

SILVERSI NA WAGĘ ZŁOTA RAPORT GŁÓWNY





Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Projekt: Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Spis treści

Tytułem wstępu – określenie ma znaczenie	5
O raportach z badania warunków aktywności zawodowej w Małopolsce	6
Sytuacja demograficzna Małopolski	7
Osoby 50+ na małopolskim rynku pracy w liczbach	12
Wskaźnik zatrudnienia	12
Współczynnik aktywności zawodowej	14
Jakość zatrudnienia i formy pracy	15
Wyniki testu CV	16
Przebieg badania	16
Ograniczenia i wątpliwości związane z realizacją badania	19
Kluczowe wyniki i wnioski	21
Komentarze do wyniku badania	28
Procesy decyzyjne silversów z perspektywy nauk behawioralnych	37
Zmiany zdolności do pracy następujące wraz z wiekiem – główne dane i wnioski	41
Trudne warunki pracy a starzenie się pracujących	42
Optymalizacja psychospołecznych warunków pracy silversów	43
Aktywność zawodowa silversów – główne dane i wnioski	44
Aktywność zawodowa osób 50+ w Polsce	44
Aktywność zawodowa osób 50+ w Małopolsce	45
Przedsiębiorczość osób 50+ w Polsce	45
Aktywność zawodowa osób 60+ w Polsce	45
Aktywność edukacyjna osób 60+ w Polsce	46
Znajomość języków obcych osób 60+ w Polsce	46
Sytuacja finansowa gospodarstw domowych osób 60+ w Polsce	47

Pracujący emeryci w Polsce	48
Pracujący emeryci w Małopolsce	48
Pracujący renciści w Polsce	49
Pracujący renciści w Małopolsce	49
Praca czy emerytura – co lepsze z punktu widzenia dobrego samopoczucia?	50
Aktywny silvers – synonim czy oksymoron? Opinie mieszkańców Małopolski – główne dane i wnioski	51
Kondycja fizyczna i psychiczna osób w wieku okołoemerytalnym	51
Pracujący – czynniki sprzyjające wydłużaniu aktywności zawodowej	52
Deklaracje dotyczące możliwości wydłużenia pracy zawodowej poza granicę wieku emerytalnego	52
Motywacje osób kontynuujących pracę w wieku emerytalnym	53
Podnoszenie kompetencji zawodowych przez pracujących w wieku okołoemerytalnym	53
Srebrni pracownicy w opinii małopolskich przedsiębiorców – główne dane i wnioski	54
Silvers w rejestrach małopolskich PUP – główne dane i wnioski	57
Profil bezrobotnej osoby 50+	57
Napływy i odpływy do rejestru osób bezrobotnych	58
Długotrwałe bezrobocie wśród osób 50+	59
Poszukujący pracy	59
Rekomendacje	60
O badaniu	65
Badania ilościowe	65
Badania jakościowe	66
Desk research	68
Tabele do wykresów	69

Tytułem wstępu – określenie ma znaczenie

Według portalu Flexi.pl dla osób 50+ pojęcia „senior” i „osoba starsza” są mało akceptowalne, wręcz stygmatyzujące i wskazują na niemoc, niezaradność, brak sprawczości. Dlatego pojawia się coraz więcej alternatyw dla tych niezbyt lubianych określeń: srebrna generacja, pokolenie flexi, silver generation, best agers, power generation, yolds (young-olds, czyli młodzi-starzy), perennials albo wolni od metryki¹.

W raportach z badania warunków wydłużania aktywności zawodowej w Małopolsce używamy określeń: silversi, srebrni pracownicy, dojrzały pracownicy, osoby dojrzałe, osoby 50+, osoby w wieku okołoemerytalnym (jako najbardziej adekwatny opis uczestników i uczestniczek Badania Opinii Mieszkańców). Określenie „starsi pracownicy” czy „osoby starsze” pojawia się wyłącznie w przypadku porównań z młodszymi pracownikami/osobami i odnosi się do różnicy wieku.

Biologiczne starzenie się jest widoczne od 45. roku życia, jednak „starość” ma nie tylko wymiar biologiczny, ale też np. społeczny. Stąd pewnie spotkane powiązanie „starości” z osiągnięciem wieku emerytalnego, z którym często wiążą się zmiany statusu społecznego. Ta arbitralnie przyjmowana granica merytorycznie jest sztuczna, a w praktyce nierzadko przynosi niekorzystne konsekwencje dla wielu osób.

Nauki społeczne wiążą starzenie się i starość ze spadkiem użyteczności społecznej oraz zdolności do pełnienia ról społecznych.

W wielu przypadkach wraz z wydłużeniem się życia człowieka, wydłuża się również okres jego funkcjonowania bez cech przypisywanych starości. Stąd koncepcja tzw. wieku funkcjonalnego, według której starość jest mierzona nie liczbą przeżytych lat, ale parametrami zdrowia fizycznego, cechami fizjologicznymi, aktywnością i sprawnością psychiczną.

Według tych kryteriów, u jednych starość może zaczynać się po 65. roku życia, ale może też mieć początek dopiero w 75. roku życia, czy już w wieku 40 lat.

¹ Kryzys wieku okołoemerytalnego. Depresja, wypalenie, samobójstwa w grupie osób 50+, D. Sowińska w: Analiza tematyczna. Osoby 50+ na rynku pracy, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa, 2024.

O raportach z badania warunków aktywności zawodowej w Małopolsce

Badanie warunków wydłużania aktywności zawodowej w Małopolsce zrealizowano w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, dofinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Liderem projektu był Departament Edukacji Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, a Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie był jednym z jego realizatorów.

W ramach badania powstał raport główny „Silvers. Na wagę złota” oraz pięć tematycznych raportów cząstkowych:

1. „Starzenie się a zdolność do pracy”
2. „Aktywność zawodowa silversów”,
3. „Silvers w rejestrach małopolskich PUP”,
4. „Aktywny silvers – synonim czy oksymoron? Opinie mieszkańców Małopolski”,
5. „Srebrni pracownicy w opinii małopolskich przedsiębiorców”.

Raport główny, oprócz głównych danych i wniosków z raportów cząstkowych, zawiera podstawowe dane demograficzne dla Małopolski oraz dane dotyczące osób 50+ na małopolskim rynku pracy; wyniki testu CV; charakterystykę procesów decyzyjnych silversów; a także rekomendacje i uwagi metodologiczne do badania.



Sytuacja demograficzna Małopolski

Zmiany demograficzne, w tym spadek liczby ludności i proces starzenia się społeczeństwa sprawiają, że coraz większe znaczenie zyskuje zarówno liczba mieszkańców, jak i struktura wieku oraz płci populacji. Szczególnie widoczny jest rosnący udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogóle ludności.

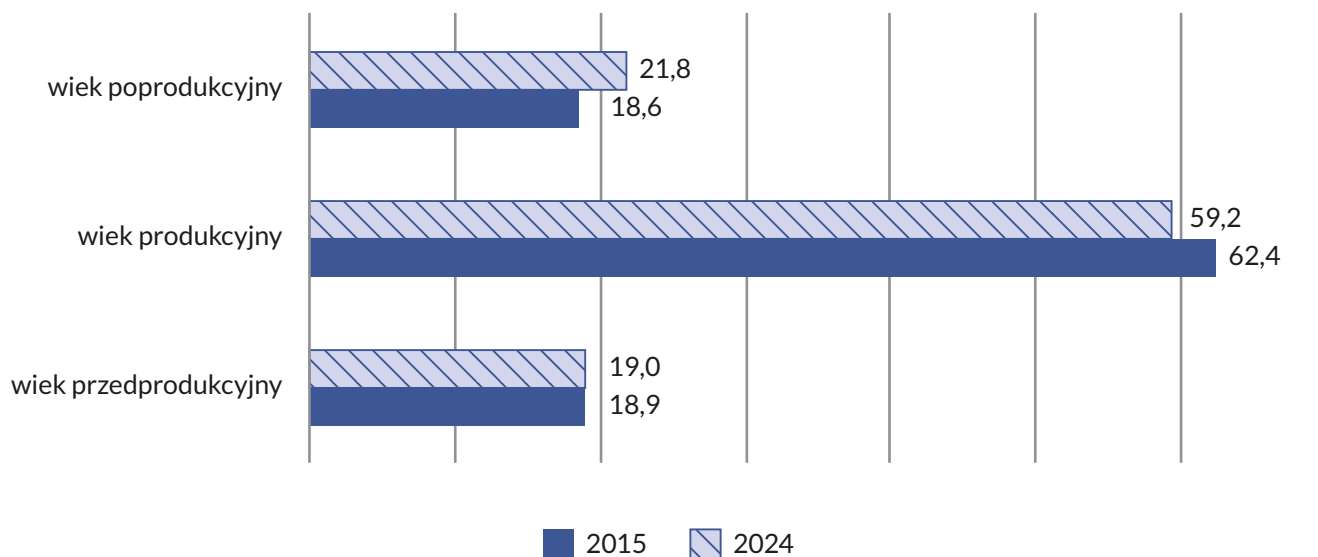
Województwo małopolskie zajmuje czwarte miejsce w kraju pod względem liczby ludności. Na koniec 2024 roku liczba ludności województwa małopolskiego wyniosła 3 429,1 tys. osób, co stanowiło 9,1% populacji Polski. Struktura wieku ludności wskazuje, że Małopolska jest jednym z młodszych demograficznie regionów – udział osób w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) i produkcyjnym (18-59/64 lata) jest wyższy niż w kraju – o 1 punkt procentowy (p. proc.), natomiast w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) – niższy o 1,9 p. proc.

Na przestrzeni dekady (2015-2024) obserwuje się spadek udziału osób w wieku produkcyjnym oraz wzrost udziału ludności w wieku poprodukcyjnym. W porównaniu do 2015 roku, widać że odsetek mieszkańców:

- w wieku produkcyjnym zmniejszył się z 62,5% do 59,2%, tj. o 3,3 p. proc.,
- w wieku poprodukcyjnym zwiększył się z 18,6% do 21,8%, tj. o 3,2 p. proc.,
- w wieku przedprodukcyjnym zwiększył się z 18,9% do 19,0%, tj. o 0,1 p. proc.



Wykres 1. Udział osób w wieku poprodukcyjnym, produkcyjnym, przedprodukcyjnym w 2015 i 2024 roku w Małopolsce (%)

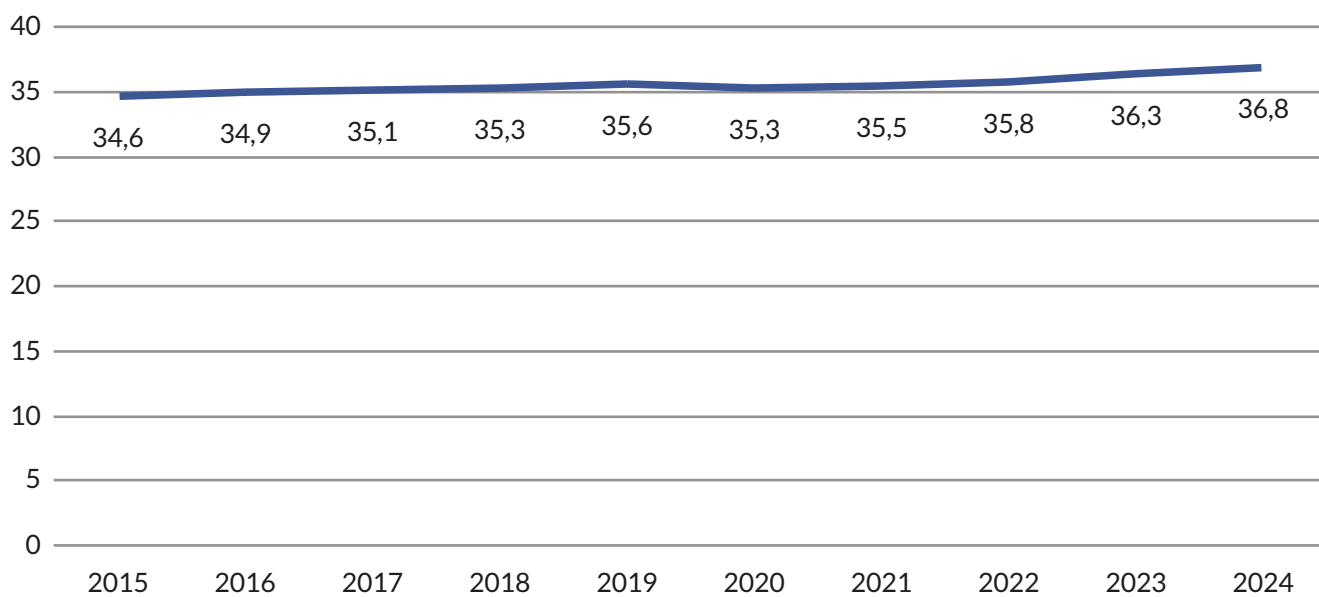


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), Bank Danych Lokalnych (BDL)

Wartość współczynnika obciążenia demograficznego, określającego liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku produkcyjnym, rośnie systematycznie z roku na rok. W 2024 roku wyniósł on 69 osób. Dla porównania, w 2015 roku wskaźnik wyniósł 60 osób.

W 2024 roku w województwie małopolskim mieszkało **1 263 447 osób w wieku 50 lat i więcej, co stanowiło 36,8% ogólnej populacji regionu**. Odsetek ten sukcesywnie rośnie, a w porównaniu do 2015 roku wzrósł on o 2,5 p. proc.

Wykres 2. Udział osób w wieku 50 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności w latach 2015-2024 (%)

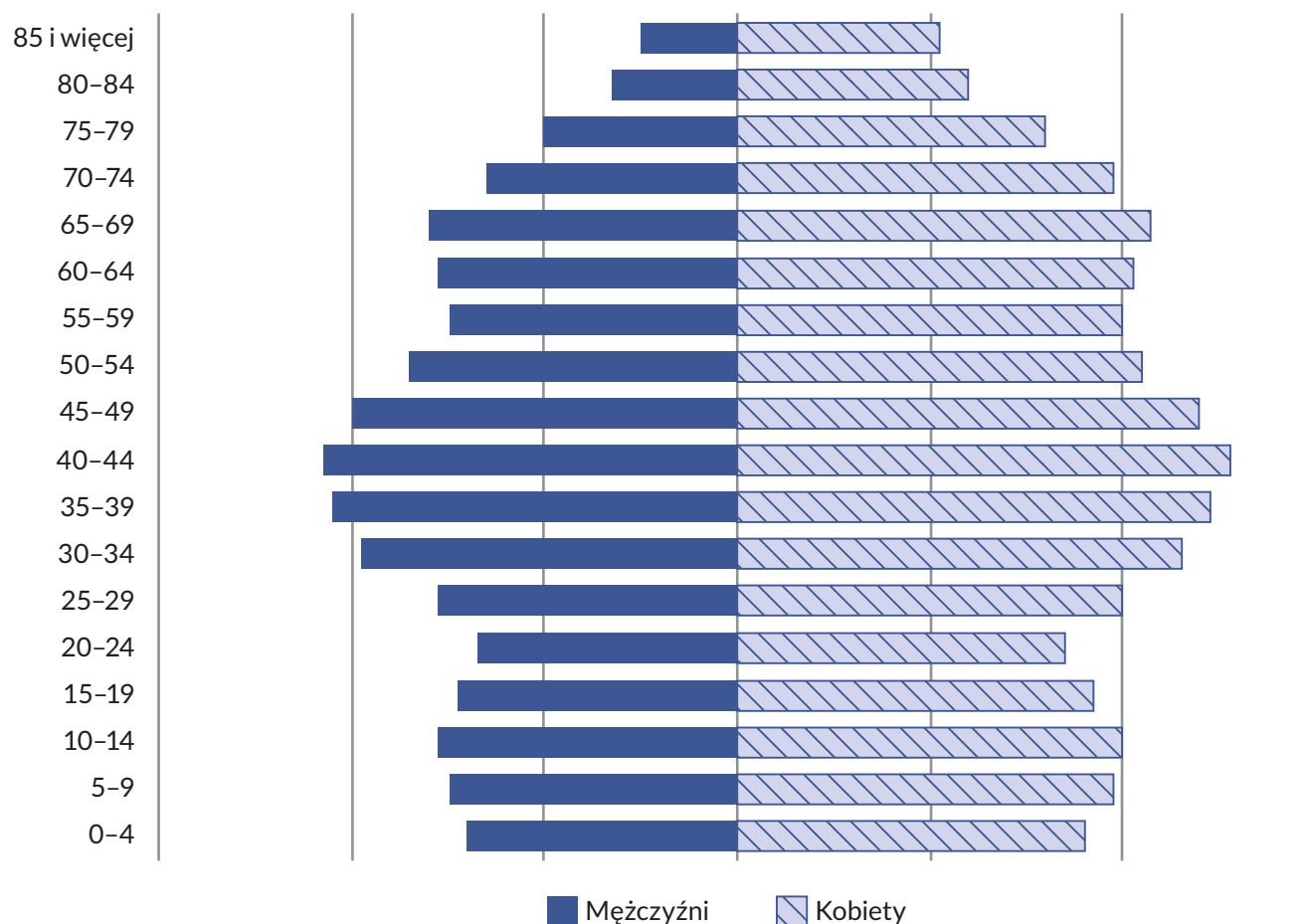


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

W populacji osób w wieku 50 lat i więcej zauważalna jest przewaga kobiet, które stanowią 55,2%, podczas gdy odsetek mężczyzn wynosi 44,8%.



Wykres 3. Struktura ludności województwa małopolskiego według wieku i płci w 2024 roku (tys. osób)



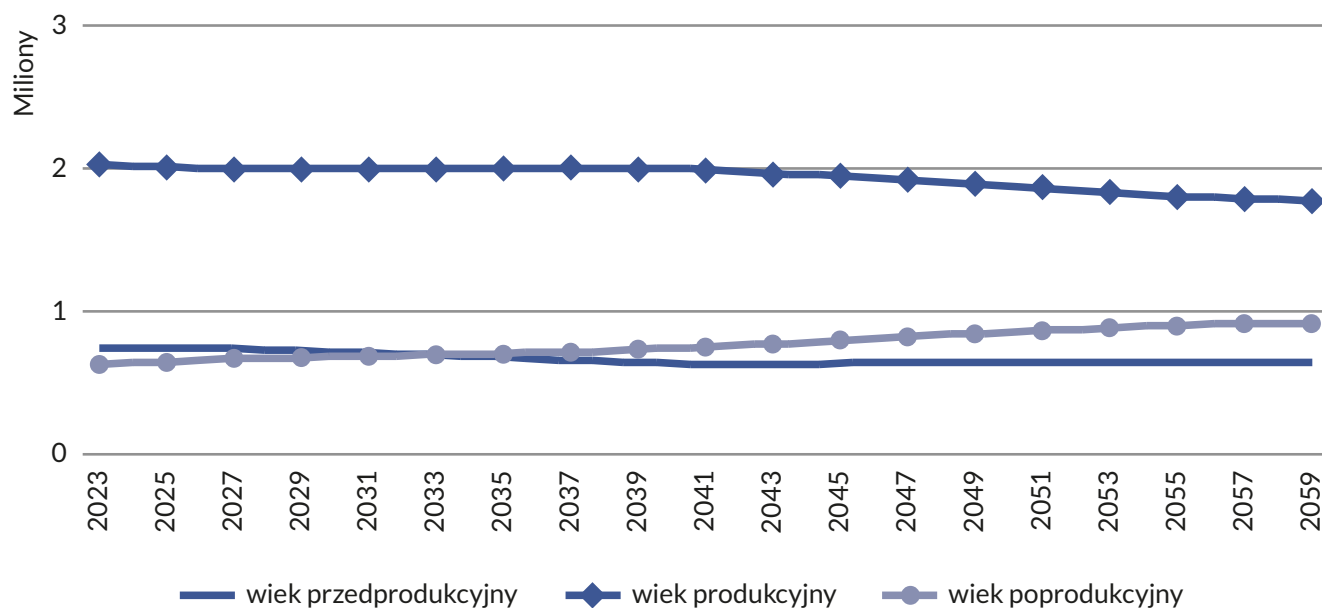
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

W świetle prognozy ludności opracowanej przez Główny Urząd Statystyczny², zmiany demograficzne obserwowane w ostatniej dekadzie będą się pogłębiać. Zgodnie z prognozą, populacja regionu będzie się zmniejszać³. Do 2060 roku populacja Małopolski zmniejszy się o 2,7% w stosunku do poziomu z 2022 roku. Prognoza wskazuje na dalszy dynamiczny wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym - do 2060 roku udział mieszkańców w wieku poprodukcyjnym może wynieść 28% ogółu ludności regionu. Jednocześnie znacząco zmniejszy się udział osób w wieku produkcyjnym, który może wynieść 53%.

² Prognoza ludności rezydującej 20.12.2023 r. dla Polski na lata 2023-2060, Główny Urząd Statystyczny.

³ Spadek ludności będzie wynikiem utrzymującej się niskiej dzietności, wzrostu liczby zgonów w związku z przechodzeniem licznych roczników wyżu demograficznego do starszych grup wieku oraz ograniczonego napływu ludności w ramach migracji.

