

BAROMETR  
AKTYWNOŚCI  
ZAWODOWEJ  
PRACOWNIKÓW 50+  
W OBLICZU PANDEMII  
WYWOŁANEJ WIRUSEM  
COVID-19



## BAROMETR 50+

PORÓWNANIE SYTUACJI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW 50+ PRZED COVID-19,  
W TRAKCIE TRWANIA PANDEMII ORAZ PO ODWOŁANIU STANU EPIDEMII  
ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ PRZEPROWADZONYCH  
WŚRÓD PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW.

EKSPERTYZA | 2023

**Grażyna Spytek-Bandurska**

*Ekspert*

**Federacja Przedsiębiorców Polskich**



## ***Spis treści***

I.	<b>Wstęp</b>	<b>4</b>
II.	<b>Pierwsza część</b>	<b>5</b>
	1. Charakterystyka respondentów będących pracownikami 50+	5
	2. Rodzaj i organizacja zatrudnienia	9
	3. Sytuacja materialna i zawodowa pracowników 50+ w aspekcie pandemii COVID-19	12
	4. Ochrona zdrowia pracowników 50+	19
	5. Atmosfera w miejscu pracy i postawy pracowników 50+	22
	6. Kwalifikacje zawodowe pracowników 50+	27
	7. Wcześniejsza emerytura	31
III.	<b>Druga część</b>	<b>34</b>
	8. Charakterystyka respondentów będących pracodawcami	34
	9. Stan i warunki zatrudnienia w następstwie pandemii COVID-19	38
	10. Ochrona zdrowia pracowników 50+	45
	11. Korzyści i ryzyka zatrudniania pracowników 50+	48
	12. Przydatność kompetencyjna pracowników 50+	52
	13. Uprawnienia emerytalne a aktywność zawodowa	55

# I. WSTĘP

Badanie empiryczne zostało przeprowadzone na próbie 1516 respondentów, wśród 1216 pracowników i 300 pracodawców. Przedział wiekowy obejmował osoby 50-70 lat. Pracodawców reprezentowały podmioty różnej wielkości, od mikroprzedsiębiorstw po duże firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników. Badanie miało charakter ilościowy. W grupie pracowników zostało ono zrealizowane techniką CAWI. Ta metoda polega na przesłaniu respondentom linku do kwestionariusza ankiety wraz z instrukcją jego wypełniania. Po udzieleniu odpowiedzi formularze zapisują się bezpośrednio w bazie danych, gdzie podlegają zagregowaniu. Dobór próby był losowo-warstwowy i uwzględniał podział na płeć, wiek, wielkość miejsca zamieszkania i region (województwo), wykształcenie, niepełnosprawność, staż pracy, sytuację zawodową, główny sektor działalności firmy.

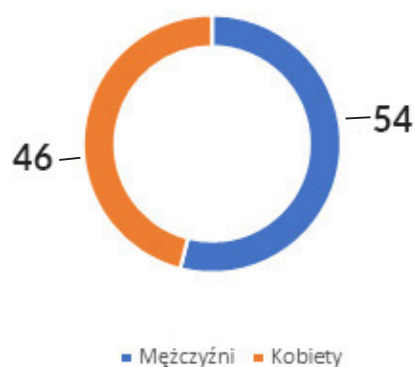
W odniesieniu do pracodawców została wykorzystana technika CATI. Są to badania ilościowe polegające na zaangażowaniu ankieterów do kontaktowania się z respondentami drogą telefoniczną wspieranych oprogramowaniem komputerowym. Formuła wywiadu wyróżniała się sposobem realizacji. Podczas kontaktu ankieter odczytywał respondentowi pytania zamieszczone w elektronicznej wersji kwestionariusza, w którym umieszczał również uzyskane odpowiedzi. Do przeprowadzenia badania zostało zastosowane oprogramowanie CADAS, które umożliwiło nie tylko jego wykonanie, ale także zapewniało stały nadzór i bieżącą kontrolę nad realizacją badania. Dobór próby był losowo-warstwowy.

## II. PIERWSZA CZĘŚĆ

### 1. Charakterystyka respondentów będących pracownikami

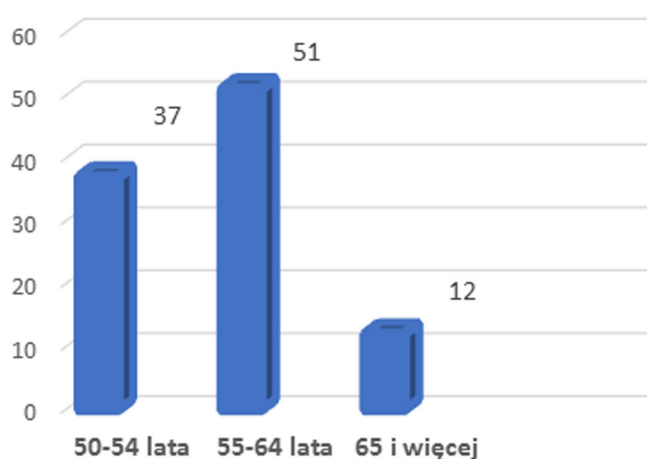
W badaniu wzięło udział ogółem 1216 pracowników. Większość stanowili mężczyźni – 54,0%. Kobiet było 46,0% (wykres 1).

Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn (%).



Najwięcej było osób w przedziale wieku 55-64 lata, gdyż stanowiły one ponad połowę badanych. Najmniejszą populację reprezentowali pracownicy mający 65 lat i więcej – zaledwie 12,0% (wykres 2).

Wykres 2. Udział osób według wieku (%).



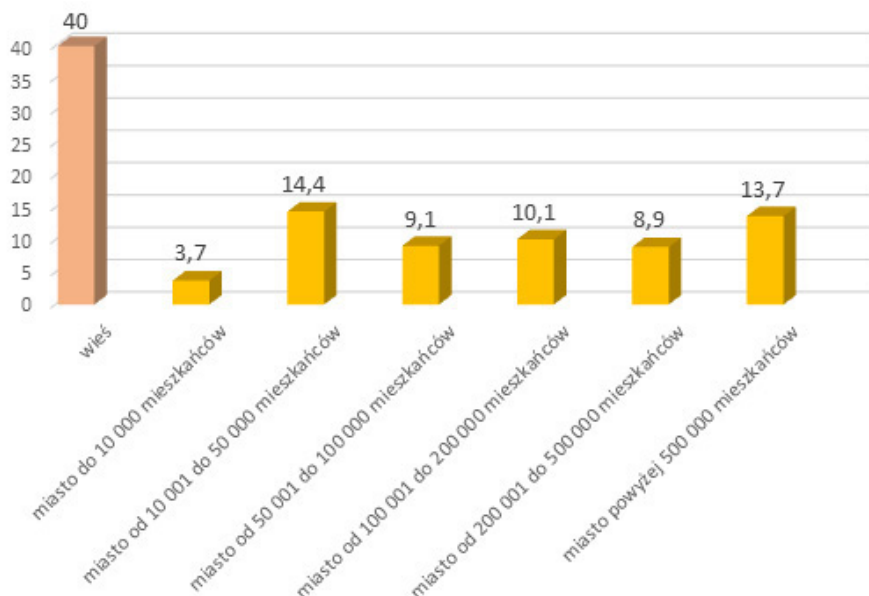
Ze względu na ogólnopolski zasięg badania, osoby pochodziły z różnych części kraju, głównie był to region centralny (województwa: mazowieckie - 15,7%, łódzkie - 6,3%) i południowy (województwa: małopolskie - 7,6%, śląskie - 12,4%). Zamieszkiwane miasta, to przede wszystkim Warszawa - 20,8%, a potem Łódź - 7,8%, Poznań i Wrocław - po 6,5%. Na inne miejscowości niż wymienione w tabeli 1 wskazywało 29,6% badanych.

**Tabela 1. Udział osób ze względu na miejsce zamieszkania (%).**

Regiony		Miasta	
Region północny - województwa: warmińsko-mazurskie, pomorskie, kujawsko-pomorskie	15,0	Bydgoszcz	4,7
		Gdańsk	5,1
Region północno-zachodni - województwa: zachodniopomorskie, lubuskie, wielkopolskie	16,0	Poznań	6,5
		Szczecin	3,6
Region południowo-zachodni - województwa: dolnośląskie, opolskie	10,0	Wrocław	6,5
Region południowy - województwa: małopolskie, śląskie	20,0	Katowice	3,7
		Kraków	5,0
Region wschodni - województwa: podkarpackie, świętokrzyskie, lubelskie, podlaskie	17,0	Białystok	3,8
		Rzeszów	3,1
Region centralny - województwa: mazowieckie, łódzkie	22,0	Łódź	7,8
		Warszawa	20,8

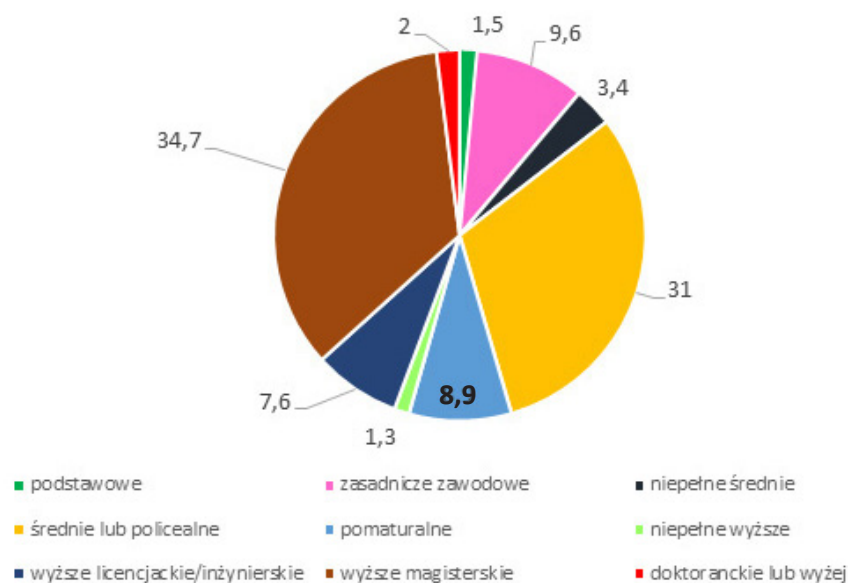
Biorąc pod uwagę wielkość miejscowości, to badani pochodzili najczęściej z miast liczących od 10 001 do 50 000 osób - 14,4%. Wieś reprezentowała 40,0% populacji (wykres 3).

**Wykres 3. Udział osób w podziale na wieś i wielkość miasta (%).**



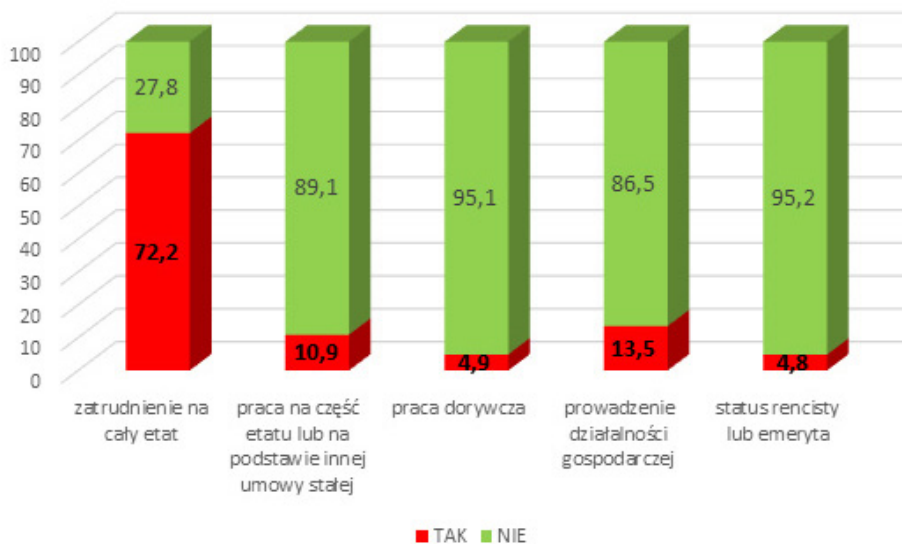
Spośród ogółu badanych wyróżniały się dwie grupy pod względem wykształcenia - osoby mające studia wyższe magisterskie - 34,7% oraz ukończoną szkołę średnią lub policealną - 31,0%. Najmniejszy odsetek stanowili badani z wykształceniem podstawowym - 1,5% (wykres 4).

**Wykres 4. Udział osób ze względu na wykształcenie (%).**



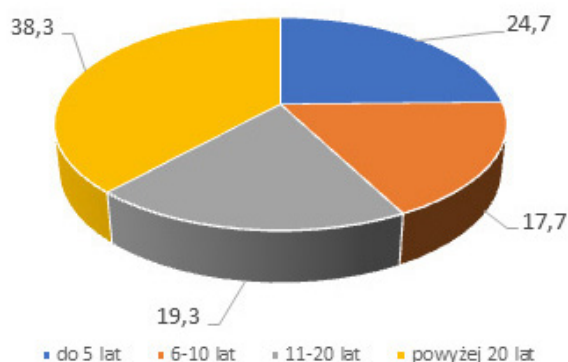
Jeśli chodzi o sytuację zawodową, to była ona dość jednorodna. Niemal 3/4 populacji pracowało na cały etat. Natomiast pozostali badani w znikomym stopniu wykazywali inny status lub formę zatrudnienia (wykres 5).

**Wykres 5. Sytuacja zawodowa badanych (%).**



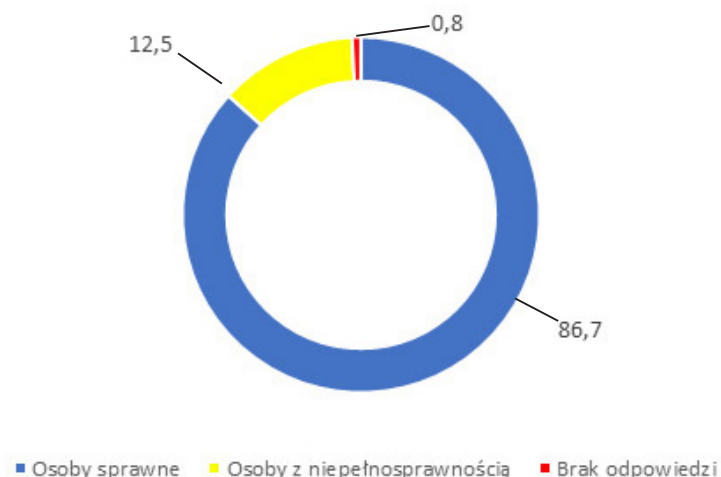
Najwięcej osób legitymowało się długim stażem pracy co świadczy, że w badaniach uczestniczyli pracownicy mający doświadczenie i rozeznanie w realiach prowadzenia działalności biznesowej (wykres 6).

**Wykres 6. Staż pracy badanych (%).**



Większość stanowiły osoby sprawne – 86,7%. Natomiast 12,5% to byli pracownicy z niepełnosprawnością. Reszta nie udzieliła odpowiedzi (wykres 7).

**Wykres 7. Niepełnosprawność badanych (%).**



Badani zajmowali głównie stanowiska umysłowe licząc 63,4% ogółu. Na stanowiskach fizycznych było 36,6%. Pochodzili oni z różnych branż stanowiąc szeroki zakres reprezentacji. Najwięcej osób pracowało w sekcji związanej z pozostałą działalnością usługową – 17,8%, potem była edukacja – 13,2% oraz przetwórstwo przemysłowe – 10,7% (tabela 2).



**Tabela 2. Udział osób ze względu na główny sektor działalności firmy (%).**

Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,1
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	1,0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	10,7
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,4
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,7
Sekcja F - Budownictwo	6,7
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,0
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	6,0
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,7
Sekcja J - Informacja i komunikacja	1,8
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4,4
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,2
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,8
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,6
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7,1
Sekcja P - Edukacja	13,2
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,7
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,0
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	17,8
Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,6
Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,5
<b>Ogółem</b>	100,0 (Σ 1216)

## 2. Rodzaj i organizacja zatrudnienia

**Respondenci nie potwierdzili, że zmianie uległ rodzaj ich zatrudnienia w okresie przed i po pandemii COVID-19.** Przeszło 3/4 posiadało umowę o pracę. Nieznaczny odsetek prowadził własną działalność gospodarczą i wykonywał pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. To pozwala przyjąć, że kondycja przedsiębiorstw była dość dobra, skoro nie pogorszyły się warunki zatrudnienia. Znikoma część wskazywała, że nie pracowała przed pandemią i w czasie jej trwania (tabela 3).

**Tabela 3. Rodzaj zatrudnienia badanych (%).**

	Przed pandemią COVID-19	W czasie pandemii COVID-19	Po pandemii COVID-19
Umowa o pracę (podlegająca przepisom prawa pracy)	76,6	75,4	76,6
Umowa cywilna, np.: zlecenie, o dzieło (podlegająca przepisom prawa cywilnego)	9,0	9,3	9,6
Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	13,6	13,8	13,3
Inny (jaki?)	0,8	1,5	0,5
	praca na czarno, dorywcza bądź brak pracy		

**Sytuacja była stabilna w zakresie wymiaru czasu pracy.** Zdecydowana większość pracowników miała pełny etat. Nieznaczny spadek wystąpił w czasie pandemii, ale po ustaniu stanu zagrożenia ich wielkość wzrosła do 85,2%. Odwrotna tendencja zarysowała się u pracujących na część etatu, gdyż po niewielkim wzroście w okresie pandemicznym nastąpił spadek do 13,2%. W znikomym stopniu badani podawali, że mają nienormowane godziny pracy i wykonują dorywczo różne zlecenia. **Dominował system jednozmianowy.** Około 1/3 badanych potwierdzała, że pracuje na zmiany, o dowolnie wyznaczonej porze i w elastycznych godzinach, zależnie od potrzeb i specyfiki pracy (tabela 4). Zatem można stwierdzić, że pracownicy nie mieli ograniczonego wymiaru czasu pracy, co mogłoby przekładać się na obniżenie wysokości ich wynagrodzenia, tylko dostosowywali się do wymagań pracodawcy w zakresie swobodnego (efektywnego) organizowania pracy.

