowski	<input type="checkbox"/> lubiński
	<input type="checkbox"/> górowski	<input type="checkbox"/> polkowicki
	<input type="checkbox"/> legnicki	<input type="checkbox"/> Legnica
Podregion wałbrzyski	<input type="checkbox"/> dzierżoniowski	<input type="checkbox"/> wałbrzyski
	<input type="checkbox"/> kłodzki	<input type="checkbox"/> ząbkowicki
	<input type="checkbox"/> świdnicki	<input type="checkbox"/> Wałbrzych
Podregion wrocławski	<input type="checkbox"/> milicki	<input type="checkbox"/> średzki
	<input type="checkbox"/> oleśnicki	<input type="checkbox"/> trzebnicki
	<input type="checkbox"/> oławski	<input type="checkbox"/> wołowski
	<input type="checkbox"/> strzeliński	<input type="checkbox"/> wrocławski
Miasto Wrocław	<input type="checkbox"/> Wrocław	

3. Działalność gospodarcza według wiodącej sekcji PKD

- A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- B Górnictwo i wydobywanie
- C Przetwórstwo przemysłowe
- D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją





- F Budownictwo
- G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- H Transport i gospodarka magazynowa
- I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- J Informacja i komunikacja
- K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- P Edukacja
- Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- S Pozostała działalność usługowa
- T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

Badanie właściwe

Czynniki wpływające na aktywność zawodową osób starszych

4. Jaka Pana(i) zdaniem jest sytuacja osób 55+ na rynku pracy?

- Zdecydowanie dobra
- Raczej dobra
- Raczej zła
- Zdecydowanie zła
- Trudno powiedzieć

5. Jakie są Pana(i) zdaniem główne czynniki stymulujące aktywność zawodową osób starszych?

- Tworzenie przepisów prawnych zachęcających seniorów do dłuższej aktywności zawodowej
- Kształtowanie świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych
- System emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku
- Promowanie dbałości o zdrowie i profilaktyki zdrowotnej
- Wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników
- Tworzenie ergonomicznych miejsc pracy dla starszych pracowników (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)
- Zapewnienie możliwości zmiany stanowiska pracy na mniej uciążliwe po osiągnięciu określonego wieku
- Pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników
- Oferty pracy dla starszych pracowników
- Zapewnienie starszym pracownikom szkoleń dostosowanych do ich potrzeb oraz zdolności uczenia się
- Zapewnienie możliwości przekwalifikowania się przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego
- Inne, jakie?.....





6. Jakie czynniki Pana(i) zdaniem wpływają na wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych?

- Chęć utrzymania kondycji fizycznej
- Chęć pełnienia roli mentora
- Potrzeba kontaktu z innymi ludźmi
- Potrzeba bycia przydatnym w społeczeństwie
- Potrzeba satysfakcji z pracy
- Potrzeba samorealizacji
- Chęć uzyskania dochodu
- Zła sytuacja materialna
- Niski poziom świadczeń emerytalnych
- Inne, jakie?.....

7. Jakie są Pana(i) zdaniem przyczyny wcześniejszego kończenia aktywności zawodowej osób starszych?

- Brak odpowiednich ofert pracy
- Zbyt niskie oferowane wynagrodzenie
- Zbyt wysokie wymagania pracodawców
- Konieczność opieki nad osobą starszą/wnukami
- Niechęć do podejmowania pracy
- Brak motywacji do poszukiwania pracy
- Problemy zdrowotne
- Niski poziom wykształcenia
- Zbyt długa przerwa w pracy
- Negatywne nastawienie pracodawców w stosunku do starszych pracowników
- Inne, jakie?.....

Najważniejsze problemy oraz bariery utrudniające pracodawcom zatrudnienie osób starszych

8. Jakie najważniejsze problemy/bariery utrudniają w Pana(i) ocenie pracodawcom zatrudnianie osób w wieku 55+?

- Bliskość wieku emerytalnego, pracodawcy wolą inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/institucją
- Problemy ze zwolnieniem takich osób, wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego
- Panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami
- Przekonanie, że pracy bardziej potrzebują osoby młodsze
- Starsi pracownicy mają swoje nawyki i trudniej im dostosować się do nowych warunków
- Starsi pracownicy mają słabsze zdrowie, gorszą kondycję
- Starsi pracownicy są mniej wydajni, wolniej pracują
- Korzystniejsze dla firmy/institucji jest inwestowanie w młodszych pracowników
- Starsi pracownicy mają wyższe wymagania płacowe
- Starsi pracownicy są mniej zaangażowane w pracę
- Starsi pracownicy mają gorsze wykształcenie niż młodszy pracownicy
- Starsi pracownicy posiadają niższe kwalifikacje niż młodszy pracownicy
- Starsi pracownicy gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (np. programami komputerowymi, nowoczesnymi maszynami)
- Inne, jakie?.....





