



WYRÓWNYWANIE SZANS  
NA RYNKU PRACY DLA OSÓB 50+

# **Aneks metodologiczny Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce**

**Opracowanie:**  
**Aneta Krzewińska, Justyna Wiktorowicz**  
**Łódź 2013**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Uniwersytet  
**ŁÓDZKI**



Ministerstwo Pracy  
i Polityki Społecznej

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Recenzja:**

Prof. zw. dr hab. Irena E. Kotowska, Szkoła Główna Handlowa

Prof. zw. dr hab. Walentyna Kwiatkowska, Uniwersytet Łódzki

**Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie, nadruk na płycie CD, tłoczenie na płycie CD**

*Grafpol* Agnieszka Blicharz-Krupińska

ul. Czarnieckiego 1, 53-650 Wrocław

tel. 507 096 545, fax 71 797 88 80

ISBN 978-83-936958-4-3



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Uniwersytet  
**ŁÓDZKI**



Ministerstwo Pracy  
i Polityki Społecznej

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| <b>Wprowadzenie</b>                                          | 5  |
| <b>1. Ogólne założenia badania</b>                           | 9  |
| 1.1. Uwagi wstępne                                           | 9  |
| 1.2. Cele <i>Diagnozy</i>                                    | 10 |
| 1.3. Założenia wyboru grup respondentów                      | 11 |
| 1.4. Triangulacja metod badawczych                           | 14 |
| 1.5. Cele badań w ramach poszczególnych modułów              | 15 |
| 1.6. Zakres terytorialny badań <i>Diagnozy</i>               | 18 |
| <b>2. Określenie typu rynku pracy</b>                        | 19 |
| <b>3. Metodyka badań ilościowych</b>                         | 25 |
| 3.1. Badania ilościowe – ujęcie teoretyczne                  | 25 |
| 3.2. Metodyka badania ilościowego osób w wieku 45+           | 27 |
| 3.2.1. Narzędzia badawcze i pilotaż                          | 27 |
| 3.2.2. Dobór próby do badania CAPI osób w wieku 45+          | 28 |
| 3.2.2.1. Ogólne założenia doboru próby                       | 28 |
| 3.2.2.2. Procedury doboru próby                              | 32 |
| 3.2.2.3. System ważenia próby, precyzja estymacji parametrów | 34 |
| 3.2.3. Struktura próby w badaniu CAPI osób w wieku 45-69 lat | 35 |
| 3.3. Metodyka badania ilościowego pracodawców                | 38 |
| 3.3.1. Narzędzia badawcze i pilotaż                          | 38 |
| 3.3.2. Dobór próby do badania CATI pracodawców               | 38 |
| 3.3.2.1. Ogólne założenia doboru próby                       | 38 |
| 3.3.2.2. Procedury doboru próby                              | 40 |
| 3.3.2.3. System ważenia próby, precyzja estymacji parametrów | 40 |
| 3.3.3. Struktura próby w badaniu CATI pracodawców            | 41 |
| 3.4. Szkolenie i kontrola w badaniach ilościowych            | 44 |
| 3.4.1. Szkolenie w badaniach ilościowych                     | 44 |
| 3.4.2. Procedury kontroli w badaniach ilościowych            | 44 |
| 3.4.3. Procedury anonimizacji w badaniach ilościowych        | 46 |
| 3.5. Metody analizy wyników badań ilościowych                | 46 |
| <b>4. Metodyka badań jakościowych <i>Diagnozy</i></b>        | 49 |
| 4.1. Badania jakościowe – ujęcie teoretyczne                 | 49 |
| 4.2. Narzędzia badawcze i pilotaż                            | 51 |
| 4.3. Zasady doboru próby do badań jakościowych               | 52 |
| 4.4. Szkolenie i kontrola                                    | 65 |
| 4.4.1. Szkolenie ankierów w badaniach jakościowych           | 65 |
| 4.4.2. Procedury kontroli w badaniach jakościowych           | 66 |
| 4.4.3. Procedury anonimizacji w badaniach ilościowych        | 67 |
| 4.5. Metody analizy wyników badań jakościowych               | 67 |
| 4.6. Panel ekspertów                                         | 68 |