**Tabela 4. Wymiar czasu pracy i jej organizacja (%).**

	Przed pandemią COVID-19	W czasie pandemii COVID-19	Po pandemii COVID-19
Pełny etat	87,4	82,4	85,2
Niepełny etat	10,4	15,0	13,2
Inny (jaki?)	2,2	2,5	1,6
	nienormowane godziny, zadaniowość (zależnie od popytu klientów), dorywcze zlecenia		
System jednozmianowy (np. godz. 08-16)	69,1	68,4	70,0
System wielozmianowy (np. godz.: 08-16; 16-24; 24-08)	22,8	22,3	22,0
Inny (jaki?)	8,1	9,3	7,9
	zmienny, elastyczny, dostosowany do potrzeb, według własnego uznania, praca weekendowa		

**W odniesieniu do miejsca pracy zachodziły zmiany, które można tłumaczyć wpływem pandemii COVID-19.** Liczba wykonujących pracę w siedzibie pracodawcy spadła z 88,5% przed pandemią do 65,5% w czasie jej trwania, po czym ponownie wzrosła do 83,1%. Natomiast wzrosła w okresie pandemicznym skala świadczonej pracy hybrydowej i pracy zdalnej odpowiednio do 21,4% i 11,4% (tabela 5). Izolowanie pracowników wynikało z wprowadzanych ogólnie obostrzeń dotyczących zachowania dystansu społecznego w celu ograniczenia transmisji koronawirusa.

**Tabela 5. Miejsce świadczenia pracy (%).**

	Przed pandemią COVID-19	W czasie pandemii COVID-19	Po pandemii COVID-19
Praca w siedzibie pracodawcy	88,5	65,5	83,1
Praca hybrydowa (przemienne: u pracodawcy i zdalna)	6,4	21,4	11,4
Praca zdalna (w domu)	5,1	13,1	5,5

**Pandemia COVID-19 mogła spowodować modyfikacje w rozkładzie godzin pracy, albo** **wiem mniej osób pracowało w systemie podstawowym** – 60,6%, który wyróżnia się stałością grafików (rozpoczynanie i kończenie pracy), **a więcej przeszło na ruchomy rozkład** – 24,3%, co można tłumaczyć zasadnością stosowania rotacyjnej (naprzemiennej) pracy, żeby zminimalizować częstotliwość kontaktów między ludźmi i tym samym zadbać o większą higienę oraz bezpieczeństwo pracy. Porównując okresy sprzed i po pandemii nie odnotowano zmian w skali pracujących w systemie zadaniowym i równoważnym oraz w ramach skróconego tygodnia pracy. Respondenci dodatkowo wskazywali, że podczas pandemii COVID-19 była wdrażana nietypowa organizacja pracy, gdyż pracowano krócej, z dodatkowymi przerwami, co drugi (kolejny) dzień. Pracodawcy stosowali przestoje, kierowali na zaległe urlopy wypoczynkowe. Część załogi w ogóle nie wykonywała pracy bądź została zwolniona albo rozpoczęła własną działalność gospodarczą. Jeśli chodzi o system czasu pracy, to badani powtarzali, że jest on nienormowany (tabela 6).

**Tabela 6. System czasu pracy (%).**

	Przed pandemią COVID-19	W czasie pandemii COVID-19	Po pandemii COVID-19
Stałe godziny pracy (system podstawowy)	69,8	60,6	68,2
Ruchome (elastyczne) godziny pracy	17,0	24,3	18,3
Zadaniowy czas pracy	7,2	7,9	7,9
Równoważny czas pracy (krótsze i dłuższe dni pracy (do 12 godz.), w niedziele i święta)	4,7	4,5	4,6
Skrócony tydzień pracy (przez 4 dni po 12 godz.)	0,2	0,4	0,2
Inny (jaki?)	1,2	2,4	0,9
	nienormowany		

### 3. Sytuacja materialna i zawodowa pracowników 50+ w aspekcie pandemii COVID-19

W odpowiedzi na pojawiające się niedobory pracowników i problemy z utrzymaniem ich w zatrudnieniu – chociażby z przekonaniem o nieprzechodzeniu na emeryturę – pracodawcy zaczęli coraz częściej oferować swojej załodze różnego rodzaju benefity. Tym sposobem chcieli uatrakcyjnić pracę i zwiększyć własną konkurencyjność na rynku. Spowolnienie gospodarcze w następstwie COVID-19 wymusiło zmianę podejścia do przywilejów pracowniczych. Konieczne stały się oszczędności, w tym redukcja kosztów pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że **pracodawcy rezygnowali z wypłaty dodatkowych świadczeń**, głównie zapewniania pracownikom kart sportowo-rekreacyjnych oraz szkoleń, kursów i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Chociaż nie gwarantowali benefitów zbyt wielu pracownikom, to i tak uszczuplali ich dostępność. Najpowszechniejsze były środki wsparcia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, gdyż korzystał z nich co czwarty badany. W czasie zagrożenia COVID-19 skala świadczeniobiorców obniżyła się zaledwie o 1,8% względem okresu poprzedzającego (tabela 7). Można sądzić, że pracodawcy przyjmowali strategię przeczekania niepewnego dla nich stanu pandemicznego. W wielu branżach sektora usługowego, objętego restrykcjami w celu zabezpieczenia obywateli przed zachorowalnością, dochodziło bowiem do gwałtownych zmian podaży-popytowych, zakłóceń logistyki, wstrzymywania inwestycji i handlu, ograniczania konsumpcji. Ryzyko utraty stabilności ekonomicznej było duże i dlatego sprawą najważniejszą stawało się utrzymanie biznesu, bez generowania dodatkowych obciążeń.

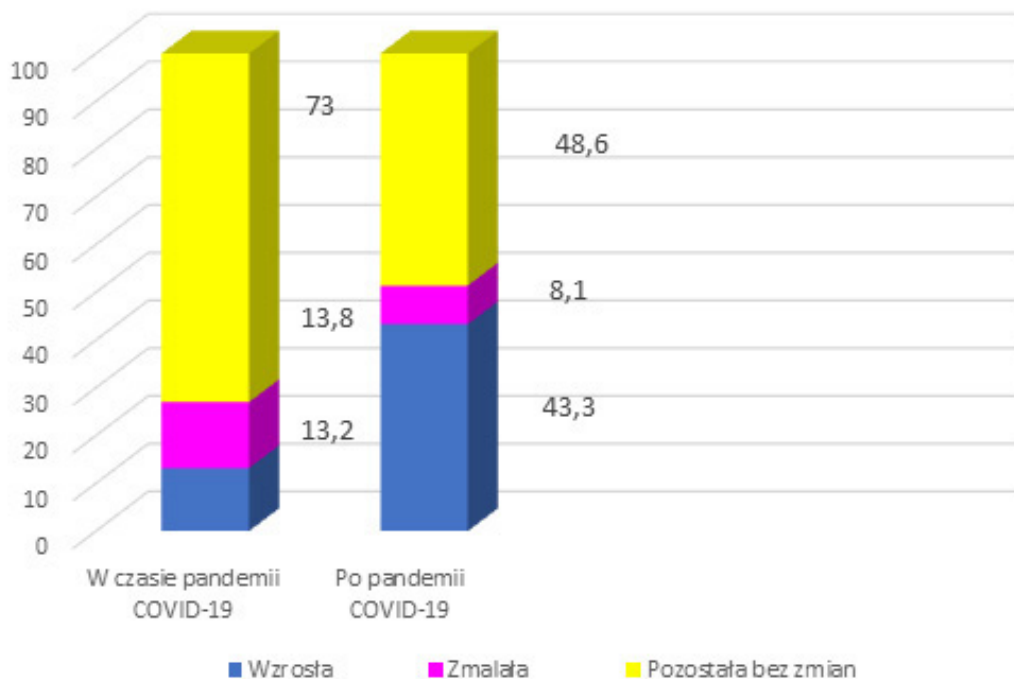


**Tabela 7. Benefity (%).**

	Przed pandemią COVID-19		W czasie pandemii COVID-19		Po pandemii COVID-19	
	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE
Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, na życie	12,3	87,7	12,0	88,0	12,0	88,0
Karty (karnety): do klubu fitness/na zajęcia sportowe	8,9	91,1	5,4	94,6	8,4	91,6
Dofinansowanie do posiłków	7,1	92,9	6,4	93,6	7,7	92,3
Bezpłatne napoje (woda, kawa/herbata) lub przekąski	29,3	70,7	26,7	73,3	29,7	70,3
Dodatkowe płatne dni wolne od pracy (z okazji: imienin, rozpoczęcia roku szkolnego dla rodziców)	2,1	97,9	1,9	98,1	2,7	97,3
Zapewnienie służbowego sprzętu (laptop, telefon komórkowy)	23,1	76,9	23,9	76,1	22,4	77,6
Dojazdy do pracy (dofinansowanie lub zapewnienie służbowego pojazdu)	8,5	91,5	7,8	92,2	7,8	92,2
Finansowanie działalności społecznej w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (np. wypoczynek „wczasy pod gruszą”; rekreacja (bilety do kina); pomoc materialno-rzeczowa; nieoprocentowane pożyczki)	25,8	74,2	24,0	76,0	25,3	74,7
Dofinansowanie lub oferta bezpłatna szkoleń, studiów, kursów	12,1	87,9	8,5	91,5	11,3	88,7
Inne (jakie?)	0,9	99,1	1,1	98,9	0,6	99,4
	darmowe wyżywienie i mieszkanie		wyposażenie stanowiska pracy w domu			
Żadne	41,1	58,9	41,4	58,6	40,8	59,2

Odnosząc się do kwestii płacowych należy zauważyć, że **kwota wynagrodzenia nie ulegała zmianom w czasie pandemii COVID-19**. Takiej odpowiedzi udzieliło aż 73,0% respondentów. Pozostali w połowie wskazali zarówno na wzrost, jak i spadek pensji. Natomiast po zakończeniu stanu zagrożenia sytuacja wyglądała inaczej. Ponad 2/5 badanej populacji potwierdziło podwyższenie kwoty wynagrodzenia za pracę, a niemal połowa uznała, że zmiany nie nastąpiły (wykres 8). Na tej podstawie można wnioskować, że kondycja ekonomiczna pracodawców nie była na tyle niepokojąca, że zmuszała do obniżki płac i pogorszenia statusu materialnego pracowników.

**Wykres 8. Kwota wynagrodzenia netto („na rękę”) w czasie pandemii COVID-19 i po jej odwołaniu (%).**



Połowa badanych stwierdziła, że **pracodawca wypłacał przed pandemią COVID-19 różne świadczenia pieniężne z tytułu zatrudnienia**, jak: premie, nagrody (regulaminowe, jubileuszowe), dodatki (stażowe, funkcyjne). Spośród nich aż 86,9% osób uznało, że **zostały one nadal utrzymane**, mimo napięć i niepewności wywołanej rozprzestrzenieniem się koronawirusa. Natomiast połowa z tych, co stwierdzali wstrzymanie wypłaty świadczeń pieniężnych oznajmiła, że pracodawcy powrócili do realizacji tych należności po ustaniu pandemii (tabela 8).

**Tabela 8. Świadczenia pieniężne z tytułu zatrudnienia: premie, nagrody, dodatki (%)**

		TAK		NIE
Przed pandemią COVID-19	Wypłacanie świadczeń pieniężnych	50,4		49,6
W czasie pandemii COVID-19	Utrzymanie wypłaty świadczeń pieniężnych	TAK	NIE	
		86,9	13,1	
Po pandemii COVID-19	Przywrócenie wypłaty świadczeń pieniężnych	TAK	NIE	
		51,7	48,3	

**O stabilności w zatrudnieniu świadczy korzystna sytuacja zawodowa**, na którą wskazywało 84,9% badanych. Ich zdaniem **nic się nie zmieniło, mimo pandemii COVID-19**. Odmiennego zdania było 15,1% osób. Wymieniały one przede wszystkim negatywne działania (41,3%), ale też pozytywne i negatywne (44,4%). Nieznaczny odsetek doświadczył wyłącznie pozytywnych zmian (8,8%), a reszta się nie określiła (5,5%). Spośród rozbudowanego katalogu korzyści najczęściej podawano: zdobywanie nowych umiejętności zawodowych, większą dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy, korzystanie z elastycznej organizacji pracy, przejście na pracę zdalną lub hybrydową (tabela 9).

**Tabela 9. Zmiany pozytywne w sytuacji zawodowej badanych (%).**

		TAK	NIE
		(Σ 98)	
Podniesienie kwalifikacji zawodowych		12,8	87,2
Zdobycie nowych umiejętności zawodowych		31,5	68,5
Przejście na pracę zdalną		25,2	74,8
Przejście na pracę hybrydową		24,4	75,6
Korzystanie z elastycznej organizacji pracy: różne godziny pracy, system zadaniowy, system zmianowy, możliwość wyjścia z pracy i późniejsze odpracowanie		26,1	73,9
Awans		4,3	95,7
Podwyżka		16,9	83,1
Większa dbałość pracodawcy o bezpieczeństwo i higienę pracy		27,8	72,2
Możliwość korzystania z doradztwa, porad psychologa, rozmów (konsultacji) z pracodawcą		4,0	96,0
Przejście z niepełnego etatu do pełnego bądź odwrotnie		3,2	96,8
Przejście na umowę o pracę		4,5	95,5
Przejście z umowy terminowej na umowę zawartą na czas nieokreślony		5,9	94,1
Zmiana pracy (przejście do innej firmy)		19,4	80,6
Otrzymanie benefitów od pracodawcy		0,0	100,0
Inne (jakie?)	przejście na emeryturę, krótszy czas pracy, przestoje w pracy i czas wolny, zmiana działu i stanowiska w firmie	9,9	90,1

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

**Do zmian negatywnych, które wpłynęły na sytuację zawodową zaliczono głównie stres, brak stabilności i niepewność zatrudnienia.** Na tę niedogodność wskazało przeszło 3/5 populacji, która wypowiedziała się krytycznie o wpływie pandemii COVID-19 na sprawy zawodowe. Innymi zmianami negatywnymi były: obniżenie wynagrodzenia za pracę, zwiększenie zakresu obowiązków (nadmiar pracy), utrata pracy w poprzedniej firmie (tabela 10).

**Tabela 10. Zmiany negatywne w sytuacji zawodowej badanych (%).**

		TAK	NIE
		( $\Sigma$ 157)	
Utrata pracy w poprzedniej firmie		22,1	77,9
Redukcja wymiaru czasu pracy (przejście z pełnego na niepełny etat)		15,3	84,7
Przejście na pracę zdalną		10,4	89,6
Zmiana stanowiska pracy na niższe (degradacja zawodowa)		8,6	91,4
Zwiększenie zakresu obowiązków (nadmiar pracy)		23,0	77,0
Niemożność korzystania z dofinansowania szkoleń, kursów, studiów		11,8	88,2
Obniżenie wynagrodzenia za pracę		38,1	61,9
Pozbawienie dodatkowych świadczeń pieniężnych: nagród, premii, dodatków do pensji		20,9	79,1
Odebranie przez pracodawcę benefitów		11,7	88,3
Pogorszenie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy		14,4	85,6
Stres, brak stabilności i niepewność zatrudnienia		60,8	39,2
Inne (jakie?)	narażenie na zachorowanie z powodu COVID-19, zmiana miejsca pracy w obrębie firmy, zmniejszenie zysków firmy wpływające na wypłatę niższej dywidendy, przestoje w pracy	5,5	94,5

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Oceniając warunki zatrudnienia i sytuację zawodową, osoby w pojedynczych przypadkach zaznaczały, że nie pracowały w okresie pandemii COVID-19 albo prowadziły własną działalność gospodarczą i nie osiągały dochodów.

Warto podkreślić, że **nie nastąpiły szczególne przeobrażenia w sytuacji zawodowej badanych po ustaniu zagrożenia pandemicznego**. Aż 62,8% potwierdziło niezmiennosc, a tylko 13,7% osób uznało ogólne pogorszenie, zaś 23,5% poprawienie swojej sytuacji zawodowej (wykres 9).

**Wykres 9. Sytuacja zawodowa po ustaniu pandemii COVID-19 (%).**





Na poprawę sytuacji zawodowej po ustaniu pandemii COVID-19 miała wpływ przede wszystkim podwyżka pensji. Najwięcej osób doceniło jej rolę w zatrudnieniu – 57,7%. Na dalszej pozycji znalazła się większa dbałość pracodawcy o bezpieczeństwo i higienę pracy – tak uważał co czwarty badany. Niewiele mniejsze znaczenie miało zdobycie nowych umiejętności zawodowych – 22,0% (tabela 11). Z pewnością te czynniki mogły w większym stopniu motywować pracowników do wydajniejszej pracy i zwiększać poziom ich zadowolenia.