9. Czy zatrudniają osoby powyżej 55. roku życia?

- Tak
- Nie *(proszę przejść do pytania 14)*

10. Dlaczego zatrudniają Państwo osoby powyżej 55. roku życia?

- Osoby te od dłuższego czasu pracują w firmie/institucji - nie mamy powodów, żeby je zwalniać
- Są cennymi pracownikami (m.in. ze względu doświadczenie i wiedzę)
- Osoby te mogą szkolić młodszych pracowników
- Trudno byłoby znaleźć nowych pracowników o podobnych kwalifikacjach
- Ze względu na niższe koszty zatrudnienia takich osób (otrzymują świadczenia emerytalne)
- Trudno byłoby znaleźć innego pracownika, który zgodziłby się pracować na takich samych warunkach
- Inne, jakie?.....

Zarządzanie wiekiem w badanych firmach/institucjach

UWAGA: Blok pytań dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku 55+

11. Czy stosują Państwo w firmie/institucji strategię zarządzania wiekiem?

- Tak
- Nie *(przejdźcie do pytania 13)*
- Nie wiem, trudno powiedzieć *(przejdźcie do pytania 13)*

12. Jakie praktyki w zakresie zarządzania wiekiem są stosowane w Państwa firmie/institucji?

- Wprowadzanie i przestrzeganie zasady niedyskryminowania kandydatów ze względu na wiek
- Monitorowanie możliwości i potrzeb rozwojowych pracowników
- Okresowa ocena pracowników
- Motywowanie pracowników do wydłużania aktywności zawodowej
- Dbanie o bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)
- Nieużywanie języka dyskryminującego ze względu na wiek
- Elastyczne formy i czas pracy dostosowane do potrzeb i możliwości pracowników 55+
- Przygotowanie pracowników do zwolnienia oraz wsparcie w znalezieniu nowego zatrudnienia, w szczególności pracowników 55+
- Inne, jakie?.....

13. Czy w Pana(i) firmie/institucji stosowana jest praktyka przesuwania pracowników na inne stanowiska, jeśli zmieniają się ich możliwości np. ze względu na niepełnosprawność czy zaawansowany wiek?

- Tak
- Nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć





Analiza zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek

14. Czy zgadza się Pan(i) z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy?

- Zdecydowanie się zgadzam
- Raczej się zgadzam
- Raczej się nie zgadzam
- Zdecydowanie się nie zgadzam
- Nie wiem, trudno powiedzieć

15. W sytuacji zwiększania zatrudnienia – osoby z jakich grup wiekowych zatrudnił(a)by Pan(i) w pierwszej kolejności? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- Do 35 lat
- Od 36 do 55 lat
- 56 lat i więcej
- Wiek nie ma znaczenia

16. Będąc w sytuacji konieczności ograniczania zatrudnienia, osoby z jakich grup wiekowych zwolnił(a)by Pan(i) w pierwszej kolejności? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

Do 35 lat	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie dotyczy – nie zatrudniamy takich osób
Od 36 do 55 lat	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie dotyczy – nie zatrudniamy takich osób
56 lat i więcej	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie dotyczy – nie zatrudniamy takich osób
Wiek nie ma znaczenia	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie

UWAGA: Pytanie dla firm/instytucji zatrudniających osoby w wieku 55+

17. Czy w Państwa firmie/instytucji pracownicy powyżej 55. roku życia są lepiej czy też gorzej wynagradzani niż młodszy pracownicy zajmujący takie same stanowiska?

- Młodszy pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenie niż osoby 55+
- Młodszy pracownicy otrzymują niższe wynagrodzenie niż osoby 55+
- Wiek nie ma znaczenia
- Nie dotyczy – na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku

Potrzeby szkoleniowe w kontekście zatrudniania lub przekwalifikowania/uzupełniania kompetencji osób starszych

18. Jak oceniają Państwo kwalifikacje posiadane przez kandydatów do pracy w wieku 55+ pod kątem Państwa wymagań? Oceny należy dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą.

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	--





19. Jakie umiejętności/kwalifikacje oraz cechy charakteryzujące pracowników są dla Pana(i) istotne w procesie rekrutacji, a których z nich w Pana(i) opinii brakuje osobom w wieku 55+?

Umiejętności/kwalifikacje	Są dla nas ważne	Brakuje ich osobom w wieku 55+
Umiejętność obsługi komputera/programów komputerowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności obsługi innych technologii informacyjno-komunikacyjnych, urządzeń multimedialnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń, jakich?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prawo jazdy kategorii B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znajomość języków obcych, jakich?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność pracy zespołowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunikatywność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motywacja do pracy/ zaangażowanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sumienność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreatywność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność pracy pod presją czasu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dyspozycyjność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inne, jakie?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Czy Pana(i) firma/institucja w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierza organizować szkolenia dla pracowników? (inne niż BHP i przeciwpożarowe – PPOZ)

- Tak
- Nie *(przejdźcie do pytania 25)*
- Nie wiem, trudno powiedzieć *(przejdźcie do pytania 25)*