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Bibliografia .....</b>                                                                                   | <b>69</b> |
| <b>Spis tabel .....</b>                                                                                     | <b>71</b> |
| <b>Spis wykresów .....</b>                                                                                  | <b>72</b> |
| <b>Spis rysunków .....</b>                                                                                  | <b>73</b> |
| <b>Narzędzia badawcze Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+<br/>na rynku pracy w Polsce .....</b> | <b>74</b> |

Niniejszy dokument stanowi aneks metodologiczny publikacji pt. *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*. Aneks metodologiczny zawiera opis założeń i zasad realizacji badań pierwotnych (terenowych) przeprowadzonych w ramach diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce (dalej – *Diagnoza*). Stanowi zatem uszczegółowienie Rozdziału 1. *Metodologiczna charakterystyka badań*.

Nadmienić należy, że koncepcja *Diagnozy* opracowana została przez interdyscyplinarny zespół Uniwersytetu Łódzkiego (UŁ) – Partnera projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”. Założenia badania, jego cele, zasady doboru grup respondentów, metod badawczych, a także narzędzia badawcze opracowane zostały przez zespół UŁ i zatwierdzone przez departament inicjujący – Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS.

Badania terenowe *Diagnozy* realizowane były przez wyłonione w drodze postępowania przetargowego konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o. (dalej – firma badawcza). Zgodnie z rys. 1, firma badawcza dokonała konsultacji metodologicznej koncepcji badania (w tym zwłaszcza narzędzi badawczych) oraz uszczegółowiła zasady doboru prób dla poszczególnych obszarów badawczych<sup>1</sup>. Firma badawcza przeprowadziła także badania pilotażowe, które pozwoliły na weryfikację narzędzi badawczych. Wnioski z pilotażu, zawarte w raportach opracowanych przez firmę badawczą oraz zgłoszone przez zespół UŁ i Radę Ekspertów projektu, uwzględnione zostały przez zespół Partnera, który dokonał stosowanych korekt narzędzi badawczych.

Po uwzględnieniu omawianych zmian, firma badawcza przeprowadziła badania terenowe, przy czym jakościowe badanie pracodawców zrealizowano po wstępnym przeanalizowaniu wyników badania ilościowego dla tej grupy (dopiero wówczas dokonano niezbędnych zmian w scenariuszu, w tym przeprowadzono badania pilotażowe, a także uszczegółowiono zasady doboru próby, przeprowadzono badanie właściwe). Firma badawcza dokonała również wstępnego opracowania wyników badań w ramach poszczególnych modułów badawczych, w tym przygotowała bazy danych z badań ilościowych w formacie SPSS, transkrypcje wywiadów, karty badania, a także opracowała *Raporty wstępne*, wstępnie referujące wyniki badania. Firma badawcza przeprowadziła również (przy współpracy z zespołem UŁ) panel ekspertów. Należy przy tym podkreślić ogrom zrealizowanych zadań – efektem prac firmy badawczej jest bowiem łącznie 18 dokumentów, 2 bazy danych, ponad 5000 stron transkrypcji wywiadów.

Zaznaczyć trzeba również zaangażowanie zespołu UŁ na etapie realizacji badań terenowych *Diagnozy*. Współpraca z firmą badawczą miała bowiem miejsce na każdym etapie prac. Kwestie merytoryczne były opiniowane i akceptowane przez zespół UŁ przed rozpoczęciem kolejnych faz badań. Przedstawiciel zespołu UŁ (metodolog badań społecznych) uczestniczył również w szkoleniu ankietatorów. Zespół UŁ prowadził także kontrolę materiałów źródłowych (równoległe z firmą badawczą), opiniował pod względem formalnym i merytorycznym produkty opracowywane przez konsorcjum.

W kolejnym etapie prac *Diagnozy*, przeprowadzona została – przez zespół UŁ, ekspertów w zakresie poszczególnych obszarów badawczych – pogłębiona analiza wyników badań. Dla każdego z obszarów badawczych opracowany został raport częściowy, stanowiący pogłębione studium badawcze, koncentrujące się na wynikach badań terenowych, ale także odwołujące się do uwarunkowań działań poszczególnych grup podmiotów w kontekście aktywności zawodowej osób w wieku 45+, a także do dotychczasowego dorobku badawczego w tym zakresie.