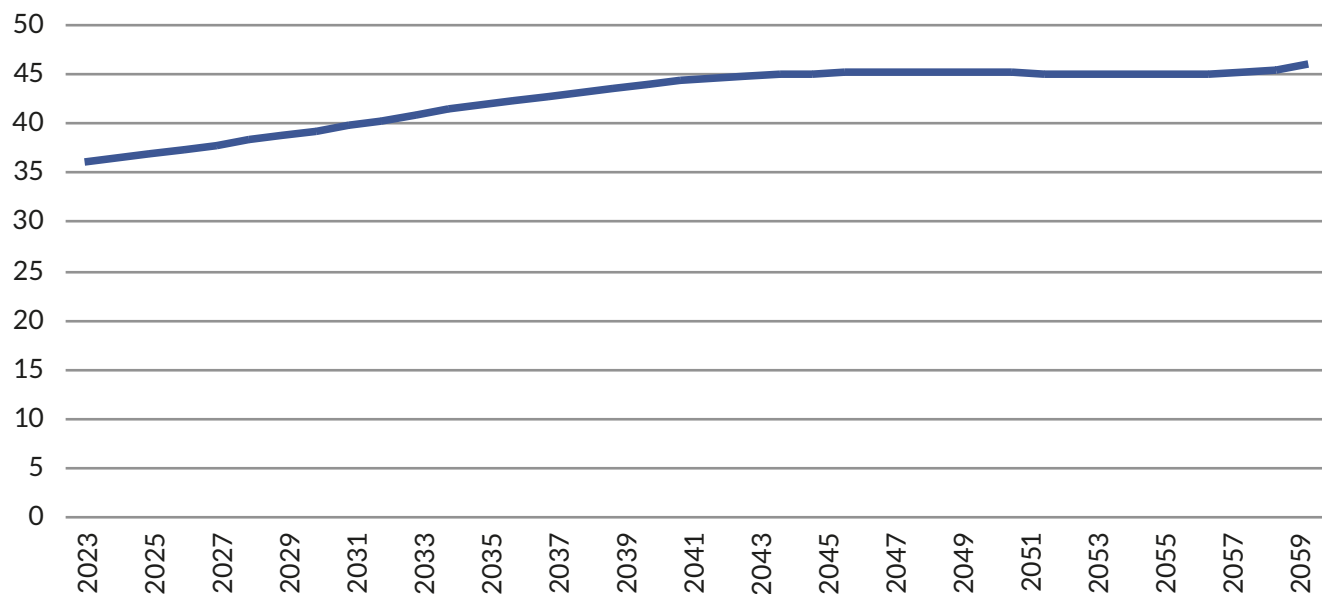
Wykres 4. Prognozowana liczba ludności rezydującej według ekonomicznych grup wieku w latach 2023-2060 w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Wzrastać będzie liczba osób w wieku 50 lat i więcej. Zakłada się, że w 2060 roku osób 50+ będzie więcej o prawie 300 tys. w porównaniu do 2022 roku (wzrost o 24,1%). Udział osób w wieku 50+ w ogólnej liczbie ludności może wynieść 46%, co oznacza, że niemal co drugi mieszkaniec Małopolski będzie miał 50 lat lub więcej.

Wykres 5. Prognozowany udział osób w wieku 50 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności w latach 2023-2060 w Małopolsce (%)



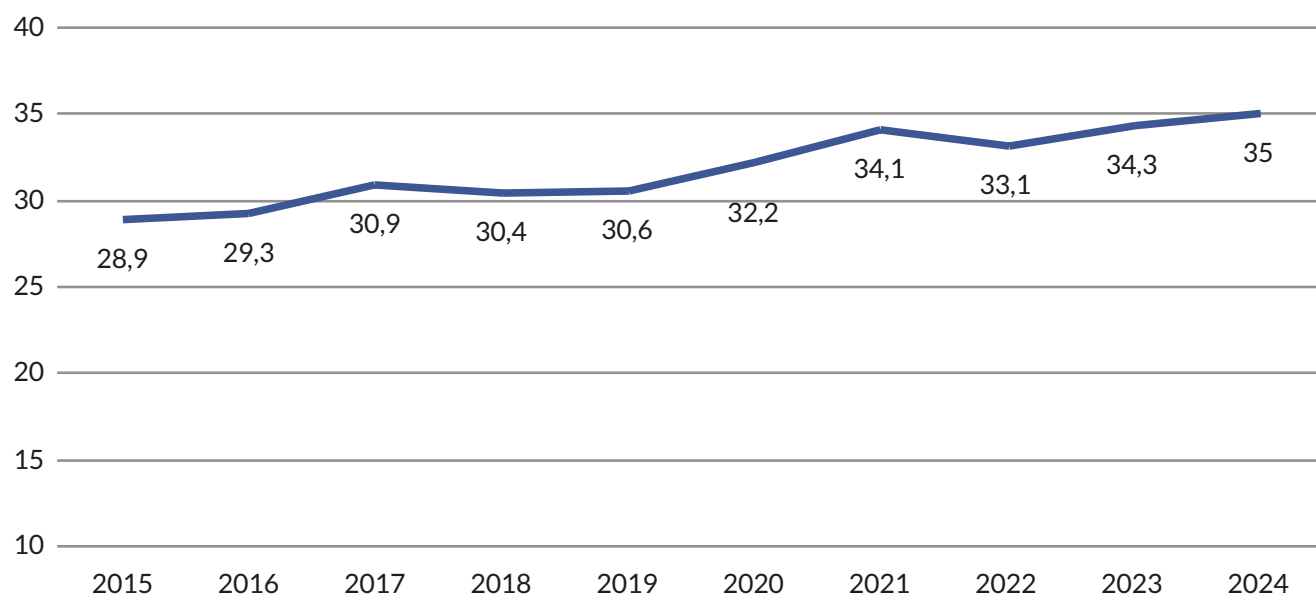
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Osoby 50+ na małopolskim rynku pracy w liczbach

Wskaźnik zatrudnienia

Na koniec 2024 roku w Małopolsce zatrudnionych było około 415 tys. osób w wieku 50 lat i więcej, co stanowiło prawie 30% ogółu pracujących mieszkańców regionu. Udział tej grupy na rynku pracy sukcesywnie rośnie. W ciągu ostatnich dziesięciu lat wskaźnik zatrudnienia⁴ osób 50+ w Małopolsce zwiększył się z 28,9% w 2015 roku do 35% w 2024 roku, tj. o 6,1 p. proc. Wzrost wskaźnika zatrudnienia potwierdza rosnące znaczenie osób 50+ na rynku pracy w Małopolsce.

Wykres 6. Zmiany wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50-89 lat w Małopolsce w latach 2015-2024 (%)

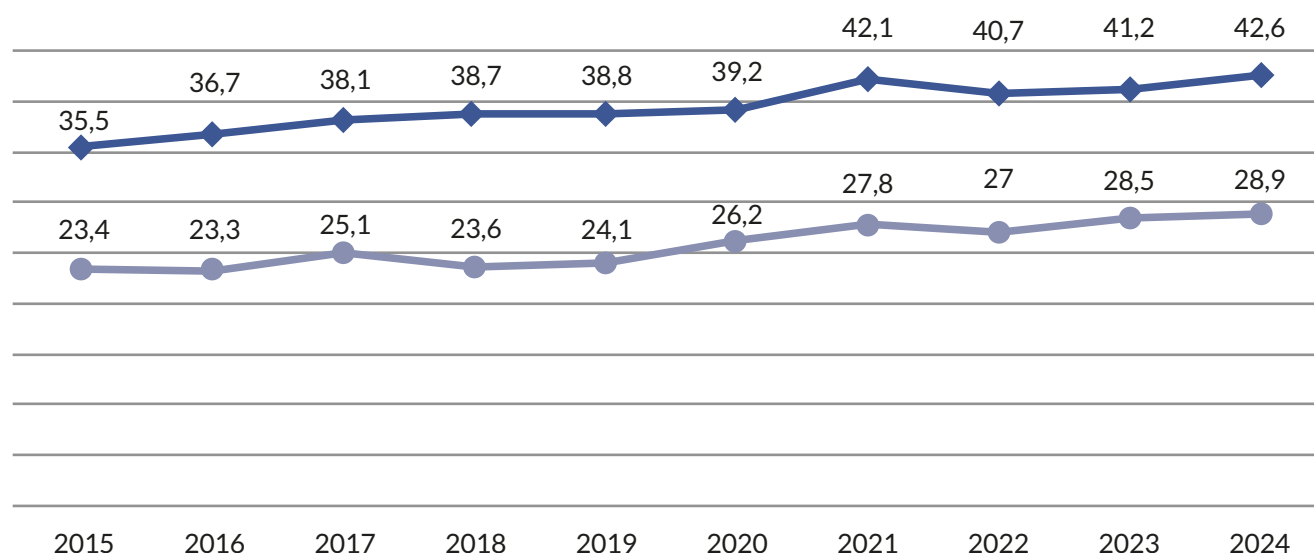


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

⁴Odsetek ludności w danej grupie wiekowej, który wykonuje pracę zarobkową.

Analiza zmian wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50+ w podziale na płeć wskazuje, że wzrost tego wskaźnika był wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Wskaźnik ten wzrósł o 7,1 p. proc. w przypadku mężczyzn i o 5,5 p. proc. w przypadku kobiet w porównaniu do 2015 roku. W 2024 roku wyniósł on odpowiednio 42,6 % dla mężczyzn oraz 28,9 % dla kobiet.

Wykres 7. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej w Małopolsce w latach 2015-2024 według płci (%)

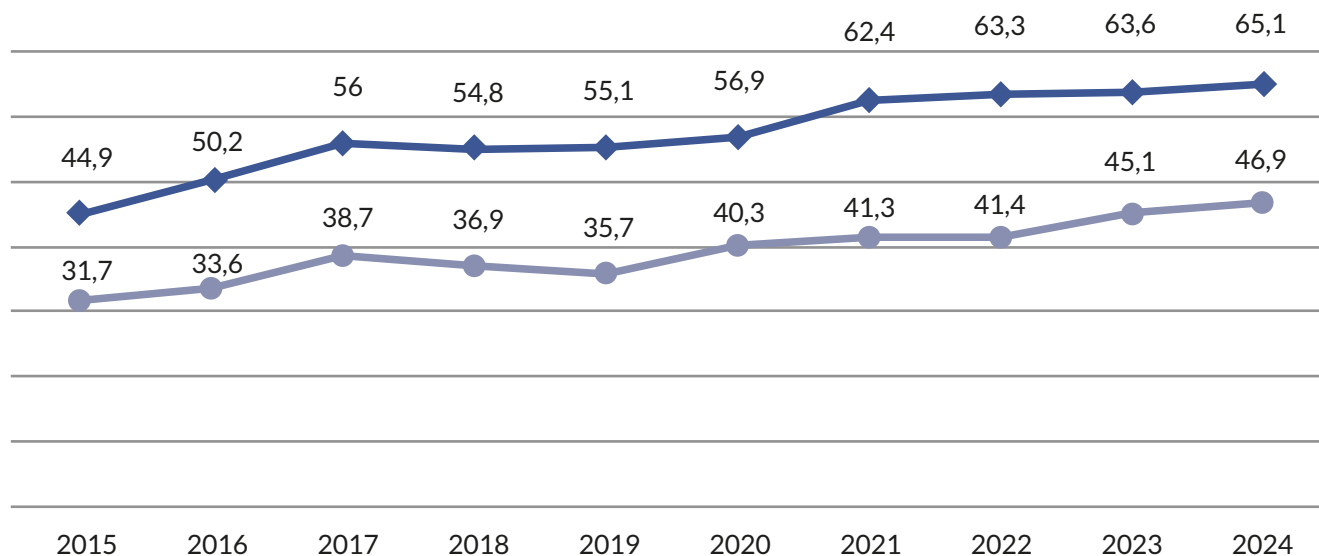


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

W ciągu ostatnich dziesięciu lat **wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64**, obejmujący grupę osób przed osiągnięciem wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn), dla której utrzymanie aktywności zawodowej jest szczególnie istotne, **zwiększył się o 20,2 p. proc. wśród mężczyzn oraz o 15,2 p. proc. wśród kobiet.**

W analizowanym okresie tempo wzrostu zatrudnienia było wyższe wśród mężczyzn niż wśród kobiet, zarówno w grupie 50+, jak i 55-64 lata. Zjawisko to przyczyniło się do utrwalenia, a nawet pogłębienia różnic w zatrudnieniu między płciami.

Wykres 8. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Małopolsce w latach 2015-2024 według płci (%)



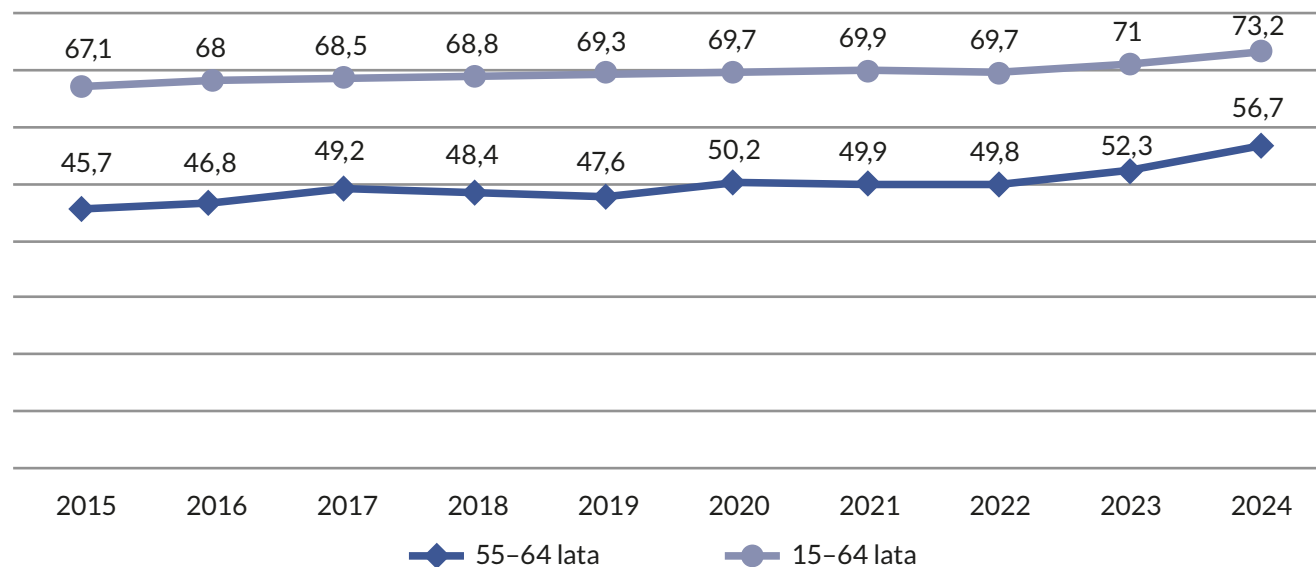
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Współczynnik aktywności zawodowej

W 2024 roku współczynnik aktywności zawodowej⁵ osób w wieku 55-64 lata w Małopolsce wyniósł 56,7%. Choć był niższy niż w całej populacji w wieku 15-64 lata (73,2%), różnica ta nie była aż tak widoczna jak w latach wcześniejszych. Oznacza to, że różnice w poziomie aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata wobec całej populacji w wieku produkcyjnym maleją. W porównaniu do 2015 roku, współczynnik aktywności zawodowej w grupie osób 55-64 lat zwiększył się o 11 p. proc.

⁵ Odsetek ludności w danej grupie wiekowej, który jest aktywny zawodowo. Do grupy aktywnych zawodowo wchodzi zarówno osoby pracujące jak i bezrobotne.

Wykres 9. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 55-64 lata oraz 15-64 lata w Małopolsce w latach 2015-2024 (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Pomimo ogólnego wzrostu aktywności zawodowej, w 2024 roku kobiety w wieku 55-64 lata pozostawały znacznie mniej aktywne niż mężczyźni – współczynnik aktywności zawodowej dla kobiet wyniósł 47,4%, czyli prawie o 19 p. proc. mniej niż w przypadku mężczyzn (66,3%).

Jakość zatrudnienia i formy pracy

Rynek pracy w Polsce, jak i Małopolsce, charakteryzuje się dużą stabilnością zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata. W Małopolsce, podobnie jak w całej Polsce, **dominującą formą zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lata jest praca w pełnym wymiarze czasu** – w 2024 roku 91% pracujących w tej grupie wiekowej było zatrudnionych na pełen etat, a jedynie 9% na część etatu. W porównaniu do 2015 roku udział zatrudnienia w pełnym wymiarze wzrósł o 1 p. proc., podczas gdy udział pracy w niepełnym wymiarze zmalał o 1 p. proc. Dla porównania, w krajach Europy Zachodniej odsetek osób zatrudnionych na część etatu jest znacznie wyższy np. w Szwajcarii wynosi 46%, w Holandii 40%, w Belgii i Niemczech 32%. W rezultacie, choć **struktura zatrudnienia w Polsce** zapewnia większą stabilność, jednocześnie **ogranicza możliwość stopniowego wycofywania się z rynku pracy**, co w innych krajach sprzyja wydłużaniu czasu pozostawania na rynku pracy.

Wyniki testu CV

Przebieg badania

Test CV przeprowadzono na wzór badania zrealizowanego przez Polski Instytut Ekonomiczny i opisanego w publikacji „Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego⁶”. Celem przeprowadzenia testu CV była weryfikacja rzeczywistych preferencji małopolskich pracodawców poszukujących osób do pracy w konfrontacji młodszego i starszego kandydata/młodszej i starszej kandydatki. Do przeprowadzenia badania wybrano wykonawcę, który w odpowiedzi na wybrane oferty pracy, wysyłał pary fikcyjnych CV. W parze było CV osoby w wieku 28 i 52 lata. Wiek został dobrany w sposób zapewniający, że:

- osoba młodsza będzie już miała za sobą co najmniej kilkuletnie doświadczenie zawodowe,
- osoba starsza będzie miała jeszcze w miarę odległą perspektywę przejścia na emeryturę.

Pary CV były żeńskie i męskie. Miały być wysyłane na dwa rodzaje stanowisk – podstawowe wymagające minimalnego doświadczenia, nie wiążące się z wyspecjalizowanymi umiejętnościami oraz na stanowiska średniego szczebla, wymagające kilkuletniego doświadczenia w branży i konkretnych, specjalistycznych umiejętności. Do jednego pracodawcy wykonawca mógł wysłać tylko jedną parę CV. Oferty pracy miały być wyselekcjonowane w ten sposób, by kandydaci i kandydatki spełniali wymagania pracodawców i żeby nie było konieczności załączenia spersonalizowanych dokumentów (jak np. orzeczenia czy certyfikaty) lub zdjęcia. Para CV miała być przygotowana przez wykonawcę⁷ w sposób podporządkowany zapewnieniu możliwie jak największej porównywalności kandydatów/kandydatek. Osoby w parze miały się wydawać równie wykształcone, kompetentne, doświadczone i sympatyczne po to, by zminimalizować prawdopodobieństwo odrzucenia ich przez pracodawcę ze względu na te cechy. Zapewnienie porównywalności doświadczenia w branży, w której pary szukają pracy (mimo dłuższego całkowitego stażu zawodowego osoby 52-letniej), osiągnęto najczęściej poprzez pokazanie długiego doświadczenia starszej osoby w parze w innej branży lub innych branżach i porównywalnego do osoby młodszego doświadczenia w branży, do której aplikuje oraz stosownego uzupełnienia wiedzy i umiejętności. W odpowiedzi na oferty pracy wymagające minimalnego wcześniejszego doświadczenia wskazywano krótkie doświadczenia kandydatów/kandydatek w danej branży. W odpowiedzi na bardziej wyspecjalizowane oferty, wymagających

⁶ Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego, Baszczak Ł., Mokrzycki R., Trojanowska M., Wincewicz-Price A., Zyzik R., Working Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, 2021.

⁷ Wykonawca konsultował z zamawiającym pierwsze 10 par unikalnych CV, nie mogły one zostać wysłane bez uzyskania wcześniejszej akceptacji zamawiającego.














doświadczenia na podobnym stanowisku pracy, wydłużano staż pracy w branży, dokładniej opisywano umiejętności i zamieszczano opis osiągnięć zawodowych. Każde CV zawierało informację na temat doświadczenia, zdolności i motywacji kandydata/kandydatki⁸. CV były opracowywane w różnych stylach graficznych.

W sytuacji, kiedy jakieś CV zainteresowało pracodawcę na tyle, że chciał zaprosić kandydata lub kandydatkę na rozmowę/dalszy etap rekrutacji, wykonawca miał uprzejmie i przekonująco odmówić, a kontakt ze strony pracodawcy odnotować w bazie. Mierzonym w badaniu wskaźnikiem była proporcja między ilością zaproszeń do dalszego etapu rekrutacji a liczbą wysłanych par CV (tzw. „callback rate”) w założonych przekrojach: płeć, rodzaj oferty pracy, sekcja Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) pracodawcy, siedziba pracodawcy według podregionów województwa małopolskiego.

W sumie wysłano 1001 par CV (=1001 CV osoby 28-letniej + 1001 CV osoby 52-letniej). Liczbę wysłanych par CV w poszczególnych przekrojach przedstawia poniższy rysunek.

