



Fundusze Europejskie:
Badania opinii

Małopolskie przedsiębiorstwa w obliczu wydłużania aktywności zawodowej pracowników

**Małopolskie
przedsiębiorstwa
w obliczu wydłużania
aktywności zawodowej
pracowników**

Kraków 2025

Autorzy opracowania:

Barbara Surmacz

Realizacja badania
techniką CATI
(wspomagany komputerowo
wywiad telefoniczny):

ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno

Wydawca:

Województwo Małopolskie
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Rozwoju Regionu
Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
ul. Wielicka 72A, 30-552 Kraków
tel. (+48) 12 29 90 900, fax (+48) 12 29 926

Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie
www.obserwatorium.malopolska.pl

ISBN:

978-83-67243-82-7

Egzemplarz bezpłatny. Przy publikowaniu danych z opracowania
prosimy o podawanie źródła.

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z programu
Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027.



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA



SPIS TREŚCI

UWAGI METODOLOGICZNE	4
Cel i zakres badania	4
Technika badawcza	5
CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORCÓW	5
Kategoria wielkości	5
Seksja działania PKD	6
Okres funkcjonowania na rynku	7
Lokalizacja przestrzenna siedziby firmy	7
Udział kapitału zagranicznego	8
ZATRUDNIANIE OSÓB POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA	8
Pracujący w wieku przedemerytalnym i emerytalnym	8
Stanowiska zajmowane przez osoby 50+	10
PROCES ROTACJI PRACOWNIKÓW	11
Zmiana liczby pracujących w ostatnich 3 latach	11
Determinanty spadku liczby pracujących	11
Determinanty wzrostu liczby pracujących	12
PROCES REKRUTACJI PRACOWNIKÓW, W TYM OSÓB 50+	13
Liczba rekrutacji w ostatnich 12 miesiącach	13
Zachęcanie do aplikowania osób 50+	14
Stanowiska, na które prowadzono rekrutację	15
Aplikowanie i zatrudnianie osób 50+ w odpowiedzi na rekrutację	15
Czynniki motywujące do zatrudnienia osób 50+	16
Trudności w procesie rekrutacji odpowiednich pracowników	17
UDOGODNIENIA DLA PRACOWNIKÓW, W TYM DLA OSÓB 50+	18
Udogodnienia dla pracowników inne niż wymagane przepisami prawa	18
Udogodnienia, z których najczęściej korzystają osoby 50+	20
POSTRZEGANIE PRACOWNIKÓW 50+ VS. PRACOWNIKÓW MŁODSZYCH	21
ŚCIEŻKA ZAWODOWA PRACOWNIKA PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO	26
CZYNNIKI DETERMINUJĄCE REZYGNACJĘ Z PRACY	27
Czynniki o charakterze psychicznym	27
Czynniki o charakterze fizycznym	29
SPIS RYCIN	33
SPIS TABEL	33
SPIS WYKRESÓW	34



UWAGI METODOLOGICZNE

Cel i zakres badania

Zmiany demograficzne, których efektem jest trwałe przekształcenie struktury wieku ludności i starzenie się społeczeństwa, stanowią obecnie jeden z istotnych problemów rynku pracy w Europie i Polsce. **Wydłużenie aktywności zawodowej pracowników** to zagadnienie, na które należy zwrócić uwagę. W obecnej sytuacji demograficznej zatrzymanie osób starszych na rynku pracy jest kwestią kluczową, zarówno z uwagi na aspekty gospodarcze, społeczne, jak i zdrowotne oraz psychologiczne.

W KONTEKŚCIE PROCESU WYDŁUŻANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ ISTOTNA JEST ZMIANA I KSZTAŁTOWANIE POSTAW ZARÓWNO SAMYCH ZAINTERESOWANYCH – OSÓB W WIEKU OKOŁOEMERYTALNYM, JAK I POSTAW PRACODAWCÓW DZIAŁAJĄCYCH NA RYNKU, KTÓRZY POWINNI BYĆ PRZYGOTOWANI DO CORAZ PÓŹNIEJSZEGO ODCHODZENIA PRACOWNIKÓW NA EMERYTURĘ, KONIECZNOŚCI ZDOBYWANIA PRZEZ NICH NOWYCH KWALIFIKACJI I UPRAWNIEŃ ORAZ KONKUROWANIA STARSZYCH PRACOWNIKÓW Z MŁODSZYM POKOLENIEM I ZWIĄZANYCH Z TYM WYZWAŃ W PROCESACH REKRUTACJI.

Przygotowanie starszych pracowników należy postrzegać wieloaspektowo – zarówno jako możliwość sprostania wymaganiom pracy pod względem kondycji fizycznej i dobrych warunków zdrowotnych, dostosowywania swoich umiejętności i uprawnień do zmieniających się wymagań rynku pracy, jak i psychiczną czy emocjonalną gotowość do pracowania dłużej, niż wynika to z dotychczasowych przyzwyczajeń i kalkulacji.

Badanie opinii podmiotów gospodarki narodowej, jako ważna metoda oceny i wspomagania polityk publicznych, posłuży w tym przypadku do zbadania świadomości i **postaw małopolskich pracodawców odnośnie wydłużania aktywności zawodowej – gotowości, oczekiwań, predyspozycji, wyzwań i barier.**

Głównym celem ankietyzacji małopolskich podmiotów gospodarki narodowej, przeprowadzonej **na przełomie czerwca i lipca 2025 r.**, była diagnoza postrzegania pracowników w wieku okołiemerytalnym na regionalnym rynku pracy oraz identyfikacja kluczowych czynników problemowych, wyzwań i przedsięwzięć mających służyć wydłużaniu aktywności zawodowej Małopolan. Skupiono uwagę m.in. na następujących aspektach:

- rotacji pracowników i procesie rekrutacji,
- zachęcaniu osób 50+ do aplikowania o pracę,
- zgłaszaniu się osób 50+ w procesach rekrutacji,
- czynników motywujących do zatrudniania osób 50+,
- udogodnieniach pracowniczych innych niż wskazane przepisami prawa,
- postrzeganiu pracowników 50+ vs. pracowników z młodszych pokoleń,
- czynnikach fizycznych i mentalnych determinujących rezygnację z pracy.



Informacje te są istotne z punktu widzenia rozwoju regionalnego, ponieważ umożliwiają diagnozę, określenie potrzeb i kierunki rozwoju małopolskich przedsiębiorstw. Wyniki przeprowadzonych analiz zostaną wykorzystane do **skuteczniejszego projektowania polityk, szczególnie z zakresu rynku pracy i polityki społecznej** oraz będą przydatne w identyfikacji punktowych obszarów interwencji polityki regionalnej. Dysponowanie rzetelną wiedzą pozwala na podejmowanie bardziej trafnych decyzji.

Technika badawcza

W ramach badania opinii przeprowadzono z przedstawicielami małopolskich podmiotów gospodarki narodowej łącznie **1200 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo** – technika badawcza CATI (n=1200).



W założeniach metodologicznych przyjęto dobór próby¹ w oparciu o następujące cechy:

- **rodzaj działalności w oparciu o sekcje PKD** (Polską Klasyfikację Działalności) – ankiety zostały zrealizowane wśród podmiotów reprezentujących wszystkie rodzaje działalności, z wyłączeniem sekcji T i U²;
- **klasa wielkości firmy w oparciu o liczbę pracujących** (bez samozatrudnionych), tj.: mikroprzedsiębiorstwa (2 do 9 pracujących), małe przedsiębiorstwa (10–49 pracujących), średnie przedsiębiorstwa (50–249 pracujących) i duże przedsiębiorstwa (250 i więcej pracujących);
- **lokalizacja siedziby firmy** na poziomie podregionów – zasięg przestrzenny badania objął teren całego województwa małopolskiego, z uwzględnieniem wszystkich 6 podregionów, zgodnie z delimitacją przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny (GUS).

Szczegółowa liczebność dla poszczególnych cech została przedstawiona w rozdziale kolejnym pn. *Charakterystyka badanych przedsiębiorców*.

Dane dotyczące całego zbioru związane są tylko ze zrealizowaną próbą i nie muszą mieć pełnego przełożenia na całą gospodarkę województwa.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORCÓW

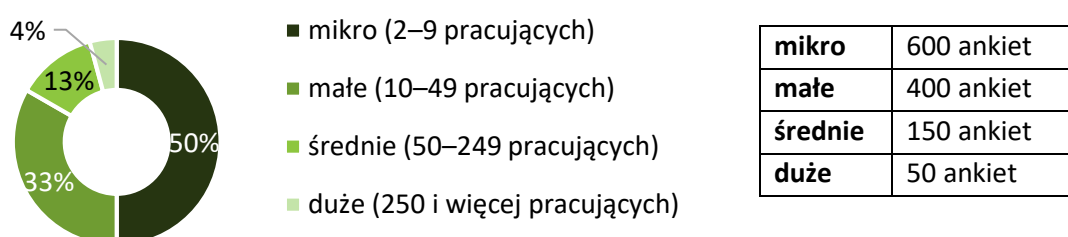
Kategoria wielkości

Połowę ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty *mikro* (od 2 do 9 pracowników, tj. bez osób samozatrudnionych). Co trzecie badane przedsiębiorstwo zalicza się do podmiotów *małych* (od 10 do 49 pracowników).

¹ Dobór próby w oparciu o aktualne dane BDL GUS oraz REGON.

² Zgodnie z klasyfikacją PKD 2007. Sekcja T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, Sekcja U – organizacje i zespoły eksterytorialne.



Wykres 1. Struktura próby w przekroju na wielkość przedsiębiorstwa (n=1200)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Sekcja działania PKD

W przekroju na sekcje PKD największy odsetek stanowiły podmioty działające w sekcji G (*handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle*) – 16%. W czołowej trójce znalazły się też przedsiębiorstwa z sekcji C (*przetwórstwo przemysłowe*) – 13% oraz z sekcji F (*budownictwo*) i P (*edukacja*) – oba po 12%.

Tabela 1. Struktura próby w przekroju na sekcje PKD (n=1200)

SEKCJA PKD ³	LICZBA ANKIET	ODSETEK
A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	9	1%
B – górnictwo i wydobywanie	2	0,2%
C – przetwórstwo przemysłowe	150	13%
D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	0,3%
E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	10	1%
F – budownictwo	138	12%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	189	16%
H – transport i gospodarka magazynowa	50	4%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	50	4%
J – informacja i komunikacja	57	5%
K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19	2%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	47	4%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	86	7%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	52	4%
O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	26	2%
P – edukacja	142	12%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	76	6%
R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	26	2%
S – pozostała działalność usługowa	68	6%
suma	1200	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

³ Według klasyfikacji PKD 2007.

Okres funkcjonowania na rynku

Największy odsetek wśród badanych przedsiębiorstw stanowiły te działające na rynku od 21 do 30 lat (28%). Niemal 1/4 ankietowanych prowadzi działalność od 11 do 20 lat. Firmy najkrócej działające na rynku (tj. poniżej 5 lat) stanowiły najmniejszy odsetek badanych, zaledwie 2%. Średni wiek prowadzenia działalności przez badane przedsiębiorstwa to 30 lat.

