



POWIATOWY URZĄD PRACY W WODZISŁAWIU ŚLĄSKIM

**Raport z badań osób 50+ zarejestrowanych
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim
„Potencjał i rozwój”**

**Opracowanie: Patrycja Borecka
– doradca zawodowy**



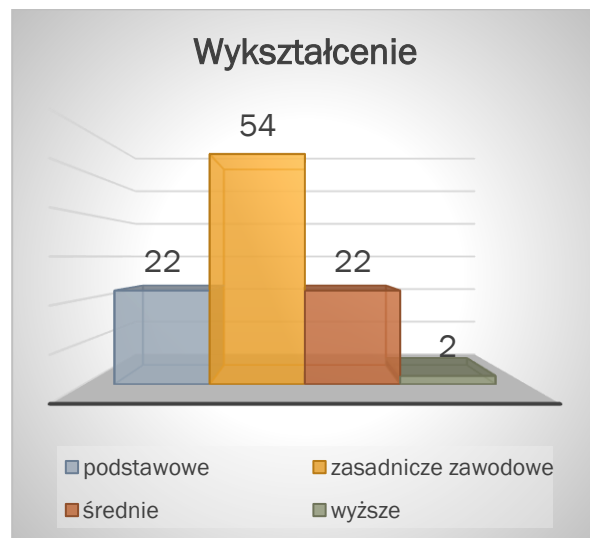
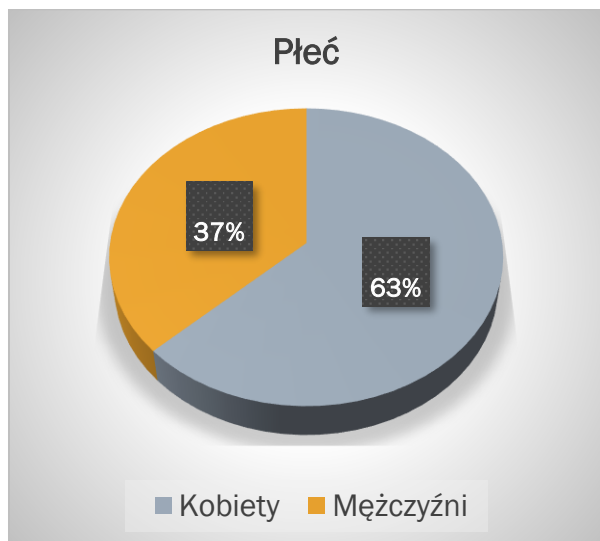
WSTĘP

Proces starzenia się społeczeństwa polskiego jest jednym z najważniejszych wyzwań demograficznych i społecznych. Zjawisko to wywiera znaczący wpływ na rynek pracy. Według danych GUS w 2023 roku udział osób starszych w populacji mieszkańców Polski osiągnął poziom 26,3%, (co oznacza wzrost o 0,4 p. proc. w porównaniu do roku poprzedniego). Według prognozy demograficznej do roku 2060 spodziewany jest stały wzrost liczby ludności w wieku senioralnym - w 2060 r. w Polsce będzie to ok. 38% ogółu ludności. Jednocześnie współczynnik aktywności zawodowej osób powyżej 60 r.ż zmniejsza się (2023 - 15,4%, 2022- 15,8%), a wskaźnik zatrudnienia w 2023r. ukształtował się na poziomie 15,2% (wobec 15,5% rok wcześniej).¹ Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim szczególnym zainteresowaniem objął osoby powyżej 50 roku życia zarejestrowane jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. We wrześniu 2024 roku zostało przeprowadzone badanie ankietowe wśród osób 50+, natomiast w październiku odbyło się spotkanie z pracodawcami działającymi na terenie powiatu wodzisławskiego. Wnioski z przeprowadzonych ankiet oraz rozmów w gronie pracodawców prezentujemy poniżej.