**Tabela 11. Czynniki wpływające na poprawę sytuacji zawodowej po ustaniu pandemii COVID-19 (%).**

		TAK	NIE
		(Σ 286)	
Podniesienie kwalifikacji zawodowych		12,4	87,6
Zdobycie nowych umiejętności zawodowych		22,0	78,0
Przejsie na pracę zdalną		5,4	94,6
Przejsie na pracę hybrydową		8,9	91,1
Korzystanie z elastycznej organizacji pracy: różne godziny pracy, system zadaniowy, system zmianowy, możliwość wyjścia z pracy i późniejsze odpracowanie		13,4	86,6
Awans		10,5	89,5
Podwyżka		57,7	42,3
Większa dbałość pracodawcy o bezpieczeństwo i higienę pracy		24,8	75,2
Możliwość korzystania z doradztwa, porad psychologa, rozmów (konsultacji) z pracodawcą		4,3	95,7
Przejsie z niepełnego etatu do pełnego bądź odwrotnie		4,7	95,3
Przejsie na umowę o pracę		3,9	96,1
Przejsie z umowy terminowej na umowę zawartą na czas nieokreślony		5,2	94,8
Zmiana pracy (przejsie do innej firmy)		15,2	84,8
Otrzymanie benefitów od pracodawcy (jakich?): bezpłatne napoje, przekąski, szkolenia, dojazdy do pracy, premia		1,8	98,2
Inne (jakie?)	powrót do pracy, rozpoczęcie (kontynuowanie) oraz zmiana profilu własnego biznesu, pozyskanie nowych klientów i rynków zbytu, przejsie na inne stanowisko pracy, wzrost przychodów, komfort psychiczny (mniej stresu), przejsie na emeryturę	4,6	95,4

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Odnosząc się do czynników pogarszających sytuację zawodową po pandemii COVID-19, to zdaniem 2/5 populacji były nimi stres, brak stabilności i niepewność zatrudnienia. Mogły one wynikać z trudnej kondycji gospodarki, zwłaszcza rosnącej inflacji i kosztów utrzymania biznesu. Z kolei co trzeci badany niepokoił się pogorszeniem stanu zdrowia. Dalszym czynnikiem pejoratywnie oddziałującym na sytuację zawodową była obniżka wynagrodzenia za pracę oraz zwiększenie zakresu (nadmiar) obowiązków – odpowiednio 27,8% i 25,3% odpowiedzi (tabela 12).

**Tabela 12. Czynniki wpływające na pogorszenie sytuacji zawodowej po ustaniu pandemii COVID-19 (%).**

		TAK	NIE
		( $\Sigma$ 166)	
Utrata pracy w poprzedniej firmie		17,0	83,0
Redukcja wymiaru czasu pracy (przejście z pełnego na niepełny etat)		7,5	92,5
Przejście na pracę zdalną		3,1	96,9
Zmiana stanowiska pracy na niższe (degradacja zawodowa)		12,9	87,1
Zwiększenie zakresu obowiązków (nadmiar pracy)		25,3	74,7
Niemożność korzystania z dofinansowania szkoleń, kursów, studiów		6,3	93,7
Obniżenie wynagrodzenia za pracę		27,8	72,2
Pozbawienie dodatkowych świadczeń pieniężnych: nagród, premii, dodatków do pensji		14,7	85,3
Odebranie przez pracodawcę benefitów		7,4	92,6
Pogorszenie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy		7,4	92,6
Pogorszenie stanu zdrowia		35,1	64,9
Stres, brak stabilności i niepewność zatrudnienia		40,5	59,5
Inne (jakie?)	czynniki zewnętrzne makroekonomiczne (inflacja, spadek popytu), przejście na emeryturę i niższe dochody, problemy ekonomiczne firmy i oszczędności na podstawowych potrzebach obniżających standard pracy (np. jednorazowym sprzęcie), zmiana modelu biznesowego, ograniczenie działalności firmy (wyłączenie z części rynku), zmiana pracodawcy	13,0	87,0

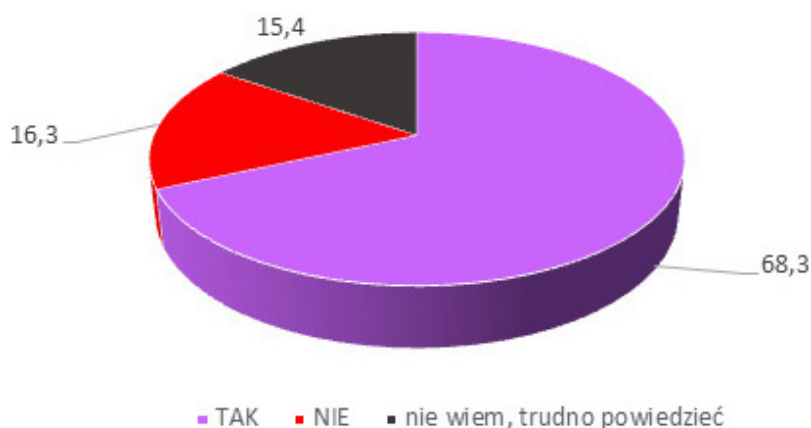
Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



## 4. Ochrona zdrowia pracowników 50+

Na pytanie o wprowadzenie jakiś działań zapewniających bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, większość badanych potwierdziła, że pojawiły się one w firmie. Natomiast niewielka część temu zaprzeczyła – 16,3% (wykres 10).

**Wykres 10. Wprowadzenie w firmie działań zapewniających bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w czasie pandemii COVID-19 (%).**



Najczęściej stosowanym w firmie działaniem zapewniającym bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w czasie zagrożenia przez COVID-19 było powszechne udostępnianie środków do dezynfekcji. Ten rodzaj ochrony wymieniło aż 92,5% osób. Niewiele mniejszy, bo liczący 85,3% odsetek badanych podkreślił dostępność środków ochrony osobistej, jak: maseczki, przyłbice, rękawiczki jednorazowe. Na dalszej pozycji znalazły się: zachowanie dystansu pomiędzy stanowiskami pracy, mierzenie temperatury ciała pracownika, możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej (tabela 13).

**Tabela 13. Działania wprowadzone w firmie zapewniające bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w czasie pandemii COVID-19 (%).**

		TAK	NIE
		(Σ 830)	
Dostępność środków ochrony osobistej (np. maseczki, rękawiczki jednorazowe)		85,3	14,7
Dostępność środków do dezynfekcji		92,5	7,5
Mierzenie temperatury ciała pracownika		42,5	57,5
Zachowanie dystansu pomiędzy stanowiskami pracy		60,6	39,4
Elastyczna organizacja pracy: ruchome godziny pracy, dodatkowe przerwy w pracy, możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy		20,7	79,3
Niespotykanie się pracowników z różnych zmian		29,7	70,3
Możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej		39,8	60,2
Szkolenia z zakresu profilaktyki (zapobieganie, przeciwdziałanie, zwalczanie COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych)		25,6	74,4
Inne (jakie?)	wykonywanie testów	0,2	99,8

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Niektóre z działań zapewniających bezpieczeństwo i zdrowie pracowników podczas pandemii COVID-19 utrzymały swą ważność, mimo ustania stanu zagrożenia i powrotu do normalności, jaka funkcjonowała przed pojawieniem się koronawirusa. Zdaniem 57,2% badanych **były nadal udostępniane środki do dezynfekcji. W mniejszym stopniu dostarczano przedmioty ochrony osobistej**, głównie maseczki i rękawiczki, co potwierdziło 27,8% respondentów. Niemal co piąty badany podkreślał utrzymanie pracy zdalnej lub hybrydowej. Inne działania okazywały się zbędne w firmie i nie wzbudzały dużego zainteresowania (tabela 14). Natomiast w ocenie 30,2% populacji żadne rozwiązania nie były kontynuowane.

Warto wspomnieć, że rozprzestrzenianie się koronawirusa i ryzyko zachorowalności wpłynęło na zachowanie ludzi pod kątem przestrzegania standardów higieniczno-sanitarnych. Zmusiło do wielu ograniczeń i zmiany wcześniejszych nawyków. Wywołało też reakcje prospołeczne, ale uwidoczniło zarazem problemy natury psychologicznej. Liczne obawy związane z zarażeniem się i jego skutkami oraz nieznanne dotąd praktyki (instrukcje) postępowania w celu ochrony pracowników wzbudzały ich niepokój. Z upływem czasu następowało pewne oswojenie społeczeństwa z pandemią COVID-19 i mniej asekuracyjne działania. Pracodawcy zaczęli zajmować się innymi bieżącymi kwestiami, albowiem w miejsce narzucanych odgórnie specjalnych obostrzeń (lockdownów) pojawiały się inne zagrożenia biznesowe – rosnące ceny i koszty, nowe obciążenia fiskalne, wojna w Ukrainie i narastające napięcia geopolityczne. Rozprężenie w życiu publicznym nastąpiło po formalnym ogłoszeniu końca pandemii przez Światową Organizację Zdrowia (WHO).

**Tabela 14. Działania zapewniające bezpieczeństwo i zdrowie pracowników stosowane nadal w firmie po ustaniu pandemii COVID-19 (%).**

	TAK	NIE
	(Σ 830)	
Dostępność środków ochrony osobistej (np. maseczki, rękawiczki jednorazowe)	27,8	72,2
Dostępność środków do dezynfekcji	57,2	42,8
Mierzenie temperatury ciała pracownika	2,6	97,4
Zachowanie dystansu pomiędzy stanowiskami pracy	5,6	94,4
Elastyczna organizacja pracy: ruchome godziny pracy, dodatkowe przerwy w pracy, możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy	8,8	91,2
Niespotykanie się pracowników z różnymi zmianami	0,7	99,3
Możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej	19,1	80,9
Szkolenia z zakresu profilaktyki (zapobieganie, przeciwdziałanie, zwalczanie COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych)	5,3	94,7
Inne (jakie?)	0,4	99,6
Żadne działania	30,2	69,8

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Zdaniem badanych **wiele działań z zakresu ochrony zdrowia było podejmowanych przez pracodawców**. Ich realizacja następowała niezależnie od rozwiązań wymuszonych pojawieniem się stanu pandemicznego. **Najczęściej były przeprowadzane szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – 69,2%** oraz **profilaktyczne badania lekarskie – 45,9%** odpowiedzi. Zdecydowanie mniejszy odsetek, bo 21,9% osób potwierdził wykonywanie oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą. Najmniej popularne okazały się działania na rzecz zdrowia psychicznego, w tym zwalczanie stresu – zaledwie 4,1% wskazań respondentów, co jest o tyle zadziwiające, że sporo uwagi poświęca się tej tematyce w dyskursie publicznym. Należy zauważyć, że pracodawcy podejmowali przedsięwzięcia będące ich obowiązkami wynikającymi z przepisów prawa pracy, a więc stosowali się do istniejącego ustawodawstwa. Natomiast w nieznacznym stopniu inicjowali dodatkowe (nadobowiązkowe) działania w celu zagwarantowania lepszej ochrony zdrowia pracowników. Co piąty badany wskazał, że żadne czynności nie były wdrażane w firmie (tabela 15).

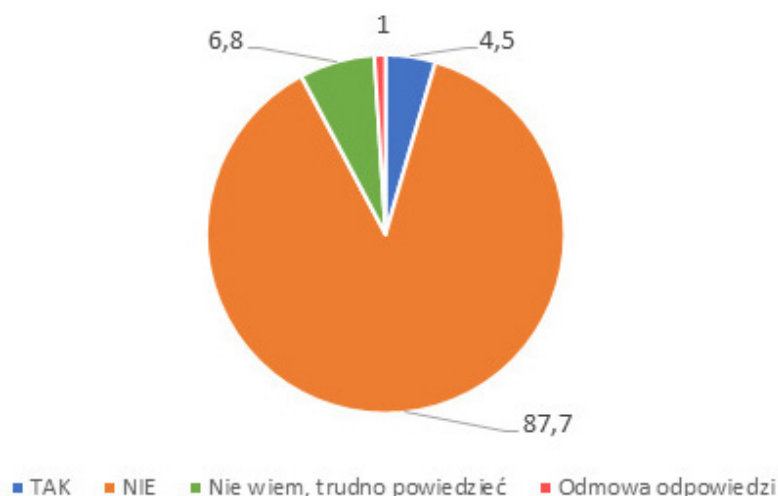
**Tabela 15. Działania z zakresu ochrony zdrowia pracowników realizowane przez pracodawców (%).**

	TAK	NIE	
Szkolenia BHP	69,2	30,8	
Profilaktyczne badania lekarskie	45,9	54,1	
Zapewnienie ergonomicznych warunków na stanowisku pracy	17,8	82,2	
Wykonywanie oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą	21,9	78,1	
Zapobieganie występowaniu chorób zawodowych	6,6	93,4	
Zapewnianie nieodpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych	9,5	90,5	
Wdrożenie programu promocji zdrowia pracowników	5,0	95,0	
Realizowanie działań na rzecz zdrowia psychicznego, w tym zwalczanie stresu	4,1	95,9	
Wspieranie aktywności sportowo-rekreacyjnej pracowników (np. zapewnianie kart (karnetów), organizowanie zawodów sportowych)	11,6	88,4	
Dostarczanie zdrowej żywności (np. owocowe dni, śniadania/przekąski firmowe)	6,9	93,1	
Sponsorowanie usług medycznych (np. prywatna opieka zdrowotna)	11,5	88,5	
Zapewnienie dodatkowego ubezpieczenia na życie (np. na okoliczność utraty zdolności do pracy, śmierci bliskiej osoby, poważnego zachorowania)	17,6	82,4	
Stworzenie pokoju (strefy) odpoczynku w firmie	9,2	90,8	
Inne (jakie?)	sporadyczne dopłaty do leków	0,4	99,6
Żadne działania	20,1	79,9	

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Na pytanie o **absencje z powodów zdrowotnych zdarzające się częściej niż innym pracownikom zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że takowe nie występowały**. Według 87,7% badanych nieobecności w pracy niczym szczególnym się nie wyróżniały. Przeciwnie, mieściły się w normach, jak u pozostałej części załogi (wykres 11).

**Wykres 11. Absencje w pracy z powodów zdrowotnych występujące częściej niż u innych pracowników (%).**



## 5. Atmosfera w miejscu pracy i postawy pracowników 50+

Rozpatrując sytuację i zasady współżycia w miejscu pracy badani identyfikowali negatywne zjawiska, jakie mogły ich spotkać. Dla 47,8% osób największe znaczenie miała presja czasu, która mogła przekładać się na nadmiar stresu i obciążenia psychiczne, co z kolei podkreśliło 38,9% badanych. Około 1/3 populacji była niezadowolona z przepełnienia zadaniami do wykonania, a niewiele mniejsza grupa krytykowała zbyt duże wymagania (naciski) przełożonych. W najmniejszym stopniu dostrzegalna była dyskryminacja ze względu na płeć (tabela 16).

**Tabela 16. Negatywne zjawiska występujące w firmie (%).**

	TAK	NIE
Brak integracji w zespole, niewłaściwa atmosfera w pracy	26,0	74,0
Otrzymywanie zadań przekraczających posiadane kompetencje	18,3	81,7
Nadmiar powierzanych zadań	32,8	67,2
Nieodpowiednie wyposażenie stanowiska pracy do wykonywania zadań	24,3	75,7
Presja czasu	47,8	52,2
Zbyt duże wymagania (nacisk) przełożonych	30,1	69,9
Powierzenie zadań do wykonania poniżej posiadanych kwalifikacji	19,8	80,2
Zbyt dużo stresu, nadmierne obciążenie psychiczne	38,9	61,1
Podważanie kompetencji i umiejętności	17,3	82,7
Brak elastyczności w pracy (problemy z łączeniem pracy i życia prywatnego)	20,3	79,7
Dyskryminacja ze względu na wiek (faworyzowanie młodszych pracowników)	11,4	88,6
Dyskryminacja ze względu na płeć (docenianie mężczyzn w pracy)	5,0	95,0
Nadmierna kontrola pracy	16,2	83,8
Niekierowanie na szkolenia, brak wsparcia w poznawaniu nowych rozwiązań (sprzętu, programów, procesów)	25,5	74,5

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Jeśli chodzi o siłę oddziaływania negatywnych zjawisk w firmie, abstrahując od skali ich występowania, to najsilniej była odczuwalna nadmierna kontrola pracy i presja czasu. Na dalszej pozycji znalazł się stres i duże obciążenia psychiczne oraz brak elastyczności w pracy. Inne zjawiska miały przeciętny wpływ na relacje międzyludzkie i funkcjonowanie załogi, a więc nie stanowiły szczególnej dolegliwości dla badanych (tabela 17).

**Tabela 17. Stopień oddziaływania negatywnych zjawisk występujących w firmie (%).**

	Bardzo mały	Raczej mały	Przeciętny (ani mały, ani duży)	Raczej duży	Bardzo duży
Brak integracji w zespole, niewłaściwa atmosfera w pracy	3,8	9,4	40,7	34,1	11,9
Otrzymywanie zadań przekraczających posiadane kompetencje	5,0	11,7	42,0	33,4	8,0
Nadmiar powierzanych zadań	0,7	6,4	39,1	42,7	10,9
Nieodpowiednie wyposażenie stanowiska pracy do wykonywania zadań	1,6	11,7	38,4	38,5	9,7
Presja czasu	0,8	5,3	34,3	47,1	12,5
Zbyt duże wymagania (nacisk) przełożonych	0,6	6,0	34,6	46,5	12,4
Powierzenie zadań do wykonania poniżej posiadanych kwalifikacji	5,9	17,5	43,0	24,5	9,1
Zbyt dużo stresu, nadmierne obciążenie psychiczne	0,4	5,2	27,8	46,9	19,8
Podważanie kompetencji i umiejętności	1,3	8,5	35,0	38,9	16,3
Brak elastyczności w pracy (problemy z łączeniem pracy i życia prywatnego)	0,0	4,3	34,9	46,2	14,6
Dyskryminacja ze względu na wiek (faworyzowanie młodszych pracowników)	2,1	10,3	27,0	41,4	19,1
Dyskryminacja ze względu na płeć (docenianie mężczyzn w pracy)	6,6	9,4	32,4	38,0	13,6
Nadmierna kontrola pracy	0,4	3,6	25,3	47,7	23,1
Niekierowanie na szkolenia, brak wsparcia w poznawaniu nowych rozwiązań (sprzętu, programów, procesów)	1,0	7,7	32,4	36,3	22,6

Ważnym aspektem świadczącym o potencjale załogi jest dbałość o jej zdrowie psychiczne. Według 61,2% badanych ten obszar aktywności został zaniedbany przez pracodawców, albowiem żadne działania nie były podejmowane. Najczęstszym rozwiązaniem, na który wskazywali respondenci było informowanie pracowników o decyzjach pracodawcy związanych z zatrudnieniem i prowadzoną działalnością firmy – 16,7%. Na dalszej pozycji znalazły się dodatkowo wprowadzane przerwy w pracy – zaledwie 11,3% oraz współpraca z przedstawicielstwem pracowników, najczęściej związkami zawodowymi, w zakresie szeroko rozumianej ochrony pracy – 9,5%. Warto zauważyć, że pracodawcy nie wdrażali działań pozwalających w większym stopniu dbać

o zdrowie psychiczne załogi. Dla przykładu konsultacje z psychologami, psychiatrami czy badanie poziomu stresu odbywały się bardzo rzadko – odpowiednio 3,7% i 2,0% potwierdzeń (tabela 18).