<sup>1</sup> Por. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport metodologiczny Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.

Prace nad *Diagnozą* wieńczy raport końcowy, stanowiąca syntezę szeroko zakrojonych badań dla wszystkich grup interesariuszy.

Należy podkreślić, że niniejszy *Aneks metodologiczny* nie stanowi w całości autorskiego opracowania. Autorki dokonały rewizji opracowanych dotychczas produktów częściowych pod kątem zagadnień metodologicznych i opracowały *Aneks* redagując ww. materiały, uzupełniając je jednocześnie o treści niezbędne do pełnego rozpoznania metodyki prowadzonych badań *Diagnozy*.

Dla potrzeb *Aneksu* wykorzystane zostały następujące materiały wewnętrzne, przygotowane w ramach Zadania 3 projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” (poniższy wykaz opracowany został według wagi dokumentów dla metodyki badań):

1. Koncepcja badań empirycznych w zakresie *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź 2011;
2. Szczegółowy Opis Warunków Zamówienia – Zał. nr 1 dokumentacji przetargowej usługi badawczej pt. *Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, opracowany przez zespół Uniwersytetu Łódzkiego (ogłoszenie o zamówieniu z dn. 21.10.2011 r.);
3. Raport metodologiczny *Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, opracowany przez zespół konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., Warszawa 2012;
4. A. Kubiak, A. Krzewińska, Uniwersytet Łódzki, *Metodologiczna charakterystyka badań Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012
5. A. Mikulec, Uniwersytet Łódzki, *Propozycja klasyfikacji powiatów pod względem uwarunkowań lokalnego rynku pracy wobec osób w wieku 45+ z wykorzystaniem analizy skupień*, Łódź 2012;
6. Raporty wstępne z badań zrealizowanych w ramach poszczególnych modułów:
  - a. P. Mielczarek, ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
  - b. P. Mielczarek, ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport wstępny z badania ilościowego CATI prowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
  - c. B. Uglik-Perowicz, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego przeprowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
  - d. P. Matuszewski, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród powiatowych urzędów pracy w ramach ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
  - e. A. Stanaszek, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród agencji zatrudnienia w ramach ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;

- f. P. Matuszewski, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród instytucji szkoleniowych w ramach ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
- g. M. Zarzecki, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w ramach ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
- h. K. Sinkowska-Kalinowska, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport wstępny z badania jakościowego IDI prowadzonego wśród organizacji pozarządowych w ramach ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
7. T. Skierniewski, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Raport z panelu ekspertów przeprowadzonego w ramach ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012;
8. Piwowarski R., Uniwersytet Łódzki, *Charakterystyka próby badawczej i procedur gwarantujących zgodność struktury próby z założeniami raportu metodologicznego (na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012;
9. Wiktorowicz J., Uniwersytet Łódzki, *Założenia metodologiczne badania ilościowego osób w wieku 45+ (na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku 45+ Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce)*, Łódź 2012;
10. Raporty z badań pilotażowych zrealizowanych w ramach poszczególnych modułów:
  - a. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania ilościowego CAPI z osobami w wieku 45-69 lat*, Warszawa 2012;
  - b. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania ilościowego CATI z pracodawcami*, Warszawa 2012;
  - c. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania jakościowego realizowanego z pracodawcami*, Warszawa 2012;
  - d. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania jakościowego realizowanego z powiatowymi urzędami pracy*, Warszawa 2012;
  - e. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania jakościowego realizowanego z agencjami zatrudnienia*, Warszawa 2012;
  - f. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania jakościowego realizowanego z instytucjami szkoleniowymi*, Warszawa 2012;
  - g. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania jakościowego realizowanego z jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej*, Warszawa 2012;
  - h. IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport z pilotażu badania jakościowego realizowanego z organizacjami pozarządowymi*, Warszawa 2012.

Aneks metodologiczny ma za zadanie przybliżyć Czytelnikom przyjęte założenia badania, cele *Diagnozy*, zasady doboru prób, sposób realizacji badania, narzędzia badawcze.