WYNIKI BADAŃ

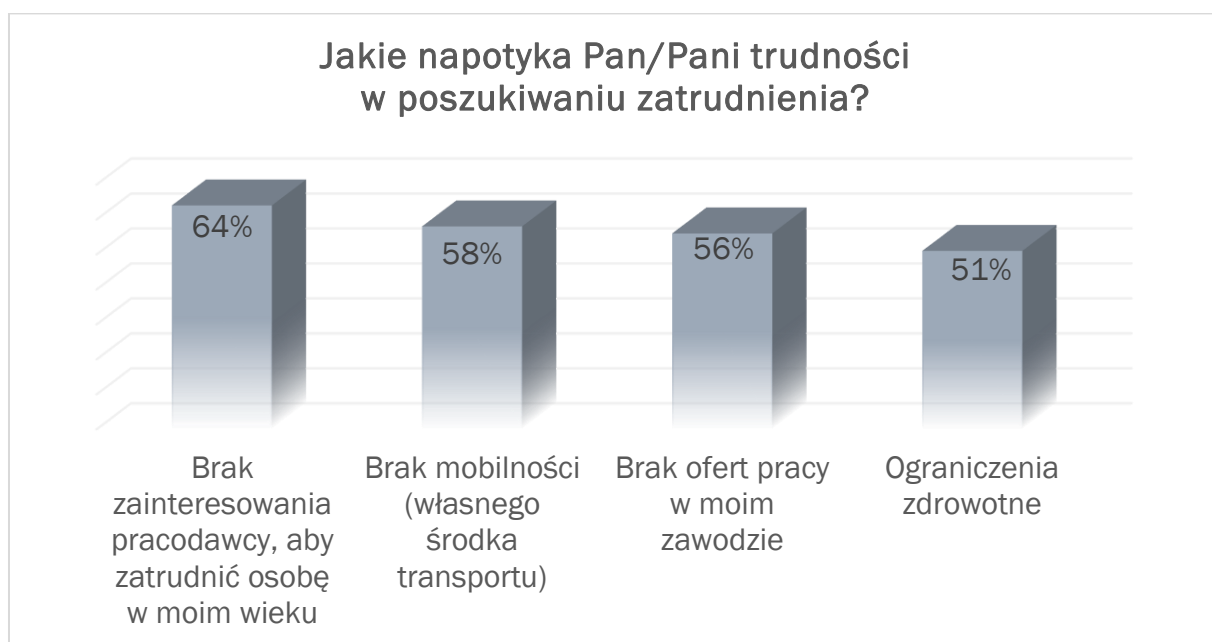
Badaniem ankietowym zostały objęte osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim. Spośród 100 osób ankietowanych, kobiety stanowiły 63%. Największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (54%).

¹ Sytuacja osób starszych w Polsce w 2023 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Białystok 2024



Ankietowani w zdecydowanej większości zadeklarowali, że chcą podjąć zatrudnienie (91%), a zawody, w których szukają najczęściej pracy to: sprzątaczką, sprzedawcą, ogrodnik, opiekun osób starszych, portier, stróż, pracownik produkcji, pracownik biurowy, mechanik samochodowy, lakiernik, operator CNC, operator wózka jezdniowego, kierowca, stolarz, pomoc kuchenna, pracownik gospodarczy, murarz, tynkarz.

