

Pracownik 50+

Niewykorzystany potencjał dla biznesu

Raport tematyczny na podstawie desk research

Raport opracowany na zlecenie Biura Rozwoju Gospodarczego we Wrocławiu

Wrocław 2023

Pracownik 50+

Niewykorzystany potencjał dla biznesu

Zlecniodawca



Gmina Wrocław

Biuro Rozwoju Gospodarczego

pl. Nowy Targ 1-8, 50-141 Wrocław,

NIP: 8971383551

Wykonawca



Grupa **HRBRO** reprezentowana przez:

Game Time Project sp. z o.o.

ul. Św. Mikołaja 51/52, 50-127 Wrocław,

NIP: 8943036292

tel. +48 504 033 873

e-mail: kontakt@hrbro.pl

Nadzór merytoryczny

Aleksandra Penza

Maks Kisyk

Piotr Zjawiony

Pracownik 50+

Niewykorzystany potencjał dla biznesu

Spis treści

Założenia i zawartość raportu.....	4
Wprowadzenie w zagadnienia zatrudnienia osób 50+.....	4
Charakterystyka i zarys rynku pracy.....	4
Przyjęte definicje i pojęcia.....	6
Międzynarodowe programy związane z problemem starzenia się społeczeństwa.....	7
Diagnoza sytuacji zawodowej osób 50+.....	8
Zdiagnozowane problemy dotyczące zatrudnienia 50+.....	13
Problem 1. Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy.....	13
Co sądzą o temacie dyskryminacji ze względu na wiek same osoby starsze?.....	14
Co jest jeszcze ważne w temacie dyskryminacji w pracy ze względu na wiek?.....	15
Problem 2. Trudna sytuacja osób 50+ związana z niskimi kwalifikacjami.....	16
Problem 3. Trudności w godzeniu pracy z pełnieniem ról opiekuńczych.....	17
Problem 4. Czynniki psychologiczne po stronie osób 50+.....	17
Problem 5. Stan zdrowia lub niepełnosprawność osób 50+.....	18
Problem 6. Potencjalny brak świadomości pracodawców z możliwych zachęt do zatrudniania osób 50+.....	18
Podjęte programy i zrealizowane działania.....	19
Działania realizowane na poziomie państwowym.....	19
Działania realizowane na poziomie samorządowym.....	22
Działania realizowane na poziomie organizacji pracodawców i podmiotów komercyjnych.....	27
Rekomendacje i działania.....	31
Rekomendacje dla rozwiązania problemu 1:.....	31
Rekomendacje dla rozwiązania problemu 2:.....	32
Rekomendacje dla rozwiązania problemu 3:.....	33
Rekomendacje dla rozwiązania problemu 4:.....	33
Rekomendacje dla rozwiązania problemu 5:.....	34
Rekomendacje dla rozwiązania problemu 6:.....	35
Dodatkowa Rekomendacja: Wykorzystanie Potencjału Pracowników 50+ w Zawodach Wymierających.....	36
Podsumowanie.....	37

Założenia i zawartość raportu

Zachodzące zmiany demograficzne we współczesnym świecie mają znaczący wpływ na funkcjonowanie państwa, społeczeństwa i gospodarki. Niniejszy raport opracowany w oparciu o metodę desk research ma na celu przygotowanie rekomendacji stanowiących podstawę do podjęcia przez Urząd Miejski Wrocław strategicznych działań na rzecz wsparcia rozwoju gospodarczego małych i średnich przedsiębiorstw poprzez aktywizację zawodową osób 50+ i wykorzystania ich potencjału w obliczu kryzysu demograficznego i gospodarczego, związanego z niedoborem pracowników na rynku pracy.

Wnikliwej analizie poddane zostało ponad 27 artykułów głównie z ostatnich 10 lat poruszających tematykę funkcjonowania na rynku pracy osób powyżej 50. roku życia. Zdobyta wiedza oraz wnioski skupiają się wokół diagnozy sytuacji zawodowej osób 50+ na rynku pracy oraz oceny skuteczności dotychczasowych działań organów państwa i samorządów, organizacji pracodawców oraz podmiotów komercyjnych na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej oraz przeciwdziałania ageizmowi osób w tzw. wieku niemobilnym. Raport identyfikuje także czynniki wpływające na niezatrudnianie osób 50+ przez pracodawców i wskazanie działań mogących temu przeciwdziałać. W raporcie uwzględniliśmy również rekomendacje i działania mające na celu zwiększenie udziału osób w wieku 50+ na wrocławskim rynku pracy.

Wprowadzenie w zagadnienia zatrudnienia osób 50+

Charakterystyka i zarys rynku pracy

W pierwszej kolejności przyjrzymy się sytuacji na rynku pracy i jego charakterystyce. Od kilku lat Polska może się poszczycić rekordowo niską stopą bezrobocia. Główny Urząd Statystyczny (2022) podaje, że stopa bezrobocia w Polsce wyniosła w grudniu 2022 roku 5,2 proc., według GUS (2023) w sierpniu 2023 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce wynosiła 5 proc. Wśród miast z najniższą stopą bezrobocia znajduje się Wrocław 1,6 procentowym wynikiem (GUS, 2023). Dane te z jednej strony jest niebagatelnym sukcesem, jednak ma to również negatywną stronę. Obserwujemy obecnie bardzo wysokie wskaźniki bierności zawodowej, niskie wskaźniki aktywności zawodowej i stosunkowo niskie kwalifikacje pracowników, co przekłada się negatywnie na rotację pracowników oraz możliwości pozyskania wyspecjalizowanej kadry pracowniczej. Dodatkowo wspomniana sytuacja związana z pogarszającym się problemem dotyczącym demografii w Polsce



prowodzi do jasnej refleksji związanej z koniecznością wprowadzeniu zmian w strukturze zatrudnienia i przedłużeniu aktywności zawodowej pracowników. Jak podaje Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, w Polsce spadek osób aktywnych zawodowo na rynku pracy grozi już w perspektywie niespełna dwóch dekad (2020-2035). Co ciekawe już teraz ponad połowa firm w Polsce deklaruje, że zatrudnia osoby w wieku emerytalnym, co jasno obrazuje stan obecnego rynku pracy (PARP, b.d.). Z prognozy opublikowanej przez GUS (2014) wynika, że do 2050 roku liczba ludności zmniejszy się o 4,5 mln osób, a grupa osób 60+ będzie stanowiła 40 proc. społeczeństwa.

Należy również pamiętać, że zasoby osób w wieku produkcyjnym zmniejszają się co roku o 200-300 tys. tym samym więcej osób przechodzi na emeryturę, niż wkracza na rynek pracy po odbytym okresie edukacyjnym (szkoła, studia). Według danych spisu powszechnego z 2021 r. (za: Grewiński i in., 2022) odsetek ludności, który przekroczył wiek produkcyjny, wzrósł z 16,9% do 22,3%, co oznacza wzrost o ponad 5 punktów procentowych. Jednocześnie w ciągu dekady do Polski przybyło prawie 2 miliony osób w wieku od 60 do 65 lat i więcej.

Jak możemy zauważyć sytuacja nie napawa optymizmem i brak jakichkolwiek działań zaradczych związanych ze starzeniem się społeczeństwa będzie skutkować z jednej strony niedoborem pracowników, a z drugiej, załamaniem systemu emerytalnego. Według Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (b.d.) w 2060 r. ponad połowa Europejczyków przekroczy 50. r.ż., a zatem niezmiernie istotne są działania mogące pozytywnie wpłynąć na ograniczenie kryzysu demograficznego. W szczególności: prężna polityka prorodzinna, polityka emigracyjna i imigracyjna, działania kierowane do ludzi młodych, programy aktywizujące zawodowo, zdrowotne, kreujące pomyślną starość, jak również aktywizacja mniej aktywnych zawodowo grup społecznych, w tym w szczególności osób powyżej 50 roku życia. Aktywizacja tej ostatniej grupy, poza oddziaływaniem na rynek pracy, to również czynnik gospodarczy - wyższe wpływy z podatków i ze składek ZUS, jak również poprawa zdrowia psychicznego, sytuacji finansowej i rodzinnej jednostki (Gwiazda i Ipnar, 2015).

Jak podaje Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej (za: Grewiński i in., 2022), jednymi z głównych wyzwań, jakie stoją obecnie przed polskim rynkiem pracy to m.in.:

- starzenie się społeczeństwa,
- brak pracowników z poszukiwanymi kompetencjami,
- niedostatki edukacji zawodowej i ustawicznego kształcenia,

- brak rozwiązań zachęcających do aktywności zawodowej osób starszych
- wysoki poziom migracji zarobkowej

Przyjęte definicje i pojęcia

Aby zdefiniować, poprawnie kogo rozumiemy jako starszego pracownika, warto sięgnąć do założeń opracowanych przez WHO (za: Zych, 2001), według których, proces starzenia się społeczeństwa dzieli się na następujące etapy wyznaczone odpowiednimi progami wieku: wiek przedstarczy (45.–59. rok życia); wiek starzenia się, nazywany także wczesną lub młodszą starością (60.–74. rok życia); wiek starczy, określany mianem późnej starości (75.–89. rok życia); długowieczność (90 lat i więcej), przy czym tego wieku dożywają tzw. długowieczni. Najczęściej jednak powszechnie definiuje się „**starszego pracownika**” jako „**50+**” (Bugajska i in., 2008) i w ramach niniejszej analizy przyjmiemy właśnie takie założenie.

Zarządzanie wiekiem natomiast definiowane jest jako element zarządzania zasobami ludzkimi lub szerzej pojętą różnorodnością m.in. zwalczanie dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, rasę, religię (Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, b.d.). Polega to na realizacji działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.

Jak definiowana i rozumiana jest **aktywizacja zawodowa**? Pojęcie to należy rozumieć jako ogół działań, jakie podejmowane są przez różne instytucje i organizacje, których celem jest pomoc w znalezieniu pracy dla osób bezrobotnych, w tym dla grup, w przypadku których istnieje ryzyko wykluczenia zawodowego i społecznego. Programy i formy aktywizacji są skierowane do osób poszukujących pracy, jak również pracodawców, którzy zatrudniając nowych pracowników, korzystają z zasobów i rekomendacji takich podmiotów jak np. urzędy pracy. Z perspektywy niniejszej analizy najistotniejsza jest aktywizacja zawodowa osób 50+.

Przede wszystkim aktywizacją zawodową zajmują się powiatowe urzędy pracy, a dokładniej centra aktywizacji zawodowej, które są wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi PUP. Realizują zadania dotyczące usług rynku pracy i jego instrumentów.

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). 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.