# 1. Ogólne założenia badania

## 1.1. Uwagi wstępne

*Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* stanowi jeden z elementów szerzej zakrojonych prac badawczych, prowadzonych w latach 2010–2013 przez Uniwersytet Łódzki – Partnera projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”. Podmiotem badań pozostają pracownicy w wieku starszym, które to określenie – ze wszystkimi zastrzeżeniami wynikającymi z dyskusji pojęcia – postanowiono odnieść do osób w wieku 45+.

Przegląd literatury nie dostarcza wyraźnych wskazówek co do dolnej granicy wieku definiującego starszych pracowników. W niektórych opracowaniach wskazywany jest wiek 50 lat (por. np. Rysz-Kowalska i Szatur-Jaworska 2007, Manpower 2008), w innych – 45 lat (por. np. Urbaniak 2007), a w wielu opracowaniach występuje także wiek 55 lat (definicja starszego pracownika w analizach sporządzanych dla Komisji Europejskiej do niedawna obejmowała osoby w wieku 55–64 lata, w nowszych opracowaniach występuje granica 50 lat).

Należy przy tym zwrócić uwagę, że cele projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* generalnie rzecz biorąc ukierunkowane są na osoby w wieku 50+. Przyjęto bowiem dwa główne cele projektu: (1) promocję aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz (2) promocję działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej. Granica 50+ jest zgodna z założeniami programu *Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* (dalej – program *Solidarność Pokoleń*), którego jednym z istotnych elementów jest projekt *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*. Co za tym idzie, podejście badawcze przyjęte w ramach działań Partnera projektu uwzględnia główne zapisy programu *Solidarność Pokoleń*, zgodnie z którymi: *zwiększenie wskaźnika zatrudnienia wśród osób po 50-tym roku życia jest niezbędne dla utrzymania wysokiego wzrostu gospodarczego w Polsce w perspektywie kolejnych kilkunastu lat. Część rozwiązań proponowanych w programie jest adresowana także do osób młodszych, po 45-tym roku życia. Wynika to z oceny ekspertów i praktyków, którzy wskazują, iż utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej wymaga odpowiednich działań także w stosunku do osób młodszych*<sup>2</sup>. Konieczne jest zatem wcześniejsze rozpoczęcie okresu przygotowującego u osób zbliżających się do przedemerytalnej fazy życia zawodowego. Dzięki działaniom skierowanym do osób w wieku 45 lat i więcej, angażującym je w szerokoprotłowy proces adaptacyjny, mogą one przygotować się do zmiany, w tym odnowienia i poszerzenia kompetencji. Pozwoli to na wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy – wewnętrznym lub zewnętrznym, zależnie od sytuacji jednostkowej. Wiek 45+ wyznacza również początek niemobilnego wieku produkcyjnego, co dodatkowo uzasadnia trafność przyjętych w tej kwestii założeń badawczych.

Przyjęte podejście pozwala na zachowanie komplementarności badań względem pozostałych prac badawczych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, które to przewidują analizę sytuacji zatrudnieniowej już osób w wieku 45+.

Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce wymaga ujęcia w badaniu wszystkich uczestników rynku pracy, zarówno strony podaży, jak i popytowej. Dlatego też badanie obejmowało najważniejszych interesariuszy: osoby w wieku 45+, pracodawców, instytucje rynku pracy zaangażowane w problematykę aktywizacji zawodowej, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe. Dopiero takie ujęcie pozwoliło na kompleksową diagnozę sytuacji osób w wieku 45+ w Polsce,

<sup>2</sup> Program rządowy „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008 r., Warszawa, październik 2008, s. 4.

a zwłaszcza na ocenę działania sieci instytucji wspierających aktywność zawodową tych osób. Uzyskany w ten sposób kompleksowy, wieloaspektowy obraz analizowanych zjawisk pozwolił na wypracowanie adekwatnych rekomendacji w zakresie rozwiązań systemowych wobec tej grupy osób.