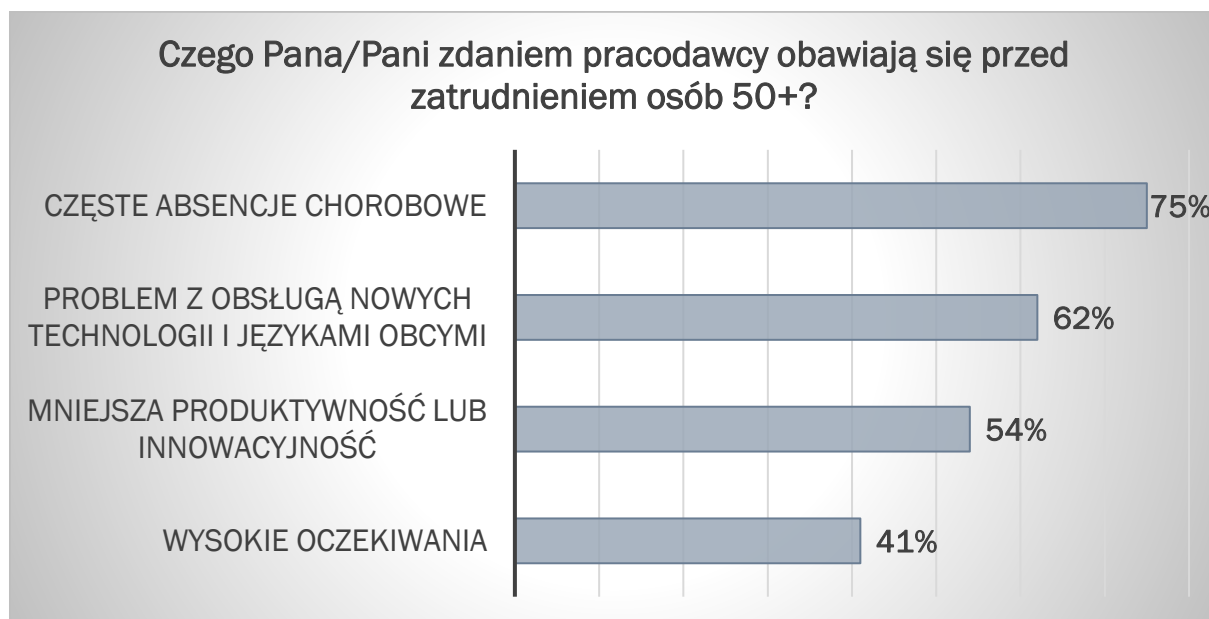
W przeprowadzonych ankietach zapytano osoby 50+, jakie przeszkody napotykają poszukując zatrudnienia. Wyniki przedstawia poniższy wykres.



Warto również podkreślić, że aż 40% ankietowanych wskazało, że spotkało się z dyskryminacją ze względu na wiek ze strony pracodawców.



Na pytanie, jakie pracodawcy mogą mieć obawy w związku z zatrudnianiem osób 50+, badani wskazywali najczęściej: częste absencje chorobowe, problem z obsługą nowych technologii i językami obcymi, mniejszą produktywność lub innowacyjność oraz wysokie oczekiwania.

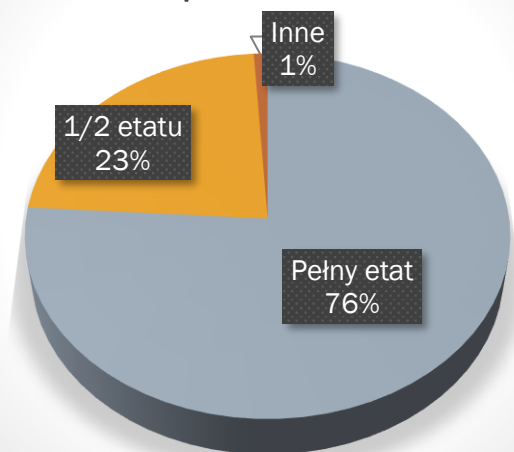


Odpowiedzi osób ankietowanych skonfrontowano z opiniami lokalnych pracodawców podczas zorganizowanej debaty. Pracodawcy również wskazywali, że starsi pracownicy mogą trudniej przystosowywać się do nowych technologii, narzędzi lub nowoczesnych metod zarządzania, a także nie nadążać za intensywnym tempem pracy, szczególnie w środowiskach wymagających fizycznej aktywności (mniejsza wydajność). Pojawiła się również obawa przed ochroną przedemerytalną i brakiem możliwości zwolnienia osoby 50+ oraz o jej gorszy stan zdrowia i związane z tym częste absencje.