Tabela 2. Struktura próby w przekroju na długość prowadzenia działalności (n=1200)

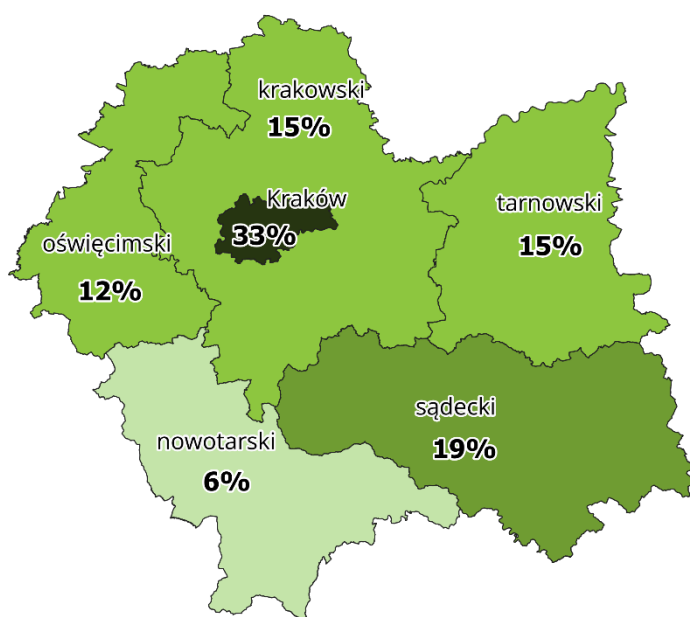
OKRES FUNKCJONOWANIA NA RYNKU	ODSETEK FIRM
poniżej 5 lat	2%
5–10 lat	11%
11–20 lat	24%
21–30 lat	28%
31–40 lat	15%
41–50 lat	5%
51–75 lat	6%
powyżej 75 lat	7%
nie wiem / odmowa odpowiedzi	3%
suma	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Lokalizacja przestrzenna siedziby firmy

W przekroju terytorialnym najwięcej, tj. 1/3 ankiet, przeprowadzono wśród przedsiębiorstw mających siedzibę na terenie Krakowa. Szczegółowy rozkład przestrzenny pozostałych firm został zaprezentowany na poniższym schemacie.

Rycina 1. Struktura próby w przekroju na siedzibę przedsiębiorstwa (n=1200)



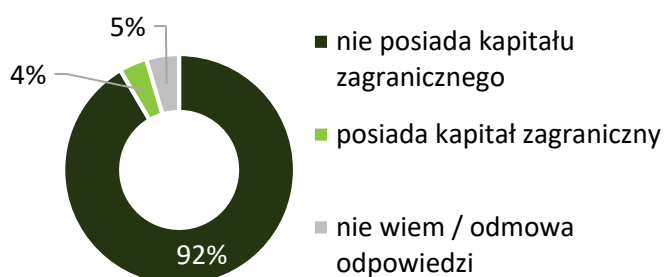
SIEDZIBA FIRMY	ŁĄCZNA LICZBA ANKIET
1) Kraków	400 (33%)
2) podregiony: • krakowski • oświęcimski • nowotarski	400 (33%)
3) podregiony: • tarnowski • nowosądecki	400 (33%)
suma	1200

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Udział kapitału zagranicznego

Ponad 9 na 10 badanych przedsiębiorstw posiada wyłącznie polski kapitał. Zaledwie 4% podmiotów biorących udział w badaniu (tj. 45 firm) zadeklarowało, że posiada kapitał zagraniczny.

Wykres 2. Udział kapitału zagranicznego w badanych przedsiębiorstwach (n=1200)



ODSETEK KAPITAŁU ZAGRANICZNEGO	LICZBA FIRM
poniżej 5%	4
5%–10%	6
11%–25%	2
26%–50%	11
51%–75%	5
76%–99%	7
100%	10
suma	45

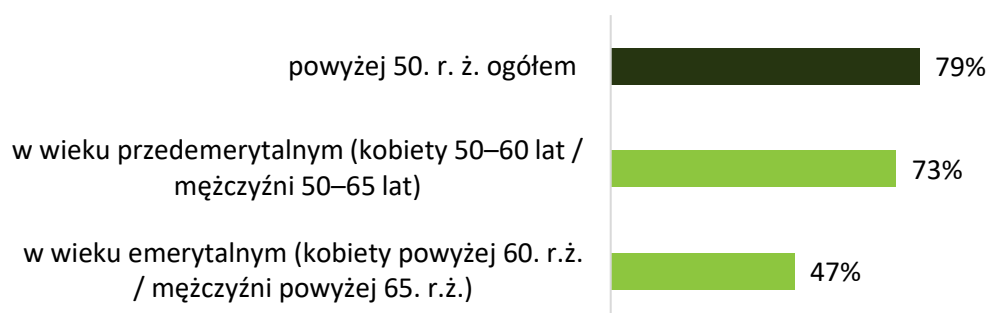
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

ZATRUDNIANIE OSÓB POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA

Pracujący w wieku przedemerytalnym i emerytalnym

Niemal **8 na 10 badanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że zatrudnia aktualnie osoby powyżej 50. roku życia** (tj. 947 na 1200). Przy czym znacznie więcej firm wskazuje na posiadanie w ramach zasobów ludzkich pracowników w wieku przedemerytalnym (tj. kobiety 50–60 lat / mężczyźni 50–65 lat) – około 3/4 ankietowanych, niż w wieku emerytalnym (tj. kobiety powyżej 60 r.ż. / mężczyźni powyżej 65 r.ż.) – mniej niż połowa ankietowanych.

Wykres 3. Czy w Państwa firmie są aktualnie zatrudnione osoby powyżej 50. roku życia – odsetek wskazań twierdzących (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Przedsiębiorcy, którzy wskazali na zatrudnianie osób powyżej 50. roku życia, zostali dopytani, jaki szacunkowo odsetek stanowią one wśród ogółu pracowników – najczęściej wskazywano na udział od 5% do 10% (tj. 209 na 947 firm).



Tabela 3. Jaki szacunkowo odsetek stanowią zatrudnione osoby powyżej 50. roku życia? (n=947)

SZACUNKOWY ODSETEK PRACOWNIKÓW POWYŻEJ 50. R. Ż.	LICZBA FIRM	ODSETEK FIRM
poniżej 5%	90	10%
5%–10%	209	22%
11%–20%	176	19%
21%–30%	130	14%
31%–40%	78	8%
41%–50%	87	9%
51%–75%	65	7%
76%–99%	21	2%
100%	30	3%
nie wiem / odmowa odpowiedzi	61	6%
suma	947	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najmniej deklaracji odnośnie zatrudniania pracowników 50+ padło ze strony firm mikro (63%). Z kolei w przypadku pozostałych kategorii wielkości odsetek wskazań oscylował wokół 95%.

Tabela 4. Czy w Państwa firmie są aktualnie zatrudnione osoby powyżej 50. roku życia a wielkość firmy (n=1200⁴)

	POWYŻEJ 50. R. Ż. OGÓŁEM	W WIEKU PRZEDEMERYTALNYM (KOBIETY 50–60 LAT / MĘŻCZYŹNI 50–65 LAT)	W WIEKU EMERYTALNYM (KOBIETY POWYŻEJ 60. R.Ż. / MĘŻCZYŹNI POWYŻEJ 65. R.Ż.)
mikro (2–9 pracujących)	63%	56%	26%
małe (10–49 pracujących)	94%	88%	60%
średnie (50–249 pracujących)	99%	97%	83%
duże (250 i więcej pracujących)	96%	96%	76%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Zdecydowanie największy odsetek deklaracji odnośnie posiadania pracowników 50+ wśród zasobów ludzkich charakteryzował badane firmy działające w sekcji P – *edukacja* oraz Q – *opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (obie po 96%). Z kolei mniej niż połowa badanych firm z sekcji J – *informacja i komunikacja* wskazała na zatrudnianie osób powyżej 50. r. ż.

W świetle danych nasuwa się spostrzeżenie, że najwięcej zatrudnionych osób 50+ jest w tych branżach, w których nie ma dużej zastępowalności, ponieważ spora część osób młodych nie jest chętna tam pracować, tj. edukacja czy usługi zdrowotno-społeczne.

⁴ mikro: n=600, małe: n=400, średnie: n=150, duże: n=50.



Tabela 5. Czy w Państwa firmie są aktualnie zatrudnione osoby powyżej 50. roku życia a wybrane sekcje PKD (n=1200⁵)

SEKCJA PKD	ODSETEK
C – przetwórstwo przemysłowe	89%
F – budownictwo	74%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	76%
H – transport i gospodarka magazynowa	74%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	72%
J – informacja i komunikacja	47%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	87%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	64%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	67%
P – edukacja	96%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	96%
S – pozostała działalność usługowa	71%
inne ⁶	83%

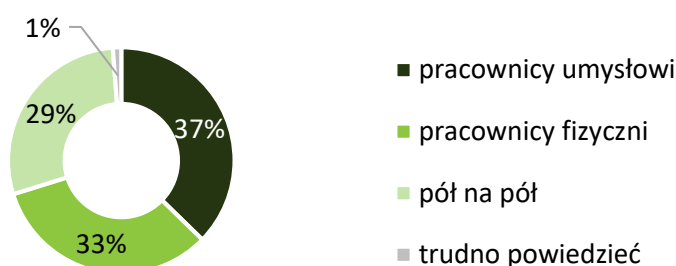
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mając na uwadze przekrój terytorialny, nieco niższy odsetek deklaracji odnośnie zatrudniania pracowników 50+ odnotowano wśród badanych krakowskich firm – tj. 75% vs. 81% wśród pozostałej części regionu.

Stanowiska zajmowane przez osoby 50+

Respondenci, którzy wskazali na zatrudnianie u siebie osób powyżej 50. r. ż., zostali dopytani, na jakich głównie stanowiskach zatrudnieni są pracownicy ze wskazanego przedziału wiekowego – umysłowe vs. fizyczne. **Więcej wskazań otrzymały stanowiska umysłowe – 37%**, aczkolwiek wynik dla pracowników fizycznych był tylko o 4 p. p. niższy. Niemal 30% ankietowanych nie potrafiło jednoznacznie wskazać, które z podanych rodzajów stanowisk przeważają.

Wykres 4. Na jakich głównie stanowiskach pracują zatrudnione u Państwa osoby 50+? (n=947)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

⁵ C: n=150, F: n=138, G: n=189, H: n=50, I: n=50, J: n=57, L: n=47, M: n=86, N: n=52, P: n=142, Q: n=76, S: n=68, inne: n=95.

⁶ Do sekcji „inne” zostały zaliczone sekcje, których próba wyniosła <45, tj. sekcje: A, B, D, E, K, O oraz R.

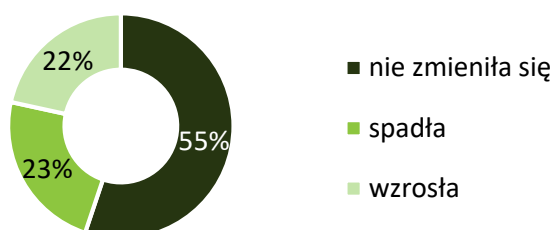


PROCES ROTACJI PRACOWNIKÓW

Zmiana liczby pracujących w ostatnich 3 latach

Badani przedsiębiorcy zostali zapytani, jak na przestrzeni ostatnich 3 lat zmieniła się u nich liczba pracujących. **Ponad połowa ankietowanych wskazała, że liczba osób zatrudnionych nie uległa zmianie.** Wśród pozostałych nieznacznie częściej padało wskazanie na **spadek liczby pracujących (23%)**.

Wykres 5. Jak na przestrzeni ostatnich 3 lat zmieniła się liczba pracujących w Państwa firmie? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Największy odsetek deklaracji odnośnie tego, że liczba pracowników nie uległa zmianie na przestrzeni ostatnich 3 lat, odnotowano wśród badanych firm mikro (57%) i małych (56%). Co trzecia średnia firma zadeklarowała wzrost liczby pracowników. Z kolei największy spadek liczby pracowników dotyczył firm dużych (28%).