Diagnoza przeprowadzona została z uwzględnieniem triangulacji metod badawczych. Zasadniczy element badań Diagnozy stanowią badania terenowe, które poprzedzone zostały (w 2010 r.) przez wielotorowy *desk research* w zakresie uwarunkowań sytuacji osób w wieku 45+ w Polsce, obejmujący – poza przeglądem badań prowadzonych w Polsce i za granicą – analizę:

- sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w innych krajach UE (z uwzględnieniem uwarunkowań demograficznych),
- uwarunkowań prawnych wyrównywania szans osób z tej grupy wieku,
- projektowanych w dokumentach strategicznych i programach działań dotyczących problematyki osób w wieku 45+ (w tym 50+) na rynku pracy w Polsce (na poziomie ogólnopolskim i samorządowym),
- działań dialogu społecznego w zakresie problematyki osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce,
- działań prowadzonych przez organizacje pozarządowe, ukierunkowanych na wyrównywanie szans na rynku pracy w Polsce.

Wyniki przeprowadzonego badania *desk research* wykorzystane zostały na etapie projektowania fazy terenowej badań Diagnozy.

## 1.2. Cele Diagnozy

Jako cel główny *Diagnozy* przyjęto opis i ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce, w tym ocenę roli instytucji wspierających aktywność zawodową osób w wieku 45+. Celowi głównemu *Diagnozy* podporządkowano następujące cele szczegółowe:

1. ocena aktualnej sytuacji zawodowej i społecznej kobiet i mężczyzn w wieku 45+ w Polsce,
2. ocena postaw osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej,
3. ocena postaw pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+,
4. ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej osób 45+ przez instytucje rynku pracy (IRP),
5. ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej osób 45+ przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej (JOPS),
6. ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej osób 45+ przez organizacje pozarządowe (NGO),
7. identyfikacja barier i szans wydłużenia okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce,
8. wypracowanie wniosków i rekomendacji odnośnie do rozwiązań systemowych w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce.

Przyjęte cele wymagały podjęcia szeroko zakrojonych badań, obejmujących różne grupy interesariuszy (por. rys. 1).

## Rysunek 1. Wykaz podmiotów badania



Źródło: opracowanie własne.

### 1.3. Założenia wyboru grup respondentów

#### Grupa 1. Osoby w wieku 45+

Pod pojęciem osoby w wieku 45+ rozumie się osobę w wieku 45-69 lat, posiadającą obywatelstwo polskie, w okresie badania zamieszkałą w Polsce. Biorąc pod uwagę fakt, że badanie przeprowadzone zostało w pierwszej połowie 2012 r., podmiotem badania były osoby urodzone w latach 1943-1967.

Uzasadnienie przyjęcia dolnej granicy wieku w odniesieniu do osób „starszych” (w kontekście ich sytuacji zawodowej) na poziomie 45 lat miało już miejsce we *Wprowadzeniu do Aneksu*. Z kolei przyjęcie górnej granicy uzasadniały w momencie formułowania założeń *Diagnozy* (I kwartał 2011 r.) postulaty przesunięcia wieku emerytalnego na poziom 67 lat. Dokonane zmiany w systemie emerytalnym<sup>3</sup> potwierdzają przyjęte założenia badawcze. Istotne jest również to, że w pięć lat po osiągnięciu wieku emerytalnego, odsetek zarówno kobiet, jak i mężczyzn pobierających emeryturę niemal nie rośnie (por. Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym, MPiPS, Warszawa 2008, s. 9), a tym samym jest to wiek, w którym większość Polaków zakończyła już swoją aktywność zawodową. Niniejsza *Diagnoza* – poza głównym torem rozważań, jakim jest aktywność zawodowa osób „starszych” – uwzględnia również zagadnienia związane z ich edukacją oraz sytuacją pozazawodową, w tym zwłaszcza ze stanem zdrowia, koniecznością sprawowania opieki nad niesamodzielnym członkiem rodziny (dziecko, osoba starsza i/lub niepełnosprawna), sytuacją ekonomiczną, aktywnością społeczną. Czynniki te zdecydowały o ustaleniu takiej samej górnej granicy wieku dla populacji kobiet i mężczyzn.