Międzynarodowe programy związane z problemem starzenia się społeczeństwa

Problem starzenia społeczeństwa nie jest niczym nowym, już w 1982 w Wiedniu przyjęto Międzynarodowy Plan Działań w sprawie starzenia się. W kolejnych latach ONZ (1991, za: PARP, b.d.) przyjęło rezolucję nr 46/91 w sprawie Zasad Działania na Rzecz Osób Starszych, wskazującą na potrzebę uwzględniania w krajowych planach na rzecz seniorów zasad:

- niezależności,
- uczestnictwa,
- opieki,
- samorealizacji i godności.

W kwietniu 2002 r. w Madrycie przedstawiciele rządów z całego świata przyjęli globalny plan działania związany ze starzeniem się społeczeństwa w XXI w. oraz promowania rozwoju społeczeństwa dla wszystkich grup wiekowych (ONZ, 2002). Plan zawiera listę zobowiązań dla państw członkowskich ONZ na całym świecie, koncentrującą się na trzech priorytetowych kierunkach:

- osoby starsze i ich rozwój,
- poprawa zdrowia i dobrego samopoczucia w starość,
- zapewnienie sprzyjających i wspierających środowisk.

W 2014 r. Rada Europy zaakceptowała kompleksowy dokument poświęcony prawom osób starszych – Rekomendacja Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich w sprawie promocji praw osób starszych (za: Ministerstwo Spraw Zagranicznych, 2014) – na mocy którego rządy państw członkowskich odpowiadają za:

- zapewnienie, że zasady wskazane w załączniku do niniejszej Rekomendacji są przestrzegane zarówno w ustawodawstwie krajowym, jak i w praktykach dotyczących osób starszych oraz że dokonywane są oceny efektywności przedsięwziętych środków;

- zapewnienie, poprzez właściwe środki i działania – w tym, jeśli zachodzi taką konieczność, tłumaczenia – szerokie rozpowszechnienie niniejszej Rekomendacji pomiędzy kompetentnymi władzami i decydentami w celu zwiększenia wiedzy na temat praw i podstawowych wolności osób starszych;
- rozważenie przedkładania przykładów dobrych praktyk związanych z implementacją niniejszej Rekomendacji w celu uwzględnienia ich w systemie informacji publicznej;
- zbadanie, w ramach Komitetu Ministrów, sposobu implementacji niniejszej Rekomendacji 5 lat po jej przyjęciu.

Diagnoza sytuacji zawodowej osób 50+

W Polsce problem niskiego wykorzystania potencjału pracy dotyczy w szczególności osób powyżej 50. roku życia. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego (2023) wynika, że aktywność zawodowa w tej grupie wiekowej jest wyjątkowo niska. W latach 2010–2021 odnotowano wzrost aktywności zawodowej zaledwie o 2,4 punkty procentowe, z poziomu 33,2% do 35,6%. Oznacza to, że jedynie co trzecia osoba w wieku 50+ jest aktywna zawodowo. Szczególnie niska aktywność zawodowa występuje wśród kobiet, które osiągają poziom aktywności na poziomie 26,2%.

Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej również wykazuje tendencję rosnącą, choć wzrost ten jest bardzo niewielki. W omawianym okresie wskaźnik zatrudnienia wzrósł z 30,8% do 34,7%, przy czym różnice pomiędzy płciami są zauważalne. W 2021 roku wskaźnik zatrudnienia u mężczyzn wyniósł 43,6%, a u kobiet zaledwie 27,7%. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia dotyczył osób w wieku 50–54 lata (81,4%), natomiast najniższy odnotowano wśród osób powyżej 65 roku życia (6,2%).

Ciekawym aspektem jest również niska stopa bezrobocia wśród osób 50+, która w 2021 roku wyniosła 2,3%. Najwyższą stopę bezrobocia w tej grupie wiekowej odnotowano wśród osób w wieku 55–59 lat (2,8%). W końcu 2022 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 218,9 tys. bezrobotnych powyżej 50. roku życia, co stanowi znaczący spadek w porównaniu do końca 2010 roku, kiedy to liczba ta wynosiła 202,8 tys. osób więcej. W tej grupie bezrobotnych dominowali mężczyźni (62,5% w 2022 r.), co wiąże się z wyższym wiekiem emerytalnym u mężczyzn.



Dane dotyczące stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce, według informacji Głównego Urzędu Statystycznego, pokazują stabilną sytuację na rynku pracy we wrześniu 2023 roku. Stopa bezrobocia w tym miesiącu utrzymała się na poziomie 5,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z sierpniem 2023 r., a jednocześnie niewielki spadek o 0,1 punktu procentowego w stosunku do września 2022 r.

W końcu września 2023 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 776,0 tys., co oznacza spadek o 6,5 tys. (0,8%) w porównaniu z poprzednim miesiącem i o 25,7 tys. (3,2%) w stosunku do września poprzedniego roku. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych do urzędów pracy we wrześniu 2023 r. wyniosła 91,7 tys., co stanowi spadek o 3,5 tys. ofert (3,4%) w stosunku do sierpnia 2023 r. i o 7,8 tys. (7,8%) w porównaniu z rokiem poprzednim.

W sektorze przedsiębiorstw, przeciętne miesięczne zatrudnienie we wrześniu 2023 r. wynosiło 6496,1 tys., utrzymując się na zbliżonym poziomie do tego z września 2022 r. Jednakże w porównaniu z sierpniem 2023 r., zatrudnienie to zmniejszyło się o 0,1% (o 6 tys. osób). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wzrosło nominalnie o 0,1% w stosunku do poprzedniego miesiąca, osiągając wartość 7379,88 zł, co oznacza wzrost o 10,3% rok do roku.

W kontekście europejskim, według danych Eurostatu, stopa bezrobocia dla krajów UE-27 we wrześniu 2023 r. wyniosła 6,0%, co stanowi wzrost o 0,1 punktu procentowego miesiąc do miesiąca, ale spadek o 0,1 punktu procentowego rok do roku. Dla strefy euro (UE-20) stopa bezrobocia wynosiła 6,5%, również z niewielkimi zmianami względem poprzedniego miesiąca i roku. Z kolei według wyliczeń Labour Force Survey, stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%, utrzymując stabilność w stosunku do poprzedniego miesiąca i obniżając się o 0,2 punktu procentowego w porównaniu z rokiem poprzednim. Najlepszy wynik wśród krajów członkowskich UE osiągnęły Czechy z wynikiem 2,5%.

W raporcie dotyczącym sytuacji osób w wieku 50 lat lub więcej w powiecie m. Wrocław, w województwie dolnośląskim, zaobserwowano znaczące zmiany demograficzne. Te zmiany mają wpływ na liczbę ludności oraz na strukturę wiekową i płciową populacji. W 2021 roku, w powiecie m. Wrocław zamieszkiwało 674 312 osób, co stanowi 23,3% ludności województwa. Osoby w wieku 50 lat lub więcej liczyły 233 730, co stanowi 34,7% ludności powiatu. W tej grupie wiekowej kobiety stanowiły 58,2%, a mężczyźni 41,8%.



Rynek pracy w powiecie m. Wrocław również odzwierciedla wpływ zmian demograficznych. Osoby w wieku 50 lat lub więcej stanowiły 25,9% wszystkich pracujących w powiecie, przy czym 25,6% stanowili mężczyźni, a 26,1% kobiety. W całej Polsce odpowiednie odsetki wynosiły odpowiednio 27,8% i 27,6% ogółem, 28,3% i 28,2% wśród mężczyzn oraz 27,3% i 27,0% wśród kobiet. Wśród osób w wieku 50 lat lub więcej pracujących było 86 398 osób, co stanowi 37,0% tej grupy wiekowej. Wśród form zatrudnienia dominowała umowa o pracę (69,0% wśród osób 50+), umowa zlecenie (14,1% wśród osób 50+) oraz działalność gospodarcza (11,1% wśród osób 50+).

W kwestii bezrobocia, w powiecie m. Wrocław, wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne, 32,2% stanowiły osoby w wieku 50 lat lub więcej. Wśród tej grupy, 17,4% miało wykształcenie wyższe, a 34,7% poszukiwało pracy powyżej dwudziestu czterech miesięcy. Najczęstszą przyczyną wyrejestrowania z bezrobocia wśród osób 50+ było rozpoczęcie prac niesubsydiowanych oraz nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W powiecie wrocławskim, drugim największym pod względem liczby ludności powiatem województwa dolnośląskiego, zamieszkuje 178 857 osób, co stanowi 6,2% ludności województwa. Z tej liczby, osoby w wieku 50 lat lub więcej liczą 49 831, co odpowiada 27,9% ludności powiatu, z czego 46,6% to mężczyźni, a 53,4% kobiety. W 2021 roku odsetek mężczyzn w wieku 50+ w całej populacji wynosił 26,4%, a kobiet – 29,3%. W porównaniu z całym województwem dolnośląskim i Polską, w powiecie wrocławskim na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 23,7 osób w wieku poprodukcyjnym, co stanowi niższy wskaźnik niż średnia dla województwa (38,1) oraz dla Polski (36,3). W powiecie znajduje się 53,6 tys. gospodarstw domowych, z czego 51,7% to gospodarstwa z osobami w wieku 50 lat lub więcej. Wśród tych gospodarstw, 17,9% stanowią gospodarstwa jedno- lub dwuosobowe, złożone wyłącznie z osób w wieku 50 lat lub więcej, co jest niższe niż średnia dla województwa (30,0%) i Polski (28,7%).

Na rynku pracy powiatu wrocławskiego w 2021 roku, z 71 280 pracujących osób (39,9% ludności powiatu), osoby w wieku 50 lat lub więcej stanowiły 23,0% tej grupy. Wśród nich 24,0% stanowili mężczyźni, a 21,9% kobiety. Te proporcje są nieco niższe niż średnie dla województwa dolnośląskiego i Polski. Z pracujących osób w wieku 50+, 69,2% było zatrudnionych na umowę o pracę, 10,2% pracowało na podstawie umowy zlecenia, a 11,9% prowadziło działalność gospodarczą.