UWAGA: Pytania 21-24 dla firm/institucji zatrudniających osoby w wieku 55+

21. Jeśli tak, to czy szkoleniami objęci zostaną pracownicy w wieku 55+?

- Tak
- Nie *(przejdźcie do pytania 24)*
- Nie wiem, trudno powiedzieć *(przejdźcie do pytania 25)*

22. W jakim celu planują Państwo szkolenia pracowników 55+?

- Zwiększenie poziomu ich wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku
- Uzupełnienie, poszerzenie ich kwalifikacji
- Przekwalifikowanie w związku z możliwością przesunięcia tych pracowników na inne stanowiska
- Zwiększenie ich satysfakcji i motywacji do pracy
- Inne, jakie?.....





23. W jakim zakresie zamierzają Państwo szkolić pracowników w wieku 55+?

- Obsługa komputera i programów
- Księgowość
- Obsługa biurowo-kadrowa firmy/sekretariatu
- Przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej
- Przygotowanie do pracy w handlu
- Przygotowanie do pracy w działach marketingu, reklamy i zarządzania
- Spawanie
- Obsługa wózków jezdniowych
- Prawo jazdy
- Transport drogowy
- Przygotowanie do pracy w branży budowlanej
- Obsługa ciężkiego sprzętu budowlanego
- Przygotowanie do pracy w branży gastronomicznej
- Fryzjerstwo, kosmetyka, pielęgnacja ciała
- Florystyka, dekoracja
- Obsługa maszyn CNC
- Obsługa zbiorników LPG
- Drwal, operator pilarki
- Elektryka
- Ochrona fizyczna
- Opieka nad dziećmi, osobami zależnymi
- Inne szkolenia, jakie?.....

UWAGA: Pytanie dla firm/instytucji zatrudniających osoby w wieku 55+, które nie planują szkolić pracowników w tym wieku

24. Dlaczego nie zamierzają Państwo obejmować szkoleniem również pracowników w wieku 55+?

- Tematyka szkoleń dostosowana będzie do innych grup pracowników
- Tematyka szkoleń jest znana pracownikom w wieku 55+
- Osoby w wieku 55+ nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach
- Wolimy inwestować w młodszych pracowników
- Inny powód, jaki?.....
- Nie wiem, trudno powiedzieć

25. W sytuacji zwiększania zatrudnienia – czy przyjęliby Państwo do pracy osobę w wieku 55+, gdyby przeszła ona odpowiednie szkolenie przydatne z punktu widzenia pracy w Państwa firmie/instytucji?

- Tak
- Nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć





**Współpraca pracodawców z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami
w zakresie zatrudniania osób starszych**

26. Czy i jakie rozwiązania zachęciłyby Pana(i) firmę/instytucję do zatrudnienia osób starszych?

- Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia
- Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia
- Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia
- Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia
- Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia
- Inne, jakie?.....
- Żadne z powyższych

UWAGA: Pytania 27-29 dla firm/instytucji, które zatrudniają osoby w wieku 55+

27. Z jakimi instytucjami współpracowała Pana(i) firma/instytucja w zakresie zatrudniania osób starszych? Jak ocenia Pan(i) efektywność tej współpracy w skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą?

Instytucja	1	2	3	4	5	Nie współpracowaliśmy
Powiatowy urząd pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agencje zatrudnienia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inne, jakie?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UWAGA: Pytania 28-29 dla firm/instytucji, które w poprzednim pytaniu wskazały, że współpracują z co najmniej 1 instytucją.

28. Jeżeli Pana(i) firma/instytucja współpracowała z instytucjami w zakresie zatrudniania osób starszych, to proszę wskazać, na czym polegała ta współpraca?

.....

29. Co można usprawnić w tej współpracy? Jakie są Państwa oczekiwania w tym zakresie?

.....

Dziękujemy za udział w badaniu!





Kwestionariusz wywiadu z osobami starszymi

Dzień dobry, nazywam się [...], jestem ankieterem [...]

Prowadzę badanie dla Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Badanie dotyczy czynników warunkujących utrzymanie i powrót na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych na obszarze województwa dolnośląskiego.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane od Państwa dane zostaną wykorzystane w celu opracowania zbiorczych raportów i statystyk. Rozmowa zajmie nam nie więcej niż 10 - 15 minut. Czy mogę zadać pierwsze pytanie?

Metryczka

1. Płeć:

- Kobieta
- Mężczyzna

2. Wykształcenie:

- 1. Podstawowe/gimnazjalne
- 2. Zasadnicze zawodowe
- 3. Średnie ogólnokształcące
- 4. Średnie zawodowe
- 5. Wyższe

3. Wiek:

- 55-59
- 60-64
- 65-69
- 70-75
- 76 i więcej

UWAGI DLA ANKIETERA:

- W przypadku mężczyzn poniżej 60 r.ż. proszę zakończyć wywiad.
- W przypadku osób powyżej 75 lat:
 - niepracujących, poszukujących pracy,
 - nieaktywnych zawodowo, nieposzukujących pracy (biernych zawodowo),
 - osób zarejestrowanych jako bezrobotne,proszę zakończyć wywiad.