**Tabela 18. Dbłość o zdrowie psychiczne pracowników (%).**

	TAK	NIE
Konsultacje z psychologami/psychiatrami	3,7	96,3
Badanie poziomu stresu	2,0	98,0
Stworzenie przestrzeni umożliwiającej wyciszenie bądź relaks	8,2	91,8
Organizacja szkoleń/webinarów/spotkań na temat zdrowia psychicznego	8,9	91,1
Dostarczenie materiałów edukacyjno-szkoleniowych w temacie zdrowia psychicznego	5,7	94,3
Ćwiczenia relaksacyjne	4,1	95,9
Wprowadzanie dodatkowych przerw w pracy	11,3	88,7
Stosowanie idei work life balance (równowaga między życiem prywatnym a sferą zawodową) przez wdrożenie elastycznych godzin pracy, niepowierzanie pracy w godzinach nadliczbowych, zezwalanie na pracę w domu	8,4	91,6
Informowanie pracowników o decyzjach pracodawcy związanych z zatrudnieniem i prowadzoną działalnością firmy	16,7	83,3
Współpraca ze związkami zawodowymi lub innym przedstawicielstwem pracowników w zakresie ochrony pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi	9,5	90,5
Inne (jakie?)      dodatkowe dni wolne	0,3	99,7
Nie są podejmowane żadne działania w tym obszarze	61,2	38,8

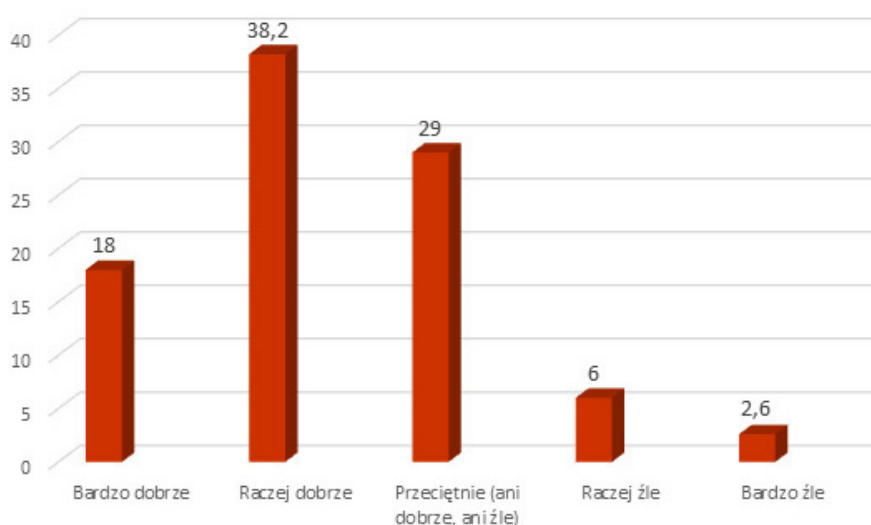
Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Biorąc pod uwagę działania pomocowe państwa (programy, polityki rynku pracy, aktywne formy wspierania zatrudnienia) i jednocześnie braki kadrowe po stronie pracodawców, **badani oceniali swoją pozycję w kontekście utrzymania się w najbliższym czasie w pracy jako raczej dobrą** – 38,2% odpowiedzi. Jedynie 2,6% populacji odniosło się bardzo źle, zaś 29,0% wyrażało przeciętny stosunek do dalszego w niej pozostania (wykres 12). Taka ocena pozwala przyjąć, że pracownicy nie odczuwali zagrożenia niestabilnością w postaci rychłej utraty pracy.



**Wykres 12. Własna ocena sytuacji w zakresie utrzymania się w zatrudnieniu w najbliższym czasie (%).**

Respondenci podawali wiele atutów, które ułatwiały im wypełnianie roli pracownika.



**Ponad połowa podkreślała duże doświadczenie.** Pozostałe cechy nie zyskały aż takiej akceptacji i nie przekroczyły progu 50,0% odpowiedzi. Jest to dość zaskakujące, zważywszy na walory, które powinny być powszechnie doceniane i artykułowane przez obie strony stosunku pracy. Przykładem jest chociażby wiedza fachowa (branżowa), pracowitość czy lojalność, które uzyskały tylko 38,5%, 40,7% i 21,8%. Najniższy odsetek dotyczył elastyczności – zaledwie 14,6% badanych, co komponuje z ogólną charakterystyką pokolenia 50+ nie lubiącego zmienności i niepewności (tabela 19).

**Tabela 19. Największe atuty jako pracownika (%).**

	TAK	NIE
Duże doświadczenie	52,8	47,2
Wiedza fachowa (branżowa)	38,5	61,5
Umiejętności niezbędne do wykonywania zawodu	27,8	72,2
Sumienność, zaangażowanie w zadania	35,9	64,1
Lojalność wobec firmy	21,8	78,2
Pracowitość	40,7	59,3
Elastyczność	14,6	85,4
Umiejętność dostosowywania się do zmian	21,9	78,1
Chęć nauki i zdobywania nowych umiejętności	15,5	84,5
Dyspozycyjność	36,5	63,5
Wytrwałość	17,9	82,1
Rzetelność	40,3	59,7
Umiejętność pracy w zespole	30,4	69,6
Kreatywność/innowacyjność	16,4	83,6
Odporność na stres	16,1	83,9
Uczciwość	43,6	56,4

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

**Respondenci nie wymieniali zbyt wiele słabych stron.** Byli dość ostrożni w krytycznych wypowiedziach, zaś **1/3 populacji stwierdziła, że nie ma żadnych cech deprecjonujących ją w roli pracownika. Najbardziej problematyczne okazywało się zmęczenie (znużenie) powtarzalnością zadań.** Na monotonię pracy i negatywne do niej podejście, przekładające się na niższą efektywność wskazało 38,5% osób. Na drugim miejscu znalazła się niska odporność na stres, którą przytaczał co piąty respondent (tabela 19). Natomiast znikomy odsetek liczący odpowiednio po 4,7% oraz 3,4% uznał za swoje słabe strony trudności w nawiązaniu współpracy z młodszymi pracownikami, brak dyspozycyjności oraz nieelastyczność (tabela 20).

**Tabela 20. Słabe strony jako pracownika (%).**

		TAK	NIE
Braki kompetencyjne w zakresie nowych technologii, cyfryzacji		11,1	88,9
Zmęczenie/znużenie powtarzalnością zadań		38,5	61,5
Niska kreatywność, tradycyjne podejście do wykonywania zadań		8,1	91,9
Brak potrzeby uczenia się/zdobywania wiedzy i nowych kompetencji		10,8	89,2
Stan zdrowia (np. absencje z powodu chorób), niepełnosprawność		12,4	87,6
Trudności w nawiązaniu współpracy z młodszymi pracownikami		4,7	95,3
Niska odporność na stres		20,8	79,2
Unikanie zmian		16,4	83,6
Brak dyspozycyjności		4,7	95,3
Brak elastyczności		3,4	96,6
Inne (jakie?)	brak motywacji spowodowany żenującą pensją, brak umiejętności pracy w zespole, kierowanie się zasadami trudnymi do przyjęcia przez innych pracowników, wypalenie zawodowe, starszy wiek, niechęć do pracy wskutek niedoceniań przez pracodawcę	0,6	99,4
Żadne		33,3	66,7

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



## 6. Kwalifikacje zawodowe pracowników 50+

Korzystnym zjawiskiem jest dbałość o kwalifikacje i poszerzanie w tym zakresie walorów pracowniczych. Na pytanie, **czy kiedykolwiek respondenci byli zmuszeni do przekwalifikowania się, 34,6% odpowiedziało twierdząco, zaś pozostali w skali 65,4% zaprzeczyli**. Większość czyniła to dosyć dawno, bo ponad 10 lat temu. W ciągu ostatnich lat, kiedy trwała pandemia COVID-19, co piąty respondent przekwalifikowywał się (tabela 21).

**Tabela 21. Przekwalifikowanie się pracowników (%).**

TAK	34,6 (Σ 421)	W ciągu ostatniego roku	7,0
		W ciągu ostatnich 2-3 lat	13,5
		W ciągu ostatnich 4-10 lat	26,6
		Ponad 10 lat temu	52,9
NIE	65,4		

**Główną przyczyną przekwalifikowywania się była chęć zmiany pracy oraz brak możliwości znalezienia zatrudnienia w swoim zawodzie** – odpowiednio 28,3% i 28,1%. Respondenci wskazywali również na wymagania pracodawcy, a także pomysł nauczania się i spróbowania czegoś innego – 22,2% i 20,8%. Dalszą pozycję zajmowały nieatrakcyjne warunki pracy w ramach wykonywanego zawodu (tabela 22). Analizując powody przekwalifikowania się warto zaznaczyć, że wynikały one zarówno z przyczyn zewnętrznych, niezależnych od pracowników, jak i opierały się na indywidualnych ich aspiracjach, przemyśleniach.

**Tabela 22. Przyczyny przekwalifikowania się pracowników (%).**

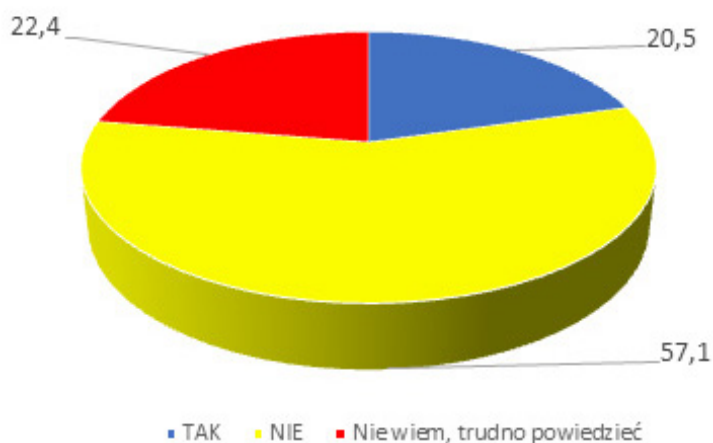
		TAK	NIE
Chęć zmiany pracy		28,3	71,7
Wymagania pracodawcy		22,2	77,8
Możliwość awansu		10,2	89,8
Brak możliwości znalezienia zatrudnienia w swoim zawodzie		28,1	71,9
Nieatrakcyjne warunki pracy w swoim zawodzie		17,2	82,8
Chęć nauczania się i spróbowania czegoś innego		20,8	79,2
Inny powód (jaki?)	względy zdrowotne, przeniesienie na inne stanowisko pracy wymuszające nabycie nowej wiedzy (poznanie prawa, obsługi sprzętu), brak pracy w zawodzie, konieczność zmiany pracodawcy, zwolnienie z pracy, niskie zarobki, problemy zdrowotne (niezdolność do pracy), niepełnosprawność, sytuacja rodzinna, degradacja zawodowa, wymóg zaznajomienia się z przepisami, większe aspiracje	7,1	92,9

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



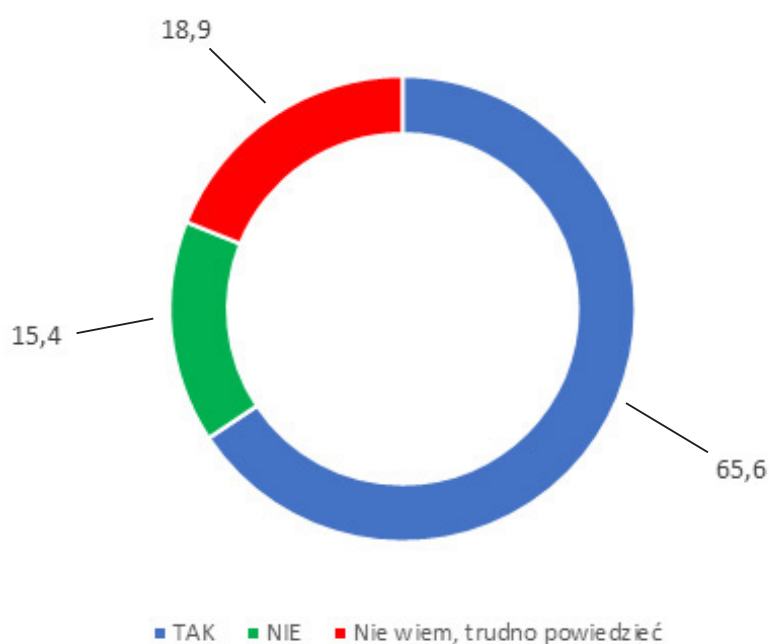
Mimo różnych doświadczeń z okresu pandemii COVID-19 badani nie odczuwali potrzeby podniesienia swoich kompetencji zawodowych. Tylko co piąta osoba zdawała sobie sprawę z konieczności ich doskonalenia. Nieco większy odsetek nie miał własnego zdania i wstrzymał się od wypowiedzi (wykres 13), co może się wydawać dość zaskakującą postawą.

**Wykres 13. Potrzeba podniesienia kompetencji zawodowych po pandemii COVID-19 (%).**



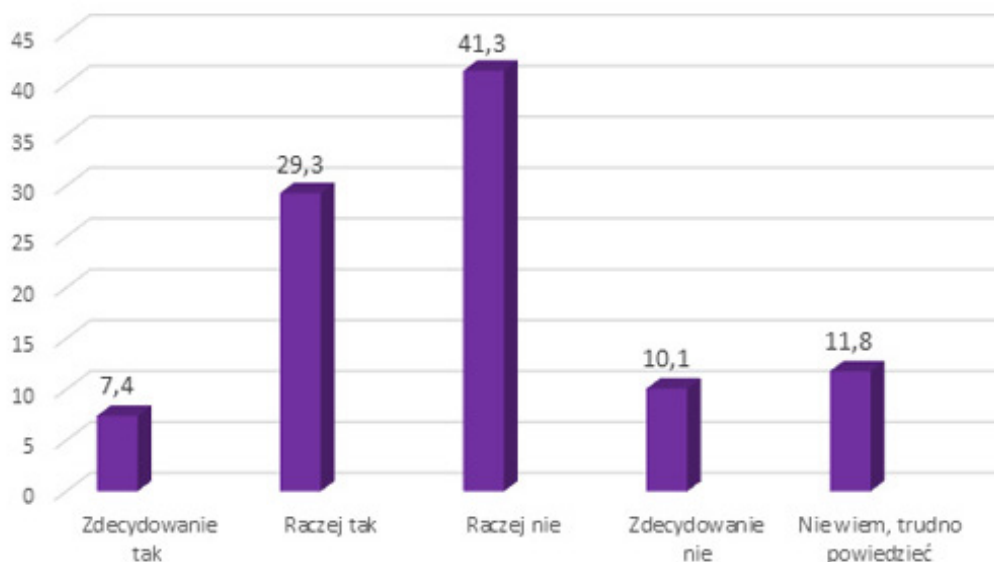
Jeśli chodzi o uczestnictwo w działaniach związanych z podniesieniem kompetencji zawodowych i dostosowaniem się do obecnych przemian (np. wynikających z cyfryzacji), to **65,6% badanych odpowiedziało twierdząco**. Zatem wyrazili oni swoje chęci w przeciwieństwie do 15,4% osób, które nie były zainteresowane i zanegowały uczestniczenie w tego typu przedsięwzięciach (wykres 14).

**Wykres 14. Uczestnictwo w działaniach związanych z podniesieniem kompetencji zawodowych (%).**



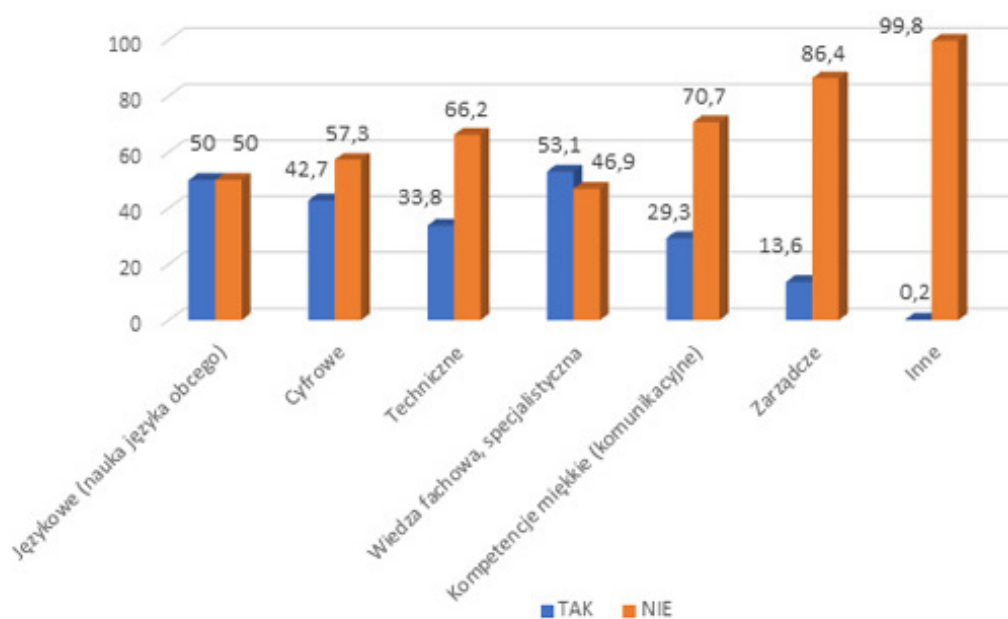
O pozytywnym podejściu do rzeczywistości po pandemii COVID-19 świadczą wypowiedzi **41,3% populacji** oznajmiającej, że obecna sytuacja w miejscu pracy raczej nie wymusza bądź nie będzie wymuszać większej potrzeby w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych. Jednak łącznie 36,7% osób potwierdziło zaistnienie takiej powinności, wręcz nakazu wynikającego z cyfryzacji, sztucznej inteligencji, zielonej transformacji (wykres 15). Stąd zasadna jest teza, że postęp technologiczny służący rozwijaniu inwestycji i innowacji stanowi główny czynnik uzupełniania (wzmacniania) fachowości pracowników w celu trafniejszego dopasowania ich potencjału do zapotrzebowania pracodawców.