W kontekście bezrobocia, spośród 1473 osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiecie wrocławskim, 27,5% stanowiły osoby w wieku 50 lat lub więcej. W tej grupie wiekowej, 10,4% miało wykształcenie wyższe, 19,0% posiadało wykształcenie policealne lub średnie zawodowe, a 34,3% miało wykształcenie gimnazjalne lub niższe. Najwięcej z nich wcześniej pracowało jako robotnicy przemysłowi lub rzemieślnicy, a także jako pracownicy usług lub sprzedawcy. Wśród bezrobotnych 50+, 34,6% poszukiwało pracy dłużej niż dwadzieścia cztery miesiące. Większość osób rejestrujących się jako bezrobotne w powiecie to osoby bez prawa do zasiłku, zarejestrowane po raz kolejny lub mieszkające na wsi. Najczęstszymi przyczynami wyrejestrowań z bezrobocia w tej grupie wiekowej były rozpoczęcie prac niesubsydiowanych oraz nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Województwo dolnośląskie, z liczbą ludności 2 897 737 osób, co stanowi 7,6% populacji Polski, jest piątym największym województwem pod względem liczby mieszkańców. Wśród tej populacji, osoby w wieku 50 lat lub więcej stanowią znaczącą część - 1 103 768 osób, co odpowiada 38,1% ludności województwa. W tej grupie wiekowej mężczyźni stanowią 43,8%, a kobiety 56,2%. W całej populacji województwa dolnośląskiego, 34,7% mężczyzn i 41,2% kobiet to osoby w wieku 50 lat lub więcej, co porównywalne jest z ogólnopolskimi wskaźnikami, które wynoszą odpowiednio 34,4% i 40,7%. W województwie, na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 38,1 osób w wieku poprodukcyjnym, co jest nieco wyższe niż średnia krajowa wynosząca 36,3.

W 2021 roku w województwie dolnośląskim zamieszkiwało 1034,9 tys. gospodarstw domowych, z których 65,3% zawierało osoby w wieku 50 lat lub więcej. W porównaniu, ogólnopolski odsetek dla takich gospodarstw wynosi 68,1%. Zauważalny jest również wysoki odsetek gospodarstw jedno- lub dwuosobowych złożonych wyłącznie z osób 50+, który stanowi 30,0% wszystkich gospodarstw w województwie (28,7% w całej Polsce). Średnia liczba osób w gospodarstwie domowym wynosiła 2,8, zarówno ogółem, jak i w gospodarstwach z osobami w wieku 50 lat lub więcej.

Na rynku pracy województwa dolnośląskiego w 2021 roku, z 1 226 412 pracujących osób (stanowiących 42,3% ludności województwa), osoby w wieku 50 lat lub więcej stanowiły 27,8% pracujących, z 28,3% mężczyzn i 27,3% kobiet w tej grupie wiekowej. Te proporcje są nieco wyższe niż średnie krajowe wynoszące odpowiednio 27,6%, 28,2% i 27,0%. Z pracujących osób 50+, 340 842 były aktywne zawodowo, co stanowi 30,9% tej grupy wiekowej w województwie.



Spośród wszystkich pracujących w województwie dolnośląskim, 72,3% było zatrudnionych na umowę o pracę, w tym 71,2% osób w wieku 50 lat lub więcej. Osoby pracujące na podstawie umowy zlecenie stanowiły 8,9% ogółu pracujących, ale wśród osób 50+ odsetek ten wzrastał do 12,6%. Osoby prowadzące działalność gospodarczą stanowiły 10,4% pracujących, z niewielką różnicą wśród osób 50+ (9,9%).

W zakresie bezrobocia, z 58 619 osób zarejestrowanych jako bezrobotne w województwie, 29,6% to osoby w wieku 50 lat lub więcej, co jest wyższe niż średnia krajowa wynosząca 26,8%. W tej grupie wiekowej, 6,0% miało wykształcenie wyższe, a 36,5% wykształcenie zasadnicze zawodowe lub branżowe. Wśród bezrobotnych 50+, 34,0% poszukiwało pracy dłużej niż dwadzieścia cztery miesiące.

Analizując aktywność zawodową, w województwie dolnośląskim 1254,5 tys. osób było aktywnych zawodowo, co stanowiło 56,1% populacji. W grupie osób 50+ wskaźnik ten wynosił 33,6%, z 43,5% mężczyzn i 26,0% kobiet będących aktywnymi zawodowo. Stopa bezrobocia w tej grupie wiekowej wyniosła 2,7%, co jest nieco wyższe niż średnia krajowa (2,3%).

Wśród osób biernych zawodowo, w województwie dolnośląskim stanowili oni 73,0% osób w wieku 50 lat lub więcej, co jest wyższe niż średnia krajowa wynosząca 69,2%. Wnioski z tych danych wskazują na wyraźne wyzwania związane z aktywnością zawodową i bezrobociem wśród osób starszych, podkreślając potrzebę skoncentrowania uwagi na politykach społecznych i rynku pracy dostosowanych do potrzeb tej rosnącej grupy demograficznej.

W Polsce osoby po 50. roku życia wykazują znaczną skłonność do zakładania własnych firm, co jest trendem silniejszym niż w większości krajów Unii Europejskiej. Dane wskazują, że prawie jedna czwarta, czyli 23% Polaków w wieku 50+ aktywnych zawodowo, prowadzi działalność gospodarczą, przewyższając średnią dla krajów UE wynoszącą 18%. Interesującym zjawiskiem jest wzrost udziału osób samozatrudnionych w starszych grupach wiekowych, osiągając 44% wśród osób 75+. Jednakże, polscy przedsiębiorcy w wieku 50+ są mniej skłonni do zatrudniania pracowników w porównaniu z przedsiębiorcami z innych krajów UE.

Zgodnie z danymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na dzień 31 maja 2023 r., w Polsce było 854 tys. aktywnych płatników ubezpieczenia zdrowotnego w wieku 50+, co stanowi



około jednej trzeciej wszystkich płatników składek. Najczęściej przedsiębiorcy 50+ działali w branży handlowej, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz budownictwa.

Dane Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej wskazują, że w 2022 r. osoby 50+ w Polsce założyły ponad 35 tys. jednoosobowych działalności gospodarczych, co stanowiło 12% wszystkich JDG założonych w tym czasie. Najpopularniejszymi branżami, w których osoby 50+ zakładały działalność, były handel i budownictwo, a także działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz przetwórstwo przemysłowe. Wśród założycieli działalności gospodarczych dominowali mężczyźni, chociaż w grupie osób w wieku emerytalnym więcej firm rejestrowały kobiety.

Badania BAEL (za: Dębkowska i in., 2023) ujawniają, że tylko 20% przedsiębiorców powyżej 50 lat założyło swoją firmę po przekroczeniu tego wieku. Większość zdecydowała się na to wcześniej, z 28% zakładając firmę między 30. a 39. rokiem życia, a 29% między 40. a 49. rokiem życia. Większość firm (42%) prowadzonych przez osoby 50+ działa na rynku od 10 do 25 lat. Firmy założone przez osoby po 50. roku życia zazwyczaj funkcjonują krócej, przeważnie poniżej 5 lat.

Głównymi motywami zakładania działalności biznesowej przez osoby 50+ są potrzeba niezależności oraz chęć wykorzystania doświadczenia zawodowego. Inne ważne czynniki to możliwość osiągnięcia wyższych zarobków niż w pracy na etacie oraz realizacja marzeń o własnym biznesie. Czynniki rodzinno-społeczne, takie jak chęć bycia potrzebnym i ucieczka przed samotnością, także odgrywają znaczącą rolę.

Zdiagnozowane problemy dotyczące zatrudnienia 50+

Problem 1. Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy

Wśród najważniejszych problemów związanych z uzyskaniem zatrudnienia przez osoby 50+ przede wszystkim wymienia się temat **dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy** (Rzecznik Praw Obywatelskich, 2020). W badaniach Eurobarometru (2014) za najczęściej wskazywane przez Polaków kryterium, które może postawić kandydata ubiegającego się o pracę w niekorzystnej sytuacji był właśnie wiek - aż 29% odpowiedzi respondentów wskazała wiek jako najważniejszy przy dyskryminacji w zatrudnieniu.

Czym jest dyskryminacja ze względu na wiek?

Dyskryminacja ze względu na wiek oznacza sytuację, w której osoby z powodu wieku są gorzej traktowane niż inni znajdujący się w takiej samej lub podobnej sytuacji. Oczywiście dyskryminacja może przyjmować różne formy oraz dotyczyć różnych aspektów życia m.in. zatrudnienia (Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania).

U podstaw dyskryminacji ze względu na wiek znajdują się krzywdzące stereotypy na temat możliwości i umiejętności starszych pracowników (Kłos, 2011). Znaczenie ma także świadomość prawna w zakresie równego traktowania. Jak pokazują badania zrealizowane na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich aż 49% Polaków nie dostrzegało dyskryminacji w zwolnieniu pracownika jedynie ze względu na osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego, a tylko 27% respondentów wiedziało, że takie zachowanie jest zakazane przez prawo (Kantar Public, 2018).

Obecność stereotypów na temat osób starszych na rynku pracy potwierdzają także wyniki badania realizowanego w grupie pracodawców. Częstym przekonaniem na temat osób w wieku 55+ jest stwierdzenie, że starsi pracownicy mają słabsze zdrowie i gorszą kondycję oraz to, że starsi pracownicy są mniej wydajni i gorzej radzą sobie z nowymi technologiami (Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, b.d.). W tym samym badaniu 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.

Co sądzą o temacie dyskryminacji ze względu na wiek same osoby starsze?

W wyżej raportowanym badaniu zwrócono także uwagę na opinie ze strony osób starszych wiekiem, jak oni widzą praktyki pracodawców w zakresie rekrutacji i zatrudnienia.



Większość respondentów z tej grupy zgodziła się ze stwierdzeniem, 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%).

Ponad połowa respondentów z grupy osób starszych (56,8%) wskazała, że właściciele firm nie chcą zatrudniać osób starszych przede wszystkim ze względu na bliskość wieku emerytalnego. Jako kolejne powody wymieniali także słabsze zdrowie i gorszą kondycję (38,2%) oraz problemy, które mogą mieć pracodawcy związane z ewentualnym zwolnieniem osoby starszej wynikające z ochronnego okresu przedemerytalnego (37,3%).

Jak wskazują wyniki badań przeprowadzone na grupie pracujących osób powyżej 50. roku życia do dyskryminacji ze względu na wiek nie dochodzi wyłącznie na etapie zatrudnienia (Koalicja Bezpieczni w Pracy, 2022). Pracownicy 50+ w największym stopniu doświadczają dyskryminacji w sytuacjach związanych z problemami w wykonywaniu zadań na danym stanowisku oraz podczas awansu, podwyżki czy premii. Aż 61% pracujących osób w wieku powyżej 50. roku życia, które doświadczają dyskryminacji ze względu na wiek wskazuje, że częstotliwość zachowań dyskryminujących występuje kilka razy w miesiącu lub częściej. Osobami w firmie, które najczęściej w oczach osób starszych dopuszczają się zachowań dyskryminujących są: przełożony (64% wskazań) i współpracownicy na podobnych lub tych samych stanowiskach (32% wskazań).

Co jest jeszcze ważne w temacie dyskryminacji w pracy ze względu na wiek?