4. Do jakiej grupy Pan(i) należy?

- Osoby niepracujące, poszukujące pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne)
- Osoby nieaktywne zawodowo, nieposzukujące pracy (bierni zawodowo)
- Osoby zarejestrowane jako bezrobotne
- Osoby pracujące i aktywne zawodowo

5. Miejsce zamieszkania:

- Wieś (obszary gmin wiejskich i części wiejskie gmin miejsko-wiejskich)
- Miasto do 100 tys. mieszkańców
- Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców (Wrocław, Wałbrzych)





6. Miejsce zamieszkania:

Podregion	Powiat
Podregion jeleniogórski	<input type="checkbox"/> powiat bolesławiecki <input type="checkbox"/> jaworski <input type="checkbox"/> jeleniogórski <input type="checkbox"/> kamiennogórski <input type="checkbox"/> lubański <input type="checkbox"/> lwówecki <input type="checkbox"/> zgorzelecki <input type="checkbox"/> złotoryjski <input type="checkbox"/> Jelenia Góra
Podregion legnicko-głogowski	<input type="checkbox"/> głogowski <input type="checkbox"/> górowski <input type="checkbox"/> legnicki <input type="checkbox"/> lubiński <input type="checkbox"/> polkowicki <input type="checkbox"/> Legnica
Podregion wałbrzyski	<input type="checkbox"/> dzierzoniowski <input type="checkbox"/> kłodzki <input type="checkbox"/> świdnicki <input type="checkbox"/> wałbrzyski <input type="checkbox"/> ząbkowicki <input type="checkbox"/> Wałbrzych
Podregion wrocławski	<input type="checkbox"/> milicki <input type="checkbox"/> oleśnicki <input type="checkbox"/> oławski <input type="checkbox"/> strzeliński <input type="checkbox"/> średzki <input type="checkbox"/> trzebnicki <input type="checkbox"/> wołowski <input type="checkbox"/> wrocławski
Miasto Wrocław	<input type="checkbox"/> Wrocław

Badanie właściwe

Najważniejsze problemy oraz bariery podejmowania aktywności zawodowej

7. Jakie są w Pana/Pani opinii najważniejsze problemy/bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+?

- Bliskość wieku emerytalnego, pracodawcy wolą inwestować w młodszych pracowników, którzy mogą na dłużej związać się z firmą/instytucją
- Problemy ze zwolnieniem takich osób, wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego
- Panujące stereotypy, zgodnie z którymi osoby w tym wieku są gorszymi pracownikami
- Przekonanie, że pracy bardziej potrzebują osoby młodsze
- Starsi pracownicy mają swoje nawyki i trudniej im dostosować się do nowych warunków
- Starsi pracownicy mają słabsze zdrowie, gorszą kondycję
- Starsi pracownicy są mniej wydajni, wolniej pracują
- Korzystniejsze dla firmy/instytucji jest inwestowanie w młodszych pracowników





- Starsi pracownicy mają wyższe wymagania płacowe
- Starsi pracownicy są mniej zaangażowane w pracę
- Starsi pracownicy mają gorsze wykształcenie niż młodsi pracownicy
- Starsi pracownicy posiadają niższe kwalifikacje niż młodsi pracownicy
- Starsi pracownicy gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (np. programami komputerowymi, nowoczesnymi maszynami)
- Inne, jakie?.....

Czynniki wpływające na aktywność zawodową osób starszych

8. Jakie czynniki Pana(i) zdaniem mogą zachęcić osoby w wieku 55+ do aktywności zawodowej, lub wpłynąć na kontynuowanie pracy i wydłużenie ich aktywności zawodowej?

- Likwidowanie regulacji mogących zniechęcić do dłuższej aktywności zawodowej
- Kształtowanie świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych
- System emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku
- Promowanie dbałości o zdrowie i profilaktyki zdrowotnej
- Wprowadzanie elastycznego czasu pracy dla starszych pracowników
- Tworzenie ergonomicznych miejsc pracy dla starszych pracowników (zapewnienie bezpieczeństwa stanowiska pracy w celu uniknięcia dolegliwości oraz wykluczenia istniejących zagrożeń)
- Zapewnienie możliwości zmiany stanowiska pracy na mniej uciążliwe po osiągnięciu określonego wieku
- Pozytywne postawy pracodawców wobec starszych pracowników
- Oferty pracy dla starszych pracowników
- Zapewnienie starszym pracownikom szkoleń dostosowanych do ich potrzeb oraz zdolności uczenia się
- Zapewnienie możliwości przekwalifikowania się przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego
- Inne, jakie?.....