Osoby biorące udział w ankiecie uważały, że są dobrze przygotowane do podjęcia pracy - zdecydowana większość wie jak przygotować dokumenty aplikacyjne, jak rozmawiać z pracodawcą, ma dużą motywację do poszukiwania pracy oraz nie ma obaw przed złą atmosferą w pracy. Większość ankietowanych pozytywnie oceniła również swoją dyspozycyjność - życie prywatne osób 50+ najczęściej jest ułożone i w związku z tym mają mniej obowiązków rodzinnych w porównaniu do millenialsów lub zetek, co przekłada się na czas, który mogą poświęcić na pracę zawodową. Większość badanych szuka pracy na pełny etat.

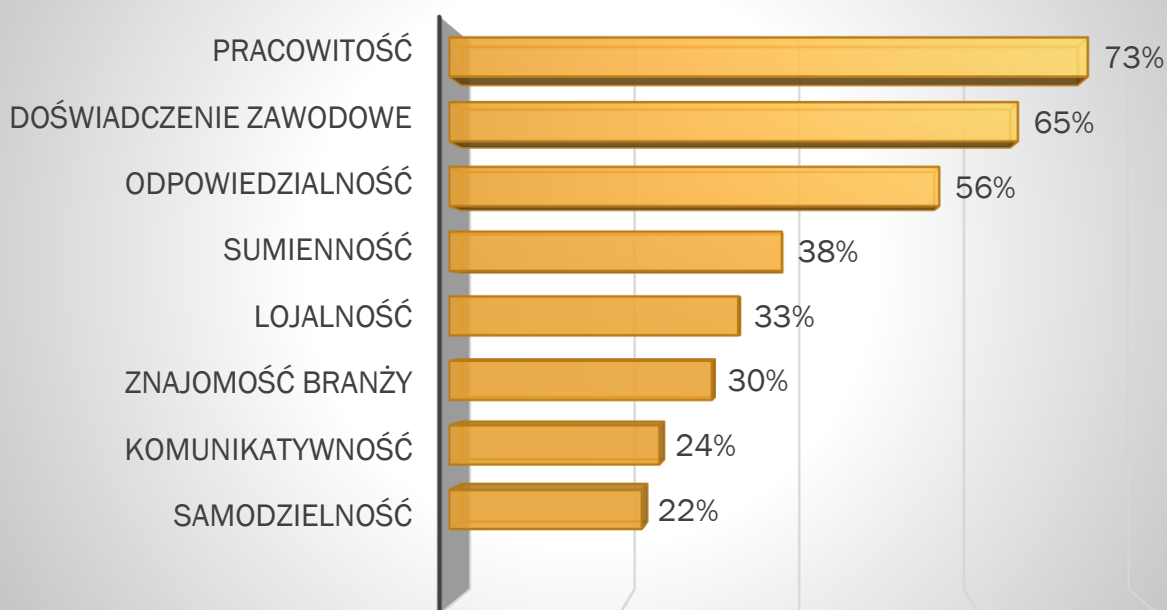


W jakim wymiarze czasu pracy (etatu) chciał(a)by Pan/Pani pracować?



Ankietowani to często osoby, które często pracowały na różnych stanowiskach, w różnych działach a nawet branżach, posiadające wiedzę teoretyczną i praktyczną. Często są to osoby bardziej lojalne niż młodzi pracownicy, traktujące pracę jako ważny element życia, postrzegające aktywność zawodową jako wartość samą w sobie, a przede wszystkim posiadające bardzo wysoko rozwinięte umiejętności miękkie, na co sami wskazują:

Jakie są Pana/Pani mocne strony (atuty) jako przyszłego pracownika?