**Wykres 15. Wymuszanie na pracownikach większej potrzeby podnoszenia kompetencji zawodowych przez obecną sytuację w miejscu pracy (%).**



Z przedstawionego katalogu kompetencji, które chciałby uzyskać badani lub powinien je posiadać, zważywszy na przemiany kreowane przez nowe realia rynkowe, najczęściej wymieniało wiedzę fachową, specjalistyczną. Odsetek odpowiedzi wyniósł 53,1%. Kolejną pozycję zajmowała znajomość języków obcych, a potem przygotowanie cyfrowe – odpowiednio 50,0% i 42,7% (wykres 16).

**Wykres 16. Kompetencje konieczne do osiągnięcia (%).**

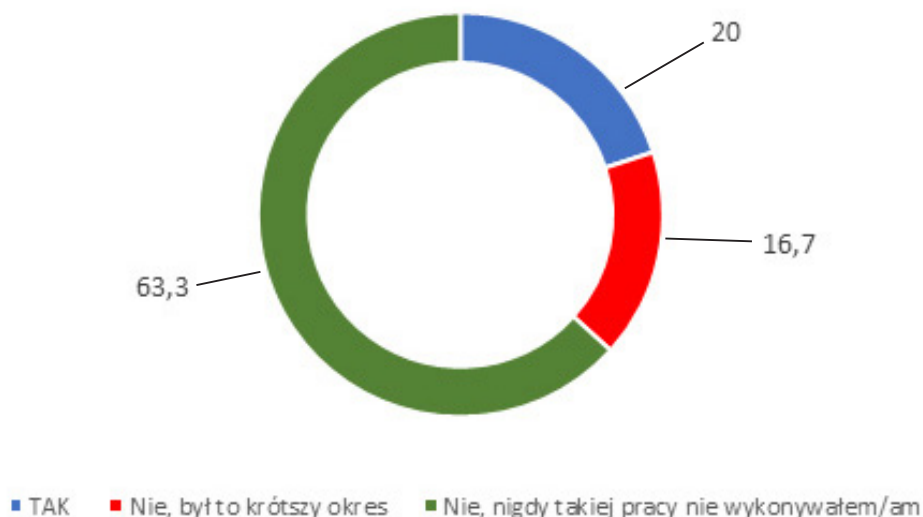


## 7. Wcześniejsza emerytura

Na aktywność zawodową niewątpliwie oddziałuje rodzaj profesji i warunki, w jakich się ona odbywa. Są one uzależnione od wielu czynników – nie tylko od sposobu wyposażenia stanowisk, zastosowanej ergonomii, właściwej organizacji pracy, ale też procesów technologicznych (np. bardzo ciężka praca fizyczna powodująca znaczny wydatek energetyczny) bądź oddziaływania sił natury (np. praca pod ziemią, w powietrzu, na wodzie). Konkretny dobór obowiązków może narażać pracowników na znaczną uciążliwość i szkodliwość, a także utratę zdrowia, niekiedy o trwałym charakterze. Mimo wykorzystywania odpowiednich środków profilaktycznych, głównie organizacyjnych, technicznych, medycznych, wpływ niebezpiecznych czynników może być tak silny, że doprowadza do negatywnych następstw zdrowotnych. Ponadto ryzyko osłabienia kondycji psychofizycznej rośnie wraz z wiekiem. Z tych względów stworzono wykaz stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, których zajmowanie przez pewien czas daje pracownikom uprawnienia do wcześniejszych świadczeń emerytalnych. Nie ulega wątpliwości, że muszą oni być uprzywilejowani, gdyż są obarczeni dużą odpowiedzialnością, a zarazem ogromnym trudem. Codzienne zadania zawodowe, jakie wykonują, wymagają od nich sporego wysiłku, sprawności i wytrwałości, które ulegają osłabieniu wraz ze starzeniem się. Pewne czynności zaczynają przekraczać ich możliwości, co jest zjawiskiem naturalnym. Dlatego mają przyznane prawo do wcześniejszej emerytury zwanej pomostową, po spełnieniu określonych wymogów. Jednak uzyskanie tego świadczenia nie eliminuje z rynku pracy, albowiem osoby mogą być wciąż aktywne i podejmować różne zadania, adekwatnie do stanu zdrowia, oczekiwań i planów życiowych.

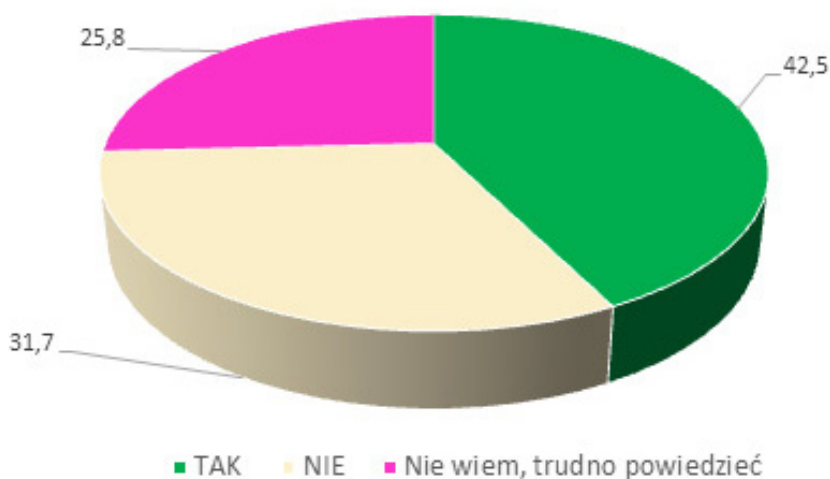
W kontekście oceny efektywności łączenia pracy z emeryturą badani byli pytani o **wykonywanie zadań w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przynajmniej przez 10 lat w ciągu swojej kariery zawodowej. Co piąta osoba odpowiedziała twierdząco**. Natomiast zaprzeczyło ponad 3/5 populacji. Pozostali wykonywali taką pracę, ale przez okres krótszy (wykres 17).

**Wykres 17. Wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (%).**



W celu poznania poglądów na temat zasadności istnienia emerytur pomostowych badani oceniali, czy **uzyskanie wcześniejszego świadczenia** w porównaniu do powszechnej emerytury (w wieku 60 i 65 lat odpowiednio dla kobiet i mężczyzn) stanowi wystarczającą kompensatę wieloletniej pracy w trudnych, uciążliwych warunkach. W opinii 42,5% **jest to adekwatny środek, który chroni pracowników**. Odmiennego zdania było 31,7%. Pozostali badani nie mieli wyrobionego zdania (wykres 18).

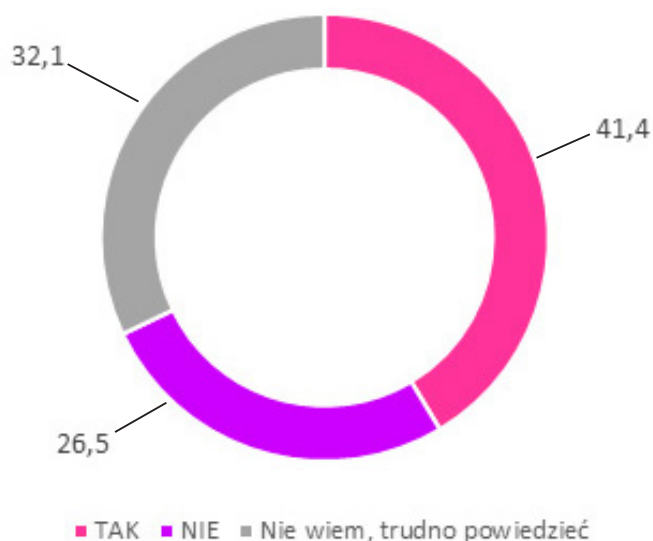
**Wykres 18. Wcześniejsze przejście na emeryturę jako środek kompensujący pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (%).**





Na pytanie, czy uprawnienie pracownika do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach powinno być uzależnione od braku możliwości skorzystania z alternatywnych instrumentów (np. przekwalifikowania zawodowego, zmniejszenia wymiaru czasu pracy czy finansowej kompensaty) ponad 2/5 badanych potwierdziło, że jest to właściwe powiązanie. Przeszło 1/4 zanegowało, co pozwala sądzić, że zakres żądań tej grupy jest większy (wykres 19).

Wykres 19. Uzależnienie przejścia na emeryturę pomostową od niekorzystania z alternatywnych rozwiązań zmniejszających dolegliwość pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (%).



### III. DRUGA CZĘŚĆ

#### 8. Charakterystyka respondentów będących pracodawcami

Uczestnikami badań byli pracodawcy reprezentujący wszystkie kategorie podmiotów wyróżnione ze względu na wielkość. Największy odsetek stanowili mikroprzedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników, gdyż wynosili oni 67,3% ogółu. Co piątym uczestnikiem była mała firma licząca od 10 do 49 pracowników. Niespełna 1/10 przypadła na średnie firmy posiadające od 50 do 249 pracowników, a tylko 3,0% miały w udziale duże przedsiębiorstwa wykazujące stan zatrudnienia na poziomie 250 i więcej osób (wykres 20).

**Wykres 20. Wielkość przedsiębiorstw (%).**



Jeśli chodzi o sektor działalności, to był on zróżnicowany. Wyróżniała się edukacja, albowiem odsetek pracodawców był największy – 16,0%. Kolejną pozycję zajmowała sekcja obejmująca dostawę wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz rekultywację – 13,7%. W pozostałych obszarach udział pracodawców wynosił mniej niż 1/10 wahając się od 1,0% w przypadku górnictwa i wydobywania oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją do 8,7% w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (tabela 23).

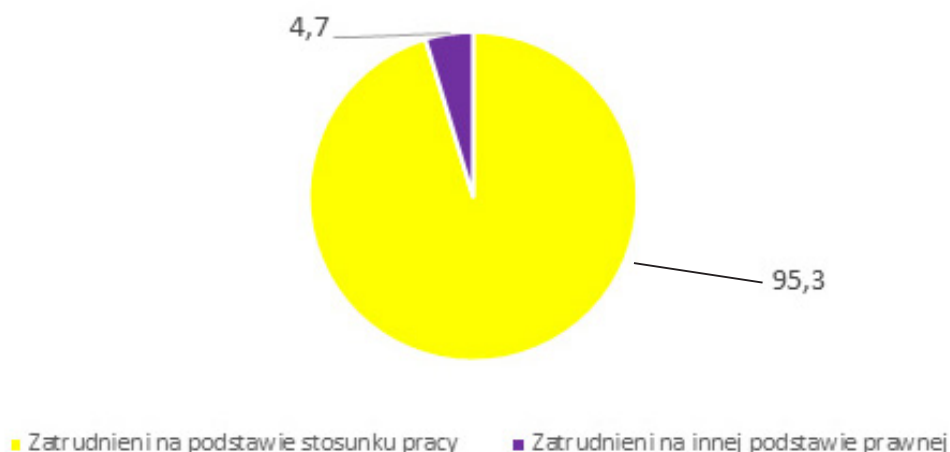
**Tabela 23. Udział pracodawców ze względu na główny sektor działalności (%).**

Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,3
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	1,0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	7,7
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6,3
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	13,7
Sekcja F - Budownictwo	7,7
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,3
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	1,3
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,3
Sekcja J - Informacja i komunikacja	3,0
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,7
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7,3
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,0
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,3
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4,7
Sekcja P - Edukacja	16,0
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,7
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,0
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	2,7
<b>Ogółem</b>	100,0 (Σ 300)

U wszystkich uczestników badania były zatrudnione osoby w przedziale wiekowym 50-70 lat. Zdecydowana większość, bo aż 95,3% potwierdziła, że ta grupa pracujących ma zawarty stosunek pracy, a więc jest objęta regulacjami ochronnymi wynikającymi z przepisów prawa pracy. Jedynie 4,7% pracodawców oznajmiło, że niektóre osoby 50+ są zatrudnione na innej podstawie prawnej<sup>1</sup> (wykres 21).

1 W celu uproszczenia terminologii pojęciem „pracownik” obejmuje się wszystkie osoby w wieku 50-70 lat, chyba że analiza konkretnego zagadnienia wymaga ścisłego rozróżnienia pod względem podstawy prawnej zatrudnienia.

**Wykres 21. Podstawa zatrudnienia osób 50+ u pracodawców (%).**



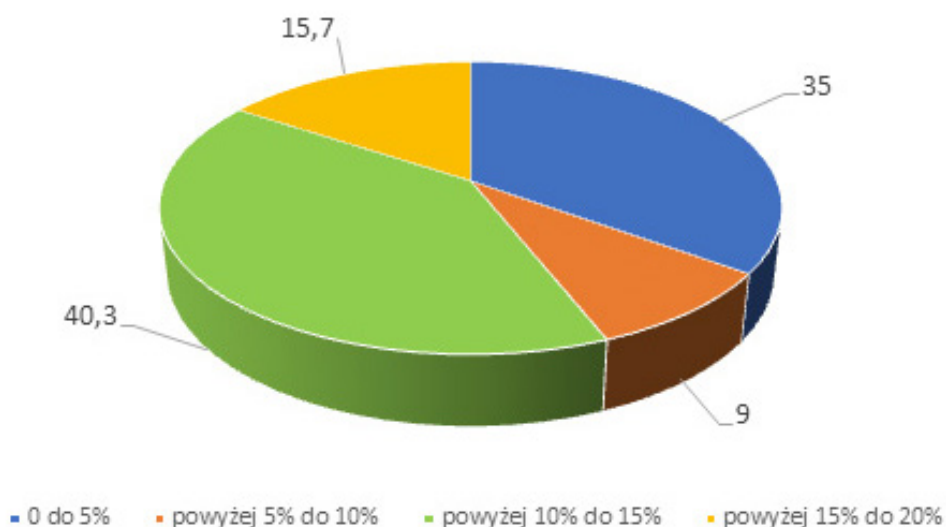
Pracodawcy spośród 4,7% populacji wskazywali na różny udział zatrudnienia niepracowniczego w grupie wiekowej 50-70 lat. U przeważającej części liczącej 35,7% badanych wynosił on mniej niż 10%. Jednocześnie osiągał więcej niż połowę u 28,6% pracodawców. Natomiast przeszło 1/5 badanych nie była w stanie określić, jaki odsetek zatrudnionych w przedziale 50-70 lat ma inną podstawę aniżeli stosunek pracy (tabela 24).

**Tabela 24. Udział zatrudnienia niepracowniczego osób 50-70 lat u pracodawców wykazujących taką podstawę prawną (%).**

	( $\Sigma$ 14)
Do 10%	35,7
Około 1/3	7,1
Połowa	7,1
Więcej niż połowa	28,6
Nie wiem, trudno powiedzieć	21,4

Skala osób 50-70 lat była zróżnicowana w stosunku do ogółu załogi. Najczęściej stanowiła ona przedział od 10% do 15% wszystkich pracowników. Drugą pod względem częstotliwości pojawiania się była wielkość obejmująca do 5% całości załogi. Ta skala występowała u 35,0% pracodawców. Kolejny przedział dotyczył 9,0% badanych. Natomiast próg 15% został przekroczony u 15,7% badanych. Wyższych wartości zatrudnienia osób w wieku 50-70 lat nie odnotowano (wykres 22).

**Wykres 22. Udział osób 50-70 lat do ogółu załogi u badanych pracodawców (%).**



Pracodawcy potwierdzali, że w analizowanej kategorii 50-70 lat są osoby pracujące i jednocześnie pobierające emeryturę. Stanowią one 45,0%. Występują też niepełnosprawni oraz kobiety jako grupy będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy (tabela 25).