UWAGA: Pytanie dla:

- osób niepracujących, poszukujących pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne),***
- osób nieaktywnych zawodowo, nieposzukujących pracy (biernych zawodowo),***
- osób zarejestrowanych jako bezrobotne.***

9. Jakie były przyczyny utraty lub odejścia z pracy?

- Brak odpowiednich ofert pracy
- Zbyt niskie oferowane wynagrodzenie
- Zbyt wysokie wymagania pracodawców
- Konieczność opieki nad osobą starszą/wnukami
- Niechęć do podejmowania pracy
- Brak motywacji do poszukiwania pracy
- Problemy zdrowotne
- Niski poziom wykształcenia
- Negatywne nastawienie pracodawców w stosunku do starszych pracowników
- Likwidacja zakładu pracy





- Redukcja etatów/stanowisk pracy
- Wygaśnięcie umowy o pracę/nieprzedłużenie umowy o pracę
- Bardzo długa niezdolność do pracy wskutek choroby
- Złe warunki pracy
- Przejście na emeryturę/rentę
- Inne, jakie?.....

10. Czy pobiera Pan(i) świadczenie emerytalne lub rentowe?

- Tak, pobieram świadczenia emerytalne
- Tak, pobieram świadczenia rentowe
- Nie (*przejdźcie do pytania 12*)

UWAGA: Pytanie dla:

- osób niepracujących, poszukujących pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne),*
- osób pracujących i aktywnych zawodowo.*

11. Dlaczego zdecydował się Pan(i) na kontynuowanie pracy, pomimo uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych?

- Chęć utrzymania kondycji fizycznej
- Chęć pełnienia roli mentora
- Potrzeba kontaktu z innymi ludźmi
- Potrzeba bycia przydatnym w społeczeństwie
- Potrzeba satysfakcji z pracy
- Potrzeba samorealizacji
- Chęć uzyskania dochodu
- Zła sytuacja materialna
- Niski poziom świadczeń emerytalnych
- Inne, jakie?.....

Motywy oraz uwarunkowania podejmowania pracy przez biernych zawodowo i bezrobotnych w starszym wieku

UWAGA: Pytanie dla:

- osób nieaktywnych zawodowo, nieposzukujących pracy (biernych zawodowo),*
- osób zarejestrowanych jako bezrobotne.*

12. Dlaczego nie szuka Pan(i) pracy?

- Z powodu choroby, niesprawności
- W przypadku podjęcia pracy stracił(a)bym prawo do świadczeń socjalnych (np. renty, zasiłku przedemerytalnego)
- Zajmuję się domem
- Nie chcę pracować
- Jestem przekonany(a), że nie znajdę odpowiedniej pracy
- Z innych powodów osobistych lub rodzinnych
- Zajmuję się dziećmi/wnukami
- Zajmuję się chorymi lub starszymi członkami gospodarstwa domowego/rodziny
- Jestem zniechęcony(a), ponieważ wyczerpałem(am) wszystkie znane mi możliwości znalezienia pracy
- Nie wiem, jak się do tego zabrać
- Inny powód, jaki?.....
- Nie dotyczy - aktywnie szukam pracy





UWAGA: Pytanie dla:

- osób niepracujących, poszukujących pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne),
- osób nieaktywnych zawodowo, nieposzukujących pracy (biernych zawodowo),
- osób zarejestrowanych jako bezrobotne

13. Czy i pod jakimi warunkami był(a)by Pan(i) skłonny(a) podjąć pracę?

- Gdybym mógł (mogła) wykonywać ją w moim stanie zdrowia
- W przypadku możliwości zachowania prawa do otrzymywanych obecnie świadczeń społecznych
- W przypadku możliwości skorzystania z odpowiedniej opieki dla osób starszych lub chorych
- W przypadku możliwości korzystania z dogodnych warunków pracy i dojazdu do pracy dla osób niepełnosprawnych
- W przypadku możliwości skorzystania z odpowiedniej opieki dla dzieci/wnuków
- W przypadku możliwości otrzymywania większej pomocy ze strony innych członków rodziny
- Gdyby była dobrze płatna
- W przypadku możliwości podjęcia pracy w niepełnym wymiarze
- W przypadku możliwości elastycznego/indywidualnego organizowania czasu pracy
- W przypadku możliwości wykonywania pracy w domu
- Inne, jakie?.....
- Żadne z powyższych - nie chcę/nie mogę aktualnie podjąć pracy

Oczekiwania odnośnie środowiska pracy i wyposażenia stanowisk pracy

UWAGA: Blok pytań dla:

- osób niepracujących, poszukujących pracy (bez osób zarejestrowanych jako bezrobotne),
- osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

14. Jakie ma Pan(i) oczekiwania wobec poszukiwanej pracy?

- Pewność zatrudnienia
- Odpowiednie wynagrodzenie
- Praca rejestrowana, legalna, z ubezpieczeniem społecznym
- Bliskość względem miejsca zamieszkania
- Dogodny dojazd do pracy
- Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami
- Możliwość wykonywania pracy mimo słabszej kondycji
- Możliwość rozwoju/awansu
- Możliwość godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi
- Praca w pełnym wymiarze godzin
- Praca w niepełnym wymiarze godzin/elastyczny czas pracy
- Możliwość wykonywania pracy w domu
- Praca wśród osób w średnim i starszym wieku
- Praca wśród osób młodych
- Satysfakcja z wykonywanej pracy
- Dobra atmosfera w miejscu pracy
- Chciał(a)bym po prostu znaleźć jakąkolwiek pracę
- Inne, jakie?.....