Ważnym aspektem pogłębiania się problemu dyskryminacji w pracy ze względu na wiek może być fakt, iż w zdecydowanej większości, bo aż w 86,6% firm czy instytucji zatrudniających osoby powyżej 55. roku życia nie stosuje się strategii zarządzania wiekiem (Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, b.d.).

Należy także zwrócić uwagę na deklarowane przez pracodawców praktyki związane z zatrudnieniem. Na bazie odpowiedzi z tego samego raportu realizowanego na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy widać, że w sytuacji zwiększania zatrudnienia wiek nie miałby znaczenia dla 63,2% przedsiębiorców. W większości badanych firm czy 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+. Te wyniki mogą świadczyć, że problem związany z dyskryminacją w zatrudnieniu i pracy ze względu na wiek nie jest do końca uświadamiany sobie przez pracodawców lub przedsiębiorcy starają się uchodzić za firmy czy instytucje, które nie stosują przesłanki związanej z wiekiem do dyskryminacji pracowników i kandydatów do pracy.

Problem 2. Trudna sytuacja osób 50+ związana z niskimi kwalifikacjami

Jak wskazuje raport realizowany na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich (2020) niskie kwalifikacje osób starszych mogą być przeszkodą w zatrudnianiu przez pracodawców. W Polsce osoby po 50. roku życia bardzo rzadko podejmują formalną aktywność edukacyjną, której celem byłoby uzyskanie kwalifikacji zawodowych lub nabywanie nowych. Jedynie około 5% osób starszych uczestniczy w jakiegokolwiek formie edukacji (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2019).

Aspekt posiadanych kwalifikacji pojawia się także w badaniach realizowanych z udziałem samych osób starszych (Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, b.d.). W ich opinii największe znaczenie dla pracodawców w procesie rekrutacji ma **umiejętność obsługi komputera czy programów komputerowych** (71,9%). Jednocześnie blisko połowa respondentów (48,8%) uważa, że jest to element, którego brakuje osobom w wieku 55+, co może także stanowić realną barierę w zatrudnianiu osób powyżej 50. roku życia.

W części jakościowej prowadzonego badania na rzecz Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy zwrócono się również o opinie na temat zatrudniania osób 50+ do przedstawicieli organizacji i instytucji zajmujących się wspieraniem osób starszych. Z ich odpowiedzi możemy wnioskować, że **znajomość nowych technologii** jest dla pracodawców bardzo ważnym elementem kwalifikacji kandydatów, na jaki zwracają uwagę w procesie rekrutacji. Wśród badanych dominuje jednocześnie przekonanie, że osoby starsze nierzadko mają braki w tym zakresie. Wśród innych umiejętności i kwalifikacji mających znaczenie dla pracodawców wskazywano **znajomość języków obcych**, wiedzę merytoryczną wymaganą na danym stanowisku pracy czy znajomość branży.

Na czynniki utrudniające znalezienie pracy przez osoby 50+ związane z deficytami kompetencyjnymi, szczególnie brakiem umiejętności w zakresie IT, wskazują także inne opracowania (zob. Kryńska i Szukalski, 2013).

Problem 3. Trudności w godzeniu pracy z pełnieniem ról opiekuńczych

Jak wskazuje raport realizowany na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich (2020) coraz częściej osoby aktywne zawodowo, także te powyżej 50. roku życia, muszą pełnić rolę opiekuna czy opiekunki swoich rodziców lub pełnią w dalszym ciągu opiekę rodzicielską. Jest to związane głównie ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa i dotyczy przede wszystkim kobiet w wieku 50+.

Podobne wnioski nasuwają się po analizie badania realizowanego dla Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, gdzie trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną nie poszukiwania zatrudnienia w opinii osób starszych jest opieka nad dziećmi czy wnukami (15,7% respondentów wskazało ten powód).

Problem 4. Czynniki psychologiczne po stronie osób 50+

Część jakościowa prowadzonego badania dla Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy wśród przedstawicieli organizacji i instytucji zajmujących się aktywizacją osób 50+ wskazuje, że w ich opinii osoby starsze są bierne zawodowo z uwagi na zmęczenie pracą, brak motywacji czy przyzwyczajenie do obecnego trybu życia. Dodają, że wiele osób obawia się zmian, charakteryzuje ich niskie poczucie wartości czy nawet lęk, że w przypadku zatrudnienia nie podołają nowym zadaniom, szczególnie tym związanym ze znajomością nowoczesnych technologii.

Nasuwa się zatem przypuszczenie, mając na względzie wyżej wymienione problemy z zatrudnieniem osób 50+, że ich nastawienie i obawy oraz realnie stojące przed nimi wyzwania stanowią swego rodzaju czynniki wzajemnie na siebie oddziałujące. Dla przykładu niskie poczucie własnej wartości występujące u osób 50+ związane może być z przekonaniem o posiadanych niskich kwalifikacjach, szczególnie tych związanych z użytkowaniem nowych technologii, a to z kolei oddziałuje zwrótnie na ich motywację do zdobywania nowych umiejętności.

Co ważne, samoocena formułowana według kryterium wieku może mieć charakter "autostereotypów" czy "autodyskryminacji". Osoby w wieku powyżej 50 lat na przykład wskazują, że: "jestem za stary_a", "nikt już mnie nie zechce przyjąć do pracy", "nie mam już

tyle sił co dawniej”, “brak mi pomysłów”, “młodzi są bardziej przebojowi ode mnie”, “nie mówię biegle po angielsku”, “już się napracowałem_am” (Kostecka, 2010). Można zatem wnioskować, że także ten czynnik psychologiczny osób 50+ może mieć znaczenie dla umacniania się stereotypów i uprzedzeń na temat osób starszych, a idąc dalej także dla dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu.

Problem 5. Stan zdrowia lub niepełnosprawność osób 50+

Jak wskazuje literatura dodatkowymi czynnikami mogącymi przyczyniać się do trudności z uzyskaniem zatrudnienia wśród osób 50+ mogą być zły stan zdrowia czy słaba kondycja psychofizyczna (Gwiazda i Ipnar, 2015).

Przedstawiciele organizacji i instytucji zajmujących się wsparciem osób starszych wśród barier mających znaczenie dla niezatrudniania osób w wieku 55+ widzą także obawę pracodawców o problemy zdrowotne takich osób i wiążące się z nimi zwolnienia lekarskie (Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, b.d.).

Problem 6. Potencjalny brak świadomości pracodawców z możliwych zachęt do zatrudniania osób 50+

Jak wynika z raportu realizowanego na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy (b.d.) pracodawcy mogą liczyć na zachęty, które mają ich skłonić do zatrudnienia osób 50+.

Dla przykładu 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.

Nie identyfikujemy tego potencjalnego problemu w badaniach realizowanych z udziałem pracodawców. We wskazaniach respondentów z tej grupy nie pojawiają się takie odpowiedzi zarówno w pytaniach ilościowych, jak i jakościowych, jednak może to wynikać wprost z metodologii zaplanowanego badania a nie potencjalnego problemu jaki należałoby uwzględnić w rekomendowanych działaniach.

Podjęte programy i zrealizowane działania

Wśród działań na rzecz aktywizacji zawodowej 50+ można wyróżnić działania na poziomie:

- a) organów Państwa
- b) samorządów
- c) organizacji pracodawców i podmiotów komercyjnych

Działania realizowane na poziomie państwowym

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.

Wśród programów o charakterze ogólnopolskim, realizowanych przez Ministra właściwego ds. pracy na przestrzeni ostatnich lat, 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+.

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 zatrudnieniowe 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%.

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 publicznym.

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

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 obszarów:

- kształtowanie pozytywnego postrzegania starości w społeczeństwie
- uczestnictwo w życiu społecznym oraz wspieranie wszelkich form aktywności obywatelskiej, społecznej, kulturalnej, artystycznej, sportowej i religijnej

- tworzenie warunków umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych jako aktywnych uczestników życia gospodarczego i rynku pracy, dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych oraz sytuacji rodzinnej
- promocja zdrowia, profilaktyka chorób, dostęp do diagnostyki, leczenia i rehabilitacji
- zwiększanie bezpieczeństwa fizycznego – przeciwdziałanie przemocy i zaniedbaniom wobec osób starszych
- tworzenie warunków do solidarności i integracji międzypokoleniowej
- 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 szczegółowe:

- wzrost zaangażowania osób starszych w kontakty społeczne poprzez wzbogacenie oferty zagospodarowania ich czasu wolnego
- zwiększenie zaangażowania osób starszych w procesy partycypacyjne zachodzące w życiu publicznym
- podnoszenie kompetencji cyfrowych seniorów oraz kształtowanie postaw sprzyjających wykorzystywaniu nowych technologii w życiu codziennym
- 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+”.

Nasza ocena skuteczności działań:

Należy docenić mnogość programów na poziomie państwowym, które mają za zadanie aktywizację nie tylko zawodową, ale także związaną z uczestnictwem osób w starszym

wieku w życiu społecznym. Finansowanie działań z budżetu państwa lub pozyskiwanie środków na te cele z Unii Europejskiej jest z pewnością dobrym kierunkiem stwarzania możliwości dla skutecznej aktywizacji zawodowej osób 50+. Jednak jak wskazuje kontrola NIK przeprowadzona w 2013 r. pomoc świadczona przez państwo dla bezrobotnych powyżej 50. roku życia przynosi jedynie krótkotrwałe efekty (Najwyższa Izba Kontroli, 2014). Konkluzja do jakiej dochodzi NIK w swoim raporcie jest jednoznaczna: **starsze pokolenie bezrobotnych nie otrzymuje od urzędów pracy skutecznej pomocy w znalezieniu trwałego zatrudnienia.**

Działania realizowane na poziomie samorządowym

Poniżej prezentujemy wybrane programy i działania realizowane przez samorządy na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób 50+.