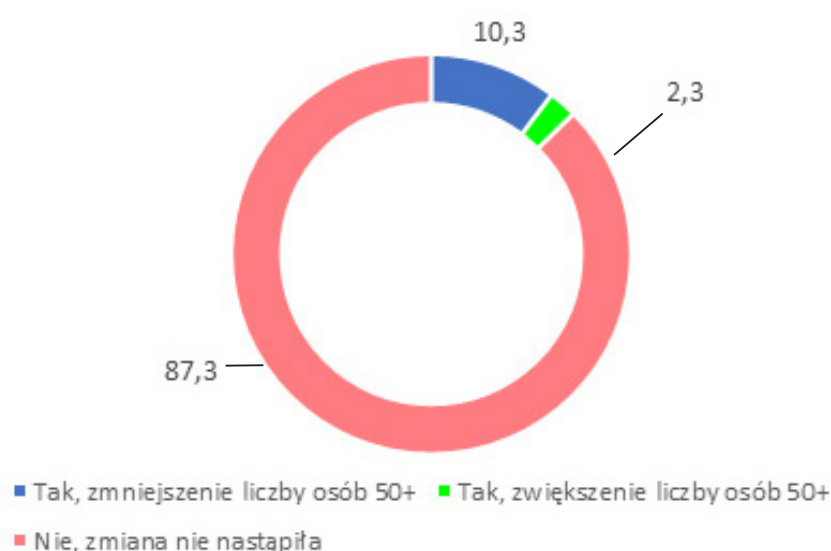
**Tabela 25. Struktura osób 50-70 lat ze względu na pobieranie emerytury, niepełnosprawność i wiek (%).**

		TAK	NIE
Osoby pracujące i jednocześnie pobierające emeryturę		45,0	55,0
Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością		29,0	71,0
Kobiety	0-5%	34,7	
	powyżej 5% do 10%	7,7	
	powyżej 10% do 15%	14,0	
	powyżej 15% do 20%	0,0	
	powyżej 20%	43,6	

## 9. Stan i warunki zatrudnienia w następstwie pandemii COVID-19

W opinii pracodawców **pandemia COVID-19 nie wpłynęła zasadniczo na wielkość zatrudnienia osób 50+**. Aż 87,3% podmiotów stwierdziło, że nie nastąpiła żadna zmiana w stanie liczbowym tej części załogi. Co dziesiąty uczestnik badania dokonał zmniejszenia, zaś znikomy odsetek wynoszący 2,3% zwiększył wielkość zatrudnienia (wykres 23).

**Wykres 23. Zmiany w liczbie pracowników 50+ w okresie pandemii COVID-19 (%).**



Jeśli chodzi o **powody zmniejszenia liczby pracowników 50+**, to **ponad 1/3 badanych potwierdziła, że następowało przechodzenie na emerytury** wraz z nabyciem uprawnień. Niejednokrotnie sami zainteresowani pracownicy rezygnowali z pracy bądź odbywała się redukcja załogi, często z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych, bez względu na wiek poszczególnych członków. Takiej odpowiedzi udzieliło odpowiednio 26,2% i 21,4% badanych. Najbardziej przedstawianymi powodami były zwolnienia oparte na kryterium wieku (celowy dobór osób 50+), niemożność zapewnienia bezpieczeństwa w zakresie zdrowia, braki kompetencyjne pracowników uniemożliwiające im wykonywanie obowiązków w sytuacji zmiany zakresu działalności firmy lub formy świadczenia pracy. Te okoliczności wymieniało po 2,4% badanych (tabela 26).

**Tabela 26. Powody zmniejszenia liczby pracowników 50+ w okresie pandemii COVID-19 (%).**

		(Σ 42)
Redukcja zatrudnienia w całej firmie (bez względu na wiek pracownika)		21,4
Zwolnienia pracowników z powodu wieku (dobór osób 50+)		2,4
Brak możliwości zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa w zakresie zdrowia		2,4
Decyzje pracowników (pracownicy sami zrezygnowali z pracy)		26,2
Przechodzenie na emerytury z powodu nabycia uprawnień		35,7
Braki kompetencyjne pracowników uniemożliwiające im wykonywanie obowiązków w sytuacji zmiany zakresu działalności firmy lub formy świadczenia pracy (np. przejście na pracę zdalną)		2,4
Inny powód (jaki?)	oszczędności, wygaśnięcie umowy o pracę, głównie wskutek śmierci pracownika	7,1
Nie wiem, trudno powiedzieć		2,4

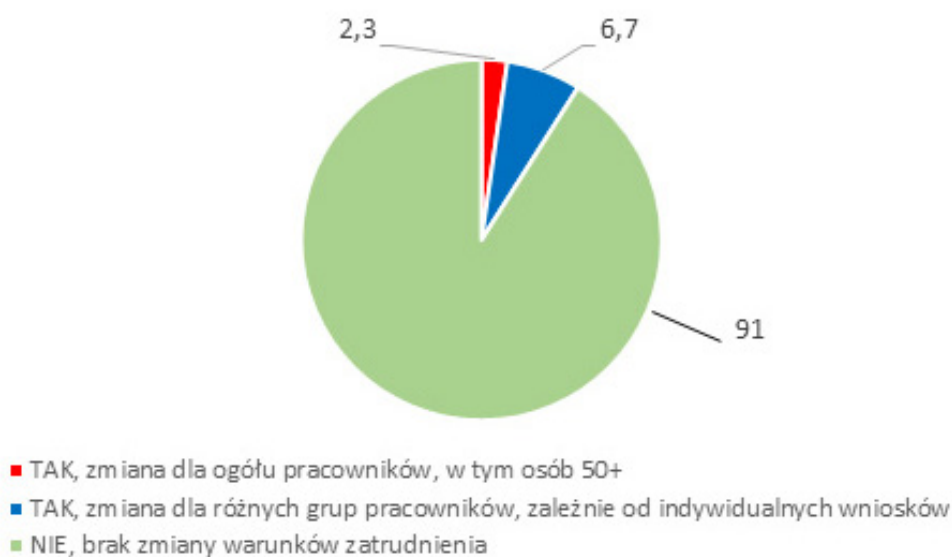
**Nieznaczny wzrost liczby pracowników 50+ wynikał z zapotrzebowania na personel o określonych kwalifikacjach (umiejętnościach).** W obliczu deficytu rąk do pracy ważne jest pozyskanie fachowców zdolnych podjąć się realizacji określonych zadań, bez względu na posiadane cechy powiązane z wiekiem, które mogłyby być brane pod uwagę przez pracodawców w przypadku dużej podaży pracowników. Zatem dochodzi do nawiązania współpracy z osobami 50+, których szanse są słabsze, gdy następuje silniejsza konkurencja między kandydatami do pracy będącymi w innym (niższym) przedziale wiekowym. Zgłoszenie zainteresowania pracą, zwłaszcza w branżach mniej atrakcyjnych pod względem rodzaju zajęć lub warunków finansowych skutkuje szybszym ich zatrudnieniem, nawet w trudnych okolicznościach, do jakich zalicza się pandemię COVID-19 (tabela 27).

**Tabela 27. Powody zwiększenia liczby pracowników 50+ w okresie pandemii COVID-19 (%).**

		(Σ 7)
Zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach (umiejętnościach), którymi dysponują tylko osoby 50+		28,6
Konieczność zatrudnienia jakichkolwiek pracowników i zgłosiły się tylko osoby 50+		14,3
Skorzystanie z różnych programów pomocowych w przypadku zatrudnienia osób 50+		0,0
Inny powód (jaki?)	rotacja personelu	28,6
Nie wiem, trudno powiedzieć		28,6

**Pracodawcy nie odczuli negatywnych następstw spowodowanych pandemią COVID-19.** Aż 91,0% nie zmieniało na gorsze warunków zatrudnienia w swojej firmie. Pozostali wprowadzili modyfikacje zarówno dla ogółu załogi, jak i różnych grup pracowników, w zależności od indywidualnych wniosków. W obu przypadkach były uwzględniane osoby 50+ (wykres 24).

**Wykres 24. Zmiana warunków zatrudnienia w firmie z powodu następstw pandemii COVID-19 (%).**



Szczególne okoliczności wynikające z ogólnych obostrzeń i ograniczeń w funkcjonowaniu niektórych branż (handel, usługi dla ludności) mające na celu zmniejszenie ryzyka zakażenia koronawirusem przyczyniały się do wdrażania rozwiązań uelastyczniających organizację pracy. Niekiedy powodowały też pogorszenie sytuacji materialnej pracowników. W odniesieniu do badanych pracodawców **nie wystąpiły radykalne zmiany w określaniu warunków zatrudnienia**. W okresie pandemicznym była najczęściej wprowadzana praca zdalna bądź hybrydowa – łącznie 44,3% stwierdzeń. Te formy nie utrzymały się po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego. Były kontynuowane tylko u 7,3% podmiotów. W niewielkiej skali wykorzystywano ruchomy czas pracy dopuszczający różne godziny rozpoczynania i kończenia zajęć – 5,3% odpowiedzi. Wśród innych rozwiązań ułatwiających wymiennosc personelu i ograniczanie bezpośrednich kontaktów zdarzały się przejścia z pełnego na część etatu oraz stosowanie pracy zmianowej. Pozytywnie należy ocenić stabilność płacową, gdyż tylko 1,7% pracodawców obniżyło wynagrodzenia swoim pracownikom. Katalog pozostałych zmian warunków zatrudnienia zawiera tabela 28.



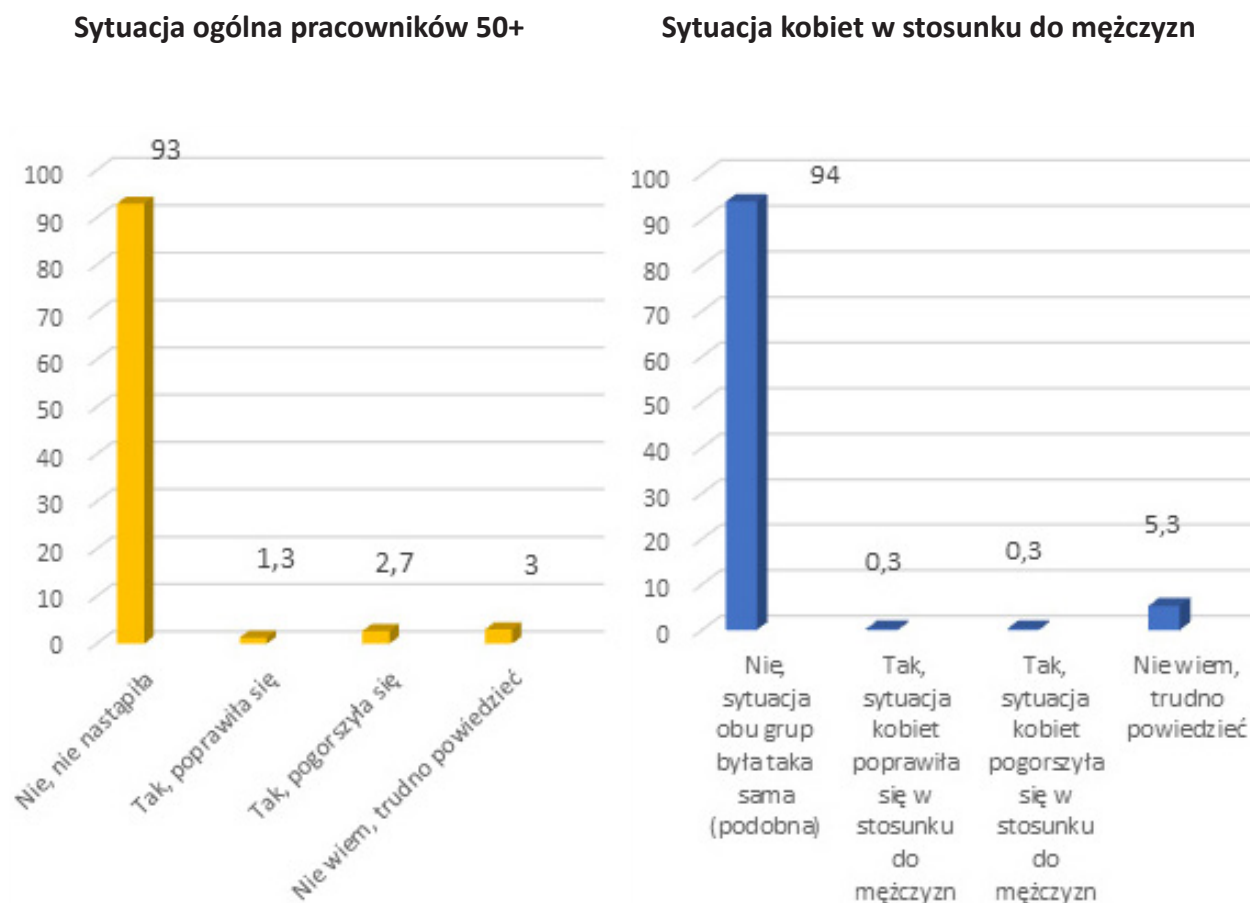
**Tabela 28. Zmiany w zakresie warunków zatrudnienia (organizacyjne, finansowe) w czasie pandemii COVID-19 i po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego (%).**

		Zmiany wskutek pojawienia się pandemii	Utrzymanie zmiany, mimo odwołania stanu zagrożenia epidemicznego
Przejsie z pełnego etatu na część etatu		2,3	1,0
Wprowadzenie pracy zdalnej (w domu)		29,0	4,0
Wprowadzenie pracy hybrydowej		15,3	3,3
Przejsie z umowy o pracę na umowę cywilną (np. zlecenia)		1,0	0,0
Przejsie na samozatrudnienie (dalsza współpraca B2B)		1,0	0,0
Wprowadzenie pracy zmianowej		1,7	0,7
Wprowadzenie ruchomego czasu pracy (różne godziny przyjsia do pracy)		5,3	1,0
Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy		0,7	0,7
Obniżenie wysokości wynagrodzenia		1,7	0,0
Zmiana stanowiska pracy (przesunięcie do innej pracy)		0,3	0,3
Zwiększenie zakresu obowiązków (wskutek redukcji zatrudnienia)		2,3	1,3
Inne zmiany (jakie?)	zróżnicowane, zależne od konkretnego stanowiska pracy	0,3	0,3

Zdaniem przeważającej części pracodawców ogólna sytuacja zatrudnieniowa pracowników 50+ w prowadzonych przez nich przedsiębiorstwach nie uległa zmianie w okresie pandemii. Nieznaczny odsetek wskazywał na pewne zmiany negatywne – 2,7% oraz pozytywne – 1,3%. Nie nastąpiły też znaczące różnice w sytuacji zatrudnieniowej między kobietami i mężczyznami. Zatem płeć pracowników 50+ nie miała wpływu na warunki pracy podczas pandemii COVID-19 (wykres 25).



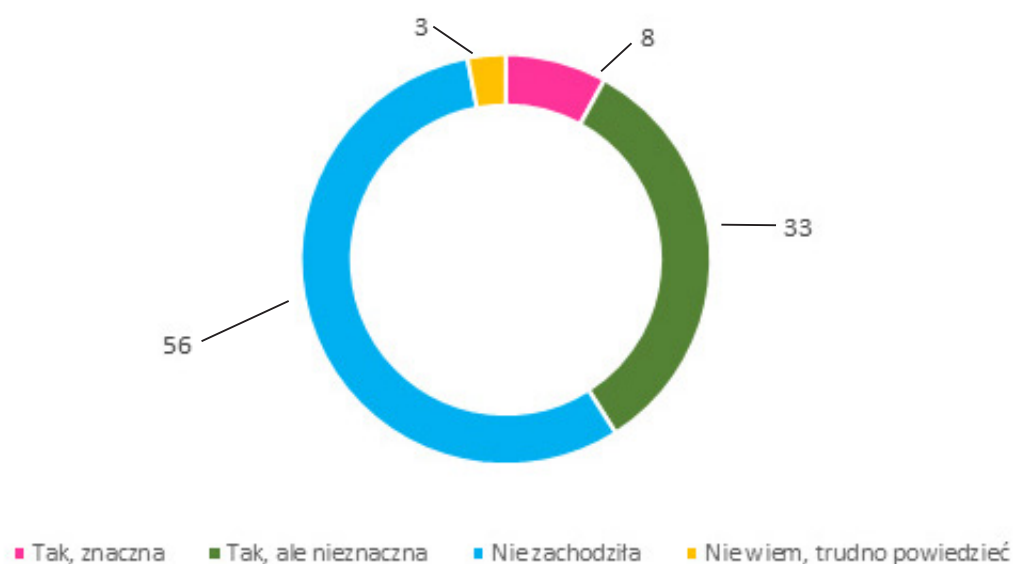
**Wykres 25. Zmiana ogólnej sytuacji zatrudnieniowej pracowników 50+ z uwzględnieniem podziału na kobiety i mężczyzn w okresie pandemii COVID-19 w ocenie pracodawców (%).**



**Jeśli chodzi o absencję pracowników 50+** z powodów zdrowotnych podczas pandemii COVID-19 w porównaniu do okresu wcześniejszego, to 1/3 pracodawców potwierdziła wyższy odsetek nieobecności w pracy, choć był on nieznaczny. Wyraźny wzrost wystąpił tylko u 8,0% pracodawców. **Ponad połowa badanych nie zauważyła takiej tendencji w swojej firmie.** Absencje utrzymywały się na dotychczasowym poziomie i wiązały się nie tylko z problemami zdrowotnymi (wykres 26).

**Wykres 26. Absencja z powodów zdrowotnych pracowników 50+ w czasie pandemii COVID-19 w porównaniu do okresu poprzedzającego (%).**

**Skala absencji ogółem nie różniła się zbytnio między osobami 50-70 lat a młodszymi pracownikami w okresie pandemicznym.** Według 66,7% spośród populacji wykazującej nieobecności starszego personelu nie odnotowano w firmie szczególnych różnic między grupami wiekowymi



mi. Podejście do stawiennictwa w pracy było zbliżone. Na znacznie wyższy odsetek absencji osób 50-70 lat wskazało jedynie 3,3% pracodawców i tyle samo odpowiedziało przeciwnie (tabela 29).

**Tabela 29. Skala absencji osób 50-70 lat w porównaniu do młodszych pracowników w czasie pandemii COVID-19 (%).**

	(Σ 123)
Była znacznie wyższa	3,3
Była nieznacznie wyższa	22,0
Była nieznacznie niższa	3,3
Utrzymywała się na podobnym poziomie	66,7
Nie wiem, trudno powiedzieć	4,7

**Badani nie dostrzegli różnic w absencji między kobietami i mężczyznami w grupie 50+ podczas pandemii COVID-19.** W ocenie 85,4% pracodawców wykazujących nieobecności starszego personelu zachodziło podobieństwo w skali zjawiska między tymi dwiema kategoriami pracujących (tabela 30).