15. Przy jakim minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym netto był(a)by Pan(i) gotów(gotowa) podjąć pracę?

- Do 1000 zł
- Od 1001 do 2000 zł
- Od 2001 do 3000 zł
- Powyżej 3000 zł





16. Proszę wskazać, jak istotne w skali 1-5 są dla Pana(i) poniższe czynniki związane ze środowiskiem pracy i wyposażeniem stanowiska pracy, gdzie 1 oznacza najniższy poziom istotności, a 5 najwyższy.

Czynniki	1	2	3	4	5
Wynagrodzenie i świadczenia socjalne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwości rozwoju zawodowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relacje z przełożonymi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relacje ze współpracownikami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poczucie wpływu na decyzje podejmowane w firmie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rodzaj wykonywanej pracy (rodzaj zadań, czynności)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo wykonywanej pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizacja pracy (współpraca między działami, planowanie, możliwość zastąpienia w realizacji zadań przez innego pracownika)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Warunki pracy (hałas, temperatura)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyposażenie stanowiska pracy zapewniające bezpieczeństwo pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyposażenie stanowiska pracy niepowodujące nadmiernego obciążenia kręgosłupa/wzroku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Analiza zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek

17. Czy zgadza się Pan/Pani z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy?

- Zdecydowanie się zgadzam
- Raczej się zgadzam
- Raczej nie się zgadzam
- Zdecydowanie się nie zgadzam
- Nie wiem, trudno powiedzieć

18. Czy kiedykolwiek doświadczył(a) Pan(i) osobiście dyskryminacji ze względu na wiek?

- Tak
- Nie (*przejdźcie do pytania 20*)
- Nie wiem, trudno powiedzieć (*przejdźcie do pytania 20*)

19. Jakiego rodzaju dyskryminacji Pan(i) doświadczył(a)?

- Krzywdzące opinie o możliwościach i umiejętnościach starszych pracowników, prowadzące do utrwalania stereotypów
- Naruszenie godności, poniżanie lub upokarzanie z powodu wieku
- Brak możliwości awansu ze względu na wiek
- Brak możliwości szkolenia ze względu na wiek
- Niższy poziom wynagrodzenia w stosunku do młodszych pracowników, choć wykonywali oni porównywalną pracę lub wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych
- Zwolnienie z pracy ze względu na wiek
- Zaznaczanie pożądanego wieku w ogłoszeniach o pracę i w ofertach
- Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na wiek (a nie kwalifikacje)





- Odmowa zatrudnienia ze względu na bliskość wieku emerytalnego/ochronny okres przedemerytalny
- Inne, jakie?.....

UWAGA: Pytanie dla osób pracujących i aktywnych zawodowo

20. Czy w firmie/instytucji, w której Pan/Pani pracuje, pracownicy powyżej 55. roku życia są lepiej czy też gorzej wynagradzani niż młodsi pracownicy zajmujący takie same stanowiska?

- Młodszy pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenie niż osoby 55+
- Młodszy pracownicy otrzymują niższe wynagrodzenie niż osoby 55+
- Wiek nie ma znaczenia
- Nie dotyczy – na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby w podobnym wieku

Potrzeby w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych

21. Jakie umiejętności/kwalifikacje oraz cechy charakteryzujące pracowników są Pana(i) zdaniem istotne dla pracodawców w procesie rekrutacji, a których z nich w Pana(i) opinii brakuje osobom w wieku 55+?

Umiejętności/kwalifikacje	Są ważne dla pracodawców	Brakuje ich osobom w wieku 55+
Umiejętność obsługi komputera/programów komputerowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności obsługi innych technologii informacyjno-komunikacyjnych, urządzeń multimedialnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń, jakich?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prawo jazdy kategorii B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znajomość języków obcych, jakich?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność pracy zespołowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunikatywność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motywacja do pracy/ zaangażowanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sumienność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreatywność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność pracy pod presją czasu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dyspozycyjność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inne, jakie?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Czy był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) uzupełnić swoje kwalifikacje poprzez szkolenie, gdyby pojawiła się taka możliwość?

- Tak
- Nie (*przejdźcie do pytania 25*)
- Nie wiem, trudno powiedzieć (*przejdźcie do pytania 25*)





23. W jakim celu chciał(a)by Pan(i) odbyć szkolenie?

- Zwiększenie poziomu wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku
- Uzupelnienie, poszerzenie kwalifikacji
- Przekwalifikowanie się w związku z możliwością przesunięcia na inne stanowisko
- Chęć zwiększenia satysfakcji i motywacji do pracy
- Inne, jakie?.....