Program 1. Warszawski program “Aktywni 50+” (za: Antkowiak i Morawska, 2017)

Opis programu:

- program pilotażowy obejmujący do ok. 100 osób 50+ zrealizowany w roku 2015
- program właściwy na bazie wniosków z pilotażu uruchomiono w 2016 r. (1. edycja), następnie w 2017 r. (2. edycja)
- wielopłaszczyznowe i długoterminowe wsparcie osób 50+ ze strony doradców zawodowych (zaangażowanie 10 doradców zawodowych, z których każdy pod swoją opieką miał 50 osób 50+)
- dobrowolny udział w programie ze strony osób 50+

Usługi oferowane w ramach programu:

- podstawowe formy wsparcia: szkolenia, staże, porady grupowe
- wskazane formy wsparcia były realizowane w pełni przez doradców zawodowych m.in. przeprowadzając porady grupowe, udzielając informacji zawodowych grupowo, wydając skierowania na staże i do pracy, kierując osoby 50+ na szkolenia

Efekty programu (edycja 2. z 2016r.):

- programem objęto 726 osób 50+ (zakładano 500)
- efektywność zatrudnienia wyniosła 94% (zakładano min. 70%)

- wydanych prawie 3000 ofert pracy, 104 osoby odbyło staże
- 104 uczestników programu wzięło udział w szkoleniach
- każdy z doradców przeprowadził 10 porad grupowych, udzielił 30 informacji zawodowych grupowych

Nasza ocena skuteczności programu:

W części parametrów efekty programu przerosły założenia. Dobrym kierunkiem rozwiązań było wielopłaszczyznowe wsparcie osób 50+ zakładające różne formy wsparcia. W opisie programu była także mowa o sporej elastyczności stosowanych form wsparcia w zależności od sytuacji osoby 50+, co także jest na plus. Mało miejsce w opisie raportu przeznaczono na określenie tematyki szkoleń, na które kierowane były osoby 50+. Wydaje się także, że założenie otoczenia opieką 50 osób przez jednego doradcę, wyklucza aspekt indywidualnego dopasowania wsparcia do danej osoby i jej sytuacji życiowej.

Program 2. Nowatorska metoda przywracania na rynek pracy bezrobotnych po 50. roku życia (za: Gwiazda i Ipnar, 2015)

Opis programu:

- realizowany w 2013 r.
- innowacyjne podejście polega na kompleksowym, pakietowym podejściu obejmującym współpracę 3 sektorów: instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami poprzez zapewnienie osobom bezrobotnym po 50. roku życia zdobywania umiejętności z zakresu nowych technologii wspierających komunikację, podniesienia umiejętności zawodowych, ich motywacji i poczucia własnej wartości
- urząd pracy (PUP Lublin) był inicjatorem wspólnych przedsięwzięć - zapraszał do współpracy organizacje pozarządowe, pracodawców oraz inne jednostki administracyjne funkcjonujące w powiecie
- spotkania w gronie organizatorów (co najmniej raz na 2 miesiące) - ustalenie planu i harmonogramu działań, dodatkowo zorganizowana konferencja - wzajemne poznanie się instytucji i realizowanych działań
- naczelne zasady niezbędne do trójsektorowego partnerstwa: indywidualizacja działań, elastyczność, odpowiedzialność za współpracę i komplementarność
- kwalifikacja osób 50+ do programu:
 - wywiad zawodowy przeprowadzany przez doradcę zawodowego

- wywiad zdrowotny - zbadanie subiektywnego odczucia stanu zdrowia i czynników ryzyka związanych z podjęciem pracy
- badanie predyspozycji 50+ - badanie testowe

Usługi oferowane w ramach programu:

- przygotowanie doradców zawodowych do pracy z osobami 50+
- wdrożenie praktyki przywracającej na rynek pracy wraz z intermentoringiem (osoba zatrudniona w PUP we współpracy z przedstawicielem pracodawcy) - dodatkowo: seminaria dla pracodawców z zakresu zarządzania wiekiem i zdrowiem w miejscu pracy
- "koszyk świadczeń" dla osób 50+ - otwarty zestaw wsparcia w aktywizacji zawodowej, ponadstandardowe formy wsparcia np. pomoc prawna (kwota świadczeń na osobę to 3,5 tys. zł), w skład "koszyka świadczeń" wchodziły:
 - coaching dla osoby 50+ (indywidualny trening dostosowany do celów i potrzeb osoby pow. 50+, 4-godzinne sesje, zrealizowano łącznie 120 h coachingu) - pomógł w ustaleniu celu zawodowego, rozpoznanie własnego potencjału
 - konsultacje medyczne - związane z profilaktyką prozdrowotną prowadzone przez lekarza specjalistę (1h/osoba) - pomogły zdiagnozować ew. potrzeby zdrowotne, wskazać kierunek leczenia oraz profilaktyki zdrowotnej uczestników (zrealizowano łącznie 29 h, 29 osób skorzystało)
 - szkolenie z zakresu nowych technologii w komunikacji społecznej lub uaktualniające bądź podnoszące kwalifikacje zawodowe - 4-stronna umowa szkoleniowa (PUP, jednostka szkoleniowa, pracodawca, uczestnik projektu) - skorzystało 27 osób, tematy szkoleń do skorzystania: pracownik porządkowy, eksploatacja urządzeń elektroenergetycznych grupy I do 1 kV, HACCP w gastronomii, pomoc kuchenna, magazynier z obsługą klienta, operator koparko-ładowarki klasa III, pracownik nadzoru parkingu, operator obrabiarek CNC, obsługa programu Subiekt GT, archiwista, obsługa komputera z fakturowaniem, opiekun osób starszych, obsługa kas fiskalnych, spawanie metodą TIG-141, rozbieracz - wykrawacz mięsa
 - koszty opieki nad osobą zależną - refundacja kosztów opieki nad osobą zależną w formie umowy między PUP a organizacją pozarządową, która m.in.

podpisywała umowy z opiekunami, prowadząc obsługę finansowo-księgową (skorzystało 5 osób)

- organizacja praktyk dla osoby 50+ w siedzibie pracodawcy (czas: 6 miesięcy, wynagrodzenie dla praktykanta ok. 1600 netto zł miesięcznie, w adaptacji podczas praktyk pomagał intermentor (pracownik PUP)

Efekty programu:

- 35 osób zostało objętych wsparciem ("koszyk świadczeń")
- 32 osoby zostały skierowane na praktyki
- 27 osób podjęło pracę po zakończeniu praktyk
- 1 osoba podjęła działalność gospodarczą po praktykach

Nasza ocena skuteczności programu:

Mimo niewielkiego zasięgu, ponieważ raptem 35 osób powyżej 50. roku życia zostało objętych tym programem, to z perspektywy jego efektów i położeniem bardzo dużego akcentu na indywidualne dopasowanie wsparcia, w tym samej tematyki szkoleń, w przygotowaniu osoby do podjęcia zatrudnienia - program ten oceniamy wysoko pod względem skuteczności. Ważne także wydaje się połączenie działań w ramach trójstronnego partnerstwa jednostek i organizacji mających kluczowe znaczenie w procesie aktywizacji zawodowej osób 50+. Warto także wskazać na kompleksowość programu tj. nie tylko skupienie się na doskonaleniu umiejętności i kwalifikacji osób 50+, ale również propozycja pomocy prawnej czy konsultacji zdrowotnych.

Program 3. Innowacyjna strategia aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ (za: Lechowicz, 2019)

Opis programu:

- czas trwania programu: kwiecień 2017r. - marzec 2018 r.
- w projekcie wzięło udział łącznie 45 osób, z których 15 osób (6 kobiet i 9 mężczyzn) było mieszkańcami powiatu włocławskiego i klientami PUP Włocławek
- do udziału wytypowano 3 doradców zawodowych (PUP Włocławek), z których każdy pracował z 5 uczestnikami

- punktem wyjścia w programie była diagnoza sytuacji uczestników w formie rozmów indywidualnych (doradca zawodowy - osoba 50+) będąca podstawą przygotowania indywidualnej strategii aktywizacji zawodowej

Usługi oferowane w ramach programu:

- indywidualna strategia aktywizacji zawodowej obejmowała:
 - standardowe działania urzędu m.in. doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, kierowanie na refundowane miejsca pracy, staże, finansowanie szkoleń, prac społecznie użytecznych, zwrot kosztów przejazdu
 - bezpośredni kontakt doradców zawodowych z pracodawcami, przedstawiając ideę programu, zalety uczestników oraz ich poziom motywacji
 - niestandardowe formy wsparcia osób 50+: indywidualny coaching, wsparcie rozwoju osobistego w formie grupowej, job-training, self-marketing wraz z poprawą wizerunku (m.in. wizyta u fryzjera, kosmetyczki, nagranie video CV), konsultacje medyczne i zakup sprzętu medycznego (np. okularów niezbędnych do pracy), szkolenia wykraczające poza standardowy katalog, np. kurs językowy, wsparcie mobilności (zwrot kosztów przejazdu na wszystkie formy wsparcia oraz w poszukiwaniu pracy i w czasie podjęcia pracy), premie za samodzielne znalezienie pracy
- dodatkowo: bieżący, indywidualny kontakt z doradcą zawodowym w celu utrzymania motywacji do poszukiwania pracy, pilnowania poszczególnych terminów, pomocy w wypełnianiu niezbędnych dokumentów, oceny postępów zaplanowanych kroków
- możliwość wymiany informacji z innymi specjalistami np. coachem i psychologiem

Efekty programu:

- po zakończeniu programu 8 osób podjęło zatrudnienie (7 osób na umowę o pracę, 1 osoba podjęła pracę w Niemczech), 3 osoby pracowały w ramach robót publicznych
- po okresie 9 miesięcy od zakończenia programu - spośród uczestników pracowało 9 osób, 5 z nich zarejestrowało się w urzędzie pracy, a 1 choruje i nie jest zarejestrowana
- dużym zainteresowaniem uczestników programu cieszyły się kompleksowe badania lekarskie, w tym specjalistyczne konsultacje lekarskie i zakup wskazanego sprzętu medycznego np. okularów

Nasza ocena skuteczności programu:

Ponownie, mimo niewielkiego zasięgu, powyższy program oceniamy jako cenny we wskazaniach rekomendacji do działań, które okazują się skuteczne w aktywizacji zawodowej 50+. Szczególnie godne uwagi jest indywidualne podejście do zdiagnozowania sytuacji osoby bezrobotnej, identyfikacja jej osobistych zasobów oraz precyzyjne zaplanowanie i zastosowanie poszczególnych form pomocy, zarówno tych standardowych, jak i niestandardowych. Duże znaczenie ma także podtrzymanie odpowiedniego poziomu motywacji do podjęcia pracy - istotne z perspektywy tego programu wydaje się zaangażowanie wsparcia psychologicznego w formie indywidualnych coachingów nie tylko na etapie poszukiwania pracy, ale także po jej podjęciu.

Działania realizowane na poziomie organizacji pracodawców i podmiotów komercyjnych

Istotnym elementem procesu mających na celu promocję zatrudnienia osób 50+ są działania realizowane przez samych pracodawców. Na podstawie dostępnych danych i raportów wskazujemy dobre praktyki, które podejmują podmioty komercyjne w tym zakresie. Analizowaliśmy firmy zarówno polskie, jak i zagraniczne.

Dobra praktyka 1. Firma Voestalpine (Austria) (za: PARP, b.d.)