⁸Z badań nad dyskryminacją statystyczną wynika, że im więcej informacji, szczegółów jest podanych w aplikacji kandydata/kandydatki, tym mniejszy wpływ na decyzję o zatrudnieniu ma jego/jej wiek. Dyskryminacja statystyczna polega na ocenianiu jednostki nie przez jej indywidualne cechy, lecz przez pryzmat charakterystyki grupy, do której należy.

Rysunek 1. Liczba wysłanych par CV według płci, rodzaju stanowiska pracy, podregionu i sekcji PKD

	473				528	
	379				622	
miasto Kraków	podregion krakowski	podregion nowosądecki	podregion nowotarski	podregion oświęcimski	podregion tarnowski	
129	115	195	204	185	173	
 Budownictwo (F)	 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	 Przetwórstwo przemysłowe (C)	 Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	 Informacja i komunikacja (J)	 Transport i gospodarka magazynowa (H)	   Handel (G), Pozostała działalność usługowa (S), Działalność w zakresie usług administrowania (N)
104	108	143	111	105	103	327

Źródło: opracowanie własne

Ograniczenia i wątpliwości związane z realizacją badania

Opisane wyżej badanie ma swoje ograniczenia. Nie sposób w pełni kontrolować zachowania badanych (osób podejmujących decyzję, którą osobę zaprosić na kolejny etap rekrutacji). Nie wiemy, ile czasu zajęło podjęcie decyzji o zakwalifikowaniu lub braku zakwalifikowania do dalszego udziału w rekrutacji oraz co przesądziło o takiej a nie innej decyzji. Znamy tylko efekt końcowy – rozpatrzenie aplikacji pozytywnie lub negatywnie. Z drugiej strony to, że badani nie są świadomi swojego udziału w badaniu minimalizuje ryzyko zniekształconych wyników.

Na wynik testu CV miała też zapewne wpływ aktualna sytuacja na lokalnych rynkach pracy Małopolski oraz kondycja sekcji PKD objętych badaniem. Wielkość podaży pracy (liczba osób starających się o pracę w danym zawodzie czy branży) miała kluczowy wpływ na wynik testu CV. Na 1001 wysłanych par CV zareagowało pozytywnie 152⁹ pracodawców, co oznacza responsywność na poziomie 15%. Badanie zostało zrealizowane między czerwcem a wrześniem 2025 roku. Okres ten charakteryzował się dość dynamicznym wzrostem liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne pomiędzy czerwcem a sierpniem, a następnie dalszym, choć już znacznie wolniejszym, wzrostem. Warto podkreślić, że oznacza to wyjście poza typowy trend, który charakteryzuje wyraźna tendencja spadkowa liczby zarejestrowanych bezrobotnych w okresie wiosennym oraz wyłuszczenie spadku w letnio-jesiennym.

Czas realizacji badania poszerzył naszą perspektywę o kolejne kwestie:

- aktualność oferty, na którą wysyłane były pary CV – na ile oferta pracy udostępniona na portalu pracy tydzień czy dwa tygodnie temu jest nadal aktualna (mimo posiadania takiego „statusu”? Czy nie jest tak, że w części (większości?) przypadków wybór kandydatów/ kandydatek zapraszanych na kolejny etap rekrutacji odbywa się w ciągu pierwszych 3 dni od momentu pojawienia się ogłoszenia o wolnym etacie?
- kto pierwszy ten lepszy? - na ile kolejność wysyłania CV w parze ma znaczenie i czy zaważyła na wyniku badania? Jednym z warunków stawianym wykonawcy badania była zasada wysyłania CV w pewnym odstępie (1-2 dni). Zwracaliśmy też uwagę wykonawcy, żeby zmieniał schemat wysyłki i przez jakiś czas wysyłał jako pierwsze CV starszej osoby, a potem CV osoby młodszej itd. aż do zakończenia realizacji badania.
- różne osoby podejmujące decyzję o zaproszeniu (lub braku zaproszenia) danej osoby na kolejny etap rekrutacji – brak możliwości zapewnienia, że wysłane aplikacje będą oceniane przez homogeniczną grupę np. rekruterów reprezentujących dział kadr danej firmy lub wyłącznie właścicieli firmy.

⁹ Otrzymano 210 pozytywnych odpowiedzi od 152 pracodawców – część firm zaprosiło na dalszy etap rekrutacji obie osoby w parze.

- ↪ jakość wysłanych par CV – konsultacji pierwszych 10 par unikalnych CV¹⁰ poświęciliśmy dużo czasu. Jednak w masie¹¹ wysłanych CV zdarzały się takie, które nie spełniały w 100% wymogów określonych dla CV będących odpowiedzią na stanowisko podstawowe lub stanowisko specjalistyczne średniego szczebla (np. nie zawierały opisu osiągnięć zawodowych osoby aplikującej na stanowisko średniego szczebla).
- ↪ porównywalność vs¹² odrębność osób w parze – stanowiła duże wyzwanie proporcjonalne do tego, jak bardzo szczegółowo sformułowano wymogi wobec kandydata/kandydatki na dane stanowisko. Podstawowe założenie było bowiem takie, że CV powinno być skonstruowane tak, by oceniająca go osoba nie miała wątpliwości, że kandydat/kandydatka spełnia wymagania przedsiębiorcy. Chodziło przecież o to, by wybór sprowadzić do sytuacji, w której osoba rekrutująca musi wybrać między osobą starszą i młodszą (naturalnie może też zaprosić do dalszych etapów rekrutacji jedną i drugą). Trzymanie balansu między możliwie największą porównywalnością (mierzoną wykształceniem, specjalistycznymi umiejętnościami i doświadczeniem na stanowisku pracy) obu kandydatów lub kandydatek przy zachowaniu ich odrębności (pokazaniu dwóch różniących się historii zawodowych) okazało się trudne, zwłaszcza w przypadku ogłoszeń pracy na stanowiskach specjalistycznych średniego szczebla.
- ↪ wiarygodność kandydatów i kandydatek opisanych w fikcyjnych CV – poświęciliśmy jej we współpracy z wykonawcą wiele uwagi. Fikcyjni kandydaci i kandydatki legitymowały się (w przypadku stanowisk specjalistycznych) wykształceniem wyższym, w przypadku stanowisk z minimalnymi wymaganiami także wykształceniem średnim lub zawodowym, co wydłużało okres, w którym należało wykazać doświadczenie zawodowe. Założenie porównywalności doświadczenia osoby starszej z młodszą (wyrównanie okresu ich doświadczenia w branży, w której aplikują o pracę) wymuszało pokazania w życiu zawodowym osoby starszej pewnego „zwrotu”. Poza tym opisana historia zawodowa miała być spójna, bez niewyjaśnionych przerw między okresami zatrudnienia. Jeśli pokazywana była przerwa w zatrudnieniu, była ona odpowiednio opisywana (np. jako urlop macierzyński albo prace dorywcze). Zastanawialiśmy się jednak, na ile ta wiarygodna, dopracowana historia nie szkodzi naszym fikcyjnym 52-letnim kandydatom i kandydatkom – czy nie tracą oni na wiarygodności (właśnie jako kandydaci do pracy, nie same osoby) przez ten wspomniany wyżej „zwrot”?
- ↪ kwestią powiązaną z wiarygodnością kandydatów i kandydatek był stopień pożądanej staranności (graficznej i językowej) przygotowanych CV – i w tej kwestii nie wypracowaliśmy jednolitego stanowiska, ze względu na podzielone zdania profesjonalnych

¹⁰ Nie było wymogu przygotowywania odrębnej, niepowtarzalnej pary CV dla każdego z ogłoszeń o pracę z osobna. Dana para CV mogła zostać wykorzystana wielokrotnie, o ile pasowała do innej lub innych ofert pracy.

¹¹ W ramach badania wykonawca wysłał 2002 CV (1001 par).

¹² Skrót od „versus”, z łaciny.

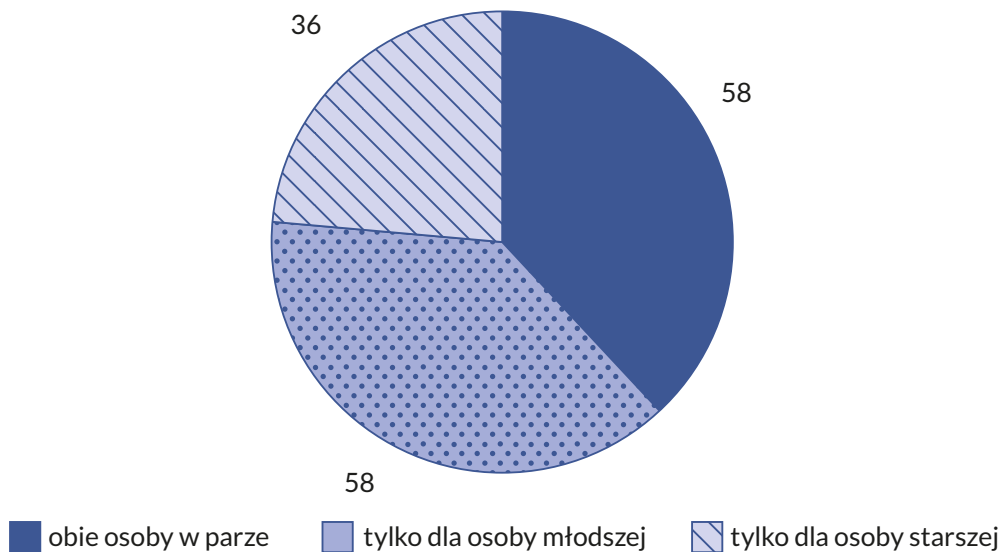
rekruterów/rekrutek, których/które poprosiliśmy o opinię. Jedna z tych osób powiedziała, że CV niedopracowanych graficznie czy zawierających drobne błędy (np. literówki) w ogóle nie bierze pod uwagę. Kolejna akcentowała obserwowany przez siebie wieloletni trend otrzymywania CV coraz mniej starannie przygotowanych. Następna twierdziła, że bezbłędne, dopracowane graficznie i językowo CV mogą się nawet wydawać „nienaturalne”, wręcz „fake’owe” (fałszywe).

Kluczowe wyniki i wnioski

W trakcie realizacji testu CV:

- wysłano 1001 par CV,
- otrzymano 210 pozytywnych reakcji od pracodawców, w tym 116 zaproszeń do dalszego etapu rekrutacji dla 28-latków i 94 dla 52-latków. 133 na 210 odpowiedzi dotyczyło stanowisk z minimalnym doświadczeniem, co odzwierciedla zapotrzebowanie w województwie na wykonywanie prac prostych. Pracodawcy byli w przypadku takich ofert pracy najbardziej responsywni wobec 28-letnich mężczyzn, a najmniej responsywni względem 52-letnich kobiet. 52-letni mężczyźni otrzymali niewiele mniej pozytywnych odpowiedzi od ich młodszych kontrkandydatów. W podziale terytorialnym największą responsywność odnotowano w Nowym Sączu, Krakowie i powiecie krakowskim, co wiąże się z rozkładem przedsiębiorstw produkcyjnych w Małopolsce.
- zaproszenia dla fikcyjnych kandydatów i kandydatek wystosowało 152 pracodawców, część z nich było zainteresowanych kandydaturą obu osób w parze. Tak było w przypadku 58 ofert pracy które dotyczyły sekcji: C (przetwórstwo przemysłowe) – 15 zaproszeń zarówno dla osoby starszej jak i młodszej, sekcji G (handel) – 14 zaproszeń, sekcji I (zakwaterowanie i gastronomia) – 9 oraz sekcji F (budownictwo) – 6. Są to sekcje, które mają największe znaczenie w województwie małopolskim.

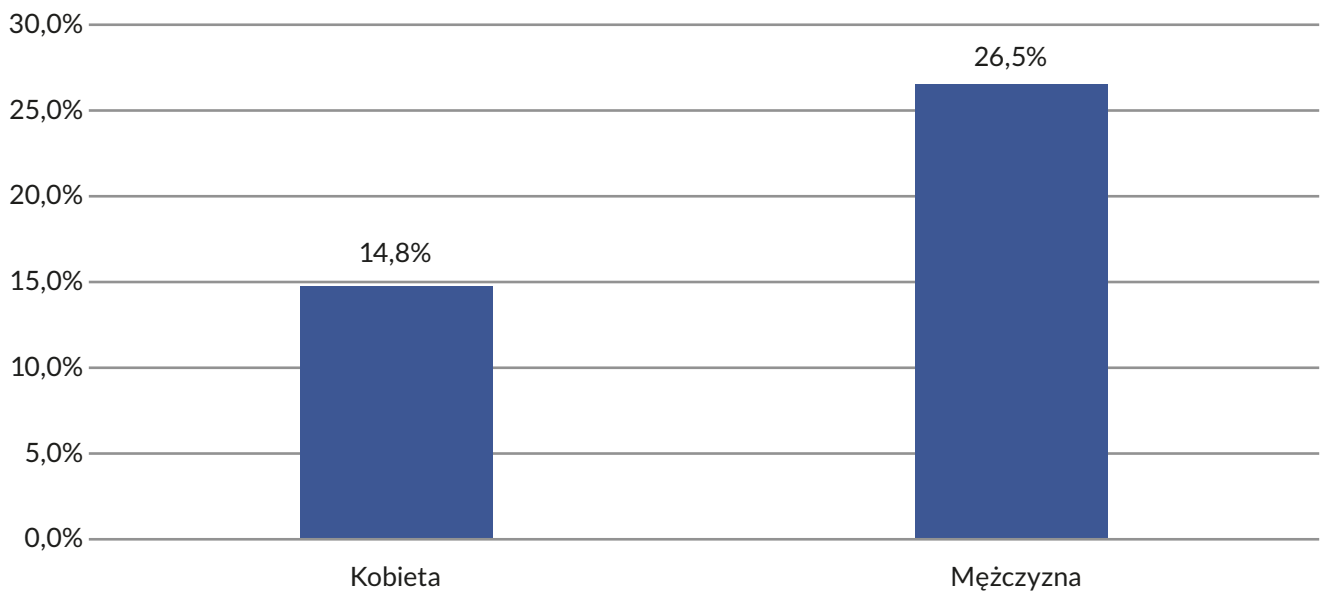
Wykres 10. Liczba zaproszeń na kolejny etap rekrutacji w podziale na: tylko dla osoby młodszej, tylko dla osoby starszej, dla obu osób



Źródło: opracowanie własne

Podstawowe wartości callback rate uzyskane w badaniu – w przekroju płci, rodzaju stanowiska pracy, podregionu, sekcji PKD oraz wieku – przedstawione zostały na poniższych wykresach.

Wykres 11. Callback rate dla kobiet i mężczyzn



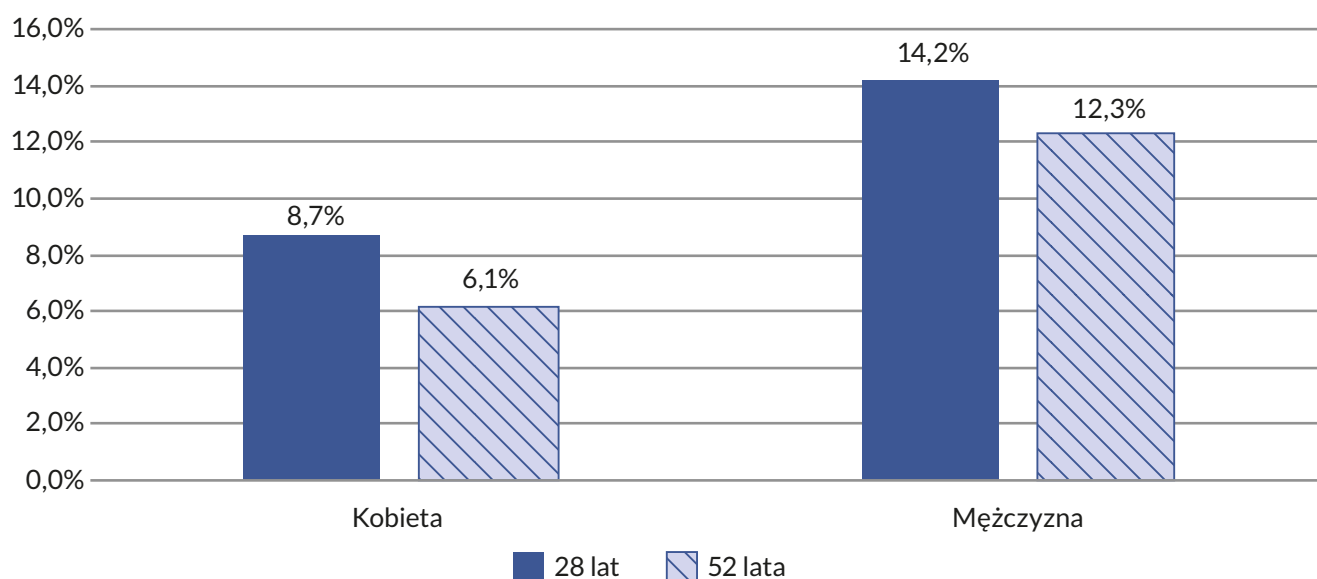
Źródło: opracowanie własne

Mężczyźni otrzymali 1,8 razy więcej pozytywnych odpowiedzi od kobiet.



Porównanie mężczyzn i kobiet według wieku (28- i 52-letnich) wskazuje, że różnica między płciami pogłębia się wraz z wiekiem. 28-letni mężczyźni dostali 1,6 razy więcej zaproszeń na kolejny etap rekrutacji niż ich równoletki. Dla 52-latków przewaga mężczyzn wzrosła do 2 razy.

Wykres 12. Callback rate dla osób młodszych i starszych w parze żeńskiej i męskiej



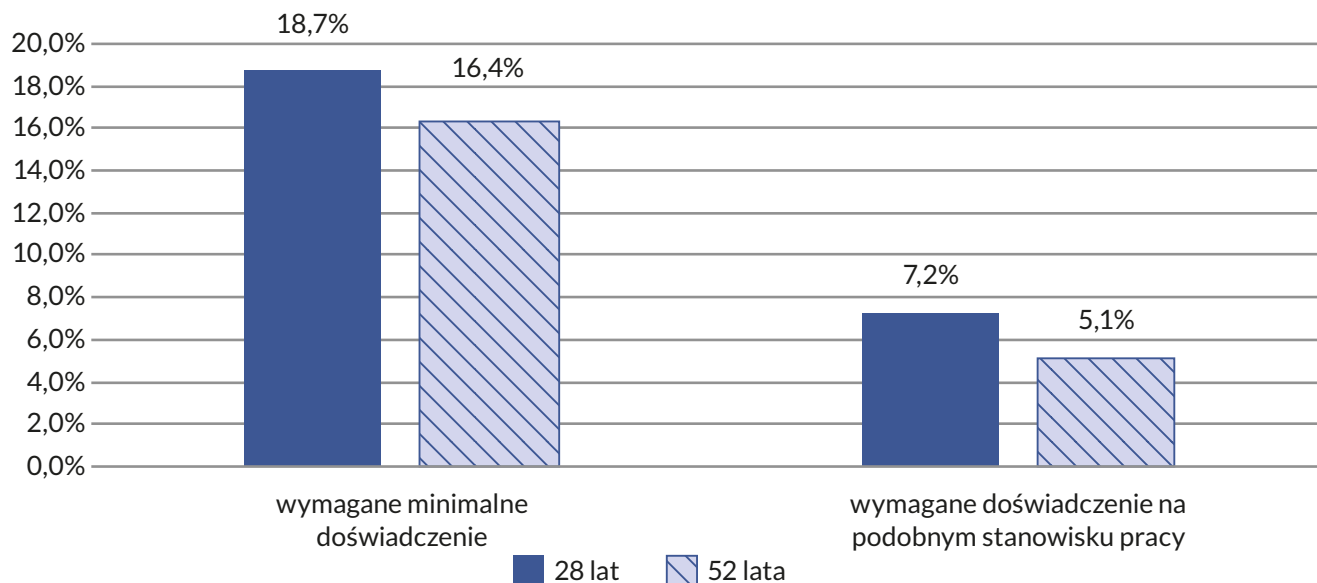
Źródło: opracowanie własne

Zestawienie liczby pozytywnych odpowiedzi w parach żeńskich wskazuje na znaczącą różnicę między kandydatką w wieku 28 i 52 lat – młodsza była zapraszana 1,41 razy częściej niż starsza.



W przypadku pary męskiej było to tylko 1,15 razy częściej na korzyść młodszego kandydata.