Tabela 6. Jak na przestrzeni ostatnich 3 lat zmieniła się liczba pracujących w Państwa firmie a wielkość firmy? (n=1200)

	NIE ZMIENIŁA SIĘ	SPADŁA ↓	WZROŚŁA ↑
mikro (2–9 pracujących)	57%	26%	17%
małe (10–49 pracujących)	56%	20%	24%
średnie (50–249 pracujących)	48%	19%	33%
duże (250 i więcej pracujących)	44%	28%	28%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

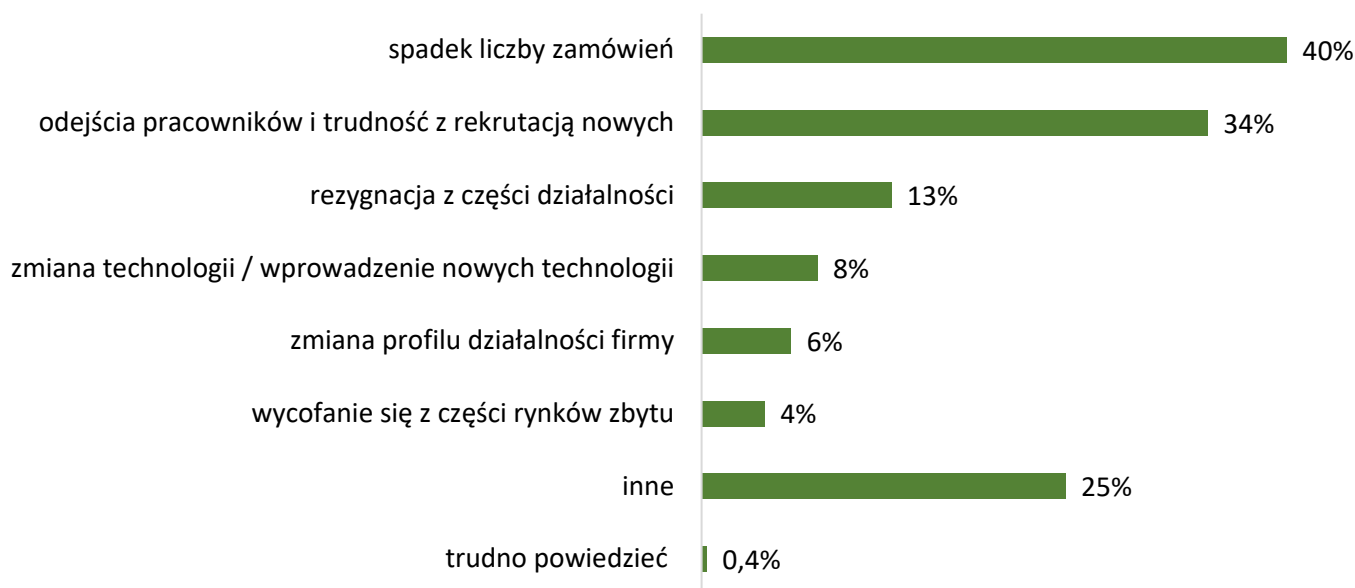
Determinanty spadku liczby pracujących

Zarówno firmy deklarujące spadek, jak i wzrost liczby pracowników w analizowanym okresie zostały dopytane o główne powody determinujące taki stan rzeczy. W świetle wyników, **głównym powodem spadku liczby pracujących w badanych firmach na przestrzeni ostatnich 3 lat był spadek liczby zamówień – 40%.** Co trzecia ankietowana firma notująca spadek pracowników borykała się też z problemem odejścia pracowników i trudnościami z rekrutacją nowych na ich miejsce. W czołowej trójce determinant znalazła się też rezygnacja z części działalności (13%).

Badane firmy chętnie wskazywały także „inne” powody spadku liczby pracowników (25%), w tym m.in.: przejścia pracowników na emeryturę, dobrowolną rotację, kondycję finansową firmy, koszty zatrudnienia, koszty operacyjne czy restrukturyzację finansową i organizacyjną.



Wykres 6. Jakie były główne powody spadku liczby pracujących? (n=279)



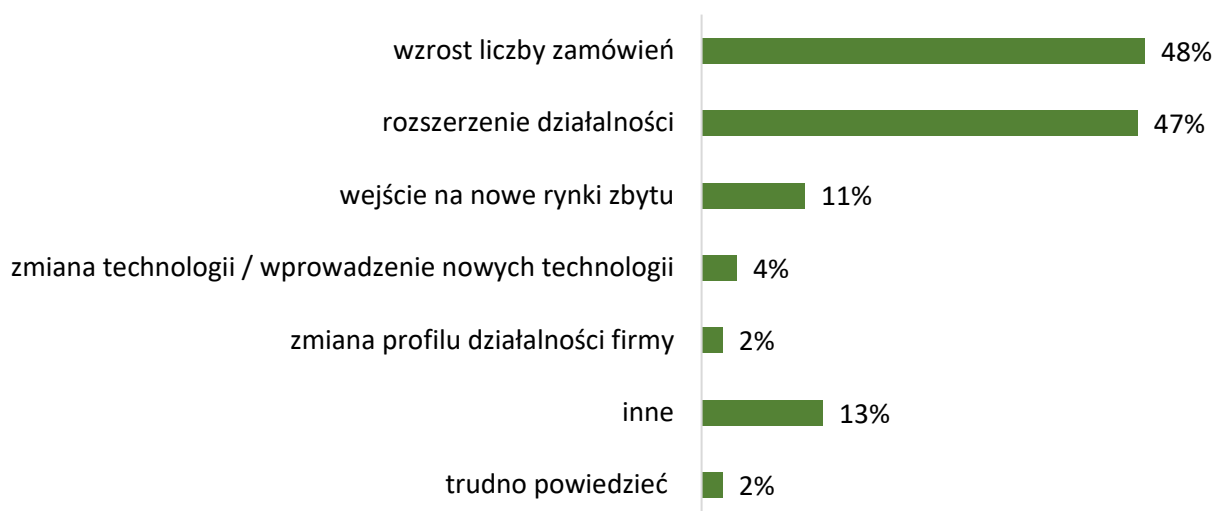
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Determinanty wzrostu liczby pracujących

Badane firmy deklarujące wzrost liczby pracowników na przestrzeni ostatnich 3 lat **najczęściej argumentowały to wzrostem liczby zamówień (48%) oraz rozszerzeniem działalności (47%)**.

Wśród wskazań o charakterze „inne” najczęściej pojawiały się takie czynniki sprzyjające wzrostowi zatrudnienia, jak: potrzeba zatrudnienia specjalistów, zmiany kadrowe i wzrost zapotrzebowania kadrowego, zmiany w regulacjach prawnych czy potrzeby klientów / odbiorców.

Wykres 7. Jakie były główne powody wzrostu liczby pracujących? (n=259)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

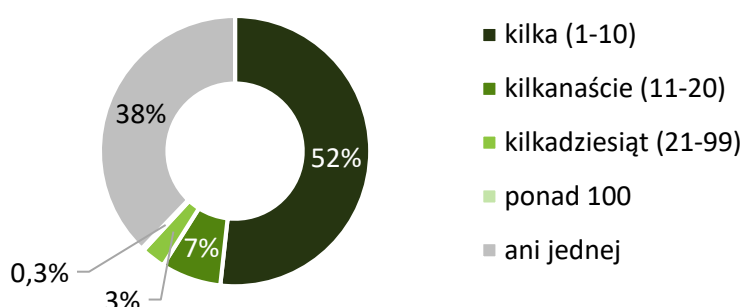


PROCES REKRUTACJI PRACOWNIKÓW, W TYM OSÓB 50+

Liczba rekrutacji w ostatnich 12 miesiącach

W dalszej kolejności badane podmioty zostały zapytane o prowadzenie rekrutacji pracowniczych w ostatnich 12 miesiącach. W świetle wyników **6 na 10 ankietowanych firm prowadziło rekrutacje we wskazanym okresie, przy czym zdecydowanie największy odsetek (52%) przeprowadził ich zaledwie kilka (tj. od 1 do 10).**

Wykres 8. Ile rekrutacji prowadzili Państwo w ostatnich 12 miesiącach? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Nie jest zaskoczeniem fakt, że **najwięcej rekrutacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy prowadziły firmy duże** – około 1/4 z nich zadeklarowała, że było ich co najmniej kilkadziesiąt. Z kolei niemal 60% firm mikro wskazała, że w analizowanym okresie nie przeprowadziła ani jednej rekrutacji pracowniczej.

Tabela 7. Ile rekrutacji prowadzili Państwo w ostatnich 12 miesiącach a wielkość firmy (n=1200)

	ANI JEDNEJ	KILKA (1–10)	KILKANAŚCIE (11–20)	KILKADZIESIĄT (21–99)	PONAD 100
mikro (2–9 pracujących)	56%	40%	3%	1%	0%
małe (10–49 pracujących)	23%	67%	8%	2%	0%
średnie (50–249 pracujących)	15%	59%	21%	4%	1%
duże (250 i więcej pracujących)	10%	46%	18%	24%	2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najwięcej, tj. aż 8 na 10 badanych firm z sekcji P – *edukacja* oraz I – *działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* prowadziło w ostatnich 12 miesiącach procesy rekrutacyjne (patrz tabela nr 8.).

Zachęcanie do aplikowania osób 50+

Ankietowane podmioty deklarujące prowadzenie rekrutacji na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy (tj. 747 na 1200 firm) zostały dopytane o to, czy w trakcie procesu rekrutacji zachęcali do aplikowania osoby powyżej 50. roku życia (np. poprzez bezpośrednie podkreślenie tego aspektu w ogłoszeniu, wskazywanie w ofertach pracy specjalnych benefitów czy udogodnień dla pracowników 50+). W świetle wyników **jedynie 20% wśród firm prowadzących rekrutację zachęcało do aplikowania osoby powyżej 50. r. ż.**



Okolo 1/3 badanych firm prowadzących rekrutację z sekcji N – *działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* oraz z sekcji S – *pozostała działalność usługowa*, zachęcała w nich do aplikowania o pracę osób 50+. Wysoki wynik (1/4) osiągnęły też sekcje: J – *informacja i komunikacja* oraz Q – *opieka zdrowotna i pomoc społeczna*. Z kolei najmniejszy odsetek deklaracji dotyczył firm działających w sekcji F – *budownictwo* oraz H – *transport i gospodarka magazynowa* (tj. zaledwie co dziesiąta firma).

Tabela 8. Czy w prowadzonych w ostatnich 12 miesiącach rekrutacjach zachęcali Państwo do aplikowania osoby 50+? (n=1200, n=747⁷)

SEKCJA PKD	PROWADZENIE REKRUTACJI (N=1200)	ZACHĘCANIE DO APLIKOWANIA OSÓB 50+ (N=747)
C – przetwórstwo przemysłowe	71%	21%
F – budownictwo	59%	10%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	49%	22%
H – transport i gospodarka magazynowa	64%	9%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	80%	18%
J – informacja i komunikacja	56%	25%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	51%	17%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	47%	18%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	63%	33%
P – edukacja	85%	17%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	63%	25%
S – pozostała działalność usługowa	46%	32%
inne ⁸	68%	22%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

⁷ C: n=107, F: n=81, G: n=93, H: n=32, I: n=40, J: n=32, L: n=24, M: n=40, N: n=33, P: n=121, Q: n=48, S: n=31, inne: n=65.

⁸ Do sekcji „inne” zostały zaliczone sekcje, których próba wyniosła <45, tj. sekcje: A, B, D, E, K, O oraz R.