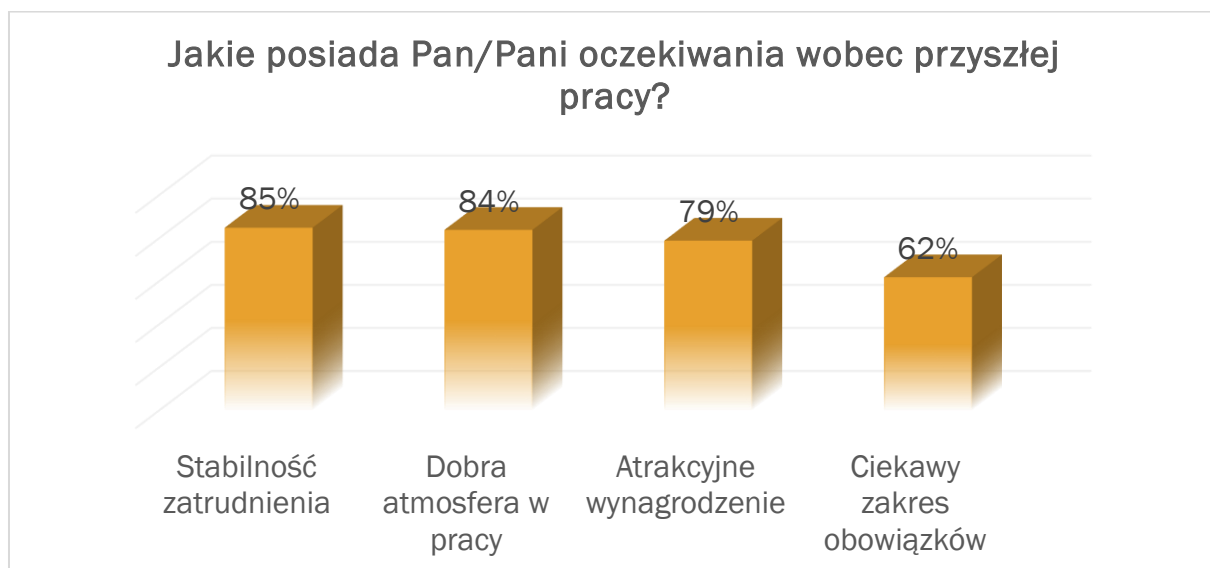




Osoby z pokolenia Silver często cechują się obowiązkowością i odpowiedzialnością, mają silne poczucie, że zadanie musi zostać wykonane, które wynika z ich szacunku do pracy. Nie boją się podejmować decyzji, często są samodzielni, sumienni, a także łatwo nawiązują kontakty. Pracodawcy zapytani o zasoby kandydatów 50+ i korzyści wynikające z ich zatrudnienia dla firmy najczęściej wskazywali na:

- większą identyfikację z firmą,
- większe zaangażowanie w realizację zadań,
- docenienie pracy i bezpieczeństwa zatrudnienia,
- większą dyspozycyjność,
- doświadczenie (zarówno zawodowe, jak i życiowe),
- dobry przykład i możliwość szkolenia dla młodszych,
- większy spokój i dokładność,
- większą umiejętność rozwiązywania konfliktów,
- większą odporność na zmiany, potrzebę integracji oraz dojrzałość emocjonalną.

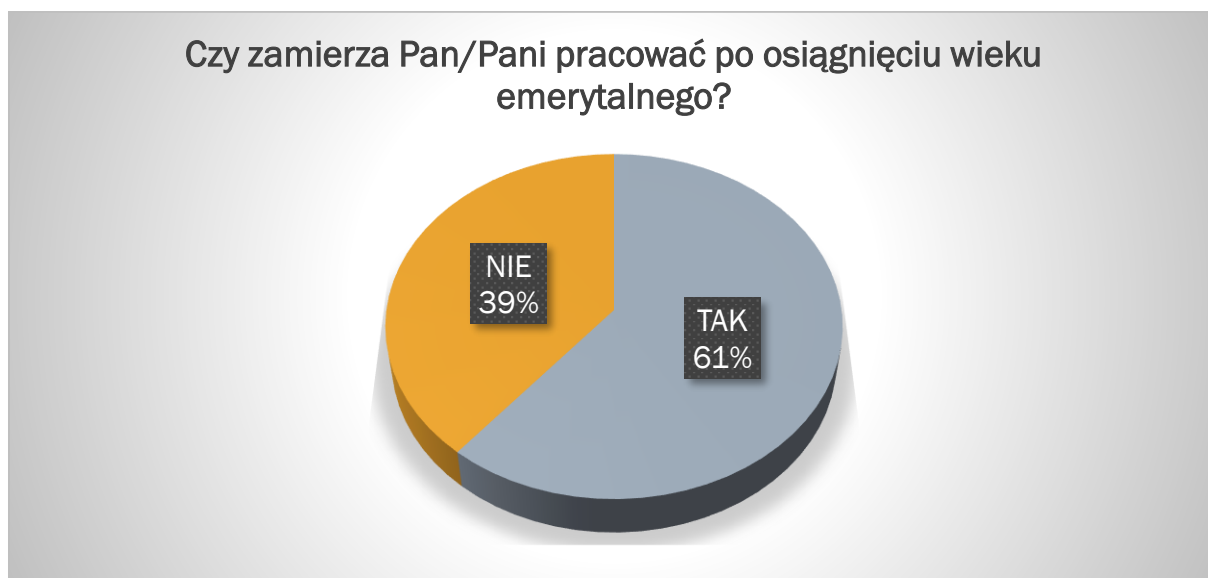
Przeprowadzona wśród osób 50+ ankieta dotyczyła także ich oczekiwań związanych z przyszłą pracą:



Dla pokolenia 50+ najważniejsze są zatem: stabilność zatrudnienia i dobra atmosfera w pracy, na kolejnych miejscach znalazło się atrakcyjne wynagrodzenie oraz ciekawy zakres obowiązków.



W związku z rosnącą średnią długością życia aktywność zawodowa grupy 50+ powinna stale rosnać, zatem jest to ogromny potencjał dla rynku pracy. Duże znaczenie ma również to, że ankietowani w większości zamierzają kontynuować aktywność zawodową, nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego:



Wiele osób cieszy się dobrą kondycją oraz zdrowiem i chce dalej realizować się zawodowo nawet po osiągnięciu bardziej zaawansowanego wieku. Jednocześnie coraz większa grupa osób znających swoją sytuację materialną, zdaje sobie sprawę, że nie może sobie pozwolić na zaprzestanie wykonywania pracy.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Osoby 50+ mogą wnieść do firmy bezcenne doświadczenie zawodowe, które bezpośrednio przekłada się na wyższe umiejętności, kompetencje, bardziej optymalne wykorzystanie czasu pracy i zdolności w rozwiązywaniu problemów. Przeprowadzone badania wskazują, jak ważne jest uświadomienie pracodawcom potencjału tkwiącego w pokoleniu Silver, jak i wzmocnienie poczucia własnej wartości i skuteczności u osób 50+. Przyczyny ageizmu często tkwią z bezpodstawnych stereotypach i mitach funkcjonujących w społeczeństwie.

Zachodzące zmiany demograficzne niosą za sobą wiele konsekwencji, a jedną z nich będzie zapewne coraz większa liczba pracujących osób starszych. Na te zmiany powinni być



przygotowani zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Dla urzędu aktywizacja zawodowa osób 50+ powinna stać się priorytetem, a usługi oferowane przez urząd powinny zostać dopasowane do potrzeb pokolenia Silver. Ważne jest projektowanie i realizowanie działań wzmacniających osoby bezrobotne i bierne zawodowo, które mogą powrócić na rynek pracy, ale także starszych pracowników, którzy są zagrożeni utratą zatrudnienia. Pracodawcy potrzebują natomiast pełnego zrozumienia aktualnej sytuacji demograficznej i zagrożeń jakie rodzi dziś brak gotowości i otwartości na starszych kandydatów, ale także współpracy z urzędem pracy w profilowaniu kandydatów. Ważne jest dopasowanie potrzeb pracodawcy do zasobów, jakimi dysponuje urząd. Wielu pracodawców prowadzi firmy z niskimi umiejętnościami świadomego budowania polityki kadrowej. W wielu firmach rekrutacja to nie proces, ale coś co dzieje się przy okazji bez planu i przygotowania, a także bez systemu wdrożenia nowego pracownika, co powoduje duży poziom fluktuacji kadry. Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim może pełnić ważną rolę w optymalizacji procesu rekrutacji i rozwoju pracowników oraz budowaniu różnorodnych wiekowo zespołów.