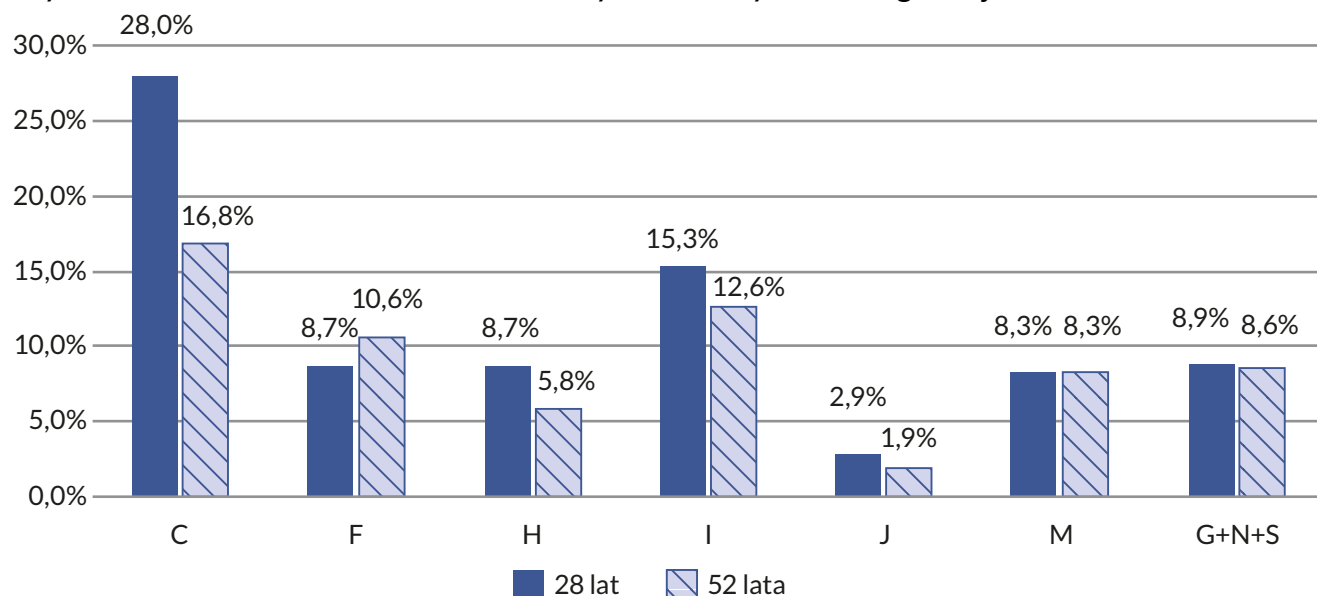
Wykres 13. Callback rate dla osób młodszych i starszych według rodzaju oferty pracy



Źródło: opracowanie własne

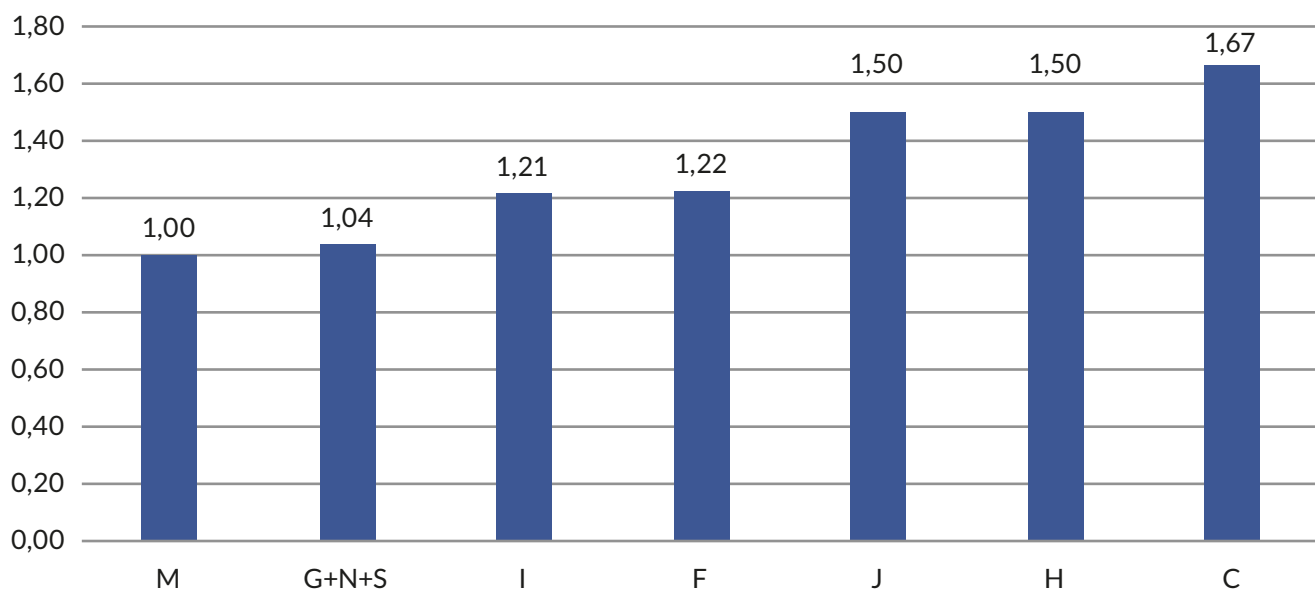
Osoby młode otrzymały więcej pozytywnych odpowiedzi od potencjalnych pracodawców zarówno w przypadku ofert pracy wymagającej minimalnego doświadczenia jak i ofert pracy wymagających kilkuletniego doświadczenia w branży i konkretnych, specjalistycznych umiejętności na stanowisku średniego szczebla. Różnica polega na tym, że **w przypadku ofert dla specjalistów średniego szczebla przewaga młodych kandydatów była znaczna (28-letni kandydaci_ tki otrzymali 1,41 razy więcej zaproszeń niż ich 52-letni kontrkandydaci_ tki)**, a dla ofert na stanowiska z minimalnym doświadczeniem niewielka (1,15 razy więcej zaproszeń dla osób młodszych).

Wykres 14. Callback rate dla osób młodszych i starszych według sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne

Wykres 15. Liczba zaproszeń dla 28-latków do liczby zaproszeń dla osób w wieku 52 lat według sekcji PKD

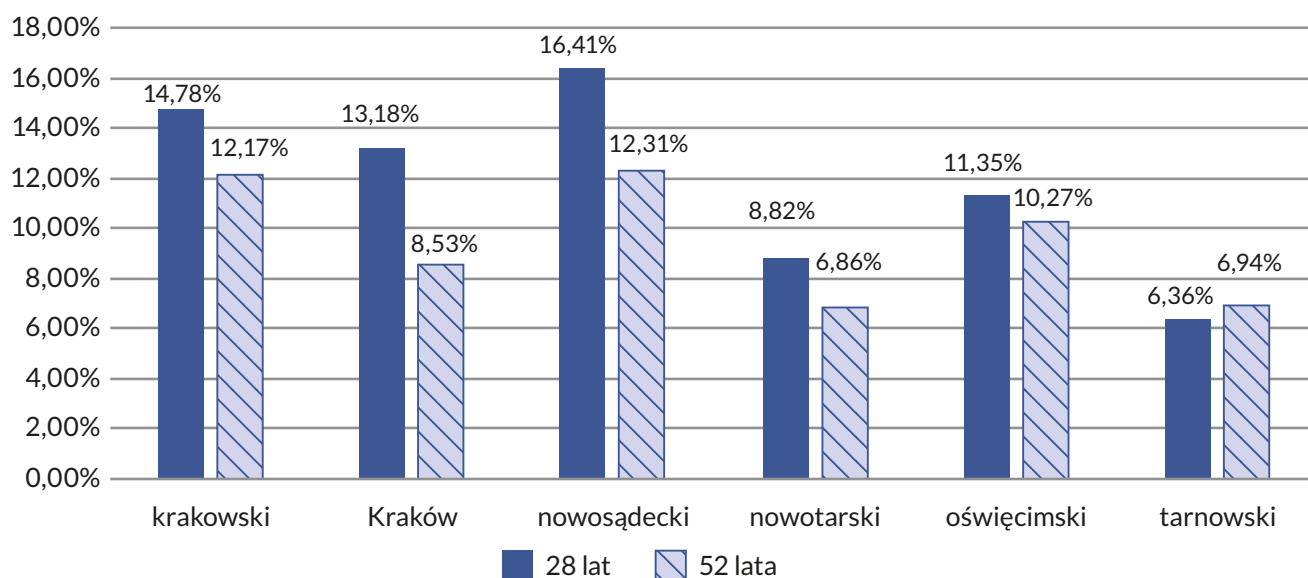


Źródło: opracowanie własne

Najbardziej preferującą osoby młode sekcją PKD jest przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), w której 28-latków zapraszano na dalszy etap rekrutacji 1,67 razy częściej niż osoby w wieku 52 lat. W sekcjach transport i gospodarka magazynowa (H) oraz informacja i komunikacja (J) relacja ta wyniosła 1,5 razy więcej pozytywnych odpowiedzi dla osób młodszych.

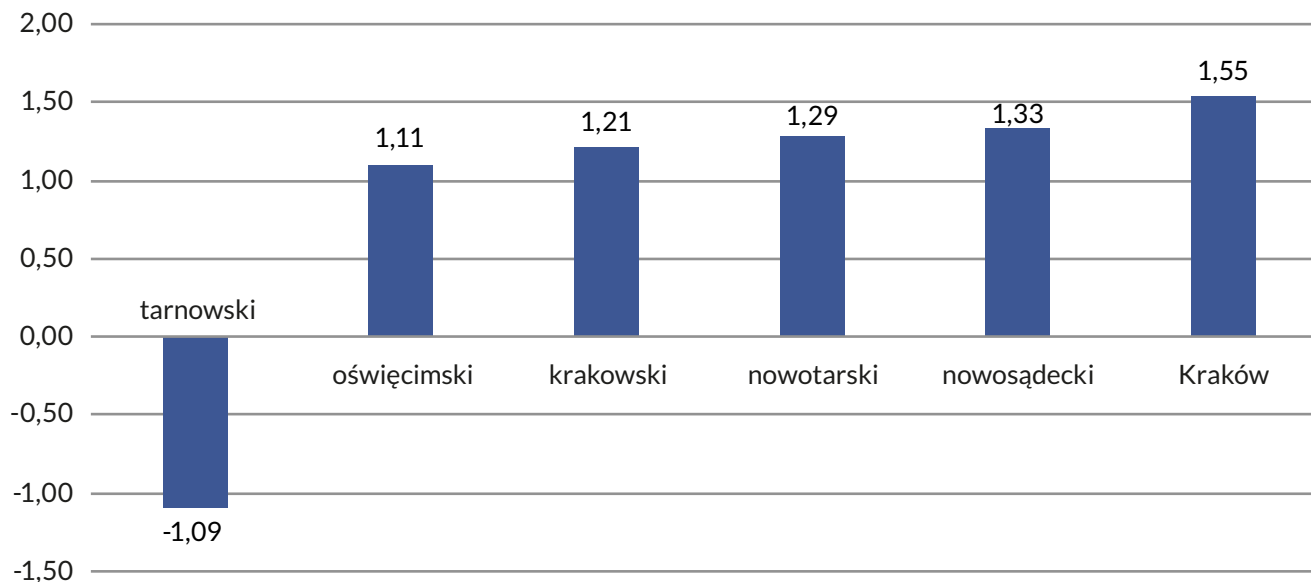
Na uwagę zasługuje też sekcja działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), w której liczba zaproszeń dla osób starszych i młodszych była identyczna.

Wykres 16. Callback rate dla osób młodszych i starszych według podregionów



Źródło: opracowanie własne

Wykres 17. Liczba zaproszeń dla 28-latków do liczby zaproszeń dla osób w wieku 52 lat według podregionów (dla podregionu tarnowskiego pokazano iloraz liczby zaproszeń dla osób w wieku 52 lat do liczby zaproszeń dla ich młodszych kontrkandydatów_ek)



Źródło: opracowanie własne

Spośród podregionów Małopolski największą dominację pozytywnych reakcji pracodawców na CV osób młodych odnotowano w Krakowie. Osoby młodsze dostawały zaproszenia 1,55 razy częściej niż starsze.



Wśród pozostałych regionów wyróżniają się podregiony nowosądecki i nowotarski (z przewagą zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną dla osób młodych na poziomie odpowiednio 1,33 i 1,29) oraz region tarnowski, gdzie mamy do czynienia w niewielkiej skali, ale sytuacją odwrotną – liczba zaproszeń dla 52-latków była tam nieco wyższa niż dla osób w wieku 28 lat.

Wyniki badania wskazują na istniejącą w Małopolsce dyskryminację ze względu na płeć (różnica w callback rate między kobietami i mężczyznami: 11,72 p. proc.). Szczególnie trudna sytuacja na rynku pracy dotyczy kobiet 50+. Największe natężenie dyskryminacji ze względu na wiek zaobserwowano w przypadku ofert dla specjalistów średniego szczebla, sekcjach C (przetwórstwo przemysłowe), H (transport i gospodarka magazynowa) i J (informacja i komunikacja) oraz w Krakowie, przy czym istotna statystycznie różnica dotyczy sekcji C (różnica w callback rate między młodszą i starszą osobą w parze: 11,19 p. proc.).



Komentarze do wyniku badania

Przeprowadzona analiza wyników testu CV wskazuje, że w dużej mierze odzwierciedlają one rzeczywistą sytuację obserwowaną na lokalnym rynku pracy w regionie tarnowskim. Przedstawione wyniki badania są spójne z charakterystyką popytu na pracę oraz wymaganiami stawianymi kandydatom przez pracodawców działających na obszarze miasta Tarnowa i powiatu tarnowskiego. Zaobserwowaną różnicę polegającą na przewadze zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną dla 52-latków w stosunku do osób w wieku 28 lat można tłumaczyć przede wszystkim większym doświadczeniem zawodowym kandydatów w wieku powyżej 50 lat oraz specyfiką lokalnego rynku pracy regionu tarnowskiego, który sprzyja zatrudnianiu bardziej doświadczonych pracowników. Coraz więcej firm docenia atuty jakie niesie za sobą zatrudnianie osób z doświadczeniem zawodowym. W ciągu ostatnich pięciu lat w regionie tarnowskim można zaobserwować stopniową zmianę postaw pracodawców wobec kandydatów starszych wiekiem, w szczególności osób w wieku 50+. Zmiany te są widoczne i polegają na większej otwartości na zatrudnianie pracowników z dłuższym stażem zawodowym. Zjawisko to może wynikać z rosnących niedoborów kadrowych, starzenia się lokalnej siły roboczej oraz zwiększonego zapotrzebowania na doświadczonych i stabilnych pracowników.

Angelika Bilska-Gradzi
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie

Doświadczenie w pracy z osobami bezrobotnymi pozwala na postawienie tezy, że w przypadku Krakowa osoby młode szybciej i łatwiej docierają do ofert pracy. Jeśli wykazują się odpowiednią motywacją do podjęcia pracy (co jest bardzo ważnym czynnikiem), za ich zatrudnieniem przemawia posiadanie kompetencji (niezależnie od stanowiska), których brakuje osobom po 50 r. ż. Są to przede wszystkim kompetencje cyfrowe (przydatne na wielu stanowiskach, począwszy od prac w branży IT, prac biurowych, po kurierów, pracowników obsługujących maszyny i urządzenia, sprzedawców potrafiących obsługiwać terminale płatnicze itd.), znajomość języków obcych, posiadanie prawa jazdy. Przez pracodawców młodzi postrzegani są również jako pracownicy bardziej perspektywiczni, w których można i często warto inwestować, z korzyścią dla firmy (szybciej się uczą, są bardziej mobilni, rzadziej uskarżają się na stan zdrowia itp.).

Generalnie kobiety po 50 roku życia mają duże problemy ze znalezieniem pracy, nawet te które dysponują sporym doświadczeniem i umiejętnościami wyniesionymi z branż wymagających wysokich kwalifikacji. Tak naprawdę kobiety po 50 r. ż. mogą szybko znaleźć pracę jedynie w handlu i w usługach sprzątających. Inne stanowiska (nawet te kojarzone z szeroko rozumianymi pracami biurowymi albo opieką nad dziećmi) są dla nich trudno dostępne. Co więcej, bardzo ograniczona jest dla nich również oferta szkoleniowa. W tym obszarze mężczyźni po 50 r. ż., ze względu na możliwość podjęcia pracy w branżach związanych z obsługą maszyn i urządzeń, łatwej i szybciej, przy odpowiednio wysokim poziomie motywacji, docierają do potencjalnych miejsc pracy w takich zawodach jak np. mechanicy, spawacze, kierowcy, operatorzy sprzętu budowlanego itd.

Widoczna jest zmiana w postawie pracodawców. Wynika ona przede wszystkim z kwestii motywacji do podjęcia pracy. Od kilku lat nasi doradcy zawodowi dostrzegają zjawisko niechęci, a czasem wręcz awersji do pracy u części ludzi młodych (oczywiście nie wszystkich, nie należy generalizować). Dlatego też niektórzy pracodawcy częściej sięgają po osoby po 50 r. ż. (niezależnie od płci), wychowane w zdecydowanie innej kulturze pracy, w której lojalność, obowiązkowość, terminowość, dokładność, precyzja były czymś oczywistym. Ogólnie rzecz ujmując za zatrudnianiem 28-latków przemawiają otwartość na zmiany, większa dyspozycyjność, niższa absencja chorobowa oraz szybkość i większa wydajność pracy (zaleta bycia młodym), za 52-latkami z kolei większe doświadczenie, a - co za tym idzie - przede wszystkim zdecydowanie lepiej rozwinięte umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych.

Jacek Solarz
kierownik Referatu Poradnictwa Zawodowego
Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Z perspektywy osoby prowadzącej rekrutację dla firm z całej Polski, w różnych branżach i na stanowiska od szczebla średniego po kadrę zarządzającą, nie obserwuję bezpośrednio dyskryminacji kandydatów ze względu na wiek czy płeć. W procesach, za które odpowiadam, kluczowymi kryteriami są dla mnie kompetencje, doświadczenie wymagane na danym stanowisku oraz dopasowanie do potrzeb biznesowych firmy/klienta.

Jednocześnie wyniki testu CV traktuję jako ważny sygnał pokazujący, że zjawisko dyskryminacji może występować systemowo i selektywnie, zwłaszcza na wczesnym etapie rekrutacji oraz w organizacjach, w których procesy HR nie są wystandaryzowane (np. nie mają jasno określonych, obiektywnych zasad selekcji kandydatów).

Wyniki wskazujące na szczególnie trudną sytuację kobiet 50+ są spójne z moimi obserwacjami rynkowymi dotyczącymi funkcjonowania stereotypów, które często działają automatycznie i nie zawsze są w pełni uświadamiane przez pracodawców. W praktyce nie chodzi o sam wiek czy płeć, ale o przypisywane im cechy, takie jak dyspozycyjność, elastyczność czy potencjał dalszego rozwoju, które bywają oceniane przez pryzmat wieku „na skrót”.

Moją uwagę zwrócił również fakt, że większa skala dyskryminacji dotyczy stanowisk wymagających kilkuletniego, specjalistycznego doświadczenia. Co wskazuje, że tam gdzie kompetencje powinny mieć największe znaczenie, pojawia się większa ostrożność wobec starszych kandydatów. Jednak jak sądzę może to wynikać z obaw dotyczących dopasowania do dynamicznych zespołów, technologii lub stylu zarządzania, a nie z realnej oceny kompetencji.

Jeśli chodzi o różnice branżowe i lokalizacyjne, tak jak wspomniałam w mojej codziennej praktyce nie obserwuję dyskryminacji, a zatem nie mogę ocenić zależności między sektorem czy miastem, a poziomem dyskryminacji. Z mojego doświadczenia wynika, że sposób prowadzenia rekrutacji i podejście do kandydatów są przede wszystkim powiązane z kulturą organizacyjną firmy oraz wartościami i etyką osób odpowiedzialnych za proces rekrutacji.

Badanie pokazuje, że zjawisko dyskryminacji nadal jest obecne oraz pokazuje różnicę między deklaracjami a rzeczywistymi decyzjami rekrutacyjnymi. Wiele firm mówi o równości i różnorodności, a przeprowadzony test CV ujawnia, jak te wybory wyglądają w praktyce i przesuwa dyskusję z poziomu deklaracji i dobrych intencji do realnych działań i decyzji rekrutacyjnych.

Dlatego warto podkreślić, że wiek kandydata sam w sobie nie powinien być kryterium wyboru. Znacznie ważniejsze jest to, jakie doświadczenie kandydat faktycznie zdobył, jakie kompetencje rozwinął i czy potrafi je wykorzystać na konkretnym stanowisku.

W ciągu ostatnich 2-3 lat obserwujemy wyraźne zmiany w postawach zarówno pracodawców, jak i kandydatów. W przypadku kandydatów w ostatnim roku, widoczny jest znaczący wzrost liczby aplikacji na publikowane oferty pracy. Jest to efekt większej konkurencji na rynku oraz zmieniającej się sytuacji gospodarczej. W konsekwencji procesy selekcyjne stały się bardziej wymagające, ale jednocześnie coraz częściej opierają się na jasnych, twardych kryteriach.

Równolegle warto dodać, że sami kandydaci, zwłaszcza osoby z większym doświadczeniem, coraz częściej anonimizują swoje CV, usuwając dane, które mogłyby sugerować wiek i potencjalnie prowadzić do wykluczenia z procesu rekrutacyjnego.

W przypadku pracodawców również widać zmiany. Coraz więcej firm jest świadomych ryzyk związanych z dyskryminacją i aktywnie porządkuje oraz standaryzuje swoje procesy rekrutacyjne. W organizacjach dojrzałych rekrutacyjnie wiek i płeć nie są traktowane jako wyznaczniki wartości kandydata, a decyzje opierają się na analizie faktów, kompetencji oraz dopasowania do zespołu i kultury organizacyjnej.