Stanowiska, na które prowadzono rekrutację

Przedsiębiorstwa deklarujące podejmowanie procesów rekrutacyjnych w trakcie ostatnich 12 miesięcy zostały poproszone o podanie rodzaju stanowisk, na które rekrutowano pracowników. Wyniki przedstawiają się podobnie, tj.:

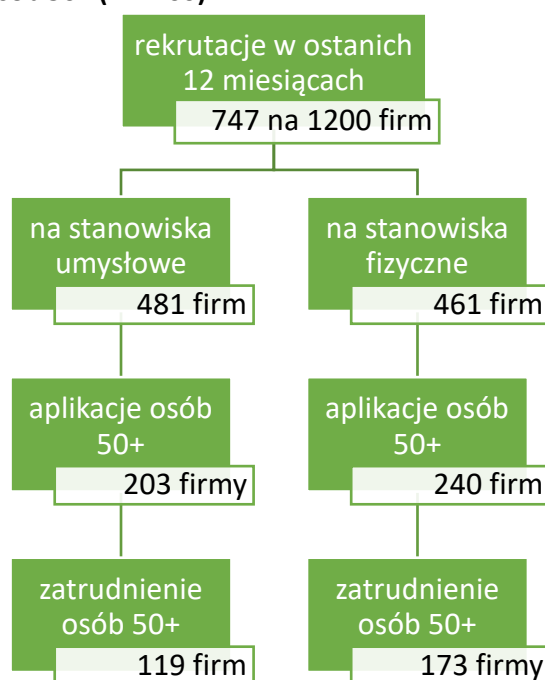
- **481 na 747 firm (tj. 64%)** prowadziło rekrutacje na stanowiska umysłowe,
- **461 na 747 firm (tj. 62%)** prowadziło rekrutacje na stanowiska fizyczne.

Aplikowanie i zatrudnianie osób 50+ w odpowiedzi na rekrutację

Tylko **4 na 10 firm** prowadzących rekrutację na stanowiska umysłowe wskazało, że w odpowiedzi na nie zgłosiły się osoby powyżej 50. r. ż. (tj. 203 na 481 przedsiębiorstw). Co ciekawe, w przypadku stanowisk fizycznych wynik ten był wyższy – ponad połowa rekrutujących odnotowała zgłoszenia kandydatów powyżej 50. r. ż. (tj. 240 na 461 przedsiębiorstw).

W świetle wyników 119 na 203 firmy deklarujące aplikowanie o pracę osób 50+ na stanowiska umysłowe zdecydowało się na ich zatrudnienie. W przypadku stanowisk fizycznych, stosunek ten wyniósł 173 na 240.

Rycina 2. Proces rekrutacji w badanych firmach w ostatnich 12 miesiącach a liczba zatrudnionych osób 50+ (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Odnosząc się zatem do liczby firm prowadzących rekrutację ogółem:

- **1/4 badanych firm** prowadzących rekrutację na stanowiska umysłowe w trakcie ostatnich 12 miesięcy zatrudniła osobę powyżej 50. r. ż. (tj. 119 na 481 firm),
- **38% badanych firm** prowadzących rekrutację na stanowiska fizyczne w trakcie ostatnich 12 miesięcy zatrudniło osobę powyżej 50. r. ż. (tj. 173 na 461 firm).



Odsetek deklaracji odnośnie aplikowania na stanowiska osób 50+ w ramach prowadzonych rekrutacji rośnie wraz z wielkością badanych firm – zarówno w przypadku stanowisk umysłowych, jak i fizycznych. Przykładowo, **niemal 7 na 10 dużych firm prowadzących rekrutacje na stanowiska umysłowe wskazało, że dostało zgłoszenia od osób 50+** vs. tylko co trzecia firma mikro rekrutująca na tego typu stanowiska⁹.

Tabela 9. Czy w odpowiedzi na rekrutacje zgłosiły się osoby 50+? (n=481¹⁰, n=461¹¹)

	STANOWISKA UMYSŁOWE	STANOWISKA FIZYCZNE
mikro (2–9 pracujących)	34%	34%
małe (10–49 pracujących)	37%	49%
średnie (50–249 pracujących)	55%	80%
duże (250 i więcej pracujących)	69%	82%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ankietowane firmy duże przodują także w zakresie zatrudniania osób 50+ - odnosząc się do liczby firm prowadzących rekrutacje ogółem, **zatrudnienie pracownika po 50. r. ż. deklarowało niemal 60% dużych firm rekrutujących na stanowiska umysłowe**. W przypadku stanowisk fizycznych odsetek ten był jeszcze większy, tj. niemal co czwarta duża firma prowadząca rekrutacje przyjęła do pracy osobę 50+. Dla porównania w firmach mikro prowadzących rekrutacje odsetki te wyniosły odpowiednio 13% i 19%.

Tabela 10. Czy w wyniku prowadzonych rekrutacji zatrudniono osoby 50+? (n=481, n=461)

	STANOWISKA UMYSŁOWE	STANOWISKA FIZYCZNE
mikro (2–9 pracujących)	13%	19%
małe (10–49 pracujących)	22%	33%
średnie (50–249 pracujących)	35%	65%
duże (250 i więcej pracujących)	59%	74%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Czynniki motywujące do zatrudnienia osób 50+

Przedsiębiorstwa, które zadeklarowały zatrudnienie osób powyżej 50. r. ż. w wyniku rekrutacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy na stanowiska zarówno umysłowe (119 firm), jak i fizyczne (173 firmy), zostały poproszone o wskazanie kluczowych czynników motywujących ich do zatrudnienia tych osób. **Najwięcej firm zadeklarowało, że zatrudniło osobę 50+ z uwagi na jej duże doświadczenie zawodowe** (tj. 148 firm). Na drugiej pozycji znalazła się deklaracja, że był to najlepszy kandydat na to stanowisko (103 firmy), a czołową trójkę determinant zamykają unikalne kompetencje kandydata 50+ (68 firm).

Wśród wskazań o charakterze „inne” (21 firm) pojawiały się głównie takie motywy jak odpowiednie kwalifikacje czy motywacja i gotowość do pracy.

⁹ Warto w tym miejscu odnieść się do danych przytoczonych powyżej, tj. najwięcej rekrutacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy prowadziły firmy duże – łącznie 90%, z czego około 1/4 zadeklarowała, że było ich co najmniej kilkadziesiąt. Z kolei niemal 60% firm mikro wskazała, że w analizowanym okresie nie przeprowadziła ani jednej rekrutacji pracowniczej (patrz tabela 7).

¹⁰ mikro: n=140, małe: n=209, średnie: n=100, duże: n=32.

¹¹ mikro: n=156, małe: n=183, średnie: n=83, duże: n=39.



Wykres 9. Z jakich powodów zatrudnili Państwo osobę 50+ w trakcie ostatnich 12 miesięcy?
[liczba firm] (n=119, n=173)¹²

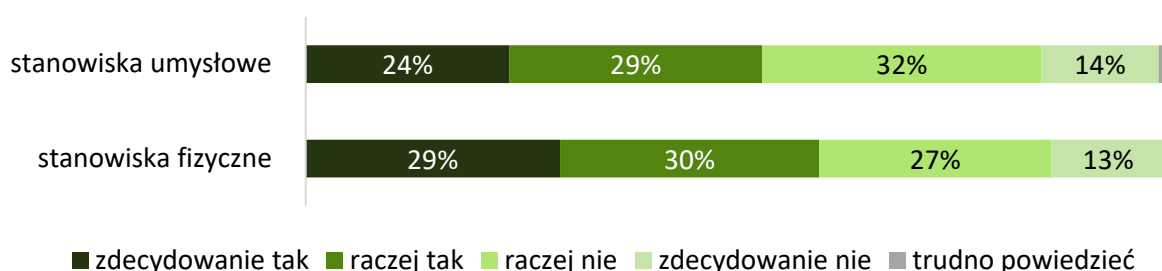


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Trudności w procesie rekrutacji odpowiednich pracowników

Respondenci zostali zapytani o odczuwanie trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników w ostatnich 12 miesiącach. W świetle wyników **ponad połowa ankietowanych firm wskazywała na trudności w pozyskaniu odpowiednich pracowników zarówno w przypadku stanowisk umysłowych (53%), jak i stanowisk fizycznych (59%)** – w tym co czwarta w sposób zdecydowany.

Wykres 10. Czy odczuwali Państwo trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników w ostatnich 12 miesiącach? (n=481 [firmy rekrutujące na stanowiska umysłowe], n=461 [firmy rekrutujące na stanowiska fizyczne])

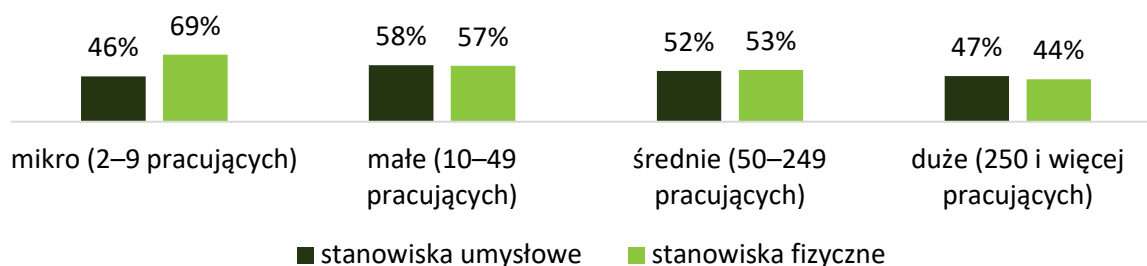


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

¹² n=119 odnosi się firm, które zatrudniły osobę 50+ w wyniku rekrutacji na stanowisko umysłowe, n=173 odnosi się do firm, które zatrudniły osobę 50+ w wyniku rekrutacji na stanowisko fizyczne. Liczebność prób podawana jest rozłącznie, ponieważ ta sama firma mogła rekrutować zarówno na stanowiska umysłowe, jak i fizyczne, niemniej jednak odpowiadała na to pytanie tylko raz.



Wykres 11. Czy odczuwali Państwo trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników w ostatnich 12 miesiącach – odsetek wskazań twierdzących a wielkość firmy (n=481 [firmy rekrutujące na stanowiska umysłowe], n=461 [firmy rekrutujące na stanowiska fizyczne])



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

UDOGODNIENIA DLA PRACOWNIKÓW, W TYM DLA OSÓB 50+

Udogodnienia dla pracowników inne niż wymagane przepisami prawa

Przedstawiciele badanych przedsiębiorstw zostali zapytani, czy oferują swoim pracownikom udogodnienia inne niż wymagane przepisami prawa (np. praca zdalna, elastyczny czas pracy, prywatna opieka medyczna, dodatkowy urlop). **Dodatkowe udogodnienia tego typu wskazała więcej niż co trzecia firma** (tj. 431 na 1200).



Najczęstszym udogodnieniem pracowniczym wskazywanym przez firmy deklarujące tego typu benefity **jest elastyczny czas pracy (67%)**. Ponad połowa wskazanych firm oferuje również możliwość nabywania nowych umiejętności niezbędnych do utrzymania zatrudnienia bez względu na wiek, pracę zdalną, dostosowanie zakresu obowiązków do zmieniających się możliwości danej osoby czy udogodnienia zwiększające ergonomię bądź minimalizujące obciążenie fizyczne na stanowisku pracy (patrz tabela nr 11).

Zdecydowanie mniejszą popularnością wśród dodatkowych udogodnień pracowniczych cieszą się te mające na celu dbałość o dobrostan fizyczny i mentalny pracownika, tj. dodatkowe badania zdrowotne (27%), możliwość skorzystania z usług psychologa/psychoterapeuty/coacha (18%), udostępnianie szerszych pakietów zdrowotnych dla osób 50+ (16%) czy możliwość skorzystania z usług fizjoterapeuty (15%).