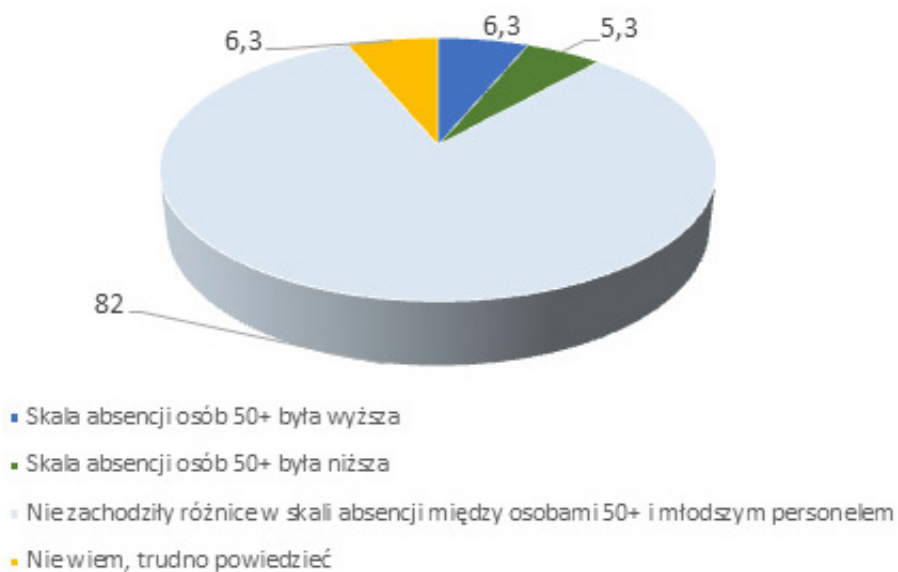
**Tabela 30. Różnica w skali absencji między kobietami i mężczyznami w grupie 50+ podczas pandemii COVID-19 (%).**

	(Σ 123)
Absencja kobiet była wyższa niż mężczyzn	4,9
Absencja kobiet była niższa niż mężczyzn	1,6
Absencje kobiet i mężczyzn utrzymywały się na podobnym poziomie	85,4
Nie wiem, trudno powiedzieć	8,1

Po ustaniu stanu zagrożenia epidemicznego wielkość absencji nie różniła się między pracownikami 50+ i młodszym personelem. Takiej odpowiedzi udzieliło 82,0% ogółu badanych (wykres 27).

**Wykres 27. Skala absencji osób 50+ w porównaniu do młodszych pracowników po ustaniu stanu zagrożenia epidemicznego (%).**

## 10. Ochrona zdrowia pracowników 50+



Wraz z upływem lat słabną możliwości wykonywania pracy na skutek obniżania się wydolności i sprawności psychofizycznej pracownika. Natomiast wymagania, jakie wynikają z zajmowanego stanowiska pozostają najczęściej takie same bez względu na wiek co sprawia, że następuje wzrost rzeczywistego obciążenia pracą. Dlatego bardzo ważne jest zapewnienie odpowiedniego bezpieczeństwa w zatrudnieniu i ułatwienie realizacji powierzonych obowiązków.

Na pytanie, jakie rozwiązania związane z dbaniem o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników funkcjonowały w firmie podczas pandemii COVID-19 **pracodawcy wymieniali wiele przedsięwzięć. Najczęściej zapewniali środki do dezynfekcji – 19,2% i środki ochrony osobistej (np. maseczki, rękawiczki) – 19,0%.** W dalszej kolejności dbali o zachowanie dystansu pomiędzy stanowiskami pracy – 16,0%. Najmniej popularne były działania organizacyjne polegające na tym, aby pracownicy będący na różnych zmianach w ciągu doby nie spotykali się razem i nie tworzyli skupisk – 7,3%. Nieznaczny odsetek pracodawców stosował również lampy bakteriobójcze, oczyszczacze i jonizatory powietrza – 0,2%. Po ustaniu okresu pandemicznego 1/3 badanych nadal udostępniała środki do dezynfekcji, zaś 1/5 dostarczała środki ochrony osobistej. W jednakowym stopniu była wykorzystywana praca zdalna i hybrydowa, zaś rezygnowano najczęściej z działań mających utrzymywać odległość między stanowiskami pracy – spadek zainteresowania o 9,9% względem czasu, gdy trwał stan pandemii (tabela 31).

**Tabela 31. Rozwiązania zabezpieczające zdrowie pracowników przed pandemią COVID-19 w czasie jej trwania i po zakończeniu (%).**

	w czasie pandemii COVID-19	po ustaniu pandemii COVID-19
Dostępność środków ochrony osobistej (np. maseczki, rękawiczki jednorazowe)	19,0	20,3
Dostępność środków do dezynfekcji	19,2	33,1
Mierzenie temperatury ciała pracownika	10,4	1,9
Zachowanie dystansu pomiędzy stanowiskami pracy	16,0	6,1
Elastyczna organizacja pracy: ruchome godziny pracy, dodatkowe przerwy w pracy, możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy	8,6	4,0
Niespotykanie się pracowników z różnych zmian	7,3	0,9
Możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej	10,7	10,6
Szkolenia z zakresu profilaktyki (zapobieganie, przeciwdziałanie, zwalczanie COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych)	8,5	5,5
Inne (jakie?) lampy bakteriobójcze, oczyszczacze i jonizatory powietrza, klimatyzacje	0,2	0,2
Nie wprowadzono żadnych rozwiązań	0,1	17,4

**Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Realizacja tej powinności jest niezależna od występowania zdarzeń**

**nadzwyczajnych, jak rozprzestrzenianie się koronawirusa** i wymuszonych sytuacją działań osłonowych, które podlegały dodatkowemu wdrożeniu. Katalog wymaganych czynności z zakresu ochrony zdrowia pracowników jest dość obszerny. Spośród nich **badani pracodawcy podejmowali głównie szkolenia BHP – 19,5% i profilaktyczne badania lekarskie – 16,4%**. W mniejszym stopniu zapewniali ergonomiczne warunki pracy – 15,6% i przeprowadzali ocenę ryzyka zawodowego – 12,3% (tabela 32).

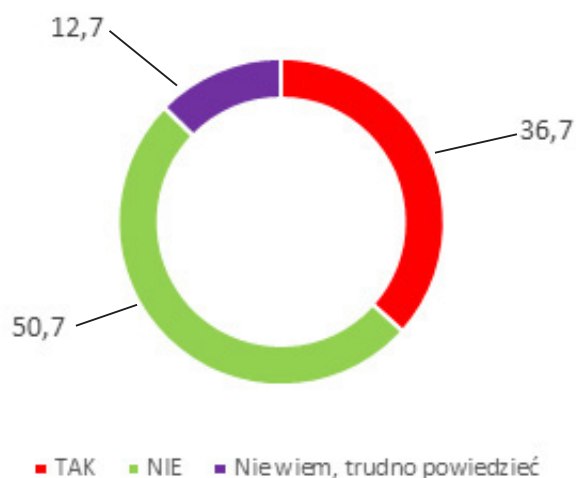
**Tabela 32. Działania z zakresu ochrony zdrowia pracowników realizowane przez pracodawców (%).**

Szkolenia BHP	19,5
Profilaktyczne badania lekarskie	16,4
Zapewnienie ergonomicznych warunków na stanowisku pracy	15,6
Wykonywanie oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą	12,3
Zapobieganie występowaniu chorób zawodowych	7,0
Zapewnianie nieodpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych	6,5
Wdrożenie programu promocji zdrowia pracowników	1,9
Realizowanie działań na rzecz zdrowia psychicznego, w tym zwalczanie stresu	2,7
Wspieranie aktywności sportowo-rekreacyjnej pracowników (np. zapewnianie kart (karnetów), organizowanie zawodów sportowych)	3,3
Dostarczanie zdrowej żywności (np. owocowe dni, śniadania/przekąski firmowe)	0,9
Sponsorowanie usług medycznych (np. prywatna opieka zdrowotna)	3,1
Zapewnienie dodatkowego ubezpieczenia na życie (np. na okoliczność utraty zdolności do pracy, śmierci bliskiej osoby, poważnego zachorowania)	8,0
Stworzenie pokoju (strefy) odpoczynku w firmie	2,5
Inne (jakie?)	szczepienia przeciwko grypie, zapewnianie wody pracownikom, badania sanitarno-epidemiologiczne
Nie podejmowano żadnych działań w tym zakresie	0,1

Wiele problemów przysparza kondycja psychiczna pracowników, która w ostatnim czasie uległa pogorszeniu. Permanentny stres, tempo życia, niepewność jutra, kłopoty rodzinne i zawodowe to niektóre powody negatywnie wpływające na stan dobrego samopoczucia. Do tego dochodzą następstwa pandemii czyli masowa zachorowalność oraz skutki wprowadzanych restrykcji w sferze społecznej i gospodarczej. Stąd wyzwaniem dla pracodawców w post-covidowej rzeczywistości stała się większa dbałość o zdrowie psychiczne swojej załogi. Jednak nie wszyscy dostrzegają taką potrzebę. Wiele zależy od branży, charakteru pracy i jej warunków, środowiska i relacji międzyludzkich. Z badań wynika, że **połowa pracodawców nie interesowała się zdrowiem psychicznym pracowników. Dbało jedynie 36,7% podmiotów** (wykres 28).

**Wykres 28. Dbałość o zdrowie psychiczne pracowników (%).**

Spośród pracodawców przejawiających troskę o psychikę pracowników **najwyższy odsetek stanowili ci, co dostarczali informacji o decyzjach związanych z zatrudnieniem i prowadzoną**



**działalnością firmy** – 18,0%. Tym sposobem zabiegali o tworzenie otwartej, transparentnej i spokojnej atmosfery w miejscu pracy. **Nieco mniej pracodawców organizowało szkolenia i spotkania na temat zdrowia psychicznego** – 14,0%. Na uwagę zasługuje współpraca ze związkami zawodowymi w zakresie ochrony pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, którą prowadziło 13,7% pracodawców. Zważywszy na złożoność problematyki zgłaszali oni zbyt mało działań w zakresie bezpośredniej walki z zaburzeniami psychicznymi (tabela 33).

**Tabela 33. Sposoby dbania o zdrowie psychiczne pracowników (%).**

Konsultacje z psychologami/psychiatrami	8,7
Badanie poziomu stresu	2,0
Stworzenie przestrzeni umożliwiającej wyciszenie bądź relaks	9,6
Organizacja szkoleń, webinarów, spotkań na temat zdrowia psychicznego	14,0
Dostarczenie materiałów edukacyjno-szkoleniowych w temacie zdrowia psychicznego	11,9
Ćwiczenia relaksacyjne	2,6
Wprowadzanie dodatkowych przerw w pracy	6,4
Stosowanie idei work-life balance (równowaga między życiem prywatnym a sferą zawodową) przez wdrożenie elastycznych godzin pracy, niepowierzanie pracy w godzinach nadliczbowych, zezwalanie na pracę w domu	11,3
Informowanie pracowników o decyzjach pracodawcy związanych z zatrudnieniem i prowadzoną działalnością firmy	18,0
Współpraca ze związkami zawodowymi lub innym przedstawicielstwem pracowników w zakresie ochrony pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi	13,7
Inne (jakie?) unikanie stresowych sytuacji, spotkania (wyjazdy) integracyjne, brak presji, dofinansowanie wypoczynku, niestwarzanie niedogodnych warunków pracy, pochwały dla pracowników, rozmowy z pracodawcą	1,7

W stosunku **do pracodawców, którzy nie podejmowali żadnych form wsparcia na rzecz**

zdrowia psychicznego załogi zostało zadane pytanie o przyczyny ich postawy. Większość odpowiedziała – odpowiednio 33,0% i 31,9%, że pracownicy nie zgłaszali zapotrzebowania i nie było takiej konieczności. Mniejszy odsetek powołał się na brak czasu i nieposiadanie środków finansowych – 16,1% i 15,4% badanych (tabela 34).

**Tabela 34. Przyczyny niewdrażania działań na rzecz zdrowia psychicznego pracowników (%).**

Nie ma takiej potrzeby		31,9
Nie ma na to czasu		16,1
Pracownicy nie zgłaszają zapotrzebowania		33,0
Nie ma na to środków finansowych		15,4
Takie działania nie przynoszą korzyści		0,0
Z innego powodu (jakiego?)	brak świadomości, nie ma możliwości wdrażania dodatkowych zmian, nie obowiązują w tym zakresie regulaminy (odgórne wytyczne, instrukcje)	1,5
Nie wiem, trudno powiedzieć		2,2

## 11. Korzyści i ryzyka zatrudniania pracowników 50+

Pracodawcy wymieniali wiele korzyści wynikających z zatrudniania osób 50+ uznając, że stanowią one wartościową część załogi przyczyniającą się do rozwoju firmy. **Niemal 1/4 ogółu badanych najbardziej doceniała doświadczenie zawodowe, dużą wiedzę i profesjonalizm.** Ważne też były umiejętności praktyczne, znajomość procedur i zasad zarządzania organizacją, a także cechy osobowościowe, jak lojalność, przywiązanie, odpowiedzialność (tabela 35)

**Tabela 35. Korzyści z zatrudniania pracowników 50+ (%).**

Bogate doświadczenie zawodowe		12,4
Umiejętności praktyczne, znajomość procedur i zasad zarządzania firmą		11,7
Duża wiedza, profesjonalizm		12,1
Lojalność i przywiązanie do firmy		11,3
Zaangażowanie w realizację zadań, odpowiedzialność		11,0
Mniejsze zagrożenie odejściem z pracy		10,0
Korzyści finansowe dla pracodawcy (niższe koszty pracy)		3,3
Szersza oferta pomocowa dla pracodawcy zatrudniającego osoby 50+		2,1
Większa dyspozycyjność		7,7
Podporządkowanie, wyrozumiałość, posiadanie odpowiedniego systemu wartości		9,3
Pełnienie roli mentora dla młodszych pracowników		8,9
Inne (jakie?)	dobra współpraca, mniejsza absencja związana z opieką nad dziećmi, pomoc innym w awansie zawodowym	0,1

Pracownicy 50+ stwarzali pewne utrudnienia w zapewnianiu sprawnego przebiegu pro-



cesu pracy. Jednak tych zagrożeń było mniej w porównaniu do korzyści, jakie przynosili. **W ocenie ponad 1/4 pracodawców ta grupa nie powodowała żadnych problemów i nie było ryzyka związanego z jej zatrudnianiem.** Jeśli mowa o ujemnych stronach, to czasami pracownicy 50+ wykazywali niechęć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i poszerzania swoich umiejętności. Zdaniem 11,6% pracodawców zwiększali oni ryzyko wypadkowości i obniżali jakość pracy ze względu na pogarszającą się motorykę i słabnącą kondycję psychofizyczną. Jednocześnie tylko 1,9% pracodawców wskazywało na niską produktywność pracowników 50+. Ta rozbieżność opinii pozwala sądzić, że wiele zależy od rodzaju wykonywanego zawodu, obciążenia obowiązkami i wymagań stawianych ogólnie załodze. Nie sposób tak samo traktować pracę fizyczną w przetwórstwie przemysłowym z zajęciami administracyjno-biuroowymi. Z kolei 11,2% badanych podnosiło nieadekwatność wiedzy i przygotowania starszej części personelu do nowych technologii, możliwości szybkiego dostosowywania się do przeobrażeń zachodzących w otoczeniu (tabela 36).

**Tabela 36. Ryzyka z zatrudniania pracowników 50+ (%).**

Nieadekwatna wiedza i umiejętności do nowych technologii oraz przeobrażeń na rynku		11,2
Niechęć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i umiejętności		12,6
Brak niezbędnych kompetencji (np. cyfrowych)		8,4
Słabnące zaangażowanie w wykonywanie zadań		6,9
Trudności z integracją z młodszymi pracownikami		4,2
Częste absencje z powodów zdrowotnych		5,0
Niska produktywność		1,9
Trudności w dostosowywaniu się do zmian		7,4
Brak motywacji, kreatywności, postawy twórczej		5,0
Zbyt obciążająca praca, ryzyko wypadkowości, obniżanie jakości pracy (gorsza motoryka, słabnąca siła fizyczna)		11,6
Inne (jakie?)	sprawy bardziej indywidualne, spersonalizowane	0,2
Brak ryzyka		25,7

Istotnym elementem polityki zatrudnienia jest rekrutacja, gdyż pozwala ona dobrać personel stosownie do profilu i struktury organizacyjnej firmy, a przede wszystkim typu stanowiska, na które jest prowadzony nabór. O przyjęciu do pracy decydują różne kryteria. Zazwyczaj oczekuje się spełnienia wymagań formalnych związanych z edukacją. Dodatkowo są brane pod uwagę osiągnięcia (sukcesy), umiejętności, uzdolnienia. Niekiedy w trakcie selekcji kandydatów pojawiają się skróty poznawcze, wyobrażenia na temat pewnej kategorii ludzi związane z cechami osobistymi (wiek, płeć, pochodzenie), które prowadzą często do stereotypowego myślenia. W rezultacie może dojść do nierównego, prawnie niedozwolonego traktowania.

Z badań wynika, że **pracodawcy nie dopuszczali się dyskryminacji w postępowaniu rekrutacyjnym.**

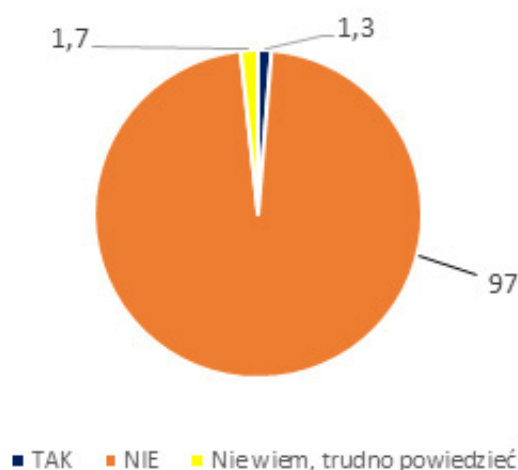
**tacyjnym.** Niemal w identycznym stopniu **interesowali się głównie umiejętnościami praktycznymi oraz doświadczeniem zawodowym** przyszłych pracowników – odpowiednio 13,9% i 13,7%. Potem uwzględniali wykształcenie i kwalifikacje zawodowe – przeszło 12% w obu kryteriach. Najmniejsze znaczenie odgrywała sytuacja rodzinna, osobista. Odnosząc się do wskazań dotyczących wieku, płci, narodowości czy innych cech ocenianych z reguły subiektywnie warto zaznaczyć, że nie muszą one przesądzać o dyskryminacji. Pracodawca może odmówić zatrudnienia pracownika z danej przyczyny podlegającej ochronie, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że ta przyczyna jest rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi. Naruszeniem zasady równego traktowania nie jest również czasowe wyrównywanie szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych ze względu na jedną lub kilka przyczyn prawnie chronionych poprzez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności (tabela 37).