Warto również zwrócić uwagę na kwestię oceny samego CV. Stopień szczegółowości i forma dokumentów aplikacyjnych są analizowane w różnym zakresie, w zależności od stanowiska. Nie każda rola wymaga umiejętności edytorskich, graficznych czy językowych, dlatego nadmierne przywiązywanie wagi do formy CV może prowadzić do niezamierzonego wykluczenia wartościowych kandydatów. Jednak jeśli o rekomendację dla osób szukających pracę warto zadbać o jego estetykę i poprawność językową.

Aleksandra Manjak
Specjalista ds. rekrutacji Passion HR

Przedstawione badanie stanowi bardzo wartościowy i rzetelnie zaprojektowany głos w dyskusji o rzeczywistych preferencjach pracodawców na rynku pracy, a w szczególności o zjawisku ageizmu w procesach rekrutacyjnych. Jako firma specjalizująca się w rekrutacjach – zarówno na stanowiska podstawowe, jak i specjalistyczne – dostrzegamy w zaprezentowanych wynikach wiele obserwacji, które potwierdzają nasze codzienne doświadczenia operacyjne.

Na szczególne uznanie zasługuje zastosowanie metody testu CV, która pozwala wyjść poza deklaracje pracodawców i dotrzeć do faktycznych zachowań decyzyjnych. Fakt, że osoby oceniające aplikacje nie były świadome udziału w badaniu, znacząco zwiększa wiarygodność wyników. Jednocześnie autorzy badania trafnie identyfikują ograniczenia tej metody, co świadczy o wysokiej świadomości metodologicznej i uczciwym podejściu do interpretacji danych.

Z perspektywy praktyka rynku pracy nie jest zaskoczeniem, że młodszy kandydaci uzyskali wyższy „callback rate”, zwłaszcza w przypadku stanowisk specjalistycznych średniego szczebla. W praktyce rekrutacyjnej często obserwujemy, że pracodawcy – szczególnie w sektorach takich jak przetwórstwo przemysłowe, logistyka czy branże technologiczne – kierują się nie tylko formalnym doświadczeniem, ale również obawami dotyczącymi elastyczności, adaptacji do zmian, gotowości do pracy zmianowej czy długofalowej „opłacalności” zatrudnienia. Choć kryteria te rzadko są wypowiedziane wprost, znajdują swoje odzwierciedlenie właśnie na etapie selekcji CV. Jednocześnie wyniki badania pokazują istotne zróżnicowanie branżowe. Sekcja M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), w której liczba zaproszeń dla osób młodszych i starszych była identyczna, potwierdza, że tam, gdzie kluczowe są wiedza ekspercka, doświadczenie i kompetencje merytoryczne, wiek traci na znaczeniu. To bardzo ważny wniosek, który powinien być impulsem dla pracodawców z innych sektorów do rewizji swoich praktyk rekrutacyjnych.

Na uwagę zasługuje również silne nałożenie się dyskryminacji ze względu na wiek i płeć. Wyniki jasno wskazują, że sytuacja kobiet pogarsza się wraz z wiekiem, co w naszej ocenie jest jednym z najbardziej niepokojących aspektów badania. W praktyce rekrutacyjnej starsze kandydatki często spotykają się z podwójną barierą – stereotypami dotyczącymi zarówno wieku, jak i ról płciowych, co znacząco zawęża ich realne szanse na zaproszenie do procesu.

Warto także podkreślić, że relatywnie niewielka różnica w responsywności przy stanowiskach z minimalnym doświadczeniem pokazuje potencjał do aktywizacji zawodowej osób 50+, zwłaszcza w sektorach borykających się z niedoborem rąk do pracy. Z naszego doświadczenia wynika, że w takich rolach pracownicy starsi często wykazują się wysoką stabilnością, lojalnością i mniejszą rotacją – cechami coraz bardziej pożądanymi przez pracodawców.

Podsumowując, badanie trafnie diagnozuje realne mechanizmy selekcji kandydatów i potwierdza istnienie ageizmu, szczególnie na etapie preselekcji CV. Dla firm rekrutacyjnych jest to jednocześnie wyraźny sygnał, jak istotna jest rola profesjonalnego pośrednika – który nie tylko dostarcza kandydatów, ale także edukuje pracodawców, obiektywizuje procesy rekrutacyjne i pomaga dostrzec wartość kompetencji niezależnie od wieku. W długiej perspektywie to właśnie takie podejście będzie kluczowe dla budowania zrównoważonego, inkluzywnego i efektywnego rynku pracy.

Aleksandra Ciszkowicz
Kierownik Regionu, Synergie Poland

Z perspektywy osoby na co dzień realizującej rekrutację specjalistyczne i menedżerskie, wyniki badania w dużej mierze korespondują z obserwacjami z rynku, choć wymagają szerszego kontekstu interpretacyjnego. W większych miastach, takich jak Kraków, firmy są zazwyczaj bardziej otwarte na różnorodność kandydatów i rzadziej kierują się sztywnymi uprzedzeniami dotyczącymi wieku czy płci. W mniejszych miejscowościach częściej pojawiają się określone oczekiwania wobec profilu kandydata, jednak w dużej mierze zależą one od branży oraz specyfiki stanowiska. Przykładowo w rekrutacjach do działów księgowości wiek kandydata zwykle nie stanowi bariery – kluczowe są doświadczenie, kompetencje merytoryczne oraz samodzielność.

Warto podkreślić, że większe organizacje i korporacje coraz częściej funkcjonują w oparciu o standardy równościowe i przy rekrutacjach specjalistów koncentrują się przede wszystkim na kompetencjach. Preferencje wobec młodszych kandydatów pojawiają się głównie w przypadku stanowisk niewymagających doświadczenia, gdzie pracodawcy zakładają większą elastyczność, łatwiejszą adaptację do zmian oraz możliwość ukształtowania pracownika zgodnie z kulturą i procesami organizacji. Interpretując poziom responsywności pracodawców, należy pamiętać o dynamice procesów rekrutacyjnych. Często już na początku spływu aplikacji pojawiają się bardzo dobrze dopasowane profile, na podstawie których budowana jest lista kandydatów zapraszanych do rozmów. W efekcie kolejne CV, mimo aktywnego ogłoszenia, mogą nie być już analizowane z taką samą intensywnością, co nie zawsze oznacza świadomą selekcję czy dyskryminację.

Istotne jest także to, że bez szczegółowej wiedzy o rodzaju stanowisk objętych badaniem trudno jednoznacznie ocenić skalę selekcji pod kątem wieku czy płci. Na rynku pracy istnieją obszary, w których zdecydowaną większość zatrudnionych stanowią kobiety (np. finanse, kadry, administracja), jak i takie, gdzie dominują mężczyźni (np. transport, produkcja, mechanika). Taka struktura może wpływać na rozkład odpowiedzi i końcowe wyniki.

Jednocześnie obserwuję rosnącą świadomość pracodawców w zakresie różnorodności i inkluzywności. Coraz więcej firm dostrzega wartość zespołów zróżnicowanych wiekowo i świadomie odchodzi od oceniania kandydatów przez pryzmat metryki. Poza kompetencjami twardymi ogromnego znaczenia nabierają dziś kompetencje miękkie oraz osobowość – pracodawcom zależy na tym, aby kandydat dobrze dopasował się do kultury organizacyjnej, potrafił współpracować z zespołem i odnaleźć się w strukturach firmy.

Magdalena Tetlak
S&You Division Manager, Synergie Poland

Bardzo cenię inicjatywę badawczą WUP w Krakowie. W narracji wielu organizacji regularnie słyszymy, jak istotna jest dla nich różnorodność, inkluzywność oraz otwartość na pracowników w różnym wieku – niezależnie od płci. Urząd postanowił jednak zweryfikować te deklaracje i powiedzieć „sprawdzam”. Wyniki badania pokazują rzeczywistość znacznie mniej optymistyczną niż ta, którą znamy z komunikacji employer brandingowej. Zastosowana metodologia, obejmująca szeroką i zróżnicowaną próbę badawczą, pozwala uznać wnioski za miarodajne. Oczywiście można wskazać potencjalne zmienne wpływające na błąd statystyczny, jednak nawet przy ich uwzględnieniu skala zjawiska pozostaje wyraźna i niepokojąca.

To kolejne badanie, z którym się spotykam, potwierdzające systemowe wypychanie osób po 50. roku życia – a w szczególności kobiet – na najniższe pozycje na rynku pracy. Mimo deklarowanej równości i otwartości, to osoby młode, zwłaszcza mężczyźni, są najlepiej postrzegane przez pracodawców praktycznie we wszystkich branżach. W przypadku kobiet 50+ różnice w postrzeganiu są wręcz drastyczne i jednoznacznie wskazują na podwójne wykluczenie: ze względu na wiek i płeć.

Co nam to mówi? Wyniki te potwierdzają wnioski z innych badań, które pokazują, że kobiety 50+ rzadziej są zapraszane na rozmowy rekrutacyjne, a w konsekwencji rzadziej zatrudniane. U podstaw tych decyzji leżą najczęściej obawy pracodawców. Dotyczą one przede wszystkim efektywności pracy – panuje przekonanie, że osoby młodsze pracują szybciej i są bardziej elastyczne w podejściu do obowiązków. Często pojawia się również stereotyp, że pracownicy 50+ mają trudności z adaptacją do zespołu, budowaniem relacji oraz funkcjonowaniem w dynamicznym środowisku pracy. Inne badania wskazują także na obawy związane z kompetencjami technologicznymi, tempem uczenia się czy znajomością języków obcych. W przypadku kobiet dochodzą dodatkowo stereotypy dotyczące zdrowia i potencjalnej absencji chorobowej. Badania WUP wprost odzwierciedlają te obawy i uprzedzenia.

Co dalej? Działania powinny być podejmowane zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Pracodawcy potrzebują realnych zachęt do zatrudniania osób 50+, ale równolegle konieczna jest intensywna praca nad świadomością – w pierwszej kolejności demograficzną. Polska, podobnie jak wiele krajów europejskich, szybko się starzeje. Mamy do czynienia z kryzysem demograficznym: według prognoz populacja Polski w ciągu najbliższych 25 lat zmniejszy się o około 5 mln osób, a do 2080 roku o kolejne 5 mln. Już dziś osoby 50+ stanowią blisko 38% społeczeństwa, a udział osób 60+ systematycznie rośnie i do 2050 roku może sięgnąć nawet 40%. Oznacza to jedno – osób starszych na rynku pracy będzie coraz więcej.

Osoby 50+ już teraz stanowią istotną siłę dla gospodarki, a w obliczu narastającego niedoboru pracowników ich znaczenie będzie tylko rosnąć. Zatrudnianie tej grupy realnie może łagodzić problemy kadrowe. Drugim kluczowym obszarem jest uświadamianie korzyści, jakie osoby 50+ wnoszą do organizacji. To pracownicy z unikalnym doświadczeniem, głęboką wiedzą branżową, wysoką lojalnością i silnym etosem pracy. Najczęściej są obowiązkowi, rzetelni i efektywni, chętnie angażują się w złożone projekty oraz pełnią role liderów i mentorów, wspierając rozwój młodszych zespołów i transfer wiedzy.

Jeśli nie zmienimy sposobu postrzegania osób 50+ jako pełnowartościowych i potrzebnych pracowników, rynek pracy bardzo szybko zweryfikuje te uprzedzenia – w sposób bolesny dla pracodawców i całej gospodarki.

Jako agencja pracy i doradztwa personalnego nie chcemy jedynie obserwować tych zjawisk – chcemy aktywnie na nie odpowiadać. Naszą rolą jest wspieranie klientów w podejmowaniu świadomych decyzji rekrutacyjnych oraz przełamaniu stereotypów dotyczących wieku. Nieustające podnoszenie świadomości w tym obszarze traktujemy jako istotny element odpowiedzialnego doradztwa HR oraz długofalowego budowania stabilnego rynku pracy.

Katarzyna Newald
HR Manager, Synergie Poland

Procesy decyzyjne silwersów z perspektywy nauk behawioralnych

Wgląd w czynniki odpowiadające za procesy decyzyjne silwersów dają nauki behawioralne. Autorzy raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Srebrząca się gospodarka. Jak uwolnić potencjał seniorów?”¹³ wskazują, co warto wiedzieć o procesach decyzyjnych tych osób.



Osoby dojrzałe częściej korzystają z procesów automatycznego myślenia.

Osoby starsze częściej niż młodsze opierają swoje decyzje na procesach niewymagających wysiłku, automatycznych, emocjonalnych, częściej wykorzystują heurystyki (uproszczone sposoby rozumowania), przecucie, reguły kciuka¹⁴. Może to prowadzić do częstszej rezygnacji z myślenia refleksyjnego i uważnego. To z kolei może powodować m.in. błędny szacunek prawdopodobieństwa przy podejmowaniu decyzji lub dokonywaniu ocen, np. przeszacowywanie zdarzeń o niskim prawdopodobieństwie lub niedoszacowywanie zdarzeń o dużym prawdopodobieństwie.

Mimo częstszego polegania na uproszczonych mechanizmach decydowania silwersi utrzymują wysoki standard podejmowania decyzji, jeśli są odpowiednio zmotywowane oraz zapewni się im czas na przyswojenie nowych informacji.

¹³ Srebrząca się gospodarka. Jak uwolnić potencjał seniorów?, Policy Paper 3/2021, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

¹⁴ Reguła kciuka to praktyczna zasada, która ma na celu określenie wartości lub poziomu czegoś w oparciu o doświadczenia i obserwacje. Reguła kciuka jest często stosowana w celu szybkiej oceny sytuacji lub wartości, co pozwala na efektywne podejmowanie decyzji.



Osoby dojrzałe charakteryzuje niechęć do dużej liczby opcji w sytuacji decyzyjnej.

Choć przeciążenie wyborem jest zjawiskiem, które dotyka osoby we wszystkich grupach wiekowych, to w przypadku silversów może ono prowadzić do niepożądanych rezultatów. Osoby starsze mniej cenią bogactwo możliwości wyboru niż osoby młodsze i mają tendencję do odwlekania momentu podjęcia decyzji, jeśli liczba opcji, z których muszą wybierać, jest zbyt duża. Większy wybór może prowadzić do zmniejszenia odczuwanej satysfakcji i w rezultacie do wyboru mniej korzystnych rozwiązań czy zaniechania jakiegokolwiek wyboru.

Potrzebne jest więc projektowanie możliwie przyjaznych i uproszczonych formalnych procedur w programach adresowanych do osób dojrzałych oraz ogólnie dostępnych usług publicznych.

Silvers mają większą skłonność do poszukiwania, identyfikowania i zapamiętywania doświadczeń pozytywnych.



Zjawisko to przekłada się również na sposób segregacji informacji. Informacje pozytywne są uznawane za istotniejsze zaś negatywne ignorowane lub w ogóle niezauważane. W kształtowaniu preferencji w czasie u osób dojrzałych ważną rolę odgrywa nadwrażliwość na nagrodę, która jest napędzana przez chęć maksymalizacji pozytywnych emocji (niekoniecznie zysku). Wyniki badań eksperymentalnych pokazały zwiększającą się wraz z wiekiem wrażliwość na perspektywę przyszłej nagrody, nawet w obliczu natychmiastowej straty. Przeprowadzono też eksperymenty zwracające uwagę na większą popularność decyzji gwarantujących natychmiastowe zyski, kosztem długoterminowych negatywnych konsekwencji wśród osób starszych względem osób młodszych.

Zachęcanie silversów do dłuższej aktywności zawodowej powinno opierać się na pozytywnych argumentach i potencjalnych korzyściach, a nie negatywnych konsekwencjach bierności.

Mimo stosunkowo dużej ogólnej podatności na efekt ramowania¹⁵, silwersi wykazują się relatywnie wysoką odpornością na ramowanie procesu decyzyjnego w odniesieniu do ryzykownych decyzji. Wyniki badań eksperymentalnych wskazują na **większą podatność osób starszych zarówno na pozytywne, jak i negatywne ramowanie w porównaniu z młodszymi uczestnikami badania**. Badacze wykazali, że wykonując zadania o relatywnie niskim stopniu zaawansowania osoby dojrzałe kierują się heurystykami (uproszczeniami) i regułami wynikającymi z praktyki, w celu zachowania zasobów mentalnych na bardziej wymagające zadania.

Ważnym czynnikiem wpływającym na zachowania silwersów jest autopercepcja, a zwłaszcza internalizacja stereotypów funkcjonujących w społeczeństwie.

Krzywdzący i niemający oparcia w danych stereotypowy wizerunek srebrnego pracownika, utrudnia lub uniemożliwia aktywność zawodową osób dojrzałych. Internalizacja stereotypów zmniejsza poczucie przynależności do własnej firmy i grupy współpracowników. Konsekwencją jest mniejsza motywacja do poszukiwania kontaktów społecznych w miejscu pracy. Tzw. metastereotypizacja to zjawisko kierowania się przez starszych stereotypami wyznawanymi wobec nich przez młodszych współpracowników. Spośród badanych sześciu podstawowych uprzedzeń sugerujących, że osoby dojrzałe są: mniej zmotywowane, mniej chętne do udziału w szkoleniach i rozwoju kariery, bardziej odporne i mniej skłonne do zmian, mniej ufne, mniej zdrowe oraz bardziej podatne na brak równowagi między pracą a rodziną, udokumentowano jedynie ten dotyczący mniejszej skłonności do uczestnictwa w szkoleniach i działaniach związanych z rozwojem kariery. Ponadto wyniki badań pokazują, że zespoły zdywersyfikowane pod względem wieku lepiej radzą sobie z wyzwaniami procesu wdrażania rozwiązań technologiczno-informacyjnych.

Charakterystyczne dla silwersów jest przewidywanie własnych emocji i nastrojów w odpowiedzi na przyszłe wydarzenia, które mogą, ale nie muszą nastąpić. Przewidywanie emocjonalnej reakcji na konsekwencje przyszłych decyzji jest niezwykle trudne i jak dowodzą wyniki badań – często obarczone poważnymi błędami jak m.in.:

- przekonanie, że przyszłe wydarzenie będzie miało duże znaczenie (np. przejście na emeryturę nas uszczęśliwi) czy

¹⁵ Efekt ramowania jest błędem poznawczym. Polega na wpływaniu na ludzkie zachowanie poprzez świadome manipulowanie przedstawianymi informacjami, tak, by odbiorca skupił się na konkretnym aspekcie danego zagadnienia. Efekt ramowania ilustruje, jak różne sposoby przedstawienia informacji mogą wpłynąć na nasze postrzeganie tej samej rzeczywistości. Gdy informacje są zaprezentowane w jednej formie, nasza reakcja może być zupełnie inna, niż gdy zostaną przedstawione inaczej. Przykładowo, produkt opisany jako „95% skuteczny” brzmi bardziej zachęcająco niż „5% nieskuteczny”, mimo że obydwa twierdzenia mówią o tym samym. Sposób przedstawiania danych potrafi znacząco zmienić nasze podejście i decyzje.

- preferowanie korzyści, które osiąga się szybciej niż później (podobnie koszty decyzji oddalone w czasie wydają się niższe niż te, które trzeba ponieść w momencie jej podejmowania).

Podsumowując, silversów charakteryzuje:

- częstsze korzystanie z procesów automatycznego myślenia,
- przeciążenie wyborem – niechęć do dużej liczby opcji w sytuacji decyzyjnej,
- większa koncentracja na pozytywnych aspektach rzeczywistości,
- większa podatność na efekt ramowania,
- autopercepcja,
- prognozowanie afektywne¹⁶.



¹⁶Srebrząca się gospodarka. Jak uwolnić potencjał seniorów?, Policy Paper 3/2021, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Zmiany zdolności do pracy następujące wraz z wiekiem – główne dane i wnioski

Wraz z wiekiem zmieniają się możliwości wykonywania pracy. Obniżają się:

- ↪ wydolność i sprawność fizyczna,
- ↪ niektóre sprawności psychofizyczne jak np. spostrzegawczość, szybkość reakcji,
- ↪ sprawność czynności zmysłowych (wzrok, słuch, równowaga),
- ↪ koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- ↪ szybkość reakcji motorycznej (dokładność ruchu, tempo ruchu),
- ↪ widzenie zmierzchowe,
- ↪ zakres ruchu w stawach,
- ↪ kontrola chwytu,
- ↪ percepcja szybkości ruchu,
- ↪ pamięć,
- ↪ orientacja przestrzenna,
- ↪ szybkość przeprowadzania operacji umysłowych,
- ↪ zdolność koncentracji,
- ↪ zdolność uczenia się nowych faktów

Są też umiejętności, które utrzymują się na stałym poziomie, pomimo starzenia się, takie jak zdolność do uczenia się.

Wraz z wiekiem wzrasta natomiast: słownictwo, refleksyjność i uważność w odbiorze otoczenia, wpływające na rozwój kreatywności, doświadczenie i odporność emocjonalna.

Należy pamiętać, że **starzenie się dotyczy każdego, lecz jego przebieg wykazuje duże różnice indywidualne.**

Zdolność do pracy zmienia się wraz z wiekiem. Niezmienne pozostają natomiast wymagania, jakie stawia wykonywana praca. To sprawia, że wraz z wiekiem może wzrastać rzeczywiste obciążenie pracą.