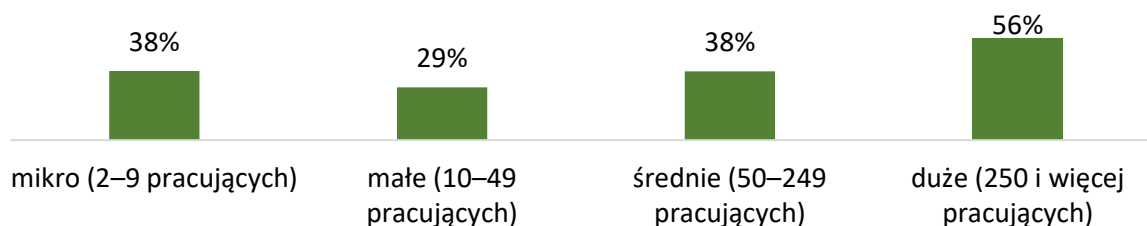
Tabela 11. Jakie dodatkowe udogodnienia, inne niż wymagane przepisami prawa, oferują Państwo swoim pracownikom? (n=431)

OFEROWANE UDOGODNIENIA PRACOWNICZE	ODSETEK WSKAZAŃ
elastyczny czas pracy	67%
możliwość nabywania nowych umiejętności niezbędnych do utrzymania zatrudnienia bez względu na wiek	63%
zmiana godzin pracy	57%
praca zdalna	55%
dostosowanie zakresu obowiązków do zmieniających się możliwości danej osoby	55%
dodatkowe udogodnienia na stanowisku pracy zwiększające ergonomię czy minimalizujące obciążenie fizyczne na stanowisku pracy	54%
prywatna opieka medyczna	40%
dodatkowe, okazjonalne wolne godziny w ramach czasu pracy	40%
zmniejszenie wymiaru etatu	37%
ocena stanowisk i warunków pracy pod kątem potrzeb i możliwości osób 50+	36%
rozwiązania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobą niesamodzielną	31%
motywowanie pracowników do wydłużania aktywności zawodowej, w formie na przykład premii za wysługę lat, dodatkowych dni wolnych, możliwości korzystania z dodatkowych pakietów zdrowotnych	30%
dodatkowe badania zdrowotne	27%
dodatkowy urlop	26%
przesunięcie na stanowisko powodujące mniejsze obciążenie psychiczne	22%
przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego	21%
możliwość skorzystania z usług psychologa/psychoterapeuty/coacha	18%
udostępnianie szerszych pakietów zdrowotnych dla osób 50+, uwzględniających na przykład specjalistów dotyczących chorób związanych z wiekiem	16%
możliwość skorzystania z usług fizjoterapeuty	15%
inne	9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ponad połowa badanych dużych przedsiębiorstw wskazała na oferowanie swoim pracownikom dodatkowych udogodnień – innych niż wynika to z ustaw. Dla porównania wśród firm małych odsetek ten wyniósł aż o 27 p. p. mniej.

Wykres 12. Czy oferują Państwo swoim pracownikom udogodnienia inne niż wymagane przepisami prawa a wielkość firmy? (n=1200)

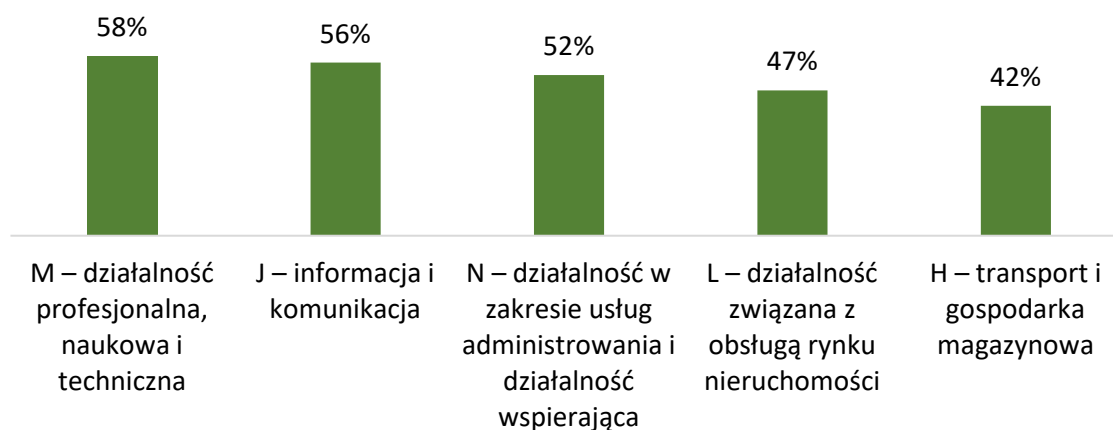


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



W świetle wyników największy odsetek firm oferujących dodatkowe udogodnienia dla swoich pracowników odnotowano w przypadku pracodawców zajmujących się *działalnością profesjonalną naukową i techniczną* (58%). Dla porównania, udogodnienia takie deklarowała jedynie co piąta badana firma prowadząca *działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* (22%).

Wykres 13. Czołowa piątka sekcji PKD oferujących swoim pracownikom dodatkowe udogodnienia (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W świetle wyników **badani pracodawcy z terenu Krakowa znacznie częściej deklarują zapewnianie swoim pracownikom dodatkowych udogodnień** względem pracodawców z pozostałej części regionu – **45% (vs. 28%** ankietowanych z terenu podregionów: tarnowskiego i nowosądeckiego).

Rycina 3. Czy oferują Państwo swoim pracownikom udogodnienia inne niż wymagane przepisami prawa a obszar terytorialny? (n=1200)



OBSZAR TERYTORIALNY	OFEROWANIE DODATKOWYCH UDOGODNIEŃ
Kraków	45%
podregiony: krakowski, oświęcimski, nowotarski	35%
podregiony: tarnowski, sądecki	28%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Udogodnienia, z których najczęściej korzystają osoby 50+

W dalszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie, z jakich z zadeklarowanych udogodnień pracowniczych dostępnych w ich przedsiębiorstwach **najczęściej korzystają pracownicy po 50 r. ż. – zdecydowanym liderem okazał się elastyczny czas pracy – 133 firmy**. W czołowej trójce najczęściej wskazywanych udogodnień, z których korzystają osoby 50+ znalazła się także **prywatna opieka medyczna (95 firm) oraz praca zdalna (88 firm)**.

Wykres 14. Z jakich wskazanych wyżej udogodnień pracownicy 50+ korzystają najczęściej?
– czołowa dziesiątka wskazań [liczba firm] (n=431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

POSTRZEGANIE PRACOWNIKÓW 50+ VS. PRACOWNIKÓW MŁODSZYCH

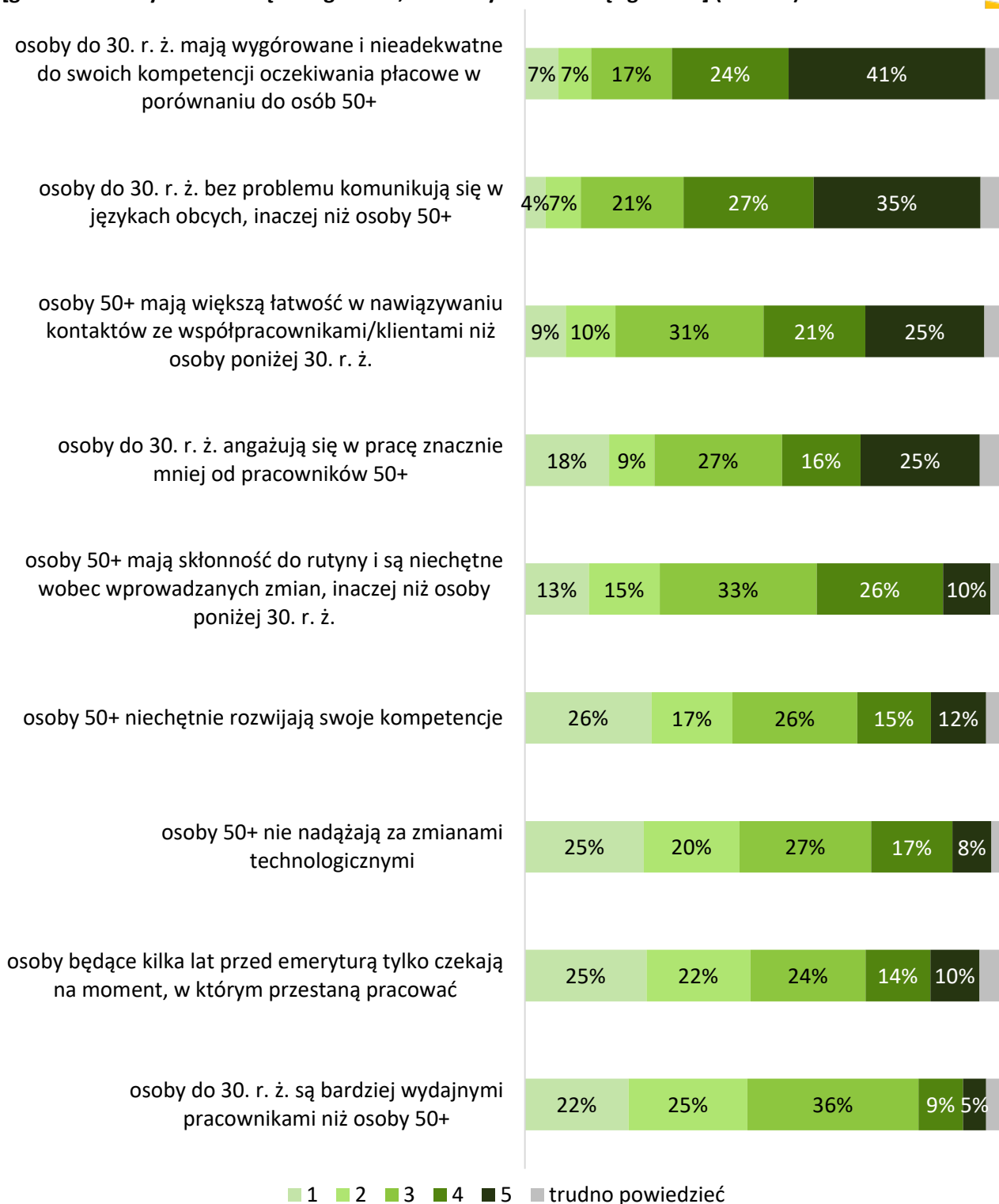
Ankietowani pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie swojej opinii na temat postrzegania pracowników najmłodszych do 30. roku życia względem pracowników po 50. roku życia, mając na uwadze wybrane aspekty. W czołowej trójce najwyższej ocenianych stwierdzeń znalazły się:

- **65%** pracodawców jest zdania, że **osoby do 30. r. ż. mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe** w porównaniu do osób 50+,
- **62%** pracodawców jest zdania, że **osoby do 30. r. ż. bez problemu komunikują się w językach obcych**, w przeciwieństwie do osób 50+,



- **46%** pracodawców jest zdania, że **osoby 50+ mają większą łatwość w nawiązywaniu kontaktów** ze współpracownikami / klientami niż osoby poniżej 30. r. ż.

Wykres 15. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców
[gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam] (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



W świetle badania małopolscy pracodawcy raczej przychylnym okiem patrzą na pracę, zaangażowanie i kompetencje osób 50+. **Zaledwie około 1/4 z nich zgadza się z tym, że osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować** (24%), że osoby 50+ nie nadążają za zmianami technologicznymi (25%) czy niechętnie rozwijają swoje kompetencje (27%).

Tylko 14% ankietowanych pracodawców jest zdania, że osoby do 30. roku życia są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+ (niemal połowa temu zaprzecza, w tym co piąty w sposób zdecydowany).

MAŁOPOLSCY PRACODAWCY DOCENIAJĄ PRACOWNIKÓW 50+:

- **47%** NIE ZGADZA SIĘ Z TYM, ŻE OSOBY BĘDĄCE KILKA LAT PRZED EMERYTURĄ TYLKO CZEKAJĄ NA MOMENT, W KTÓRYM PRZESTANĄ PRACOWAĆ.
- **45%** NIE ZGADZA SIĘ Z TYM, ŻE OSOBY 50+ NIE NADĄŻAJĄ ZA ZMIANAMI TECHNOLOGICZNYMI.
- **43%** NIE ZGADZA SIĘ Z TYM, ŻE OSOBY 50+ NIECHĘTNIE ROZWIJAJĄ SWOJE KOMPETENCJE.