**Tabela 37. Kryteria stosowane przez pracodawców podczas rekrutacji (%).**

Wykształcenie	12,5
Umiejętności praktyczne	13,9
Doświadczenie zawodowe	13,7
Staż pracy na podobnych stanowiskach pracy	11,6
Kwalifikacje zawodowe (np. uzyskane certyfikaty, dyplomy)	12,4
Znajomość specjalistycznych programów, maszyn i urządzeń	7,9
Oczekiwania finansowe kandydata do pracy	9,5
Dyspozycyjność, elastyczność	9,9
Wiek	1,7
Płeć	1,0
Sytuacja rodzinna, osobista	0,6
Miejsce zamieszkania	1,2
Stan zdrowia, w tym niepełnosprawność	2,5
Cechy subiektywnie oceniane przez pracodawcę (np. narodowość, przekonania i system wartości)	1,3
Inne (jakie?)	chęć do pracy, niekaralność, nieposzlakowana opinia, sprawność fizyczna, wykazana zdolność do pracy
	0,4

Należy podkreślić, że **kryteria brane dotychczas pod uwagę w procesie rekrutacyjnym nowych pracowników nie zmieniły się pod wpływem doświadczeń z okresu pandemii COVID-19.** Tak stwierdzili niemal jednomyślnie badani pracodawcy (wykres 29).

**Wykres 29. Zmiana kryteriów rekrutacyjnych pod wpływem doświadczeń z okresu pandemii COVID-19 (%).**



**W pojedynczych przypadkach następowały modyfikacje w określaniu wymagań kandydatom do pracy** podczas postępowania rekrutacyjnego. Niektóre kryteria ulegały złagodzeniu (np. doświadczenie zawodowe, staż pracy), inne zaś zostały zaostrzone (np. dyspozycyjność, miejsce zamieszkania). Pracodawcy nie dostrzegali wyjątkowej potrzeby, żeby przyjmować inne standardy (wyznaczniki) weryfikacji przydatności pracowników ubiegających się o zatrudnienie. W szczególności nie wdrażali nowych zaleceń dla poszukujących pracy w wieku 50+ (tabela 38).

**Tabela 38. Zmiana kryteriów rekrutacyjnych na te same (podobne) stanowiska pracy (%).**

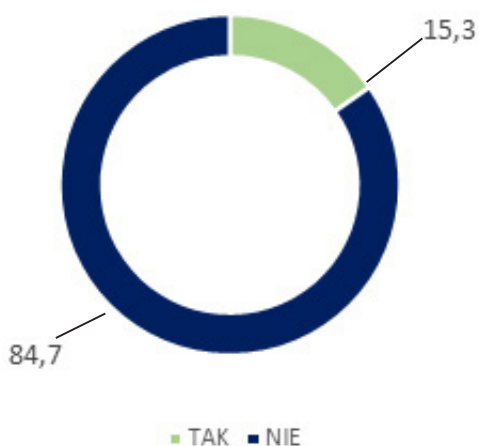
	Wymagania/możliwości zmniejszyły się (obniżenie kryteriów)	Wymagania/możliwości zwiększyły się (zaostrożenie kryteriów)	Brak zmian
Wykształcenie ( $\Sigma$ 3)	33,3	33,3	33,3
Umiejętności praktyczne ( $\Sigma$ 4)	25,0	25,0	50,0
Doświadczenie zawodowe ( $\Sigma$ 4)	50,0	0,0	50,0
Staż pracy na podobnych stanowiskach pracy ( $\Sigma$ 1)	100,0	0,0	0,0
Kwalifikacje zawodowe (np. uzyskane certyfikaty, dyplomy) ( $\Sigma$ 4)	50,0	0,0	50,0
Oczekiwania finansowe kandydata do pracy ( $\Sigma$ 3)	0,0	33,3	66,7
Dyspozycyjność, elastyczność ( $\Sigma$ 4)	0,0	50,0	50,0
Wiek ( $\Sigma$ 2)	0,0	0,0	100,0
Miejsce zamieszkania ( $\Sigma$ 1)	0,0	100,0	0,0
Stan zdrowia, w tym niepełnosprawność ( $\Sigma$ 2)	0,0	0,0	100,0
Cechy subiektywnie oceniane przez pracodawcę (np. narodowość, przekonania i system wartości) ( $\Sigma$ 1)	0,0	100,0	0,0

## 12. Przydatność kompetencyjna pracowników 50+

Postęp technologiczny, rosnąca konkurencja, unowocześnianie działalności gospodarczej i metod zarządzania firmą powodują niedobór pracowników wykazujących się odpowiednim przygotowaniem do pracy. Dodatkowo pandemia COVID-19 uwypakowała różne braki i potrzeby kwalifikacyjne. Stąd coraz więcej pracodawców zaczęło decydować się na inwestowanie w zasoby ludzkie. Dostrzegali oni w tym szansę i zarazem konieczność służącą rozwojowi firmy.

Zdaniem badanych zasadne jest systematyczne dokończenie się, albowiem oddziałuje ono silnie na sferę zawodową pracowników. Generalnie ułatwia im odnieść sukces, zaś w sytuacjach nadzwyczajnych pozwala zachować stabilizację. Dlatego w 84,7% wyrazili oni pogląd, że **pandemia COVID-19 nie spowodowała wśród załogi nagłego wzrostu zapotrzebowania na podnoszenie kompetencji**. Pozostały odsetek pracodawców miał inne zapatrywanie, gdyż dostrzegali niezbędną związaną z nabywaniem nowych kompetencji (wykres 30).

**Wykres 30. Potrzeba podnoszenia kompetencji pracowników w okresie pandemii COVID-19 (%).**



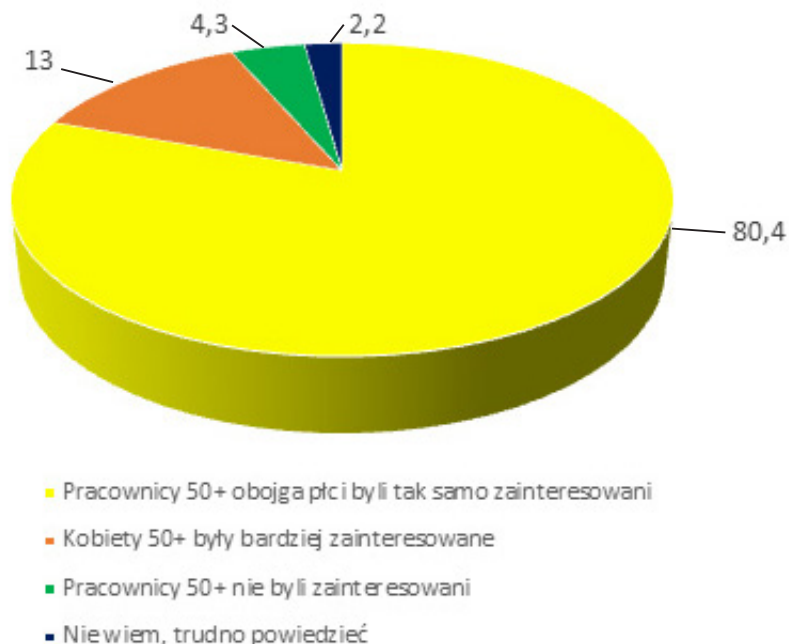
W grupie badanych uzasadniającej potrzebę podnoszenia kompetencji pracowników **były realizowane szkolenia i inne formy doształcania**. Tego rodzaju aktywności podejmowało 89,1% pracodawców. Były one **kierowane do ogółu załogi**. Osoby 50+ nie spotkały się z wyjątkowym traktowaniem i mogły korzystać z oferty szkoleniowej w porównywalnym stopniu jak wszyscy zainteresowani. Żadna z nich nie została celowo pominięta w typowaniu do którejkolwiek z propozycji (tabela 39).

**Tabela 39. Realizacja szkoleń i innych form podnoszenia kompetencji pracowników (%).**

Szkolenia lub inne formy		TAK	89,1
(Σ 46)		NIE	10,9
Dedykowani odbiorcy	w większości osoby 50+	4,3	
	w porównywalnym stopniu wszyscy pracownicy	93,5	
	w mniejszości osoby 50+	2,2	

**Pracownicy 50+ na równych zasadach mogli podnosić swoje kompetencje** i nie czuli, że są dyskryminowani. Wewnątrz ich zbiorowości nie dochodziło też do różnicowania ze względu na płeć. Chęć do nabywania nowej wiedzy i umiejętności wykazywali zarówno mężczyźni, jak i kobiety – 80,4% (wykres 31).

**Wykres 31. Uczestnictwo w podnoszeniu kompetencji przez pracowników 50+ w podziale na kobiety i mężczyzn (%).**

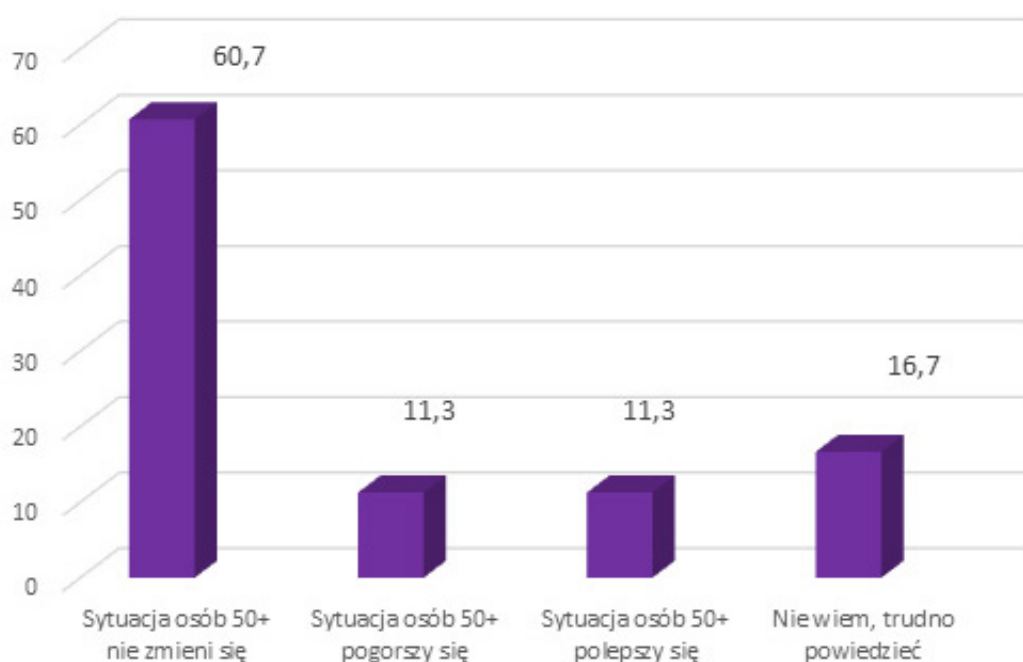


W ramach organizowanych form edukacji były doskonalone głównie kompetencje informatyczne (komputerowe, programowe), ale też branżowe, związane z zajmowanym stanowiskiem pracy, powierzoną funkcją. Ponadto odbywały się szkolenia z zakresu komunikacji i funkcjonowania w środowisku pracy, poznawcze, projektowe (design thinking), znajomości nowych przepisów, wdrażanych technologii i produktów, organizacji pracy zdalnej lub hybrydowej, teorii ograniczeń, profilaktyki zdrowia, nauki języków obcych, zarządzania wiekiem, dobrostanu pracowników (wellbeing). Realizowano praktyki (staże) u innych pracodawców działających w tej samej branży w ramach wymiany (wypożyczenia). Niektóre kursy miały charakter ciągły, były prowadzone na bieżąco, w celu szybkiego przyuczenia do pracy. Na uwagę zasługują szkolenia dotyczące przyznawania świadczeń covidowych, postojowych, chorobowych i opiekuńczych z tytułu kwarantanny lub izolacji oraz korzystania z rozwiązań przyjętych w tak zwanej tarczy antykryzysowej.

### 13. Uprawnienia emerytalne a aktywność zawodowa

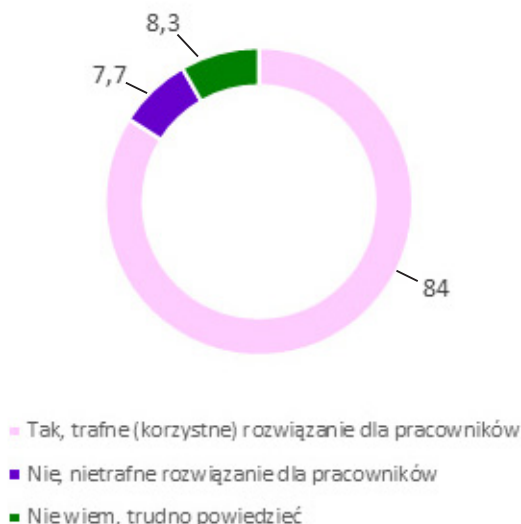
Biorąc pod uwagę działania pomocowe państwa (np. programy aktywizacji na rynku pracy) i braki kadrowe po stronie pracodawców, **badani zostali spytani o ocenę sytuacji osób 50+ w najbliższym czasie w zakresie utrzymania się w zatrudnieniu. Przeważająca część odpowiedziała, że będzie zachowana stabilność – 60,7%. Jeśli chodzi o przewidywania polepszenia albo pogorszenia sytuacji tej grupy pracujących, to głosy badanych podzieliły się w jednakowym stopniu – po 11,3%** (wykres 32).

**Wykres 32. Przewidywania badanych dotyczące przyszłej sytuacji osób 50+ w zatrudnieniu (%).**



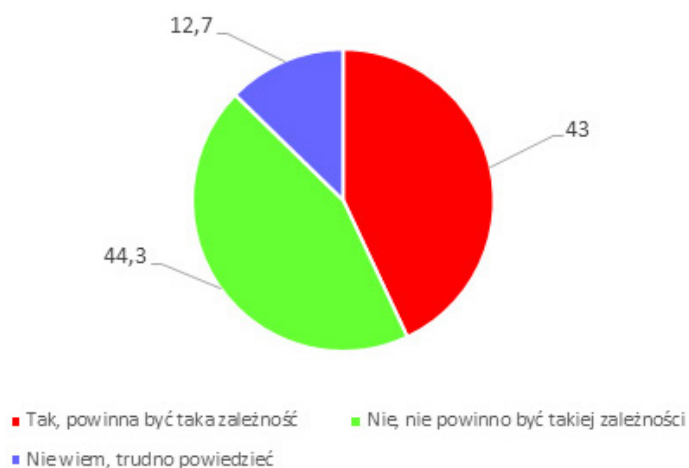
W kontekście aktywizacji zawodowej osób 50+ i jak najdłuższego pozostania na rynku pracy badani wyrazili pogląd, że należy racjonalnie podejść do tematu. Z pewnością kontynuacja zatrudnienia jest pożądana pod warunkiem, że rodzaj pracy na to pozwala i nie ma przeciwwskazań zdrowotnych, prawnych, organizacyjnych, jak również zachowane są właściwe warunki (standardy) pracy. **Uprawnienie do wcześniejszego przejścia na emeryturę** w związku z wykonywaniem pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, która skutkuje znaczną szkodliwością dla zdrowia i uciążliwością (np. w górnictwie, energetyce, hutnictwie i przemyśle metalowym), do czego przyczyniła się też pandemia COVID-19 i jej niekorzystne następstwa wpływające na dobrostan pracownika, **jest trafnym rozwiązaniem**, albowiem kompensuje pracownikom trud świadczenia pracy w tych warunkach (wykres 33).

**Wykres 33. Ocena wcześniejszego przejścia na emeryturę w związku z pracą w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (%).**



Według 43,0% badanych uprawnienie pracownika do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach (tzw. emerytura pomostowa) powinno być uzależnione od braku możliwości skorzystania z alternatywnych instrumentów (np. przekwalifikowanie zawodowe; zmniejszenie wymiaru czasu pracy z finansową kompensatą tego zmniejszenia; zapewnienie kompleksowej opieki (rehabilitacji) i przeniesienie na inne stanowisko pracy). Jednak 44,3% badanych wyraziło odmienne stanowisko. Zatem ta propozycja nie uzyskała jednomyślności czy też większości głosów pracodawców. Stąd wydaje się, że koncepcja łącznego rozpatrywania prawa do wcześniejszych świadczeń emerytalnych z aktywnymi formami wsparcia w zatrudnieniu wymaga uszczegółowienia (wykres 34).

**Wykres 34. Ocena propozycji uzależnienia prawa do wcześniejszej emerytury od braku możliwości skorzystania z alternatywnych instrumentów wsparcia (%).**





**Projekt pt. „Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19”,  
realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II. Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog  
społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy**

**BENEFICJENT:**

Federacja Przedsiębiorców Polskich  
al. Aleje Ujazdowskie 51, 00-536 Warszawa, NIP: 5223063721, REGON: 364506884  
Umowa o dofinansowanie nr: POWR.02.20.00-00-0040/23-00  
Współfinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego

Egzemplarz bezpłatny