#### Grupa 2. Pracodawcy

W części badawczej dotyczącej pracodawców *Diagnoza* ukierunkowana była na rozpoznanie uwarunkowań wzrostu aktywności zawodowej starszych pracowników z punktu

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 12 z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2012 nr 0 poz. 637, poz. 637.

widzenia możliwości występujących w przedsiębiorstwach, instytucjach, urzędach i organizacjach pozarządowych. Z założenia miała ona charakter komplementarny w stosunku do wyników wcześniejszych badań dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, wypracowanych w trakcie realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) projektu „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw”. Jednocześnie, odmienna metodyka badania, w tym triangulacja metod badawczych (badanie ilościowe i jakościowe wobec ograniczenia się do badań jakościowych w projekcie PARP) i szersze ujęcie populacji wnoszą wartość dodaną w stosunku do wspomnianych badań.

Populacja pracodawców, będąca przedmiotem badania w ramach *Diagnozy*, obejmuje nie tylko przedsiębiorstwa, ale także instytucje publiczne i organizacje non-profit, zatrudniające przynajmniej jednego pracownika. Przez przedsiębiorstwa rozumiano podmioty prowadzące działalność gospodarczą bez względu na ich formę prawną (zgodnie z Rozporządzeniem KE 800/2008, Dz. Urz. UE nr L 214 z 9 sierpnia 2008 r.). Zgodnie z Ustawą z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. 2009, nr 157, poz. 1240, art. 9), instytucje (podmioty) publiczne obejmowały organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa, sądy i trybunały, jednostki samorządu terytorialnego i ich związki, jednostki budżetowe, samorządowe zakłady budżetowe, agencje wykonawcze, instytucje gospodarki budżetowej, państwowe fundusze celowe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Narodowy Fundusz Zdrowia, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, uczelnie publiczne, Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne, państwowe i samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu realizacji zadań publicznych. Organizacje non-profit to natomiast organizacje działające w obszarze związanym z dostarczaniem usług, które ze względu na nieopłacalność nie są świadczone przez sektor przedsiębiorstw (prywatny) oraz w niedostatecznym zakresie lub wcale nie są realizowane przez instytucje państwowe.

Przyjęty zakres populacji pracodawców nadaje planowanemu badaniu nowatorski charakter – dotychczas zrealizowane oraz obecnie realizowane w Polsce badania pracodawców nie uwzględniają zróżnicowanego charakteru jednostek tworzących popyt na pracę w skali ogólnopolskiej.

### Grupa 3. Instytucje rynku pracy

Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>4</sup>, do instytucji rynku pracy (IRP) należą publiczne służby zatrudnienia<sup>5</sup>, OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego. Spośród wymienionych instytucji rynku pracy najistotniejsze jest objęcie badaniem powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia, z uwagi na potrzebę dotarcia do respondentów zaangażowanych w zatrudnianie osób starszych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (bezrobotnych) z jednej strony, z drugiej zaś – wysoko kwalifikowanych kadr, które zwłaszcza z uwagi na posiadany kapitał społeczny, rekrutują się bardzo często z grupy wieku 45+. Agencje zatrudnienia, realizując swoje usługi na podstawie przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mają jednocześnie kontakt z pracodawcami i osobami poszukującymi zatrudnienia w starszym wieku. Biorąc pod uwagę fakt, że w okresie ostatnich kilku lat liczba agencji zatrudnienia kilkakrotnie się zwiększyła w skali kraju, stały się one bar-

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

<sup>5</sup> W myśl ustawy publiczną służbę zatrudnienia (PSZ) w Polsce stanowią organy zatrudnienia (minister właściwy do spraw pracy, wojewodowie, marszałkowie województw i starostowie) wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego ds. pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone tą ustawą.

dzo ważnymi podmiotami rynku pracy. Dodatkowo warto zaznaczyć, że PUP-y stanowiąc będą niezwykle ważny podmiot badań również z uwagi na fakt, że są to jedne z najważniejszych podmiotów realizujących projekty aktywizacji zawodowej osób 45+.

Ze względu na wywieranie bezpośredniego wpływu na upowszechnienie, zwiększenie dostępności i poprawę jakości oferowanych usług szkoleniowych sprzyjających aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce, z punktu widzenia realizacji celów projektu ważną grupę instytucji rynku pracy stanowią również instytucje szkoleniowe.