Charakterystyka firmy:

- międzynarodowa firma produkująca stal m.in. części samochodowe i szyny
- zatrudnia ponad 22 tys. pracowników

Cele firmy:

- zatrzymanie w firmie starszych pracowników
- trwała integracja nowych pracowników
- transfer wiedzy pomiędzy generacjami
- ergonomiczne przeprojektowanie zadań, które wiązały się z ryzykiem wypadku

Narzędzia/działania:

- uzgodnione z pracownikami zmiany dotyczące czasu pracy
- szkolenia doskonalące dla wszystkich pracowników (niezależnie od wieku)
- ocena ergonomii stanowiska pracy z uwzględnieniem specyficznych wymogów związanych z obniżoną sprawnością starszych pracowników

Dobra praktyka 2. Filter Service (Polska) (za: PARP, b.d.)

Charakterystyka firmy:

- polska firma, prowadzi badania laboratoryjne i produkuje materiały filtracyjne oraz osobiste urządzenia ochrony dróg oddechowych, pochłaniacze zanieczyszczeń
- posiada status zakładu pracy chronionej
- zatrudnia ok. 200 osób
- ponad 41% pracowników ma 46 lat lub więcej

Cele firmy:

- prowadzenie polityki personalnej wykluczającej dyskryminację ze względu na wiek
- stabilizacja zatrudnienia

Narzędzia/działania:

- okresowe szkolenia pozwalające na dostosowanie wiedzy i umiejętności do zmian technologicznych w procesie produkcji
- zatrudnianie członków rodzin w celu stabilizacji zatrudnienia i tworzenie "grup wsparcia"
- zachęcanie do powrotu do pracy osób, które przeszły na emeryturę poprzez propozycję pracy na część etatu
- pakiety świadczeń zdrowotnych oraz w razie potrzeby świadczenia rehabilitacyjne
- dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb dotyczących ergonomii
- powierzanie roli mentora pracownikom starszym, którzy dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem z młodszymi pracownikami

Dobra praktyka 3. Ryskie Zakłady Budowy Urządzeń Elektrycznych (Łotwa) (za: PARP, b.d.)

Charakterystyka firmy:

- prywatne przedsiębiorstwo produkujące urządzenia trakcyjne do pociągów elektrycznych, lekkich kolei i wózków wiślanych, a także urządzenia oświetleniowe i zasilające dla wagonów pasażerskich
- zatrudnia ok. 700 pracowników

Cele firmy:

- wydłużenie zatrudnienia pracowników z uprawnieniami do emerytury
- zachęcanie do powrotu byłych pracowników, którzy przeszli na emeryturę

Narzędzia/działania:

- premie i świadczenia dla starszych pracowników, w tym świadczenia socjalne
- bezpłatne świadczenia medyczne
- pracownicy z długoletnim stażem w firmie (20- i 30-letnim) otrzymują status odpowiednio "zasłużonego pracownika" i "honorowego zasłużonego pracownika" wraz z jednorazową premią pieniężną i okolicznościowym dyplomem
- mentoring - szkolenie osób nowo przyjmowanych do pracy przez starszych, doświadczonych pracowników

Dobra praktyka 4. KSB (Niemcy) (za: PARP, b.d.)

Charakterystyka firmy:

- wiodący producent pomp i zawodów do zastosowań prywatnych i przemysłowych na całym świecie
- zatrudnia ok. 12 tys. pracowników, z których 58% ma siedzibę w Europie
- ok. 33 % pracowników ma ponad 50 lat, średni wiek pracownika wynosi 42 lata

Cele firmy:

- zachęcenie starszych pracowników do odsunięcia w czasie przejścia na emeryturę
- pozostanie w firmie osób uprawnionych do emerytury

Narzędzia/działania:

- rozmowa z pracownikiem, w trakcie której oceniana jest jego dotychczasowa praca i przedstawienie możliwości rozwoju kariery w firmie
- specjalistyczne szkolenia zawodowe

- zwolnienie z nocnych zmian
- elastyczne formy pracy
- system mentoringu ułatwiający transfer wiedzy i zmniejszający obciążenie starszych pracowników
- regularne badania lekarskie
- ochrona wynagrodzenia w przypadku przesunięcia do innych zadań

Dobra praktyka 5. Fińska Agencja Prasowa (Finlandia) (za: PARP, b.d.)

Charakterystyka firmy:

- niezależny krajowy dostawca wiadomości z siedzibą w Helsinkach (ma także 9 oddziałów w całej Finlandii)
- zatrudnia 157 osób, z czego 132 to dziennikarze, pozostali pracownicy zajmują się sprzedażą i obsługą klienta oraz działami finansowo-administracyjnymi
- średni wiek pracowników to 43 lata

Cele firmy:

- utrzymanie wysokiej wydajności pracy (wysoki odsetek pracowników pow. 40. roku życia)

Narzędzia/działania:

- szkolenie kadry kierowniczej w celu poprawy jakości zarządzania zespołem
- rozmowy kierowników z podwładnymi w celu poprawy przepływu informacji na temat procesów pracy
- ćwiczenia fizyczne i testy sprawnościowe
- częściowa emerytura
- elastyczne godziny pracy

Nasza ocena działań podejmowanych przez wymienionych pracodawców:

Jak widać firmy, na które powołuje się raport PARP (b.d.) podejmują działania związane głównie z utrzymaniem dotychczasowych pracowników lub wdrażanie programów z zakresu zarządzania wiekiem. Te ostatnie polegają na prowadzeniu wewnątrz organizacji działań dostosowanych do preferencji, potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku, które pozwalają racjonalnie i efektywnie korzystać z potencjału zasobów ludzkich organizacji



(Liwiński i Sztanderska, 2013). Należy jednak pamiętać, że działania organizacyjnej skierowane do osób 50+, które pozostają w zatrudnieniu u pracodawcy mają charakter zaradczy. Lepszym rozwiązaniem jest stosowanie działań profilaktycznych rozłożonych na cały okres kariery pracownika w organizacji ze względu na długofalowy wpływ na zdolność do pracy. Do takich działań możemy zaliczyć: promocję zdrowia i zapobieganie chorobom, szkolenia i rozwój zawodowy oraz wyposażenie stanowisk pracy.

Rekomendacje i działania

Rozdział ten koncentruje się na analizie i proponowaniu strategii rozwiązujących kluczowe wyzwania stojące przed osobami w wieku 50 lat i więcej na rynku pracy. W obliczu dynamicznie zmieniającego się krajobrazu demograficznego oraz ewoluujących wymagań zawodowych, osoby w tej grupie wiekowej napotykają na specyficzne bariery omówione w rozdziale “Zdiagnozowane problemy dotyczące zatrudnienia 50+”. W obliczu tych wyzwań, istotne staje się opracowanie i wdrożenie skutecznych rozwiązań i strategii mających na celu nie tylko zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych, ale także poprawę jakości ich życia zawodowego i osobistego.

Rekomendacje dla rozwiązania problemu 1:

Zmniejszenie dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy wymaga kompleksowego podejścia, które obejmuje zarówno działania edukacyjne oraz praktyczne dla tej grupy.

Realizacja kampanii świadomościowych i edukacyjnych ma kluczowe znaczenie w walce z dyskryminacją ze względu na wiek. Organizacja takich kampanii powinna być skierowana do pracodawców oraz społeczeństwa w celu zwiększenia świadomości na temat wartości i potencjału osób 50+ w miejscu pracy. Ważne jest rozbijanie stereotypów związanych z wiekiem i promowanie pozytywnego wizerunku starszych pracowników, przy czym wykorzystanie mediów konwencjonalnych i społecznościowych może znacząco zwiększyć zasięg tych działań.

Organizowanie szkoleń i warsztatów dla pracodawców jest kolejnym ważnym krokiem. Celem tych działań jest uświadomienie korzyści wynikających z zatrudnienia osób starszych, w tym ich doświadczenia, lojalności i etyki pracy. Szkolenia mogą również obejmować



zagadnienia związane z zarządzaniem wiekiem oraz integracją starszych pracowników w zespołach wielopokoleniowych.

Współpraca z instytucjami edukacyjnymi i organizacjami pozarządowymi jest istotna w celu stworzenia programów edukacyjnych skierowanych do osób 50+, które chcą rozwijać swoje umiejętności lub przekwalifikować się. Takie działania mogą przyczynić się do lepszego dostosowania kompetencji osób 50+ do potrzeb rynku pracy.

Promowanie elastycznego zatrudnienia, takiego jak praca na część etatu, zdalna praca czy elastyczne godziny pracy, może być atrakcyjne dla osób starszych i przyczynić się do ich większej aktywności zawodowej.

Rekomendacje dla rozwiązania problemu 2:

Kluczowe jest zapewnienie dostępu do programów doskonalenia zawodowego skierowanych specjalnie do osób 50+. Takie programy powinny obejmować szkolenia z zakresu nowych technologii, obsługi komputera oraz programów komputerowych, które są obecnie kluczowe na wielu stanowiskach pracy. Możliwość uczestnictwa w kursach zawodowych, które są dostosowane do specyficznych potrzeb i możliwości osób starszych, może znacznie podnieść ich atrakcyjność na rynku pracy.

Istotna jest współpraca z lokalnymi przedsiębiorstwami i organizacjami zrzeszającymi przedsiębiorców w celu identyfikacji konkretnych potrzeb rynku pracy i dostosowania oferty edukacyjnej. Takie partnerstwo może przynieść korzyści obu stronom: pracodawcy zyskują dostęp do wykwalifikowanej siły roboczej, natomiast osoby 50+ mają szansę na zdobycie umiejętności poszukiwanych przez lokalnych pracodawców.

Niezbędne jest prowadzenie kampanii informacyjnych i motywacyjnych skierowanych do osób 50+, które podkreślają wartość ciągłego uczenia się i rozwoju zawodowego. Ważne jest, aby pokazać, że nabywanie nowych umiejętności jest możliwe w każdym wieku i może otworzyć nowe ścieżki kariery oraz nawet życia.

Warto rozważyć wprowadzenie systemu wsparcia i doradztwa zawodowego dla osób 50+, który pomógłby im w planowaniu ścieżki kariery, identyfikacji obszarów wymagających rozwoju oraz w efektywnym poszukiwaniu pracy. Doradztwo zawodowe mogłoby być



połączone z coachingiem osobistym, skupiającym się na budowaniu pewności siebie i motywacji do zmiany zawodowej.

Konieczne jest stworzenie mechanizmów finansowych wspierających uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Możliwości takie mogłyby obejmować granty szkoleniowe, refundacje kosztów szkoleń lub inne formy wsparcia finansowego, które obniżyłyby barierę kosztową w dostępie do edukacji.

Rekomendacje dla rozwiązania problemu 3:

Ważne jest, aby pracodawcy oferowali elastyczne formy zatrudnienia, takie jak możliwość pracy zdalnej, elastyczne godziny pracy lub skrócony tydzień pracy. Takie rozwiązania mogą pomóc osobom 50+ w lepszym godzeniu obowiązków zawodowych z opieką nad członkami rodziny.