Tabela 12. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców – najczęstsze wskazania¹³ a wielkość firmy (n=1200)

	Osoby do 30. r. ż. mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe w porównaniu do osób 50+	Osoby do 30. r. ż. bez problemu komunikują się w językach obcych, inaczej niż osoby 50+	Osoby 50+ mają większą łatwość w nawiązywaniu kontaktów ze współpracownikami / klientami niż osoby poniżej 30. r. ż.	Osoby do 30. r. ż. angażują się w pracę znacznie mniej od pracowników 50+
mikro (2–9 pracujących)	69%	62%	50%	43%
małe (10–49 pracujących)	60%	63%	41%	42%
średnie (50–249 pracujących)	65%	63%	39%	31%
duże (250 i więcej pracujących)	62%	50%	56%	44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mając na uwadze opinie badanych przedstawicieli poszczególnych sekcji PKD nt. efektywności pracy i kompetencji pracowników 50+ vs. pracowników z najmłodszego pokolenia, dokonano następujących obserwacji:

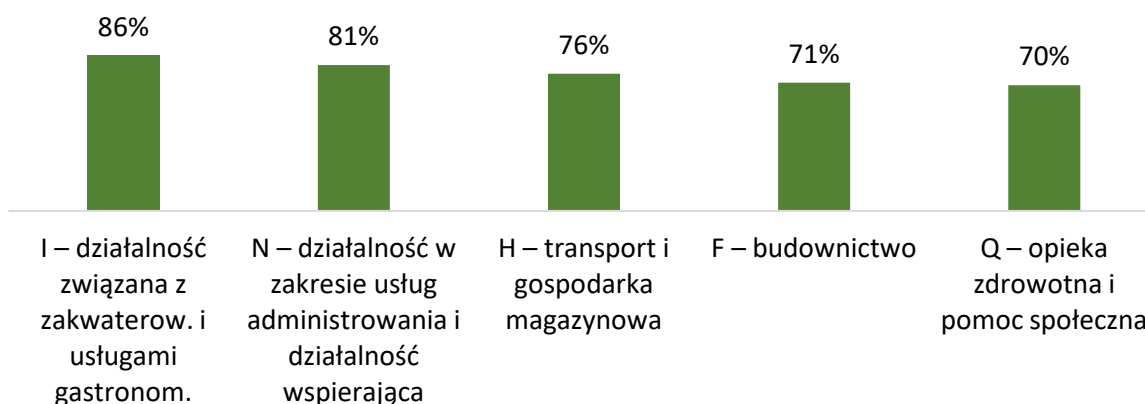
- Pracodawcy zajmujący się *działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* najczęściej wśród pozostałych badanych pracodawców zgadzali się ze

¹³ Suma ocen: 4 (raczej się zgadzam) i 5 (zdecydowanie się zgadzam).



stwierdzeniem, że osoby do 30. r. ż. mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe w porównaniu do osób 50+ (aż 86%).

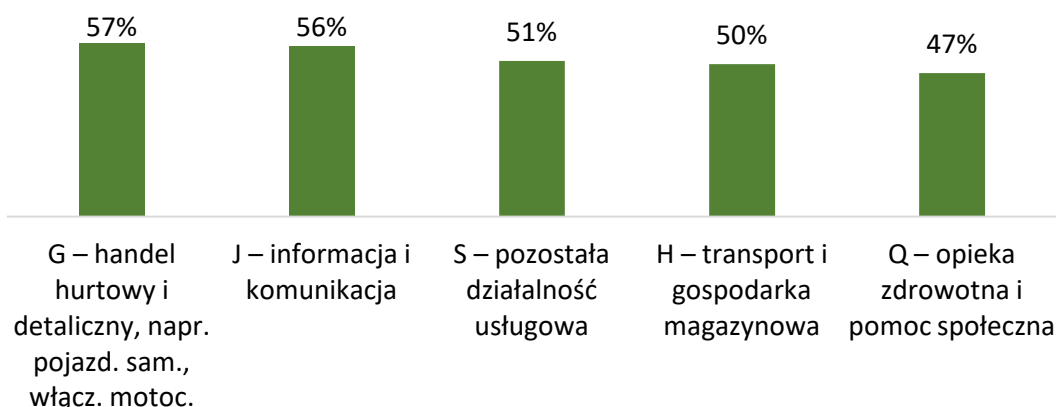
Wykres 16. Czołowa piątka sekcji PKD twierdzących, że osoby do 30. r. ż. mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe w porównaniu do osób 50+ (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

- Przedstawiciele *działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz handlu hurtowego i detalicznego*, którzy *de facto* mają duże doświadczenie w codziennej komunikacji i obsłudze klientów z zagranicy, wykazali największy odsetek wskazań odnośnie stwierdzenia, że osoby do 30. r. ż. bez problemu komunikują się w językach obcych, inaczej niż osoby 50+ (odpowiednio 72% i 67%).
- Mając na uwadze umiejętności komunikacyjne ogółem, pracodawcy z sektora *handlu hurtowego i detalicznego oraz informacji i komunikacji* w największym stopniu podkreślali, że osoby 50+ mają większą łatwość w nawiązywaniu kontaktów ze współpracownikami / klientami ogółem niż osoby poniżej 30. r. ż. (oba ponad 55% wskazań).

Wykres 17. Czołowa piątka sekcji PKD twierdzących, że osoby 50+ mają większą łatwość w nawiązywaniu kontaktów ze współpracownikami/klientami niż osoby poniżej 30. r. ż. (n=1200)



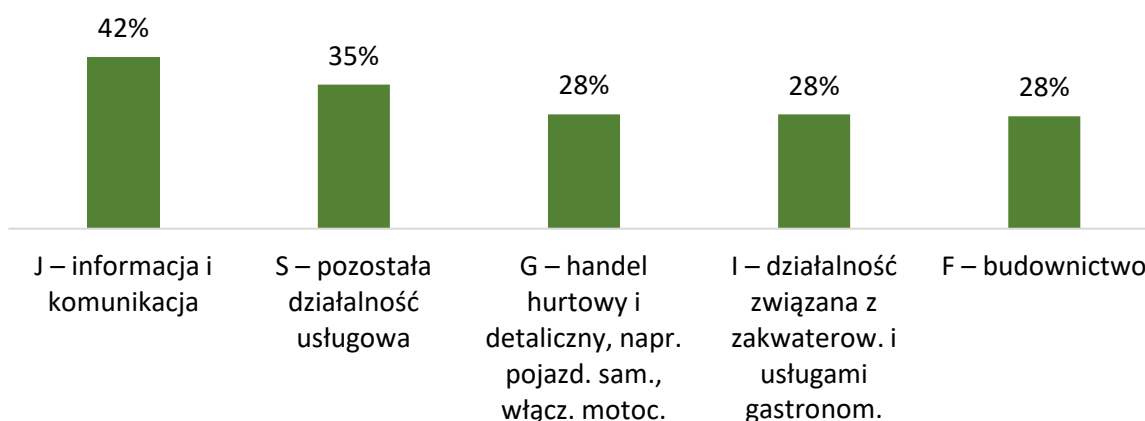
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

- Przekonanie o tym, że osoby 50+ niechętnie rozwijają swoje kompetencje częściej wyrażali pracodawcy z sektora *transportu i gospodarki magazynowej* (36%). Dla porównania przedstawiciele *działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości* charakteryzowali się w tym względzie aż dwukrotnie mniejszym odsetkiem wskazań (odpowiednio 14% i 13%).



- Pracodawcy z sektora *informacji i komunikacji* częściej niż pozostali wskazywali, że osoby 50+ nie nadążają za zmianami technologicznymi – 42%. Zdecydowanie najniższym odsetkiem wskazań charakteryzowali się w tym względzie pracodawcy z *działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej* podziela tę opinię (zaledwie 15% wskazań). Stosunkowo niski odsetek odnotowano także w przypadku edukacji (18%) oraz *działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości* (17%).

Wykres 18. Czołowa piątka sekcji PKD twierdzących, że osoby 50+ nie nadążają za zmianami technologicznymi (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

- Przekonanie o tym, że osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować, częściej wyrażali pracodawcy z sekcji *budownictwa* oraz *informacji i komunikacji* (oba wskazania po 30%). Dla porównania **jedynie 7% pracodawców z branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna podziela tę opinię.**

SEKTOR DZIAŁALNOŚCI PROFESJONALNEJ, NAUKOWEJ I TECHNICZNEJ WYJĄTKOWO PODKREŚLA POTENCJAŁ OSÓB 50+:

- ZALEDWIE 7%** ZGADZA SIĘ Z TYM, ŻE OSOBY BĘDĄCE KILKA LAT PRZED EMERYTURĄ TYLKO CZEKAJĄ NA MOMENT, W KTÓRYM PRZESTANĄ PRACOWAĆ.
- TYLKO 15%** ZGADZA SIĘ Z TYM, ŻE OSOBY 50+ NIE NADĄŻAJĄ ZA ZMIANAMI TECHNOLOGICZNYMI.
- TYLKO 14%** ZGADZA SIĘ Z TYM, ŻE OSOBY 50+ NIECHĘTNIE ROZWIJAJĄ SVOJE KOMPETENCJE.



W świetle wyników badania **pracodawcy mający siedzibę w Krakowie w większym stopniu podkreślają potencjał osób 50+.** Przykładowo 22% z nich wskazało, że osoby 50+ niechętnie rozwijają swoje kompetencje, tj. aż o 9 p.p. mniej względem badanych pracodawców z podregionu tarnowskiego i nowosądeckiego. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku stwierdzenia, że osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować – odpowiednio 21% wśród krakowskich pracodawców vs. 27% wskazań wśród pracodawców z obszaru tarnowskiego i nowosądeckiego. Wykaz wybranych opinii w przekroju terytorialnym zawiera tabela nr 13.



Tabela 13. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców – wybrane wskazania¹⁴ a lokalizacja siedziby (n=1200)

	obszar terytorialny		
	Kraków	podregiony: krakowski, oświęcimski, nowotarski	podregiony: tarnowski, sądecki
osoby do 30. r. ż. mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe w porównaniu do osób 50+	66%	67%	63%
osoby do 30. r. ż. angażują się w pracę znacznie mniej od pracowników 50+	43%	42%	39%
osoby 50+ niechętnie rozwijają swoje kompetencje	22%	28%	31%
osoby 50+ nie nadążają za zmianami technologicznymi	23%	24%	29%
osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować	21%	24%	27%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

ŚCIEŻKA ZAWODOWA PRACOWNIKA PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO

Odnotowano różnice w najczęściej wskazywanej przez firmy¹⁵ ścieżce zawodowej pracowników osiągniętych wiek emerytalny pomiędzy stanowiskami umysłowymi a fizycznymi. W przypadku stanowisk umysłowych najczęściej wskazywano na *przejście na emeryturę i jednocześnie kontynuację pracy* – 41%. Z kolei w przypadku pracowników fizycznych częstszym wyborem było *przejście na emeryturę i zakończenie pracy* (31%). W obu przypadkach zdecydowanie najrzadziej pracownicy decydują się na kontynuację pracy bez przechodzenia na emeryturę (tj. odpowiednio 7% i 3%).

Tabela 14. Jaka jest najczęstsza dalsza ścieżka pracownika Państwa firmy, który osiąga wiek emerytalny?¹⁶ (n=947)

	(1) przejście na emeryturę i zakończenie pracy	(2) przejście na emeryturę i kontynuacja pracy	(3) kontynuacja pracy bez przechodzenia na emeryturę	(4) żaden z pracowników firmy nie osiągnął jeszcze wieku emerytalnego	trudno powiedzieć
pracownicy umysłowi	20%	41%	7%	29%	7%
pracownicy fizyczni	31%	29%	3%	24%	17%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

¹⁴ Suma ocen: 4 (raczej się zgadzam) i 5 (zdecydowanie się zgadzam).