24. W jakim zakresie chciał(a)by Pan(i) odbyć szkolenie?

- Obsługa komputera i programów
- Księgowość
- Obsługa biurowo-kadrowa firmy/sekretariatu
- Przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej
- Przygotowanie do pracy w handlu
- Przygotowanie do pracy w działach marketingu, reklamy i zarządzania
- Spawanie
- Obsługa wózków jezdniowych
- Prawo jazdy
- Transport drogowy
- Przygotowanie do pracy w branży budowlanej
- Obsługa ciężkiego sprzętu budowlanego
- Przygotowanie do pracy w branży gastronomicznej
- Fryzjerstwo, kosmetyka, pielęgnacja ciała
- Florystyka, dekoracja
- Obsługa maszyn CNC
- Obsługa zbiorników LPG
- Drwal, operator pilarki
- Elektryka
- Ochrona fizyczna
- Opieka nad dziećmi, osobami zależnymi
- Inne szkolenia, jakie?.....

Stan wiedzy na temat dostępnych form wsparcia, instrumentów i usług z zakresu aktywizacji zawodowej

25. Jakie zna Pan(i) rozwiązania dla osób starszych sprzyjające ich zatrudnieniu lub tworzeniu dla nich nowych miejsc pracy?

- Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia
- Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia
- Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia
- Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia
- Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia
- Inne, jakie?.....





Ocena oferowanego wsparcia oraz określenie potrzeb w tym zakresie

26. W jakim stopniu poniższe rozwiązania dla osób w wieku 50+ mogłyby zachęcić pracodawców do zatrudniania osób starszych? Oceny proszę dokonać na skali 1-5, gdzie 1 oznacza wartość najniższą, a 5 najwyższą.

Forma wsparcia	1	2	3	4	5
Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inne, jakie?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UWAGA: Pytanie dla osób zarejestrowanych jako bezrobotne

27. W jakim stopniu był(a)by Pan(i) zainteresowana skorzystaniem z poniższych rozwiązań dla osób w wieku 50+? Oceny proszę dokonać na skali 1-5, gdzie 1 oznacza najniższy poziom zainteresowania, a 5 najwyższy stopień zainteresowania.

Forma wsparcia	1	2	3	4	5
Refundacja części kosztów wynagrodzenia osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refundacja części składek na ubezpieczenie społeczne osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refundacja składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refundacja kosztów szkolenia pracowników powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niskooprocentowana pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób powyżej 50. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inne, jakie?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Skuteczność działań instytucji rynku pracy i podmiotów polityki społecznej

28. Czy spotkał(a) się Pan(i) z działaniami poniższych instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych? Jeśli tak, jak ocenia Pan(i) ich skuteczność? Ocen proszę dokonać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza najmniejszą skuteczność, a 5 największą.

Instytucja/organizacja	1	2	3	4	5	Nie spotkałem(łam) się
Powiatowy urząd pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urząd miasta/gminy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Instytucja/organizacja	1	2	3	4	5	Nie spotkałem(łam) się
Miejski/gminny ośrodek pomocy społecznej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizacje pozarządowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agencje zatrudnienia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instytucje szkoleniowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokalne środowisko naukowe (szkoły, uczelnie, Uniwersytety Trzeciego Wieku itp.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokalne media (prasa, radio, telewizja)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Czy zna Pan(i) inne lokalne instytucje/organizacje, które aktywnie działają na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych?

- Tak, jakie?.....
- Nie

30. Czy i jakich form pomocy najbardziej oczekuje Pan(i) odnośnie oferowanego przez instytucje wsparcia na rzecz osób starszych?

- Pomoc w znalezieniu zatrudnienia
- Doradztwo zawodowe
- Szkolenia/kursy doskonalące, pomocne w znalezieniu zatrudnienia
- Oferta edukacyjna (np. warsztaty) rozwijająca zainteresowania oraz podnosząca kwalifikacje pozazawodowe
- Umożliwianie kontaktów towarzyskich poprzez organizowanie spotkań integracyjnych, wycieczek, eventów, itp.
- Inne, jakie?.....
- Nie mam żadnych oczekiwań

Dziękujemy za udział w badaniu!





Scenariusz wywiadu z przedstawicielami instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób starszych oraz problematyką rynku pracy w województwie dolnośląskim

Dzień dobry, nazywam się [...], jestem pracownikiem [...]

Prowadzę badanie dla Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Badanie dotyczy czynników warunkujących utrzymanie i powrót na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych na obszarze województwa dolnośląskiego.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane od Państwa dane zostaną wykorzystane w celu opracowania zbiorczych raportów i statystyk. Rozmowa zajmie nam nie więcej niż 20-30 minut. Czy mogę zadać pierwsze pytanie?