Pracodawcy mogą także wdrażać programy wsparcia w miejscu pracy, takie jak doradztwo dla pracowników pełniących role opiekuńcze, wsparcie psychologiczne oraz oferowanie elastycznych świadczeń pracowniczych, które mogą obejmować dodatkowe dni wolne na potrzeby opiekuńcze.

Budowanie środowiska pracy, w którym pracownicy czują się komfortowo, wyrażając swoje potrzeby opiekuńcze i szukając wsparcia. Kultura otwartości i szacunku może pomóc w łagodzeniu stresu związanego z równoważeniem obowiązków zawodowych i opiekuńczych.

Prowadzenie kampanii mających na celu zwiększenie świadomości na temat wyzwań związanych z równoważeniem pracy i opieki, szczególnie wśród osób 50+, co może przyczynić się do zmiany postaw i oczekiwań społecznych wobec osób pełniących role opiekuńcze.

Rekomendacje dla rozwiązania problemu 4:

Czynniki psychologiczne odgrywają istotną rolę w aktywności zawodowej osób 50+, w tym ich motywacji do pracy, adaptacji do zmieniającego się środowiska zawodowego oraz podejścia do nowych wyzwań. Aby skutecznie wspierać tę grupę wiekową, konieczne są działania skoncentrowane na aspektach psychologicznych.



Istotne jest oferowanie dostępu do profesjonalnego wsparcia psychologicznego dla osób 50+, które mogą borykać się z obawami związanymi z wiekiem, zmianami na rynku pracy czy poczuciem własnej wartości. Programy takie mogą obejmować indywidualne konsultacje, warsztaty rozwoju osobistego oraz grupy wsparcia.

Organizacja szkoleń mających na celu rozwój umiejętności miękkich, takich jak budowanie pewności siebie, zarządzanie stresem, efektywna komunikacja, adaptacja do zmian oraz radzenie sobie z wyzwaniami związanymi z nowymi technologiami. Takie szkolenia mogą pomóc w budowaniu pozytywnego podejścia do pracy i kariery zawodowej.

Tworzenie programów mentoringowych, gdzie osoby 50+ mogą korzystać z wiedzy i doświadczenia rówieśników lub młodszych kolegów. Wsparcie może pomóc w wymianie doświadczeń, radzeniu sobie z obawami i wyzwaniami oraz budowaniu sieci wsparcia zawodowego.

Promowanie idei uczenia się przez całe życie, w tym dostęp do szkoleń, kursów i warsztatów, które pomagają w zdobywaniu nowych umiejętności i wiedzy. Inicjatywy te powinny być dostosowane do potrzeb i preferencji osób 50+, uwzględniając ich doświadczenie zawodowe i osobiste.

Współpraca z organizacjami specjalizującymi się w wsparciu psychologicznym, rozwoju zawodowym oraz doradztwie kariery dla osób w wieku 50+. Takie partnerstwa mogą zapewnić dostęp do zasobów, wiedzy i narzędzi, które są szczególnie pomocne dla tej grupy.

Rekomendacje dla rozwiązania problemu 5:

Wdrażanie programów promujących zdrowy tryb życia i profilaktykę zdrowotną wśród osób 50+. Takie programy mogą obejmować warsztaty dotyczące zdrowego odżywiania, aktywności fizycznej, zarządzania stresem oraz regularnych badań profilaktycznych.

Współpraca z pracodawcami w celu dostosowania warunków pracy do potrzeb osób starszych i/lub z niepełnosprawnościami. Może to obejmować ergonomiczne stanowiska pracy, elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej oraz dostosowanie obowiązków zawodowych do indywidualnych możliwości pracownika.



Tworzenie programów rehabilitacji zawodowej dla osób 50+, które doświadczyły problemów zdrowotnych lub niepełnosprawności. Programy te mogą oferować wsparcie w powrocie do pracy, przekwalifikowanie oraz dostosowanie stanowisk pracy do indywidualnych potrzeb.

Współpraca z organizacjami specjalizującymi się w wsparciu osób z niepełnosprawnościami, w tym z ośrodkami rehabilitacji, poradniami psychologicznymi oraz centrami wsparcia zawodowego.

Regularne monitorowanie i ocena skuteczności wdrażanych działań, aby dostosowywać je do zmieniających się potrzeb i warunków, a także do gromadzenia danych dotyczących zatrudnienia osób 50+.

Rekomendacje dla rozwiązania problemu 6:

Zwiększenie skuteczności kampanii informacyjnych i edukacyjnych skierowanych do przedsiębiorców, koncentrując się na prezentacji dostępnych zachęt finansowych i innych korzyści płynących z zatrudnienia osób w wieku 50+. Zalecane jest wykorzystanie mediów tradycyjnych i cyfrowych, w tym portali społecznościowych, aby dotrzeć do jak najszerszego grona pracodawców.

Organizowanie regularnych szkoleń i warsztatów dla pracodawców, które będą wyjaśniać korzyści płynące z zatrudniania osób starszych oraz przedstawiać dostępne formy wsparcia i zachęty finansowe. Możliwość bezpośredniego dialogu i dyskusji na tych spotkaniach może także pomóc w rozwiewaniu wątpliwości i błędnych przekonań..

Utworzenie i rozwijanie internetowych platform informacyjnych, które będą centralnym miejscem dostępu do informacji na temat dostępnych programów wsparcia, zachęt finansowych i dobrych praktyk związanych z zatrudnianiem osób starszych.

Publikowanie studiów przypadku i historii sukcesu firm, które skorzystały z zatrudnienia osób 50+ oraz wsparcia finansowego, aby zilustrować praktyczne korzyści płynące z tych inicjatyw.

Oferowanie indywidualnego doradztwa dla pracodawców, którzy rozważają zatrudnienie osób starszych, w tym pomoc w zrozumieniu procedur i kwalifikowania się do dostępnych zachęt finansowych.

Dodatkowa Rekomendacja:

Wykorzystanie Potencjału Pracowników 50+ w Zawodach Wymierających

Bazując na informacjach z badania Federacji Przedsiębiorców Polskich (2023) *Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+* w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19, w obecnym, dynamicznie zmieniającym się świecie pracy, obserwujemy trend, w którym duża część zawodów powoli staje się przestarzała. Młode pokolenie, wkraczające na rynek pracy, często unika kształcenia się w kierunkach, które nie wydają się obiecujące lub przyszłościowe, skupiając się raczej na nowoczesnych i szybko rozwijających się branżach. Tymczasem wiele z tych "wymierających" zawodów będzie jeszcze funkcjonować przez kolejne 15, 20 lub więcej lat, co tworzy unikalną niszę, którą mogą wypełnić osoby w wieku 50+.

Zarządzający rynkiem pracy i decydenci mogą wykorzystać ten fenomen, przekierowując osoby starsze do sektorów, które nadal będą wymagać pracowników na krótki i średni horyzont czasowy. Oto kluczowe aspekty tej rekomendacji:

- **Diagnoza Rynku Zawodów Wymierających:** Należy zidentyfikować, które zawody, mimo że są na etapie stopniowego zanikania, będą nadal istotne w najbliższych dekadach. Takie analizy powinny uwzględniać zmieniającą się dynamikę rynku pracy oraz prognozy dotyczące przyszłego zapotrzebowania na konkretne umiejętności i zawody.
- **Programy Edukacyjne i Szkoleniowe:** Dla osób 50+, które mogą być zainteresowane kontynuacją aktywności zawodowej w tych niszach, powinny zostać stworzone dedykowane ścieżki edukacyjne i szkoleniowe. Programy te powinny być elastyczne, uwzględniające doświadczenie życiowe i zawodowe tej grupy, a także szybko dostosowujące się do indywidualnych potrzeb przekwalifikowania.
- **Wsparcie i Doradztwo Zawodowe:** Dla osób 50+ ważne jest zapewnienie odpowiedniego wsparcia i doradztwa zawodowego, które pomoże im w nawigacji po zmieniającym się rynku i wyborze odpowiedniego kierunku przekwalifikowania. Doradztwo powinno również uwzględniać zdrowie i kondycję fizyczną, która może być czynnikiem ograniczającym w niektórych zawodach.
- **Współpraca z Pracodawcami:** Istotne jest zaangażowanie pracodawców w proces tworzenia miejsc pracy dla osób starszych w zawodach wymierających. Pracodawcy mogą być zachęceni do otwierania takich miejsc pracy poprzez ulgi podatkowe, dofinansowania czy wsparcie w zakresie szkoleń.



Wprowadzenie osób 50+ do zawodów, które są aktualnie na etapie zanikania, ale nadal potrzebne na rynku pracy, może być korzystne zarówno dla samych pracowników, jak i dla gospodarki. Pozwala to na wykorzystanie bogatego doświadczenia, umiejętności i wiedzy tej grupy wiekowej, jednocześnie zapewniając płynne przejście dla zawodów, które stopniowo odchodzą w zapomnienie. Taka strategia może również przyczynić się do złagodzenia skutków niedoboru pracowników w pewnych sektorach, jednocześnie oferując osobom 50+ możliwość aktywnego i wartościowego uczestnictwa w życiu zawodowym.

Podsumowanie

Pogłębiające się problemy związane ze starzeniem się społeczeństwa stawiają przed nami liczne wyzwania, na które w odpowiedni sposób musimy zareagować. To jakie działania podejmiemy zarówno od strony polityki krajowej, lokalnej, jak i rozwiązań dla rynku pracy przełożą się na sytuację zawodową osób starszych.

Przeprowadzona analiza jasno pokazuje problemy, z jakimi borykają się pracodawcy oraz osoby 50+ na rynku pracy. Każda ze stron ma swoje słuszne obawy i wyzwania, jakim należy wyjść naprzeciw.

Problemy, jakie zostały zidentyfikowane, jeśli chodzi o osoby starsze, chcące aktywnie uczestniczyć w rynku pracy, w głównej mierze związane są z obawami tej grupy społecznej.

Do najważniejszych obaw / problemów należą:

- poczucie dyskryminacji osób 50+ w tym stereotypizacja, autodyskryminacja i dyskryminacja ze względu na wiek,
- niewystarczające kompetencje w tym m.in.: znajomość nowych technologii (programy komputerowe, obsługa komputera), znajomość języków obcych,
- problemy logistyczne polegające na godzeniu pracy z opieką nad osobami dużo starszymi, w szczególności swoich rodziców,
- czynniki psychiczne w szczególności: wypalenie zawodowe, znużenie, zmęczenie powtarzalnością zadań, niska ocena kompetencji niosąca za sobą niechęć do podnoszenia kompetencji,
- zły stan zdrowia lub niepełnosprawność.