Funkcjonujące w medycynie pracy pojęcie „załamania się sprawności” u pracowników w wieku powyżej 48 lat ma miejsce wtedy, gdy istnieje znaczna dysproporcja między wymaganiami w pracy a wydolnością pracownika, która w ciągu dłuższego czasu pracy musiała być wyrównana kosztem dużego wysiłku i zaangażowania pracownika.

Trudne warunki pracy a starzenie się pracujących

Do warunków szczególnie obciążających zdrowie pracowników dojrzałych należą:

- ↪ praca zmianowa,
- ↪ ciężka praca fizyczna,
- ↪ praca fizyczna w mikroklimacie gorącym,
- ↪ praca fizyczna w mikroklimacie zimnym,
- ↪ duży stres zawodowy,
- ↪ czynności powtarzalne,
- ↪ czynności wymagające dużej szybkości ruchów,
- ↪ prace precyzyjne,
- ↪ praca w godzinach nadliczbowych,
- ↪ ekspozycja na pył mineralny,
- ↪ ekspozycja na wibrację miejscową,
- ↪ ekspozycja na hałas,
- ↪ ekspozycja na czynniki chemiczne,
- ↪ nierównomierne tempo pracy,
- ↪ praca dodatkowa w innym miejscu pracy.

Czynniki te powinny być eliminowane ze stanowisk pracy, na których zatrudniani są pracownicy dojrzaali. Przyczyni się to do utrzymania ich zdolności do pracy, mimo upływu lat życia i pracy.

Wykonywanie przez osoby dojrzałe pracy w trudnych warunkach przyspiesza procesy starzenia się i zwiększa ryzyko wypadków w pracy.



Optymalizacja psychospołecznych warunków pracy silversów

Optymalizacja psychospołecznych warunków pracy osób dojrzałych obejmuje powierzenie im obowiązków odwołujących się do ich doświadczenia, zapewnienie swobody działania (elastyczności pracy) oraz redukcję presji czasu i wielozadaniowości (jednoczesnego wykonywania wielu zadań).

Elastyczność pracy odgrywa kluczową rolę w procesie angażowania silversów w aktywność zawodową.



Najważniejsze aspekty elastyczności pracy to:

- ↪ czas pracy – elastyczne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, a także możliwość zrobienia sobie przerwy na sprawy prywatne podczas dnia pracy, pod warunkiem że zostanie zachowany 40 godzinny tydzień pracy (jeśli pracownik jest zatrudniony na cały etat); inne możliwości to np. praca na część etatu czy praca przez część roku (np. praca sezonowa);
- ↪ miejsce pracy – taka forma elastyczności jest możliwa, gdy osoba może pracować poza fizyczną siedzibą organizacji, np. w domu (praca zdalna) i może dotyczyć wszystkich bądź wybranych dni w tygodniu pracy;
- ↪ sposób pracy – możliwość wyboru przerw w pracy, kolejności wykonywanych zadań, metod i tempa pracy.

Więcej informacji na temat warunków pracy w kontekście kondycji zdrowotnej osób dojrzałych zawarto w raporcie częściowym „Starzenie się a zdolność do pracy”.

Aktywność zawodowa silversów – główne dane i wnioski

W rankingu PwC „Golden Age Index 2023” Polska znalazła się na 33. miejscu wśród 35 przebadanych krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Golden Age Index (GAI) ocenia poziom wykorzystania potencjału osób 55+ na rynku pracy. GAI przyjmuje wartości w przedziale 0-100, wartość polskiego GAI wyniosła 55,4 przy średniej OECD na poziomie 68,1. Miejsce w końcówce zestawienia to efekt niższej stopy zatrudnienia osób w wieku okołoemerytalnym, nierównego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn oraz stosunkowo niskiego średniego wieku wyjścia z rynku pracy.

Aktywność zawodowa osób 50+ w Polsce

W grupie osób 50+, najwyższy wskaźnik zatrudnienia notuje się w grupie wiekowej 50-54 lata (81,4%), najniższy dla osób w wieku powyżej 65 lat (6,2%). Wskaźnik zatrudnienia jest wyższy dla mężczyzn w każdej grupie wiekowej. Największa różnica występuje dla osób w wieku 60-64 lata, co zrozumiałe biorąc pod uwagę fakt, że w wieku 60. lat kobiety osiągają wiek emerytalny.

Analiza rozkładu pracujących według pojedynczych roczników oraz płci pokazuje, że **w zbiorowości pracujących w wieku 50+ z każdym rocznikiem liczba pracujących jest coraz mniejsza. Największy ubytek liczby pracujących jest widoczny po przekroczeniu wieku emerytalnego** – odpowiednio 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Średni wiek osób przechodzących na emeryturę, którym świadczenie wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), w 2023 roku wyniósł dla mężczyzn – 65,0, a dla kobiet – 60,7. Od 2015 roku średni wiek mężczyzn, którym przyznano emeryturę, wzrósł o 2,2 lata. W tym samym czasie średni wiek kobiet pozostał identyczny.

Aktywność zawodowa osób 50+ w Małopolsce

W Małopolsce pracujące osoby 50+ stanowiły niespełna 30% wszystkich pracujących Małopolan i Małopolanek. Wskaźnik zatrudnienia osób 50+, określający jaki odsetek tej grupy wiekowej pracuje zawodowo, wzrósł w Małopolsce w ciągu ostatniej dekady o 6,1 p. proc. z 28,9% w 2015 roku do 35% w 2024 roku. Analiza zmian wskaźnika zatrudnienia grupy wiekowej 55-64 lata w podziale na płeć pokazuje znacznie dynamiczniejsze wzrosty niż dla populacji osób 50+ ogółem. Wskaźnik ten wzrósł w przeciągu ostatnich 10 lat o 20,2 p. proc. dla mężczyzn i 15,2 p. proc. dla kobiet. Ponieważ wzrost wskaźnika zatrudnienia dla mężczyzn był w tym okresie wyższy niż dla kobiet, różnica między płciami się pogłębiła. Wskaźnik zatrudnienia w grupie osób 65+, kiedy i kobiety i mężczyźni są już w wieku emerytalnym, wzrósł stosunkowo najmniej – o 2,5 p. proc. w okresie 2019-2024 (brak danych dla dłuższego szeregu czasowego). Na koniec 2024 roku wskaźnik ten osiągnął wartość 14,4%.

Przedsiębiorczość osób 50+ w Polsce

Prawie 1/4 Polaków 50+ (23%) aktywnych zawodowo prowadzi działalność gospodarczą. Udział prowadzących działalność rośnie wraz z wiekiem (aż 44% aktywnych zawodowo w grupie 75+ to osoby samozatrudnione).

Analiza sekcji PKD, w której osoby 50+ prowadzą działalność, wykazuje w Polsce znaczną dominację rolnictwa – na tę branżę przypada aż 42% samozatrudnionych powyżej 50. roku życia. Nieco inaczej przedstawia się struktura branżowa, jeżeli wyłączymy z analizy rolnictwo. W Polsce wśród samozatrudnionych 50+ na czoło wysuwa się handel (22%; przede wszystkim handel detaliczny) i budownictwo (17%; głównie specjalistyczne roboty budowlane).

Aktywność zawodowa osób 60+ w Polsce

W grupie pracujących emerytów w wieku 60 lat i więcej (czyli osób mających ustalone prawo do emerytury) **ponad 90% to osoby, które nie przekroczyły 75. roku życia.** Zarówno mężczyźni, jak i kobiety z ustalonym prawem do emerytury, najbardziej aktywni zawodowo są w pierwszych latach po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego.

Osoby bierne zawodowo stanowią 84,6% populacji w wieku 60-89 lat.



Bierność w większym stopniu dotyczy kobiet. Odsetek biernych kobiet 60+ kształtuje się na poziomie 91,1% wobec 75,7% w grupie mężczyzn. Przewaga biernych kobiet wynika przede wszystkim z różnego wieku uprawniającego do przechodzenia na emeryturę. Pobieranie emerytury jest dominującym powodem bierności kobiet. Z kolei choroba lub niepełnosprawność wykluczają z rynku pracy mężczyzn ponad 4-krotnie częściej niż kobiety.

Aktywność edukacyjna osób 60+ w Polsce

Odsetek osób uczestniczących w edukacji formalnej, pozaformalnej oraz uczeniu się nieformalnym wśród osób w wieku 60–69 lat ukształtował się w 2022 roku na poziomie **31,7%**, co wskazuje na zainteresowanie edukacją także w późniejszym okresie życia. W porównaniu z rokiem 2016, w grupie wieku 60–64 lata odsetek osób uczestniczących w jakiegokolwiek formie kształcenia wzrósł w 2022 roku o 5,8 p. proc. (i osiągnął wartość 33,9%), natomiast wśród osób w wieku 65–69 lat nastąpił wzrost o 7,2 p. proc. (do 29,6% w 2022 roku).

Ciekawe, że aktywność edukacyjna mężczyzn wyraźnie spada po osiągnięciu wieku emerytalnego, a aktywność kobiet po przekroczeniu 60. roku życia utrzymuje się w zasadzie na tym samym poziomie, niezależnie od grupy wiekowej. Może to oznaczać, że motywacje obu płci są odmienne.

Wśród osób 60+ najpopularniejszą formą zdobywania wiedzy jest uczenie się nieformalne, które polega na zdobywaniu wiedzy od współpracowników, kolegów, członków rodziny lub samodzielnej nauce. Zdecydowanie mniejsze znaczenie ma edukacja pozaformalna realizowana na kursach, szkoleniach oraz w podobnych formach. Natomiast edukacja formalna, w systemie szkolnym lub na studiach wyższych, odgrywa marginalne znaczenie.

W przypadku osób dojrzałych, podobnie jak w pozostałych grupach wieku, najczęściej wybieraną metodą uczenia się nieformalnego było korzystanie z różnego rodzaju urządzeń elektronicznych i internetu.

Znajomość języków obcych osób 60+ w Polsce

W 2022 roku ponad połowa osób w wieku 60–69 lat potrafiła posługiwać się co najmniej jednym językiem obcym. Im wyższy wiek respondentów, tym niższy odsetek osób deklarujących znajomości języków obcych.

Najwięcej silverśów zadeklarowało znajomość tylko jednego języka obcego – 40,0% osób w wieku 60–64 lata oraz 35,7% osób w wieku 65–69 lat. Zdecydowanie najwięcej silverśów deklarowało, że zna i potrafi posługiwać się językiem rosyjskim. Na drugim miejscu znalazł się

język angielski, trzeci w kolejności był język niemiecki. Wśród osób 60+ znających jeden język obcy odsetek osób, które zadeklarowały jego biegłą znajomość, nie przekroczył 5%.

Udział osób, które nie znały żadnego języka obcego wyniósł 42,9% w grupie 60–64 lata oraz 44,9% w grupie 65–69 lat.

Sytuacja finansowa gospodarstw domowych osób 60+ w Polsce

Gospodarstwa wyłącznie z osobami 60+ to głównie gospodarstwa 1- lub 2-osobowe. W ich przypadku obserwuje się wyższe przeciętne miesięczne wydatki na jedną osobę w porównaniu do gospodarstw bez osób w tym wieku. W 2023 roku przeciętne wydatki na jedną osobę w gospodarstwach złożonych wyłącznie z osób w wieku 60 lat i więcej były o 20,7% wyższe niż w tych bez osób 60+.

W 2023 roku przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny¹⁷ przypadający na jedną osobę w gospodarstwach domowych złożonych wyłącznie z osób 60+ wyniósł 3010 zł. Udział przeciętnych miesięcznych wydatków w dochodzie rozporządzalnym w gospodarstwach osób 60+ ukształtował się na poziomie 69,0%. Zdecydowanie wyższy od przeciętnego wskaźnik udziału wydatków w dochodach zauważalny jest w przypadku gospodarstw 1-osobowych. W 2023 roku w gospodarstwach tych wydatki stanowiły 77,4% przeciętnego dochodu.

Podstawowym źródłem utrzymania gospodarstw domowych składających się wyłącznie z osób 60+ są dochody ze świadczeń społecznych, z których najwyższy udział mają emerytury i renty. W analizowanym roku stanowiły 81,5% ogółu dochodu rozporządzalnego.

Na sytuację finansową silversów istotnie wpływa poziom ich zadłużenia. Z danych Biura Informacji Kredytowej wynika, że osoby 60+ od lat w największym stopniu korzystają z kredytów konsumpcyjnych. W 2023 roku średnie zadłużenie kredytobiorcy w wieku 60 lat i więcej z tytułu posiadanego kredytu konsumpcyjnego ukształtowało się na poziomie 20,8 tys. zł. Przeciętne zadłużenie z tytułu kredytów hipotecznych wynosiło w tym samym czasie 90,9 tys. zł na jednego kredytobiorcę. Z kolei przeciętne zadłużenie posiadających karty kredytowe i limity debetowe to 1,4 tys. zł.

¹⁷ Zgodnie z definicją GUS dochód rozporządzalny to suma bieżących dochodów gospodarstw domowych z poszczególnych źródeł, pomniejszona o podatek dochodowy od osób fizycznych, o podatki od dochodów z własności oraz o podatki płacone przez osoby pracujące na własny rachunek oraz o składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W skład dochodu rozporządzalnego wchodzi dochody pieniężne i niepieniężne oraz towary i usługi otrzymane bezpłatnie.

Pracujący emeryci w Polsce

W okresie 2015-2023 lat liczba pracujących emerytów (osób z ustalonym prawem do emerytury podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem) wzrosła o 48,4%.

Wśród pracujących emerytów przeważały kobiety – stanowiły 57,8% tej populacji. Średni wiek pracujących emerytów wyniósł w 2023 roku 67,3 roku, dla mężczyzn było to 68,9 roku, dla kobiet – 66,1 roku.

Pod względem grupy wieku wśród pracujących emerytów przeważają osoby, które dopiero co weszły w wiek emerytalny.



W 2023 roku było to 53,1% mężczyzn (w wieku 65-69 lat) i 48,9% kobiet (w wieku 60-64 lata). Co czwarty pracujący emeryt w grupie mężczyzn to osoba w wieku 70-74 lata. Z kolei wśród kobiet – co trzecia pracująca emerytka jest w wieku 65-69 lat.

Najwięcej pracujących emerytów¹⁸ pracuje u płatników zaliczających się do sekcji PKD Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 15,6% ogółu pracujących emerytów. To także sekcja, w której pracuje najwięcej emerytek – 23,2%. Z kolei największy odsetek mężczyzn pracował u płatników z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (15,2%).

Średnio w Polsce na 1000 osób pracujących w gospodarce narodowej przypada 62 emerytów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu pracy zarobkowej.

Pracujący emeryci w Małopolsce

Pracujących w wieku emerytalnym jest w Małopolsce (według stanu na grudzień 2024 roku) 73 tys. osób; 2 na 3 takie osoby to kobiety. Kobiety w wieku 60+ stanowią 7% ogółu pracujących w województwie kobiet, mężczyźni w wieku 65+ – 3%.

Pod względem liczby osób z ustalonym prawem do emerytury podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu¹⁹ w przeliczeniu na 1000 osób pracujących w gospodarce narodowej w 2023 roku Małopolska zajmuje 13. miejsce w rankingu województw. **Wartość tego wskaźnika dla województwa małopolskiego wynosi 57 i jest niższa niż wartość dla Polski (62).**

¹⁸ Podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem.

¹⁹ Z tytułu innego niż bycie emerytem.

Lepiej Małopolska wypada pod względem liczby osób z ustalonym prawem do emerytury podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu²⁰ w przeliczeniu na 1000 emerytów. W 2023 roku wynik Małopolski wyniósł 139. Wartość wskaźnika dla Polski to 136.

W 2024 roku przeciętna miesięczna emerytura brutto z ZUS wynosiła w Małopolsce 3777 zł brutto. Przeciętna emerytura brutto rolników indywidualnych była ponad 1,8 razy niższa i wynosiła 2045 zł brutto. Na przestrzeni ostatniej dekady widoczna jest tendencja spadkowa relacji emerytury brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (tzw. stopy zastąpienia), pomimo wzrostu wysokości samej emerytury (o 162% w okresie 2015-2023).

Pracujący renciści w Polsce

W latach 2015-2023 liczba pracujących rencistów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie rencistą **zmałała o ponad 19%**. Wśród pracujących rencistów nieznacznie przeważały kobiety – stanowiły 52,9% tej populacji. Prawie połowa (48%) pracujących rencistów to osoby w wieku 55 lat i więcej. Średni wiek pracujących rencistów wyniósł 51,6 lat, dla mężczyzn było to 50,4 lat, dla kobiet – 52,7 roku.

Najwięcej rencistek pracuje u płatników z sekcji G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 15,7%. Największy odsetek mężczyzn pracował u płatników z sekcji N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (26%).

Średnio w Polsce na 1000 osób pracujących w gospodarce narodowej przypadało w 2023 roku 21 rencistów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu pracy zarobkowej.

Pracujący renciści w Małopolsce

Pod względem liczby osób z ustalonym prawem do renty podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu (z tytułu innego niż bycie rencistą) w przeliczeniu na 1000 osób pracujących w gospodarce narodowej **Małopolska zajmuje (wraz z Mazowszem) ostatnie miejsce w rankingu z wartością na poziomie 17 osób** (na 1000 pracujących w gospodarce narodowej).

Nie lepiej przedstawia się sytuacja pod względem liczby osób z ustalonym prawem do renty podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu w przeliczeniu na 1000 rencistów. Małopolska,

²⁰ Z tytułu innego niż bycie emerytem.

z wartością 129 pracujących rencistów na 1000 rencistów, zajmuje przedostatnie miejsce w rankingu województw.

Praca czy emerytura – co lepsze z punktu widzenia dobrego samopoczucia?

Porównanie pracujących emerytów z emerytami pokazało, że statystycznie to ci pierwsi (niezależnie od tego, czy pracują w pełnym czy niepełnym wymiarze etatu, kluczowe jest to, że dobrowolnie w danym wymiarze godzin) charakteryzują się wyższym poziomem dobrego samopoczucia i zdrowia oraz niższym poziomem stresu i drażliwości.

Premia za dobrostan w przypadku dojrzałych osób pracujących lub samozatrudnionych w zestawieniu z byciem na emeryturze nie występuje, jeśli pracują one z przymusu.

Wyniki badań potwierdzają korzyści dla samopoczucia wynikające z dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, a także z pozostania na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.



Podważa to tradycyjny model pracy, obejmujący pracę w pełnym wymiarze godzin i terminowe przechodzenie na emeryturę oraz dowodzi, że elastyczne warunki pracy (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin) w późniejszym okresie życia mogą przynosić znaczne korzyści dla dobrostanu pracujących.

Aktywny silvers – synonim czy oksymoron? Opinie mieszkańców Małopolski – główne dane i wnioski

Kondycja fizyczna i psychiczna osób w wieku okołoemerytalnym

Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego wyraźnie koreluje z poziomem wykształcenia badanych – im wyższy poziom wykształcenia, tym większy odsetek ocen dobrych i bardzo dobrych.

Im więcej interakcji ze współpracownikami czy klientami, tym respondenci lepiej oceniają swoją kondycję psychiczną.



Wyniki badania pokazują też, że w grupie najbardziej zadowolonych pracowników (zadowolonych z pracy w dużym lub bardzo dużym stopniu) znajduje się najwięcej osób oceniających dobrze lub bardzo dobrze swoje zdrowie psychofizyczne. Z kolei w grupie pracujących osób w wieku emerytalnym widoczna jest zależność między samostanowieniem i poczuciem kontroli a samooceną zdrowia psychicznego.

Pracujący – czynniki sprzyjające wydłużaniu aktywności zawodowej

Naturalnie sprzyjającymi wydłużaniu aktywności zawodowej czynnikami są:

- ↪ **prowadzenie działalności gospodarczej** (wśród przedsiębiorców przeważają mężczyźni, osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, mieszkający na obszarach miejskich),
- ↪ **poziom wykształcenia** (im wyższy tym generalnie większa szansa na dłuższą aktywność zawodową),
- ↪ **wykonywanie pracy umysłowej** (pracę taką częściej wykonują kobiety niż mężczyźni, osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, mieszkający na obszarach miejskich),
- ↪ **stopień zadowolenia z pracy** (im większe zadowolenie z pracy, tym większa gotowość do kontynuacji pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego),
- ↪ **skala kontaktów z innymi ludźmi**, jaką zapewnia praca (im więcej możliwości interakcji tym większa szansa na wydłużenie aktywności zawodowej).

Nie bez wpływu na możliwości wydłużania aktywności zawodowej pozostaje też chłonność lokalnego rynku pracy.

Deklaracje dotyczące możliwości wydłużenia pracy zawodowej poza granicę wieku emerytalnego

Wydłużaniu aktywności zawodowej poza granicę wieku emerytalnego sprzyja:

- ↪ **kontynuacja pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego** (największa liczba respondentów była gotowa wydłużyć swoją aktywność zawodową do 5 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego + łatwiej „nie wypaść” z rynku pracy niż na niego wrócić),
- ↪ **wyższy poziom wykształcenia** - osoby z niższym wykształceniem (podstawowym lub gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym) wskazywały jako granicę swojej aktywności zawodowej ustawowy wiek emerytalny – 60 i 65 lat; osoby z wykształceniem średnim lub policealnym oraz wyższym typowały z kolei 65. i 70. rok życia,
- ↪ **zamieszkanie na obszarach miejskich** – dla kontynuowania zatrudnienia do 70. roku życia,
- ↪ **wysokość wynagrodzenia** – dla kontynuowania pracy między 66. a 70. rokiem życia,
- ↪ **pozytywna samoocena kondycji fizycznej i psychicznej** – dla kontynuowania zatrudnienia w wieku 66-70 lat i 71-75 lat.