¹⁵ Pytanie zadano wyłącznie firmom deklarującym posiadanie w ramach zasobów ludzkich osób 50+ (j. 947 na 1200 firm).

¹⁶ Pytanie wielokrotnego wyboru, zarówno dla ścieżki pracowników umysłowych, jak i fizycznych.



Pracodawcy, którzy wskazali na kontynuację pracy zarówno z opcją przejścia na emeryturę (2), jak i bez przechodzenia na emeryturę (3) – tj. łącznie 528 firm – zostali dopytani o to, czy w takich przypadkach zmieniają się warunki zatrudnienia pracowników w wieku emerytalnym. Nieco ponad 1/4 z nich udzieliła odpowiedzi twierdzącej. Wśród 144 pracodawców wskazujących na zmianę warunków zatrudnienia po przekroczeniu wieku emerytalnego, **najczęściej wskazywano na zmniejszenie wymiaru etatu (81 na 144 firm)**.

Wykres 19. Czy zmieniają się warunki zatrudnienia? (n=528 – wykres, n=144 – tabela)



ZMIANA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA	LICZBA FIRM
zmniejsza się wymiar etatu	81
zmienia się forma umowy (np. z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną)	56
zmienia się zakres obowiązków	46
zmieniają się inne warunki	24

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

CZYNNIKI DETERMINUJĄCE REZYGNACJĘ Z PRACY

Małopolscy pracodawcy zostali poproszeni również o identyfikację kluczowych czynników – psychicznych i fizycznych, które mogą determinować rezygnację z pracy osób zatrudnionych w ich przedsiębiorstwie.

Czynniki o charakterze psychicznym

Mając na uwadze determinanty o charakterze mentalnym, **najczęściej wskazywanymi czynnikami (wszystkie po 21%¹⁷) były:**

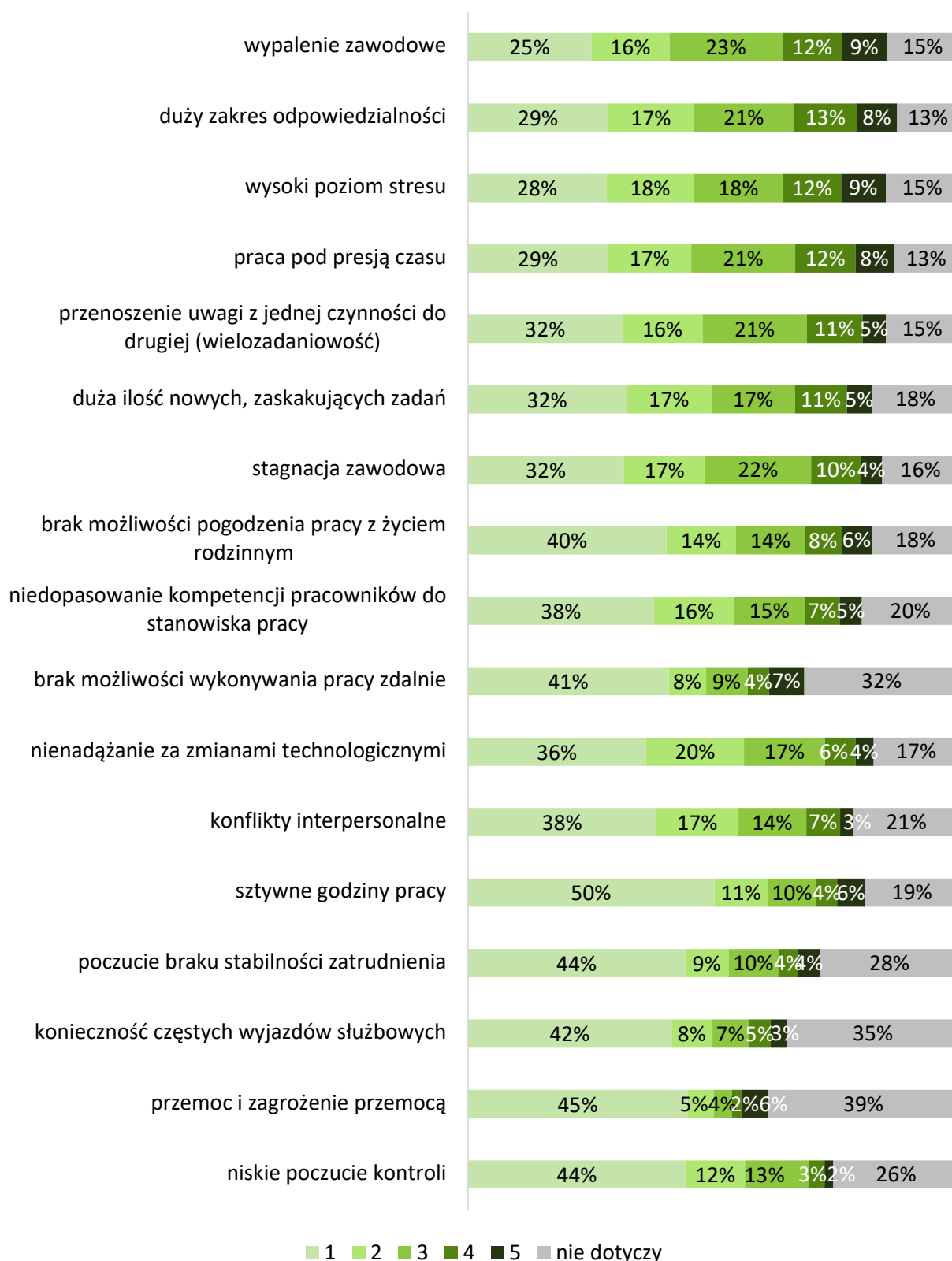
- **wypalenie zawodowe,**
- **duży zakres odpowiedzialności,**
- **wysoki poziom stresu.**



Wysoko w zestawieniu uplasowały się również takie aspekty, jak praca pod presją czasu (20%) czy konieczność przenoszenia uwagi z jednej czynności do drugiej (wielozadaniowość) (16%). Istotne jest, że znaczna część pracodawców wskazywała, że tego typu problemy w ogóle nie dotyczą ich firmy (patrz wykres 20.).

¹⁷ Suma ocen: 4 (raczej są ważne) i 5 (są kluczowe).

Wykres 20. Czynniki psychiczne determinujące rezygnację z pracy w badanych przedsiębiorstwach [gdzie: 1 – w ogóle nie mają wpływu, 5 – są kluczowe] (n=1200)

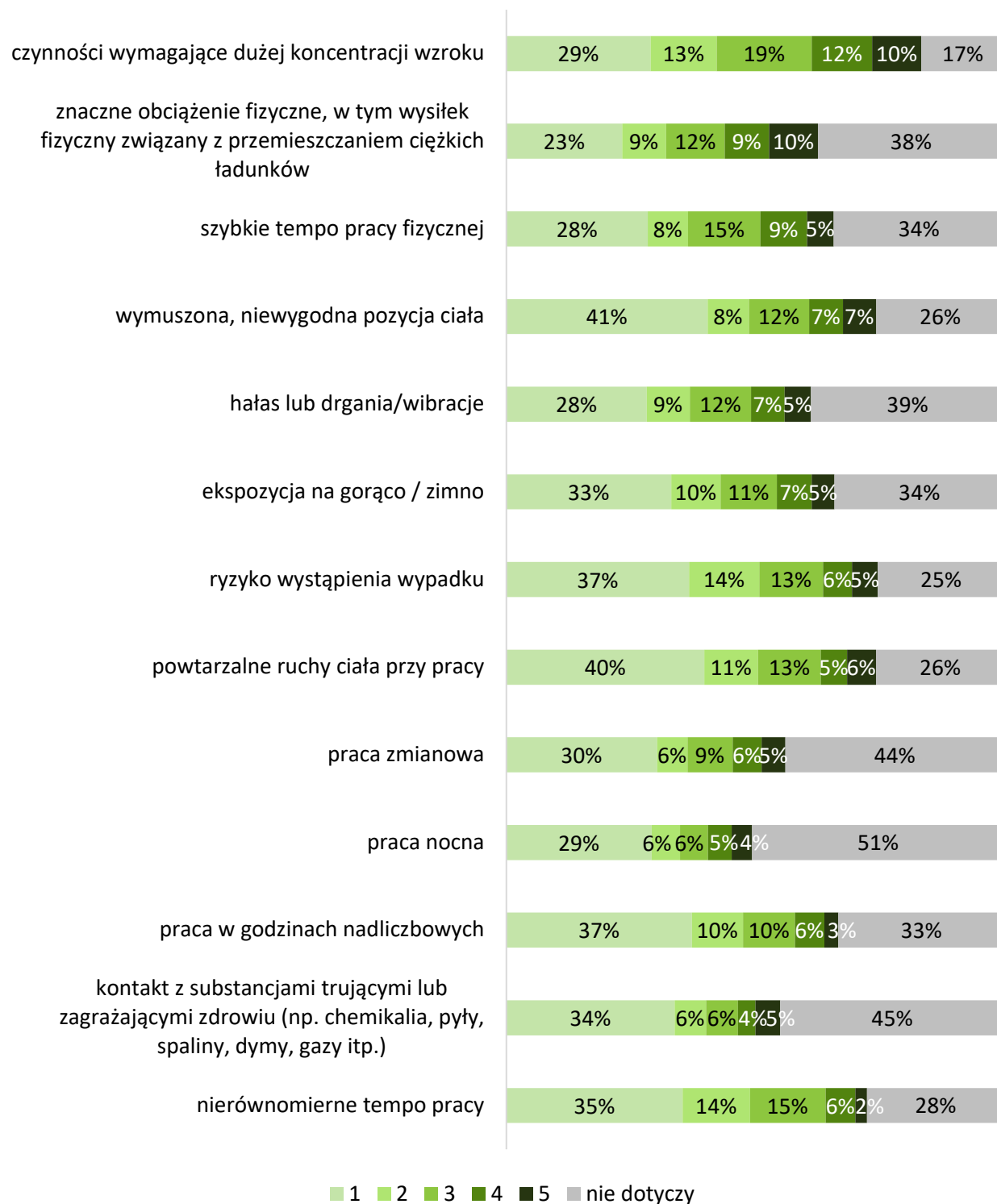


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Czynniki o charakterze fizycznym

Wykres 21. Czynniki fizyczne determinujące rezygnację z pracy w badanych przedsiębiorstwach [gdzie: 1 – w ogóle nie mają wpływu, 5 – są kluczowe] (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Najczęściej wskazywanym czynnikiem o charakterze fizycznym mogącym wpływać na wcześniejszą rezygnację z pracy, było **wykonywanie czynności wymagających dużej koncentracji wzroku – wskazał na nie więcej niż co piąty badany pracodawca (22%¹⁸)**. W czołowej trójce determinant znalazło się także znaczne obciążenie fizyczne, w tym wysiłek fizyczny związany z **przemieszczaniem ciężkich ładunków** (19%) oraz **szybkie tempo pracy fizycznej** (15%). Wysoko uplasowało się również przebywanie w wymuszonej, niewygodnej pozycji ciała. Warto podkreślić, że znaczna część pracodawców wskazywała, że tego typu problemy w ogóle nie dotyczą ich firmy (patrz wykres 21.).



¹⁸ Suma ocen: 4 (raczej są ważne) i 5 (są kluczowe).