Jak wynika z przeanalizowanej literatury i badań pracodawcy przedstawiają mniejsze obawy i problemy związane z zatrudnianiem osób 50+. Często deklarują, że nie widzą problemów z zatrudnianiem osób starszych i co więcej aktywnie je rekrutują.

Do najważniejszych obaw / problemów należą:

- dyskryminacja ze względu na wiek m.in. przy procesie rekrutacji,
- brak stosowania strategii zarządzania wiekiem,
- niechęć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i poszerzania swoich umiejętności przez osoby 50+ (np. cyfrowych, językowych),
- większe ryzyko zachorowań i problemów zdrowotnych.
- trudności w dostosowaniu się do zmian i nieadekwatna wiedza i umiejętności do przemian na rynku

Liczne zrealizowane programy i badania, jakie dotychczas dotyczyły aktywizacji zawodowej osób starszych, są zbieżne pod kątem metod i wskazań co do poprawy sytuacji tej grupy na rynku pracy. Pozwoliło to jasno i precyzyjnie wskazać te działania, jakie mają potencjał przynieść największy skutek.

Z perspektywy osób 50+ niezmiennie istotne jest zmniejszenie poczucia dyskryminacji poprzez realizowanie kampanii świadomościowych i edukacyjnych. W celu podnoszenia kompetencji kluczowe jest zapewnienie dostępu do programów doskonalenia zawodowego skierowanych specjalnie do osób 50+ oraz prowadzenie kampanii informacyjnych i motywacyjnych, które podkreślają wartość ciągłego uczenia się i rozwoju zawodowego. Tożsame działania powinny być prowadzone w kwestii podnoszenia jakości zdrowia psychicznego mające na celu zwiększać motywację i możliwość adaptacji do zmieniającego się środowiska zawodowego. Poza zdrowiem psychicznym musimy pamiętać o zdrowiu fizycznym i tu również edukować i wdrażać programy promujący zdrowy tryb życia, jak i ułatwienia dla osób niepełnosprawnych. Dodatkowo ważne jest, aby pracodawcy poprzez oferowanie elastycznych godzin pracy czy programów wspierających w miejscu pracy umożliwili pogodzenie pracy z rolą opiekuńczą.

Działanie, jakie są najistotniejsze z perspektywy pracodawcy i samego rynku pracy (urzędy pracy i instytucje) dotyczą w dużej mierze uświadamiania i wprowadzeniu programów wewnątrz firmowych, jak i inicjatyw programowych i świadomościowych. Organizowanie szkoleń i warsztatów dla pracodawców, których celem w szczególności powinno być: uświadomienie korzyści wynikających z zatrudnienia osób starszych, w tym ich doświadczenia, lojalności i etyki pracy, szkolenia związane z zarządzaniem wiekiem oraz

integracją starszych pracowników w zespołach wielopokoleniowych. Stworzenie programów edukacyjnych, mentoringowych i szkoleniowych związanych z podnoszeniem kwalifikacji, jakości zdrowia psychicznego czy możliwości przekwalifikowania, wprowadzenie systemu wsparcia i doradztwa zawodowego dla osób 50+. Konieczne jest stworzenie mechanizmów finansowych wspierających uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Budowanie środowiska pracy, w którym pracownicy czują się komfortowo, wyrażając swoje potrzeby opiekuńcze i szukając wsparcia. Tworzenie programów mentoringowych, gdzie osoby 50+ mogą korzystać z wiedzy i doświadczenia rówieśników lub młodszych kolegów. Niezmiennie ważne z punktu widzenia osiągnięcia sukcesu wymienionych działań jest regularne monitorowanie i ocena ich skuteczności, aby dostosowywać je do zmieniających się potrzeb i warunków, a także do gromadzenia danych dotyczących zatrudnienia osób 50+.

Zostaje więc na koniec pytanie, czy warto zatrudniać osoby po 50 roku życia. Odpowiedź jest twierdząca. Osoba starsza jest pracownikiem o niepodważalnie większym doświadczeniu zawodowym, które z powodzeniem można przekładać na potencjał szkoleniowy pod kątem młodszych pokoleń. Jednocześnie ustabilizowana sytuacja życiowa u osób starszych sprawia, że są pracownikami bardziej przewidywalnymi i zdyscyplinowanymi. Co bardzo istotne i często poszukiwane na rynku pracy, osoby 50+ charakteryzują się w kontraście do młodszych pokoleń, większą lojalnością w stosunku do pracodawcy. Dodatkowo mogą pomóc uzupełnić lukę kadrową w branżach, w których kształcą się za mało młodych osób oraz posiadają lepiej rozumieją oczekiwania starzejącej się populacji klientów. Mając to wszystko na uwadze, budowanie przedsiębiorstwa o zróżnicowanej strukturze wiekowej daje możliwości międzypokoleniowej wymiany wiedzy i doświadczeń oraz podejmowanie decyzji w oparciu o znacząco szerszą perspektywę.

Bibliografia:

Antkowiak, L., Morawska, I. (2017). Program "Aktywni 50+" w warszawskim urzędzie pracy. *Rynek pracy*, 161(2), 83-87.

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.
(b.d.). *Dyskryminacja ze względu na wiek*.
<https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-wiek>

Bugajska, J., Makowiec-Dąbrowska, T., Wągrowaska-Koski, E. (2008). *Zapobieganie wcześniejszej niezdolności do pracy. Założenia merytoryczne*. Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy.

- Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy. (b.d.). *Zarządzanie wiekiem i jego elementy*.
https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=21878&html_tresc_id=1912&html_klucz=19558&html_klucz_spis=
- Dębrowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Wejt-Knyżewska, A., Zybortowicz, K. (2023), *Przedsiębiorcy 50+*, Polski Instytut Ekonomiczny.
<https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/11/Przedsiębiorcy-50.pdf>
- Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. (b.d.). *Badanie czynników warunkujących utrzymanie i powrót na rynek pracy osób ze starszych grup wiekowych na obszarze województwa dolnośląskiego*.
http://www.dwup.pl/asset/images/files/Badania_analizy_raporty/07_Badanie%20czynnik%C3%B3w%20warunkuj%C4%85cych%20utrzymanie%20i%20powr%C3%B3t%20na%20rynek%20pracy%20os%C3%B3b%20ze%20starszych%20grup%20wiekowych%20na%20obszarze%20województwa%20dolno%C5%9Bl%C4%85skiego.pdf
- Eurobarometr. (2019). *Discrimination in the European Union. Report*. Special Eurobarometr 493, Unia Europejska. <https://doi.org/10.2838/5155>.
- Federacja Przedsiębiorców Polskich. (2023). *Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-10*. [Prezentacja multimedialna].
<https://drive.google.com/file/d/1Gxyv61ROYjnpSH62K6FORSEiqOm4ZC4k/view>
- Główny Urząd Statystyczny. (2014). *Prognoza ludności na lata 2014-2050*.
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-1.5.html>
- Główny Urząd Statystyczny. (2022). *Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu grudnia 2022 r.*
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stand-w-koncu-grudnia-2022-r-2.127.html>
- Główny Urząd Statystyczny. (2023). *Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu sierpnia 2023 r.*
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stand-w-koncu-sierpnia-2023-r-2.133.html>
- Główny Urząd Statystyczny. (2023). *Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 grudnia*.
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stand-i-struktura-ludnosc-i-raz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stand-w-dniu-31-grudnia.6.34.html>
- Grewiński, M., Wiśniewski, Z., Lizut, J., Rabiej, P. (2022). *Skuteczności i wyzwania dla publicznych służb zatrudnienia w kontekście wypracowania zarządczych ram wykonania (Management Performance Framework)*. Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej.
- Gwiazda, G., Ipnar, Ł. (2015). Model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy wsparciem osób po 50. roku życia. *Rynek pracy*, 2(155), s. 82-90.

- Kantar Public. (2018). *Świadomość prawna w kontekście równego traktowania*.
<https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Badania%20Kantar%20Public%20dla%20RPO%20o%20postrzeganiu%20dyskryminacji%20przez%20Polakow%20w%202018%20r.pdf>
- Kłós, B. (2011). Dyskryminacja ze względu na wiek osób starszych na polskim rynku pracy. *Studia BAS*, 2(26), 183-210.
- Koalicja Bezpieczni w Pracy. (2022). *Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2022. Osoby 50+ na rynku pracy: możliwości i ograniczenia*.
<https://bezpieczniwpracy.pl/aktualnosci/osoby-50-na-ryнку-pracy-mozliwosci-i-ograniczenia-nowy-raport-koalicji/>
- Kostecka, A. (2010). *Wejść w moje buty - warsztat łamania stereotypów. Raport z badań i warsztatów*. Fundacja Centrum Promocji Kobiet.
- Kryńska, E., Szukalski, P. (2013). Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy.
<http://dSPACE.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/3509/Raport%20koncowy%2050%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lechowicz, A. (2019). Wnioski praktyczne doradcy zawodowego powiatowego urzędu pracy z testowania innowacyjnej strategii aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+, *Rynek Pracy*, 3(170), 47-53.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2019). *Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za rok 2018*.
<https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-o-sytuacji-osob-starszych-w-polsce-za-rok-2018>
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2022). *Bezrobotni według płci. Raport za 2022 rok*.
<https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/15450805/2022%20Bezrobotni%20wed%C5%82ug%20p%C5%82ci.pdf/a8bf27fe-f2dd-4022-be9c-e6f5d4aade77?t=1681204131240>
- Ministerstwo Spraw Zagranicznych. (2014). *Rekomendacja CM/REC(2014) 2 Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich w sprawie promocji praw osób starszych*.
https://arch-bip.ms.gov.pl/Data/Files/_public/bip/prawa_czlowieka/zalecenia/rekomendacja-km-cm_rec_2014_2-w-sprawie-promocji-praw-osob-starszych-pol.docx
- Najwyższa Izba Kontroli. (2014). *Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia. Informacja o wynikach kontroli*.
<https://www.nik.gov.pl/plik/id.5809.vp.7513.pdf>
- Organizacja Narodów Zjednoczonych. (2002). *Report of the Second World Assembly on Ageing*.
<https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/MIPAA.pdf>
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. (b.d.). *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+*.
https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf



Rzecznik praw obywatelskich. (2020). *Sytuacja osób starszych w Polsce – wyzwania i rekomendacje. Raport Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych*.
<https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Sytuacja-osob-starszych-w-Polsce.pdf>

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. 2021 poz. 1100 (2021) (Polska).
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210001100/T/D20211100L.pdf>

Zych, A. (2001). *Słownik gerontologii społecznej*. Wydawnictwo Akademickie „Żak”.