Motywacje osób kontynuujących pracę w wieku emerytalnym

Wśród pracujących osób w wieku emerytalnym **przeważają ci, którzy zdecydowali się na to z własnych chęci bycia aktywnym zawodowo**. 8 na 10 kontynuujących zatrudnienie wskazało że chęć pozostania aktywnym była za to odpowiedzialna w dużym i bardzo dużym stopniu. 5 na 10 ankietowanych wskazało jednocześnie, że w dużym i bardzo dużym stopniu na decyzję o dalszej pracy wpłynęła **konieczność posiadania dodatkowego źródła utrzymania**.

Podnoszenie kompetencji zawodowych przez pracujących w wieku okołiemerytalnym

Pracujące osoby w wieku okołiemerytalnym są aktywne edukacyjnie – 31% z nich w ostatnich 12 miesiącach rozwijało swoje kompetencje zawodowe z własnej inicjatywy, 19% wzięło udział w szkoleniach obowiązkowych²¹ organizowanych przez pracodawcę a 12% dobrowolnie skorzystało z możliwości doksztalcania inicjowanych przez pracodawcę.

²¹ Chodzi o szkolenia inne niż kursy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) i ochrony przeciwpożarowej (ppoż.)

Srebrni pracownicy w opinii małopolskich przedsiębiorców – główne dane i wnioski

Ponad ¾ przedsiębiorstw w Małopolsce deklaruje zatrudnianie pracowników w wieku 50+, przy czym więcej firm zatrudnia osoby w wieku przedemerytalnym (73%), niż emerytalnym (47%). Zatrudnione w przedsiębiorstwach osoby w wieku 50+ częściej wykonują pracę na stanowiskach umysłowych (37%), niż na stanowiskach fizycznych (33%).

W ostatnich trzech latach w większości badanych przedsiębiorstw poziom zatrudnienia pozostawał stabilny - brak zmian w zatrudnieniu zadeklarowała ponad połowa firm (55%). Spadek zatrudnienia odnotowało 23% podmiotów, natomiast wzrost liczby pracowników wskazało 22% badanych. Zmiany poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach wynikają głównie z uwarunkowań rynkowych - wzrost liczby pracowników jest związany ze wzrostem liczby zamówień oraz rozwojem działalności, natomiast najczęstszym powodem spadku zatrudnienia jest spadek liczby zamówień.

Większość badanych firm (62%) prowadziła rekrutacje w ostatnich 12 miesiącach, przy czym ponad połowa z nich (52%) zrealizowała od jednego do dziesięciu procesów rekrutacyjnych. Działania rekrutacyjne firm są skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa - duże i średnie firmy rekrutują częściej i na większą skalę.

Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa zwiększa się również prawdopodobieństwo pojawienia się aplikacji osób 50+, a także realna skłonność do ich zatrudniania (szczególnie na stanowiskach fizycznych). Jednocześnie niewielka część pracodawców (20%) podejmuje celowe działania zachęcające osoby 50+ do udziału w rekrutacjach.

W rekrutacjach na stanowiska fizyczne częściej niż w rekrutacjach na stanowiska umysłowe pojawiają się aplikacje osób w wieku 50+ (52% vs 42%), a także częściej dochodzi do ich faktycznego zatrudnienia (38% vs 25%). Decyzje o zatrudnianiu osób w wieku 50+ były podejmowane głównie ze względu na ich wysokie kompetencje, doświadczenie oraz dobre dopasowanie do wymagań stanowiska.

Ponad jedna trzecia badanych przedsiębiorstw (36%) deklaruje, że oferuje pracownikom udogodnienia wykraczające poza wymogi prawa pracy. Najczęściej oferowanym udogodnieniem jest elastyczny czas pracy.

Dostępność udogodnień jest wyraźnie większa w dużych przedsiębiorstwach.



Wśród najczęściej wykorzystywanych przez osoby w wieku 50+ udogodnień jest elastyczny czas pracy, prywatna opieka medyczna oraz praca zdalna.

Małopolscy pracodawcy w większości pozytywnie oceniają pracowników 50+, doceniając ich doświadczenie, kompetencje interpersonalne i efektywność. Negatywne stereotypy dotyczące niskiej motywacji, braku chęci rozwoju czy niedostosowania do zmian technologicznych są relatywnie rzadkie.

Decyzje o zakończeniu aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego są uzależnione od rodzaju pracy.

Pracownicy umysłowi częściej łączą emeryturę z dalszą pracą (30%), natomiast wśród pracowników fizycznych dominuje całkowite odejście z rynku pracy (22%).

Kluczowymi czynnikami fizycznymi wpływającymi na decyzję o rezygnacji z pracy są czynności wymagające dużej koncentracji wzroku, wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem ciężkich ładunków oraz szybkie tempo pracy. Głównymi czynnikami psychicznymi determinującymi rezygnację z pracy jest wypalenie zawodowe, duży zakres odpowiedzialności i długotrwały stres.

Przedsiębiorstwa stosunkowo rzadko (27%) wprowadzają zmiany w warunkach zatrudnienia po osiągnięciu przez pracowników wieku emerytalnego, a jeśli się pojawiają, najczęściej dotyczą one zmniejszenia wymiaru etatu.



Silversersi w rejestrach małopolskich PUP – główne dane i wnioski

Na koniec 2024 roku w rejestrach małopolskich Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) pozostawało 15,5 tys. bezrobotnych osób w wieku 50 lat i więcej, co oznacza, że **1 na 4 zarejestrowane osoby bezrobotne była w tym wieku.**

Profil bezrobotnej osoby 50+

Dominującymi grupami pod koniec 2024 roku były:

- ↪ osoby w wieku 55-59 lat (39,0% ogółu),
- ↪ mężczyźni (61,7%)
- ↪ osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (35,9%),
- ↪ długotrwale bezrobotni (57,4%),
- ↪ posiadający staż pracy do 5 lat (14,9%),
- ↪ mieszkający w miastach (52,7%).

W latach 2016-2024 zmieniła się charakterystyka bezrobotnych 50+ pod względem stażu pracy. W 2016 roku najbardziej liczną grupą były osoby o stażu pracy między 21 a 25 lat (15,9%), podczas gdy pod koniec 2024 roku największy udział miały osoby ze stażem do 5 lat (14,9%).

Udział długotrwale bezrobotnych 50+ w grupie osób długotrwale bezrobotnych ogółem w pozostał w 2024 roku w zestawieniu z 2016 rokiem na podobnym poziomie (**co trzeci długotrwale bezrobotny jest w wieku 50+**).

Pod względem poziomu wykształcenia wśród bezrobotnych 50+ niezmiennie przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (35,9% w 2024 roku). W dalszej kolejności najwięcej z nich legitymuje się wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (24,1%) oraz średnim zawodowym (15,6%).



Udział osób z niepełnosprawnościami w zbiorowości bezrobotnych 50+ jest prawie 2-krotnie wyższy niż w liczbie bezrobotnych ogółem.

Pod koniec 2024 roku osób z niepełnosprawnościami wśród osób 50+ było 11,4%, podczas gdy w ogóle bezrobotnych stanowili 6,0%.

Porównanie profilu bezrobotnej osoby 50+ z profilem osoby bezrobotnej pokazuje, że jedynym wspólnym mianownikiem jest dominacja grupy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz osób ze stażem pracy od roku do 5 lat.

Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły pod koniec 2024 roku 25,9% osób bezrobotnych i 35,9% bezrobotnych osób 50+. Udział osób ze stażem pracy do 5 lat wynosił 31,5% osób bezrobotnych i 16,8% bezrobotnych osób 50+. Pozostałe charakterystyki się różnią – w całej zbiorowości bezrobotnych dominują kobiety (52,7% ogółu), zamieszkałe na wsi (53,0%) oraz osoby w wieku 18-29 lat (26,8%).

Napływy i odpływy do rejestru osób bezrobotnych

Z perspektywy okresu 2016-2024 typowa sytuacja oznacza nadwyżkę odpływu (liczba osób, które się wyrejestrowują w ciągu roku) nad napływem (liczbę osób, które się rejestrują jako bezrobotne)²². Na tym tle **relacja między odpływem i napływem bezrobotnych 50+ w 2024 roku ma odmienną charakterystykę, bo w ich przypadku to napływ przewyższa odpływ** (o 0,5 tys. osób). Grupę tę cechuje ponadto zdecydowanie większa „inercja”. O ile dla ogółu osób bezrobotnych typowa jest znaczna przewaga każdego ze strumieni (odpływu i napływu) nad stanem osób zarejestrowanych jako bezrobotne na koniec roku, w grupie bezrobotnych 50+ jest odwrotnie – to stan przeważa lekko nad każdym ze strumieni.

²² Jedyne zakłócenie w trendzie stanowił rok 2020, kiedy obowiązywały najbardziej restrykcyjne obostrzenia związane z pandemią COVID-19.

Długotrwałe bezrobocie wśród osób 50+

Wiek osoby bezrobotnej koreluje z długością pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych. Generalnie **im starsza grupa wiekowa, tym dłuższy łączny czas pozostawania w rejestrach PUP**. Okresy pozostawania w rejestrach w 2024 roku w zestawieniu z rokiem 2016 skróciły się dla wszystkich grup wiekowych poniżej 50. roku życia, najbardziej w dla osób bezrobotnych w wieku 40-49 lat (o 7 miesięcy) oraz 30-39 lat (o 6 miesięcy). Temu pozytywnemu zjawisku towarzyszyło wydłużenie czasu pozostawania w rejestrach osób 50+, zwłaszcza grupy wiekowej 55-59 lat, której łączny okres pozostawania w bezrobociu wydłużył się o 1,5 roku.

Chroniczny charakter bezrobocia w grupie osób 50+ potwierdza też fakt, że **tylko 12,4% osób w tym wieku, które były w rejestrze bezrobotnych na koniec 2024 roku, zarejestrowały się w PUP po raz pierwszy**²³. Pozostałe weszły do rejestru kolejny raz.

Poszukujący pracy

Poszukujące pracy osoby 50+ stanowiły pod koniec 2024 roku **37,3% ogółu poszukujących pracy** i było ich w rejestrach małopolskich PUP **0,8 tys.** Profil poszukującej pracy osoby 50+ w 2024 roku tworzą dominujące w tej zbiorowości grupy:

- mężczyzn (59,2% poszukujących pracy w wieku 50+),
- osób w wieku 50-54 lata (32,9%),
- osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (25,6%),
- mieszkańców miast (61,0%),
- obywateli i obywaterek Polski (93,0%).

Z 0,8 tys. osób zarejestrowanych w małopolskich PUP jako poszukujące pracy osoby 50+, 0,3 tys. z nich (38,4%) pozostaje w ewidencji Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, a kolejne 0,1 tys. w PUP w Tarnowie.

Więcej informacji na temat osób 50+ zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce znajduje się w raporcie cząstkowym „Silwersi w rejestrach małopolskich PUP”.

²³W grupie bezrobotnych poniżej 50. roku życia udział osób, które według stanu na koniec 2024 roku zarejestrowały się po raz pierwszy, był dwukrotnie wyższy niż w grupie bezrobotnych 50+ i wynosił 25,8%.

Rekomendacje

Działania sprzyjające wydłużaniu okresu aktywności zawodowej poza granicę wieku emerytalnego powinny obejmować równolegle różne płaszczyzny i wiele podmiotów²⁴.

Do osób pracujących należałoby skierować postulaty utrzymywania aktywności edukacyjnej (**upskilling i reskilling**) oraz możliwie najlepszego stanu zdrowia (w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych – poprzez **stosowanie zasad ergonomii pracy**). To warunki zachowania atrakcyjności dla pracodawcy i możliwości bycia aktywnym zawodowo.

Po stronie pracodawców leżą z kolei działania prewencyjne i dostosowawcze. Te pierwsze obejmują np. **upowszechnianie wśród zatrudnionych wiedzy na temat czynników obciążających zdrowie w pracy i zasad ergonomii pracy** czy oferowanie benefitów związanych z dostępem do usług zdrowotnych i rekreacyjnych. Te drugie to jak najszerszej pojęte **dostosowywanie warunków pracy do możliwości dojrzałych pracowników** (uelastycznianie warunków pracy w zakresie czasu, miejsca i sposobu pracy, ograniczanie lub eliminacja ekspozycji dojrzałych pracujących na trudne dla nich warunki pracy, dostosowywanie organizacji i tempa pracy, optymalizacja psychospołecznych warunków pracy dla pokolenia 50+). Wielu pracodawców już teraz wychodzi ponad wymogi prawne zapewniając ponadstandardowe rozwiązania ergonomiczne dla swoich pracowników jak np. biurka zapewniające możliwość pracy siedzącej i stojącej dla zatrudnionych na stanowiskach umysłowych. Przydatne byłyby działania wzmacniające ten trend tak by dostosowane do możliwości pokolenia silvers warunki pracy stały się elementem konkurencyjności przedsiębiorstw na rynku pracy o tę grupę pracowników.

Wiele do działania w kwestii wydłużania aktywności zawodowej mają publiczne służby zatrudnienia. Rekomenduje się wrażliwość w używaniu określeń dotyczących silversów i nazw programów ich wsparcia, by nie sugerowały starości czy marginalizacji tej grupy, a propagowały obraz silversów jako osób aktywnych, kompetentnych i zdolnych do rozwoju. Do podjęcia najbardziej skutecznych działań niezbędne jest **gromadzenie wysokiej jakości, użytecznych danych** np. monitoring kompetencji.

Niezbędne jest **tworzenie programów przygotowania do emerytury, obejmujących doradztwo psychologiczne, zdrowotne, finansowe i zawodowe**, umożliwiających dojrzałym pracownikom planowanie jak najpóźniejszego wyjścia z rynku pracy lub łączenia emerytury z aktywnością zawodową. **Działania należy skoncentrować na**

²⁴W zestawieniu uwzględniono wyniki dyskusji z dyrektorami małopolskich powiatowych urzędów pracy (6.11.2025) oraz spotkania Małopolskiego Think Tanku na rzecz rozwoju kadr gospodarki (13.11.2025), podsumowanego w opracowaniu moderatora spotkania, dr. Seweryna Krupnika.

zatrzymaniu na rynku pracy aktywnych silversów, ponieważ ich „reaktywizacja” jest bardzo trudna, a bezrobocie wśród osób 50+ ma charakter chroniczny. Im starsza grupa wiekowa osób bezrobotnych, tym dłuższy łączny czas jej pozostawania w rejestrach małopolskich powiatowych urzędach pracy. Niskie wartości stopy bezrobocia dla grupy 50+ najprawdopodobniej oznaczają, że dla tracącej zatrudnienie osoby w tym wieku bardziej „naturalną” ścieżką jest wycofanie się z rynku pracy/przejście do bierności niż pozostanie aktywnym zawodowo i poszukiwanie kolejnej pracy. **Szczególne wsparcie należy kierować do kobiet w wieku okołiemerytalnym**, które są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż mężczyźni, czego dowodzą wyniki przeprowadzonego w Małopolsce testu CV. Przydatne mogą się okazać programy skoncentrowane na kompetencjach i potrzebach, a nie na wieku (50+) czy pilotaże programów mentoringowych w różnych branżach. Bardzo potrzebne jest **kreowanie przestrzeni dialogu między pracodawcami a zatrudnionymi w wieku przedemerytalnym na temat kontynuowania przez nich pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego**. Zaakceptowane przez obie strony ustalenia w tym zakresie mogłyby być spisywane w swego rodzaju „kontrakcie”, który podlegałby w razie potrzeby aktualizacji w ciągu czasu, jaki pozostał danej osobie do osiągnięcia wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych.

Projektowanie programów wsparcia aktywności zawodowej silversów powinno obejmować możliwie najbardziej przyjazne i uproszczone formalne procedury oraz oparcie ich promocji na pozytywnych argumentach i potencjalnych korzyściach, a nie negatywnych konsekwencjach bierności.

Osoby 50+ potrzebują zindywidualizowanego wsparcia publicznych służb zatrudnienia i dedykowanych im doradców zawodowych.

Możliwe, że najlepszym długofalowym rozwiązaniem byłoby opracowanie standardu pracy publicznych służb zatrudnienia z pokoleniem silvers. Rozwiązaniem do zastosowania w krótkiej perspektywie jest wyznaczenie w małopolskich PUP doradców do spraw osób 50+. Gdański Urząd Pracy obsługuje osoby 50+ w osobnym, przeznaczonym dla nich punkcie. Rozwiązanie to można propagować jako dobrą praktykę.

Wyżej wymienione działania niewątpliwie wymagają uzupełnienia o działania uświadamiające i upowszechniające. Według ekspertów Małopolskiego Think Tanku na rzecz rozwoju kadr gospodarki powinny one **modelować zmianę narracji o osobach dojrzałych na rynku pracy** np. komunikaty kierowane do pracodawców powinny akcentować lojalność, stabilność, doświadczenie, odporność na stres i mniejszą rotację pokolenia silver. Potrzebna jest zmiana

optyki w postrzeganiu tej zbiorowości z „potrzebującej pomocy” na „przynoszącą korzyść biznesową”, z „problemowej grupy” na „wartościowy zasób”.

Niezbędne jest przeciwdziałanie utrwalaniu krzywdzących osoby dojrzałe stereotypów. Przysłuży się temu **upowszechnianie wiedzy na temat starzenia się w kontekście pracy** oraz koncepcji wieku funkcjonalnego²⁵, a także **wiedzy o heterogeniczności grupy osób dojrzałych i zmianach zachodzących w pokoleniu współczesnych silversów, różniących się swoimi potrzebami i cechami od poprzednich pokoleń**. Ponieważ pokolenie 50+ ma skłonność do internalizacji funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów na swój temat, co wielu z nich utrudnia lub uniemożliwia aktywność zawodową, pozytywny komunikat odnośnie jak najdłuższej aktywności zawodowej silversów powinien być kierowany także do nich samych.

W obszarze zdrowia potrzebne są z jednej strony działania **zachęcające do profilaktyki pierwotnej** (zdrowy styl życia) i **wtórnej** (uczestnictwo w programach profilaktycznych), z drugiej – **upowszechniające wśród pracodawców praktyki, dzięki którym zakład pracy staje się środowiskiem wspierającym zdrowie osób zatrudnionych**.

Wydłużaniu aktywności zawodowej przysłuży się **propagowanie wprowadzania narzędzi zarządzania wiekiem** wśród pracodawców. Ponadto należy kontynuować działania **upowszechniające ideę kształcenia się przez całe życie**. Nie można też pominąć promowania (już wśród osób młodych) zdolności do pracy jako jednej z ważniejszych wartości charakteryzujących ludzi zdrowych, aktywnych i realizujących się we wszystkich sferach życia.

Jednym z rozwiązań, które mogłoby wspomóc wydłużanie aktywności zawodowej, jest wprowadzenie mechanizmu „umowy senioralnej” do Kodeksu Pracy, umożliwiającej elastyczne formy zatrudnienia osób w wieku emerytalnym (w tym łatwe zatrudnianie i zwalnianie), z częściowym odciążeniem składkowym dla pracodawcy (po przeprowadzeniu analizy skutków ekonomicznych dla finansów publicznych).

Chęć kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego zależy od wielu czynników – indywidualnych i organizacyjnych. Wśród czynników indywidualnych można wymienić:

- wiek – z wiekiem wzrasta chęć przejścia na emeryturę i jednocześnie obniża się chęć kontynuowania pracy; zarówno kobiety jak i mężczyźni z ustalonym prawem do emerytury najbardziej aktywni zawodowo są w pierwszych latach po osiągnięciu wieku emerytalnego,
- wykształcenie – wyższy poziom wykształcenia jest pozytywnie związany z chęcią pracy w wieku emerytalnym; aktywnymi zawodowo w wieku emerytalnym częściej są pracownicy mający wyższe kwalifikacje,

²⁵ Według której starość jest mierzona nie liczbą przeżytych lat, ale parametrami zdrowia fizycznego, cechami fizjologicznymi, aktywnością i sprawności psychiczną.