KLUCZOWE WNIOSKI

- Niemal **8 na 10 badanych przedsiębiorstw** zadeklarowało, że **zatrudnia aktualnie osoby powyżej 50. roku życia** (tj. 947 na 1200).
- **Znacznie więcej** firm wskazuje na posiadanie w ramach zasobów ludzkich **pracowników w wieku przedemerytalnym – około 3/4 ankietowanych** niż w wieku emerytalnym – mniej niż połowa ankietowanych.
- **Ponad połowa** ankietowanych wskazała, że **liczba osób zatrudnionych nie uległa zmianie na przestrzeni ostatnich 3 lat**, wśród pozostałych nieco częściej padało wskazanie na spadek liczby pracujących (23%).
- Głównym powodem **spadku liczby pracujących** w badanych firmach na przestrzeni ostatnich 3 lat był **spadek liczby zamówień – 40%**.
- Co trzecia ankietowana firma notująca spadek pracowników borykała się z problemem odejścia pracowników i trudnościami z rekrutacją nowych na ich miejsce. W czołowej trójce determinant znalazła się też rezygnacja z części działalności (13%).
- Badane firmy deklarujące **wzrost liczby pracowników** na przestrzeni ostatnich 3 lat najczęściej argumentowały to **wzrostem liczby zamówień (48%) oraz rozszerzeniem działalności (47%)**.
- Ponad **6 na 10 ankietowanych firm prowadziło rekrutację w trakcie ostatnich 12 miesięcy**, przy czym zdecydowanie największy odsetek (52%) przeprowadził ich zaledwie kilka.
- Jedynie **20% wśród firm prowadzących rekrutację** w trakcie ostatnich miesięcy **zachęcało do aplikowania osoby powyżej 50. r. ż.** (np. poprzez bezpośrednie podkreślenie tego aspektu w ogłoszeniu, wskazywanie w ofertach pracy specjalnych benefitów czy udogodnień dla osób 50+).
- Tylko **4 na 10 firm prowadzących rekrutację na stanowiska umysłowe wskazało, że w odpowiedzi na nie zgłosiły się osoby powyżej 50. r. ż.** Co ciekawe, w przypadku stanowisk fizycznych wynik ten był wyższy – ponad połowa rekrutujących odnotowała zgłoszenia kandydatów powyżej 50. r. ż.
- Łącznie **1/4 badanych firm prowadzących rekrutację na stanowiska umysłowe** w trakcie ostatnich 12 miesięcy **zatrudniła osobę powyżej 50. r. ż.** (tj. 119 na 481 firm).
- Łącznie **38% badanych firm prowadzących rekrutację na stanowiska fizyczne** w trakcie ostatnich 12 miesięcy **zatrudniło osobę powyżej 50. r. ż.** (tj. 173 na 461 firm).
- Najwięcej firm zadeklarowało, że **zatrudniło osobę 50+ z uwagi na jej duże doświadczenie zawodowe (148 firm)**. Na drugiej pozycji znalazła się deklaracja, że był to najlepszy kandydat na to stanowisko (103 firmy), a czołową trójkę determinant zamykają unikalne kompetencje kandydata 50+ (68 firm).
- **Ponad połowa ankietowanych firm wskazywała na trudności w pozyskaniu odpowiednich pracowników** zarówno w przypadku stanowisk umysłowych (53%), jak i stanowisk fizycznych (59%) – w tym co czwarta w sposób zdecydowany.



- Łącznie **36% przedstawicieli badanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że oferują swoim pracownikom udogodnienia inne niż wymagane** przepisami prawa (np. praca zdalna, elastyczny czas pracy, prywatna opieka medyczna, dodatkowy urlop).
- **Najczęstszym udogodnieniem pracowniczym** przez wskazywanym firmy deklarujące dodatkowe benefity, jest **elastyczny czas pracy (67%)**.
- Ponad połowa firm oferujących dodatkowe udogodnienia wskazała również na: możliwość nabywania nowych umiejętności niezbędnych do utrzymania zatrudnienia bez względu na wiek, pracę zdalną, dostosowanie zakresu obowiązków do zmieniających się możliwości pracownika czy udogodnienia zwiększające ergonomię pracy.
- W czołowej trójce **najczęściej wskazywanych udogodnień, z których korzystają osoby 50+ znalazły się: elastyczny czas pracy (133 firmy), prywatna opieka medyczna (95 firm) oraz praca zdalna (88 firm)**.
- Łącznie **65% pracodawców jest zdania, że osoby do 30. r. ż. mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania** płacowe w porównaniu do osób 50+.
- Łącznie **62% pracodawców jest zdania, że osoby do 30. r. ż. bez problemu komunikują się w językach obcych**, inaczej niż osoby 50+.
- Łącznie **46% pracodawców jest zdania, że osoby 50+ mają większą łatwość w nawiązywaniu kontaktów** ze współpracownikami / klientami niż osoby poniżej 30. r. ż.
- Badani **małopolscy pracodawcy przychylnym okiem patrzą na pracę i kompetencje osób 50+**. Tylko 1/4 z nich zgadza się z tym, że osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować, że osoby 50+ nie nadążają za zmianami technologicznymi czy niechętnie rozwijają swoje kompetencje.
- **Tylko 14% ankietowanych pracodawców jest zdania, że osoby do 30. roku życia są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+** (niemal połowa temu zaprzecza, w tym co piąty w sposób zdecydowany).
- Odnotowano **różnice w najczęściej wskazywanej ścieżce zawodowej pracowników po osiągnięciu wieku emerytalnego** – w przypadku pracowników umysłowych to przejście na emeryturę i jednocześnie kontynuację pracy (41%), z kolei w przypadku pracowników fizycznych to przejście na emeryturę i zakończenie pracy (31%).
- Wśród 144 pracodawców wskazujących na zmianę warunków zatrudnienia po przekroczeniu wieku emerytalnego, najczęściej wskazywano na **zmniejszenie wymiaru etatu (81 na 144 firm)**.
- Ponad 1/5 małopolskich pracodawców poproszonych o identyfikację kluczowych **czynników psychicznych determinujących rezygnację** z pracy w ich firmie wskazywała na: **wypalenie zawodowe, duży zakres odpowiedzialności oraz wysoki poziom stresu**.
- Najczęściej wskazywany **czynnik o charakterze fizycznym** mogący wpływać na wcześniejszą rezygnację z pracy to wykonywanie **czynności wymagających dużej koncentracji wzroku – 22%**. W czołowej trójce znalazły się także: wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem ciężkich ładunków (19%) oraz szybkie tempo pracy fizycznej (15%).



SPIS RYCIN

Rycina 1. Struktura próby w przekroju na siedzibę przedsiębiorstwa (n=1200)	7
Rycina 2. Proces rekrutacji w badanych firmach w ostatnich 12 miesiącach a liczba zatrudnionych osób 50+ (n=1200).....	15
Rycina 3. Czy oferują Państwo swoim pracownikom udogodnienia inne niż wymagane przepisami prawa a obszar terytorialny (n=1200)	20

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura próby w przekroju na sekcje PKD (n=1200).....	6
Tabela 2. Struktura próby w przekroju na długość prowadzenia działalności (n=1200)	7
Tabela 3. Jaki szacunkowo odsetek stanowią zatrudnione osoby powyżej 50. roku życia [liczba firm] (n=947)	9
Tabela 4. Czy w Państwa firmie są aktualnie zatrudnione osoby powyżej 50. roku życia a wielkość firmy (n=1200)	9
Tabela 5. Czy w Państwa firmie są aktualnie zatrudnione osoby powyżej 50. roku życia a wybrane sekcje PKD (n=1200)	10
Tabela 6. Jak na przestrzeni ostatnich 3 lat zmieniła się liczba pracujących w Państwa firmie a wielkość firmy (n=1200)	11
Tabela 7. Ile rekrutacji prowadzili Państwo w ostatnich 12 miesiącach a wielkość firmy (n=1200)	13
Tabela 8. Czy w prowadzonych w ostatnich 12 miesiącach rekrutacjach zachęcali Państwo do aplikowania osoby 50+? (n=1200, n=747).....	14
Tabela 9. Czy w odpowiedzi na rekrutacje zgłosiły się osoby 50+? (n=481, n=461)	16
Tabela 10. Czy w wyniku prowadzonych rekrutacji zatrudniono osoby 50+? (n=481, n=461).....	16
Tabela 11. Jakie dodatkowe udogodnienia, inne niż wymagane przepisami prawa, oferują Państwo swoim pracownikom? (n=431).....	19
Tabela 12. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców – najczęstsze wskazania a wielkość firmy (n=1200)	23
Tabela 13. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców – wybrane wskazania a lokalizacja siedziby (n=1200).....	26
Tabela 14. Jaka jest najczęstsza dalsza ścieżka pracownika Państwa firmy, który osiąga wiek emerytalny? (n=947)	26



SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Struktura próby w przekroju na wielkość przedsiębiorstwa (n=1200)	6
Wykres 2. Udział kapitału zagranicznego w badanych przedsiębiorstwach (n=1200)	8
Wykres 3. Czy w Państwa firmie są aktualnie zatrudnione osoby powyżej 50 roku życia? (n=1200)	8
Wykres 4. Na jakich głównie stanowiskach pracują zatrudnione u Państwa osoby 50+? (n=947).....	10
Wykres 5. Jak na przestrzeni ostatnich 3 lat zmieniła się liczba pracujących w Państwa firmie? (n=1200)	11
Wykres 6. Jakie były główne powody spadku liczby pracujących? (n=279)	12
Wykres 7. Jakie były główne powody wzrostu liczby pracujących? (n=259)	12
Wykres 8. Ile rekrutacji prowadzili Państwo w ostatnich 12 miesiącach? (n=1200)	13
Wykres 9. Z jakich powodów zatrudnili Państwo osobę 50+ w trakcie ostatnich 12 miesięcy? [liczba firm] (n=119, n=173)	17
Wykres 10. Czy odczuwali Państwo trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników w ostatnich 12 miesiącach? (n=481, n=461)	17
Wykres 11. Czy odczuwali Państwo trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników w ostatnich 12 miesiącach – odsetek wskazań twierdzących a wielkość firmy (n=481, n=461)	18
Wykres 12. Czy oferują Państwo swoim pracownikom udogodnienia inne niż wymagane przepisami prawa a wielkość firmy (n=1200)	19
Wykres 13. Czołowa piątka sekcji PKD oferujących swoim pracownikom dodatkowe udogodnienia (n=1200)	20
Wykres 14. Z jakich wskazanych wyżej udogodnień pracownicy 50+ korzystają najczęściej? – czołowa dziesiątka wskazań [liczba firm] (n=431).....	21
Wykres 15. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców [gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam] (n=1200)	22
Wykres 16. Czołowa piątka sekcji PKD twierdzących, że osoby do 30. r. ż. mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe w porównaniu do osób 50+ (n=1200) 24	24
Wykres 17. Czołowa piątka sekcji PKD twierdzących, że osoby 50+ mają większą łatwość w nawiązywaniu kontaktów ze współpracownikami/klientami niż osoby poniżej 30. r. ż. (n=1200)...	24
Wykres 18. Czołowa piątka sekcji PKD twierdzących, że osoby 50+ nie nadążają za zmianami technologicznymi (n=1200)	25
Wykres 19. Czy zmieniają się warunki zatrudnienia? (n=528 – wykres, n=144 – tabela).....	27
Wykres 20. Czynniki psychiczne determinujące rezygnację z pracy w badanych przedsiębiorstwach [gdzie: 1 – w ogóle nie mają wpływu, 5 – są kluczowe] (n=1200)	28
Wykres 21. Czynniki fizyczne determinujące rezygnację z pracy w badanych przedsiębiorstwach [gdzie: 1 – w ogóle nie mają wpływu, 5 – są kluczowe] (n=1200).....	29





Województwo Małopolskie
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Rozwoju Regionu
Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
ul. Wielicka 72A, 30-552 Kraków

www.obserwatorium.malopolska.pl

Egzemplarz bezpłatny

ISBN: 978-83-67243-82-7



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027