Wstęp

1. Na początek proszę krótko scharakteryzować instytucję/organizację, którą Pan(i) reprezentuje. Czy jest to podmiot publiczny/niepubliczny?
2. Jakie stanowisko zajmuje Pan(i) w instytucji/organizacji?

Czynniki wpływające na aktywność zawodową osób starszych

3. Jakie są w Pana(i) opinii najważniejsze problemy/bariery, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w wieku 55+?
4. Jakie czynniki Pana(i) zdaniem mogą zachęcić osoby w wieku 55+ do aktywności zawodowej, lub wpłynąć na kontynuowanie pracy i wydłużenie ich aktywności zawodowej?
5. Jakie są Pan(i) zdaniem główne powody decydujące o kontynuowaniu pracy przez osoby starsze pomimo uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych?
6. Jakie mogą być z kolei główne powody, dla których osoby starsze są bierne zawodowo (nie poszukują pracy)? Co w Pana(i) ocenie mogłoby skłonić te osoby do podjęcia pracy?

Potrzeby pracodawców i osób starszych w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych

7. Jakie umiejętności/kwalifikacje są Pana(i) zdaniem istotne dla pracodawców w procesie rekrutacji, a których z nich w Pana(i) opinii najbardziej brakuje osobom w wieku 55+? (szczególnie w kontekście zmian technologicznych - postępującej cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji)
8. Czy w Pana(i) opinii osoby starsze są skłonne do uzupełniania swoich kwalifikacji? W jakim celu najczęściej odbywają szkolenia? (przekwalifikowanie się/uzupełniania kwalifikacji itp.)

Analiza zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek

9. Czy zgadza się Pan/Pani z opinią, że osoby powyżej 55. roku życia są dyskryminowane na rynku pracy?
10. Jakiego rodzaju dyskryminacji najczęściej doświadczają osoby starsze na rynku pracy?





Formy pomocy dla osób starszych wspierające ich utrzymanie lub powrót na rynek pracy

11. Jakie formy wsparcia w zakresie utrzymania lub powrotu na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych Państwo oferują? (np. kursy/szkolenia, zajęcia aktywizacyjne, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy). Które z form aktywizacji zawodowej osób starszych są Pan(i) zdaniem najskuteczniejsze?
12. Proszę wskazać, czy i jakie działania, projekty oraz inicjatywy mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach Państwo realizują?
13. Proszę wskazać, czy i jakie działania, projekty oraz inicjatywy promujące zatrudnienie i aktywność zawodową osób starszych Państwo realizują?
14. Czy mają Państwo wiedzę na temat innych działań, projektów oraz inicjatyw wspierających zatrudnienie i aktywność zawodową osób starszych? Jeśli tak, to jakich?
15. Czy poza wyżej wspomnianymi, realizują Państwo jeszcze inne działania wspierające osoby ze starszych grup wiekowych w obszarze zatrudnienia i aktywności zawodowej?
16. Czy i w jaki sposób Pana(i) instytucja dociera do lokalnych pracodawców z informacjami na temat osób starszych poszukujących pracy?
17. Jakie wg Państwa byłyby najbardziej potrzebne działania wspierające zatrudnienie i aktywność zawodową osób starszych?

Najważniejsze problemy i potrzeby badanych podmiotów w zakresie wspierania osób starszych

18. Proszę wskazać najważniejsze problemy w zakresie wspierania osób starszych, z jakimi boryka się Państwa instytucja/organizacja?
19. W związku z ww. problemami, proszę wskazać, jakie są Państwa najważniejsze potrzeby w kontekście wspierania osób starszych?

Współpraca instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych

UWAGA: Pytania do przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy (powiatowe urzędy pracy, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy)

20. Jakie są praktykowane formy współpracy z instytucjami/organizacjami, (np. pracodawcy, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, środowiska naukowe, media) na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych Państwo realizują?
21. Jak Pan(i) ocenia tę współpracę? Jakie są jej efekty?
22. Jakie czynniki utrudniają współpracę z tymi instytucjami/organizacjami?

UWAGA: Pytania dla pozostałych podmiotów

23. Czy i jakie formy współpracy z publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy (np. powiatowymi urzędami pracy, agencjami zatrudnienia) na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych Państwo realizują?
24. Jakie Pan(i) ocenia tę współpracę? Jakie są jej efekty?





25. Jakie czynniki utrudniają współpracę z publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy?
26. Czy i z jakimi innymi instytucjami/organizacjami współpracują Państwo w zakresie wspierania osób starszych w utrzymaniu lub powrocie na rynek pracy? (pracodawcy, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, środowiska naukowe, media). Na czym polega ta współpraca?

Skuteczność działań instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych

27. Jak ocenia Pan(i) skuteczność działań ww. instytucji/organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób starszych? Które z nich są Pana(i) zdaniem najbardziej skuteczne?

Dziękujemy za udział w badaniu!