- ↻ sytuacja materialna – sytuacja finansowa jest ważnym czynnikiem skłaniającym pracowników do podjęcia decyzji o kontynuowaniu pracy; główna przyczyna odejścia z pracy osób dojrzałych z relatywnie niskimi dochodami leży przeważnie po stronie problemów zdrowotnych (utrata zdolności do pracy),
- ↻ sytuacja rodzinna – pracownicy, którzy w większym stopniu doświadczają konfliktu praca-dom (a więc trudniej godzą obowiązki rodzinne z zawodowymi), częściej chcą przejść na emeryturę/wcześniejszą emeryturę,
- ↻ stan zdrowia i zdolność do pracy – pracownicy, którzy doświadczają poważnych problemów, czy w zakresie zdrowia fizycznego czy psychicznego, częściej rozważają przejście na emeryturę; zły stan zdrowia jest najczęściej wymienianą przyczyną zakończenia aktywności zawodowej,
- ↻ czynniki psychologiczne – praca umożliwia zaspokajanie wielu potrzeb, spośród których szczególną rolę odgrywają: potrzeba osiągnięć (potrzeba osiągania sukcesów w zadaniach wymagających uzdolnień i wysiłku, a także konkurowania z innymi), potrzeba afiliacji (potrzeba bycia akceptowanym przez inne osoby i integrowania się z grupami społecznymi), potrzeba autonomii (potrzeba niezależności w podejmowaniu decyzji, swobody działania), potrzeba dominacji (potrzeba posiadania władzy i kierowania, także pracą innych); osoby chcące odejść na emeryturę charakteryzuje generalnie niższe natężenie wymienionych potrzeb i odwrotnie – osoby, które chcą być aktywne zawodowo, także po osiągnięciu wieku emerytalnego, charakteryzuje wyższe natężenie tych potrzeb,
- ↻ pasja do pracy i uczenia się, zaangażowanie w pracę.

Z kolei wśród czynników organizacyjnych znajdują się:

- ↻ możliwość rozwoju – dojrzały pracownicy, którzy nie mają okazji do rozwoju, czują się wykluczeni z zespołu pracowniczego, dążą do szybszego zakończenia pracy,
- ↻ wymagania – zarówno zbyt duże obciążenie pracą, jak i brak wyzwań w pracy mogą stanowić
- ↻ istotny czynnik zniechęcający silversów do kontynuowania pracy; do determinantów skłaniających pracowników do przechodzenia na emeryturę należą: zbyt duże zmęczenie pracą w pełnym wymiarze czasu i niemożność znalezienia pracy w krótszym wymiarze, wyczerpujący charakter pracy, niemożność znalezienia lżejszej pracy,
- ↻ bardzo długie dojazdy do pracy i niemożność znalezienia pracy w bliższej odległości,
- ↻ różnorodność pracy – różnorodność wymaganych w pracy umiejętności pozytywnie koreluje z wewnętrzną motywacją do pracy, silwersi częściej chcą kontynuować pracę, jeśli nie jest ona zbyt monotonna,

- ↪ kontrola nad pracą – autonomia pracowników związana z możliwością samodzielnego organizowania swojej pracy łagodzi negatywne skutki nadmiernego obciążenia pracą i związanego z tym stresu,
- ↪ wsparcie społeczne – wsparcie (ze strony przełożonego, współpracowników) otrzymywane w pracy ma bardzo duże znaczenie dla chęci kontynuowania pracy w wieku emerytalnym; dobre relacje ze współpracownikami istotnie wpływają na motywację do pracy i chęć wydłużenia zatrudnienia poza granicę wieku emerytalnego,
- ↪ niepewność pracy – wśród powodów decyzji o przejściu na emeryturę znajdują się groźba utraty pracy i jednocześnie brak możliwości lub małe szanse znalezienia innej pracy oraz trudna sytuacja firmy/pracodawcy (likwidacja, upadłość, redukcje zatrudnienia) i brak możliwości dalszej pracy w tym miejscu; oba te powody wyrażają również lęk przed zmianami, przed stanem niepewności i napięć, wiążące się z utratą pracy i koniecznością znalezienia nowej,
- ↪ zadowolenie z pracy – istnieje istotny związek między zadowoleniem z pracy a chęcią jej kontynuowania.

O badaniu

Badanie warunków wydłużania aktywności zawodowej w Małopolsce oparto o 3 komponenty:

1. badania ilościowe – Badanie Opinii Mieszkańców (BOM) + Badanie Opinii Przedsiębiorców (BOP);
2. badania jakościowe – FGI (wywiady fokusowe) z osobami w wieku okołoemerytalnym + IDI (wywiady indywidualne) z pracodawcami + test CV;
3. desk research.

Badania ilościowe

BOM i BOP, na prośbę Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, zrealizowało Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (MORR) Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Raporty częściowe „Aktywny silvers – synonim czy oksymoron? Opinie mieszkańców Małopolski” i „Srebrni pracownicy w opinii małopolskich przedsiębiorców” powstały w dużej części na podstawie przekazanych przez MORR baz danych z przeprowadzonych badań.

BOM zrealizowano na przełomie listopada i grudnia 2024 roku. Dane zbierane były za pomocą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). Wzięło w nich udział 1210 osób, kobiety w wieku 55-64 lata i mężczyźni w wieku 60-69 lat.

Respondentami BOM byli mieszkający w Małopolsce mężczyźni (46% zbiorowości badanych, liczącej 1210 osób) i kobiety (54%). Wśród mężczyzn udział młodszej grupy wiekowej (wiek przedemerytalny: 60-64 lata) wyniósł 51%, a starszej (wiek emerytalny: 65-69 lat) 49%. W grupie kobiet 47% było w wieku przedemerytalnym (55-59 lat) i 53% w wieku emerytalnym (60-64 lata). W każdym z sześciu małopolskich podregionów²⁶ przebadano minimum 200 osób.

BOP zrealizowano na przełomie czerwca i lipca 2025 roku. Badanie opinii przeprowadzono z 1200 przedstawicielami małopolskich podmiotów gospodarki narodowej za pomocą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI).

²⁶ Małopolskie podregiony to: miasto Kraków, podregion krakowski (powiat bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki, wielicki), podregion nowosądecki (powiat gorlicki, limanowski, nowosądecki, miasto Nowy Sącz), podregion nowotarski (powiat nowotarski, suski, tatrzański), podregion oświęcimski (powiat chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki), podregion tarnowski (powiat brzeski, dąbrowski, tarnowski, miasto Tarnów).

Próbie badawczą BOP dobrano pod względem klasy wielkości firmy (mikro, mała, średnia, duża) oraz sekcji PKD (wszystkie rodzaje działalności, z wyłączeniem sekcji T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby i U – organizacje i zespoły eksterytorialne). 400 ankiet przeprowadzono w Krakowie, kolejne 400 w podregionie tarnowskim i nowosądeckim, a ostatnie 400 w podregionie krakowskim, oświęcimskim i nowotarskim.

Badania jakościowe

Badania jakościowe w ramach badania objęty:

- ↪ FGI z osobami w wieku emerytalnym i przedemerytalnym,
- ↪ test CV – badanie skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych,
- ↪ IDI z pracodawcami.

FGI służyły zgłębieniu czynników sprzyjających i niesprzyjających wydłużaniu aktywizacji zawodowej z perspektywy Małopolan i Małopolanek. Przeprowadzono 12 FGI zróżnicowanych ze względu na:

- ↪ wiek uczestników/uczestniczek (przedemerytalny tj. kobiety w wieku 55-59 lat oraz mężczyźni w wieku 60-64 lata lub emerytalny tj. kobiety w wieku 60-64 lata oraz mężczyźni w wieku 65-69 lat),
- ↪ ich status na rynku pracy (pracujący lub bezrobotni/chcący pracować²⁷),
- ↪ charakter wykonywanej pracy (w przypadku pracujących: praca umysłowa czyli praca wykonywana w zawodach przypisanych do 1 i 2 wielkiej grupy zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności lub praca fizyczna czyli wykonywana w zawodach przypisanych do wielkich grup zawodów od 3 do 9 zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności),
- ↪ wykształcenie (w przypadku niepracujących: wykształcenie wyższe – ukończenie kształcenia co najmniej na poziomie licencjat/inżynier /ISCED²⁸ 5 i wyżej/ lub wykształcenie co najwyżej średnie – ukończenie kształcenia na poziomie średnim lub niższym /ISCED 4 i niżej/),

²⁷ Chcący pracować zostały zdefiniowane na potrzeby badania jako osoby w wieku emerytalnym, które nie mają pracy, ale chciały pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego, ale z jakichś powodów okazało się to niemożliwe oraz osoby, które nie mają pracy i jednocześnie, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, są zainteresowane podjęciem pracy, aktywnie jej poszukują i są gotowe do jej podjęcia.

²⁸ Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji.

↪ miejsce zamieszkania (Kraków, Małopolska Wschodnia²⁹, Małopolska Zachodnia³⁰).

Celem przeprowadzenia testu CV była weryfikacja rzeczywistych preferencji małopolskich pracodawców poszukujących osób do pracy w konfrontacji młodszego i starszego kandydata/ młodszej i starszej kandydatki, polegające na wyszukiwaniu i odpowiadaniu na istniejące oferty pracy zamieszczone na wyspecjalizowanych portalach internetowych.

Oferty pracy, na które wysyłano fikcyjne pary CV (osoby starszej i młodszej) zostały zróżnicowane według następujących kryteriów:

- ↪ płeć – na połowę ofert należało wysłać parę żeńską, na drugą połowę – męską,
- ↪ miejsce wykonywania pracy zgodnie z klasyfikacją TERYT³¹ – w każdym z podregionów Małopolski (Kraków, podregiony: krakowski, nowosądecki, nowotarski, oświęcimski, tarnowski) należało wysłać po 150 par CV,
- ↪ rodzaj oferowanej pracy – 280 ofert pracy na stanowiska podstawowe wymagające minimalnego doświadczenia, nie wiążące się z wyspecjalizowanymi umiejętnościami; 620 ofert pracy na stanowiska średniego szczebla, wymagające kilkuletniego doświadczenia w branży i konkretnych, specjalistycznych umiejętności,
- ↪ sekcja PKD pracodawcy – po 105 par CV na stanowiska w sekcji Budownictwo (F), Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), Przetwórstwo przemysłowe (C), Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I), Informacja i komunikacja (J), Transport i gospodarka magazynowa (H); łącznie 270 par CV na stanowiska w sekcjach Handel (G), Pozostała działalność usługowa (S), Działalność w zakresie usług administrowania (N).
- ↪ Wykonawca testu CV był zobowiązany do wysłania co najmniej 900 par CV. Ostatecznie (by zapewnić odpowiednią liczebność w wymaganych przekrojach) wysłał 1001 par.

IDI – przeprowadzono 12 wywiadów, w tym:

- ↪ 6 z pracodawcami, którzy zaprosili fikcyjnego starszego kandydata/fikcyjną starszą kandydatkę do kolejnego etapu rekrutacji, niezależnie od tego, czy zaproszenie dotyczyło wyłącznie starszej osoby czy też obu osób w parze (młodszej i starszej),
- ↪ 6 IDI z pracodawcami, którzy zaprosili do kolejnego etapu rekrutacji wyłącznie młodszą osobę w parze.

Wyniki wywiadów grupowych i indywidualnych wykorzystano w raportach częściowych obejmujących dane z badań ilościowych (BOM i BOP) – „Aktywny silvers – synonim czy

²⁹ Małopolska Wschodnia obejmowała powiaty: gorlicki, limanowski, nowosądecki, brzeski, dąbrowski, tarnowski, miasto Tarnów, miasto Nowy Sącz.

³⁰ Małopolska Zachodnia zawierała powiaty: chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki, nowotarski, suski, tatrzański, bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki i wielicki.

³¹ Krajowy Rejestr Urzędowy Podziału Terytorialnego Kraju.

oksymoron? Opinie mieszkańców Małopolski” i „Srebrni pracownicy w opinii małopolskich przedsiębiorców”.

Wyniki testu CV zostały opisane w raporcie głównym (patrz rozdział: Wyniki testu CV).

Desk research

Na danych zastanych opierają się raporty cząstkowe „Starzenie się a zdolność do pracy” i „Aktywność zawodowa silversów”. Korzystano z wielu opracowań m.in. Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, GUS, ZUS, Polskiego Instytutu Ekonomicznego.

Ze względu na ograniczoną dostępność danych, między innymi rozbieżną częstotliwość, z jaką GUS wydaje różne opracowania oraz niejednolite grupy wiekowe, dla których opracowywane są dane, przyjęto następujące zasady:

- ↪ korzystanie z najbardziej aktualnych opracowań,
- ↪ uznanie (jeśli to tylko możliwe) grupy 50+ za podstawową grupę odniesienia oraz przywoływanie danych dotyczących grupy objętej badaniem, obejmującej kobiety w wieku 55-64 lata i mężczyzn w wieku 60-69 lat,
- ↪ oparcie na danych dla Polski, gdy dane dla województwa małopolskiego są nieosiągalne,
- ↪ najświeższe dostępne dane dotyczą 2024 roku, stąd do porównania (jeśli dotyczy) przyjęto rok 2015 by pokazać zmiany na przestrzeni dekady; gdy przywoływane dane dotyczą lat wcześniejszych, punkt odniesienia pozostaje ten sam (rok 2015),
- ↪ wyjątkiem jest raport cząstkowy na temat silversów w rejestrach PUP, w którym dla porównań do 2024 roku przyjęto rok 2016 (a nie 2015) ze względu na skalę zaangażowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego w projektach powiatowych urzędów pracy, która w 2015 roku była o około 50% niższa niż w pozostałych latach okresu programowania 2014-2020. Osoby powyżej 50. roku życia były jedną z grup, które w szczególności korzystały ze wsparcia realizowanego w ramach projektów PUP w tym okresie programowania (działanie 8.1 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego).

Raport cząstkowy „Silvers w rejestrach małopolskich PUP” opiera się w całości na analizie danych pochodzących z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego (CeSAR), platformy analityczno-raportowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Tabele do wykresów

Tabele do: Wykres 1. Udział osób w wieku poprodukcyjnym, produkcyjnym, przedprodukcyjnym w 2015 i 2024 roku w Małopolsce (%)

Rok	wiek przedprodukcyjny	wiek produkcyjny	wiek poprodukcyjny
2015	18,9	62,4	18,6
2024	19,0	59,2	21,8

Tabela do: Wykres 2. Udział osób w wieku 50 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności w latach 2015-2024 (%)

Rok	Wartość
2015	34,6
2016	34,9
2017	35,1
2018	35,3
2019	35,6
2020	35,3
2021	35,5
2022	35,8
2023	36,3
2024	36,8

Tabela do: Wykres 3. Struktura ludności województwa małopolskiego według wieku i płci w 2024 roku (tys. osób)

Grupa wieku	Mężczyźni	Kobiety
0-4	-2,8	3,6
5-9	-3	3,9
10-14	-3,1	4
15-19	-2,9	3,7
20-24	-2,7	3,4
25-29	-3,1	4
30-34	-3,9	4,6
35-39	-4,2	4,9
40-44	-4,3	5,1
45-49	-4	4,8
50-54	-3,4	4,2
55-59	-3	4
60-64	-3,1	4,1
65-69	-3,2	4,3
70-74	-2,6	3,9
75-79	-2	3,2
80-84	-1,3	2,4
85 i więcej	-1	2,1

Tabela do: Wykres 4. Prognozowana liczba ludności rezydującej według ekonomicznych grup wieku w latach 2023-2060 w Małopolsce

Rok	wiek przedprodukcyjny	wiek produkcyjny	wiek poprodukcyjny
2023	749797	2034385	626206
2024	749048	2020914	638655
2025	747523	2010233	649370
2026	745446	2002206	657750
2027	741116	1996947	665290
2028	733291	1996225	671597
2029	724798	1996282	677432

Rok	wiek przedprodukcyjny	wiek produkcyjny	wiek poprodukcyjny
2030	716164	1996762	682704
2031	708780	1996407	687035
2032	700823	1996660	690789
2033	693816	1995684	694456
2034	686100	1994706	698571
2035	678768	1997242	703411
2036	670226	2000519	708442
2037	660325	2004487	714148
2038	651295	2006431	720828
2039	643472	2005423	729184
2040	637535	2002210	737803
2041	633480	1996138	747403
2042	633359	1986583	756555
2043	633642	1975519	766973
2044	634260	1963965	777574
2045	635103	1951783	788333
2046	636156	1940251	798137
2047	637394	1926543	809904
2048	638787	1910447	823714
2049	640242	1894695	837133
2050	641691	1879865	849386
2051	643065	1866854	859663
2052	644343	1854711	868636
2053	645407	1842599	877361
2054	646215	1830911	885539
2055	646679	1819074	893798
2056	646665	1806962	902401
2057	646113	1796778	909161
2058	645011	1788678	913738
2059	643324	1781590	917443
2060	641102	1776539	919438

Tabela do: Wykres 5. Prognozowany udział osób w wieku 50 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności w latach 2023-2060 w Małopolsce (%)

Rok	Wartość	Rok	Wartość
2023	36,1	2042	44,6
2024	36,5	2043	44,8
2025	36,9	2044	45
2026	37,3	2045	45,1
2027	37,8	2046	45,2
2028	38,3	2047	45,2
2029	38,8	2048	45,2
2030	39,3	2049	45,2
2031	39,8	2050	45,2
2032	40,3	2051	45,2
2033	40,9	2052	45,1
2034	41,5	2053	45
2035	42	2054	45
2036	42,4	2055	45
2037	42,8	2056	45
2038	43,2	2057	45,1
2039	43,6	2058	45,3
2040	43,9	2059	45,5
2041	44,3	2060	46

Tabela do: Wykres 6. Zmiany wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50-89 lat w Małopolsce w latach 2015-2024 (%)

Rok	Wartość
2015	28,9
2016	29,3
2017	30,9
2018	30,4
2019	30,6
2020	32,2
2021	34,1
2022	33,1
2023	34,3
2024	35

Tabela do: Wykres 7. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej w Małopolsce w latach 2015-2024 według płci (%)

Rok	Mężczyźni	Kobiety
2015	35,5	23,4
2016	36,7	23,3
2017	38,1	25,1
2018	38,7	23,6
2019	38,8	24,1
2020	39,2	26,2
2021	42,1	27,8
2022	40,7	27
2023	41,2	28,5
2024	42,6	28,9

Tabela do: Wykres 8. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Małopolsce w latach 2015-2024 według płci (%)

Rok	Mężczyźni	Kobiety
2015	44,9	31,7
2016	50,2	33,6
2017	56	38,7
2018	54,8	36,9
2019	55,1	35,7
2020	56,9	40,3
2021	62,4	41,3
2022	63,3	41,4
2023	63,6	45,1
2024	65,1	46,9

Tabela do: Wykres 9. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 55-64 lata oraz 15-64 lata w Małopolsce w latach 2015-2024 (%)

Rok	55-64 lata	15-64 lata
2015	45,7	67,1
2016	46,8	68
2017	49,2	68,5
2018	48,4	68,8
2019	47,6	69,3
2020	50,2	69,7
2021	49,9	69,9
2022	49,8	69,7
2023	52,3	71
2024	56,7	73,2

Tabela do: Wykres 10. Liczba zaproszeń na kolejny etap rekrutacji w podziale na: tylko dla osoby młodszej, tylko dla osoby starszej, dla obu osób

Rodzaj zaproszenia	Wartość
obie osoby w parze	58
tylko dla osoby młodszej	58
tylko dla osoby starszej	36

Tabela do: Wykres 11. Callback rate dla kobiet i mężczyzn

Płeć	Wartość
Kobieta	14,8%
Mężczyzna	26,5%

Tabela do: Wykres 12. Callback rate dla osób młodszych i starszych w parze żeńskiej i męskiej

Płeć	28 lat	52 lata
Kobieta	8,7%	6,1%
Mężczyzna	14,2%	12,3%

Tabela do: Wykres 13. Callback rate dla osób młodszych i starszych według rodzaju oferty pracy

Rodzaj wymaganego doświadczenia	28 lat	52 lata
wymagane minimalne doświadczenie	18,7%	16,4%
wymagane doświadczenie na podobnym stanowisku pracy	7,2%	5,1%

Tabela do: Wykres 14. Callback rate dla osób młodszych i starszych według sekcji PKD

Sekcja PKD	28 lat	52 lata
C	28,0%	16,8%
F	8,7%	10,6%
H	8,7%	5,8%
I	15,3%	12,6%
J	2,9%	1,9%
M	8,3%	8,3%
G+N+S	8,9%	8,6%

Tabela do: Wykres 15. Liczba zaproszeń dla 28-latków do liczby zaproszeń dla osób w wieku 52 lat według sekcji PKD

Sekcja PKD	Wartość
M	1,00
G+N+S	1,04
I	1,21
F	1,22
J	1,50
H	1,50
C	1,67

Tabela do: Wykres 16. Callback rate dla osób młodszych i starszych według podregionów

Podregion	28 lat	52 lata
krakowski	14,78%	12,17%
Kraków	13,18%	8,53%
nowosądecki	16,41%	12,31%
nowotarski	8,82%	6,86%
oświęcimski	11,35%	10,27%
tarnowski	6,36%	6,94%

Tabela do: Wykres 17. Liczba zaproszeń dla 28-latków do liczby zaproszeń dla osób w wieku 52 lat według podregionów (dla podregionu tarnowskiego pokazano iloraz liczby zaproszeń dla osób w wieku 52 lat do liczby zaproszeń dla ich młodszych kontrkandydatów_ek)

Podregion	Wartość
tarnowski	-1,09
oświęcimski	1,11
krakowski	1,21
nowotarski	1,29
nowosądecki	1,33
Kraków	1,55



MAŁOPOLSKA

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków

tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785

e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

ISBN: 978-83-68345-38-4

Publikacja bezpłatna.



INSTYTUCJA WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO
Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie



MAŁOPOLSKA
UCZY