Zrezygnowano z przeprowadzenia badania wśród pozostałych instytucji rynku pracy. Warto przy tym uzasadnić wyłączenie WUP, instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Wojewódzkie Urzędy nie zajmują się bezpośrednią realizacją aktywnych programów rynku pracy skierowanych do osób w wieku 45+, co skłoniło nas do wyłączenia ich z badania. Ważnym argumentem za takim podejściem jest również fakt, że identyfikacja działań wobec osób 45+/50+ na poziomie województw została już dokonana dla potrzeb realizacji Zadania 1 niniejszego projektu<sup>6</sup>. Natomiast instytucje dialogu społecznego, zajmują się nadawaniem kierunku działań programowych, mają charakter opiniotwórczo-doradczy i same nie są podmiotem stanowiącym. Pominięcie OHP jest dość oczywiste.

Czynnikami te zdecydowały o ograniczeniu badań wśród IRP do wymienionych trzech grup podmiotów – PUP-ów, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych.

#### **Grupa 4. Jednostki organizacyjne pomocy społecznej**

Badaniem objęte zostały jednostki organizacyjne pomocy społecznej działające na rzecz osób w wieku 45+ w ich miejscu zamieszkania. Zgodnie z Ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.), jednostka organizacyjna pomocy społecznej to: regionalny ośrodek polityki społecznej, powiatowe centrum pomocy rodzinie, ośrodek pomocy społecznej, dom pomocy społecznej, placówka specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego, placówka opiekuńczo-wychowawcza, ośrodek adopcyjno-opiekuńczy, ośrodek wsparcia i ośrodek interwencji kryzysowej. Z uwagi na cel badania, objęte nim zostały jednostki tzw. pomocy środowiskowej – gminne ośrodki pomocy społecznej, miejskie ośrodki pomocy społecznej, miejsko-gminne ośrodki pomocy społecznej i miejskie ośrodki pomocy rodzinie, a także regionalne ośrodki pomocy społecznej i regionalne centra pomocy społecznej. Badanie obejmowało instytucje zróżnicowane pod względem organizacyjnym oraz rozwoju usług będących przedmiotem badania, z uwzględnieniem kryterium stopnia zurbanizowania obszaru ich działania.

#### **Grupa 5. Organizacje pozarządowe**

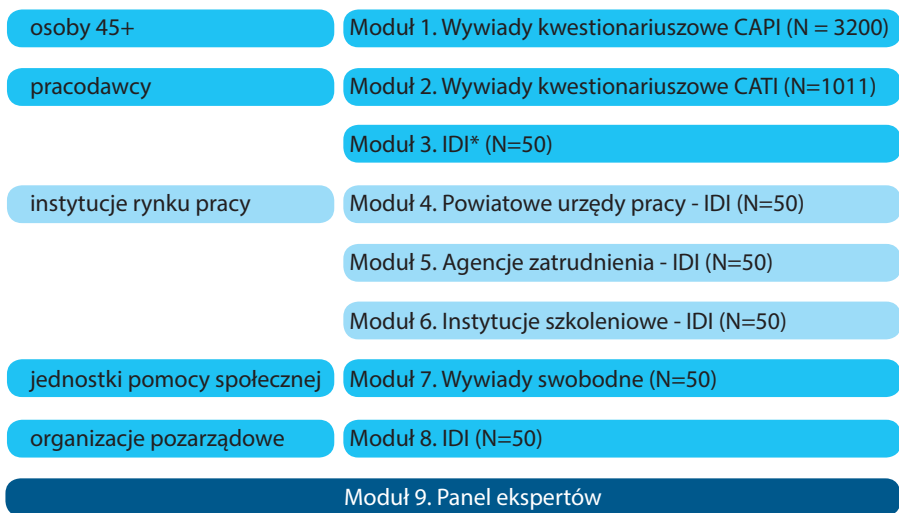
Badaniem zostały objęte organizacje pozarządowe, które po roku 2004 realizowały lub obecnie realizują projekty (tj. prowadziły bądź prowadzą działania) związane z aktywizacją zawodową osób w wieku 45+. Nie ograniczano się przy tym do organizacji, które prowadziły działania ukierunkowane *stricto* na osoby w wieku 45+ – warunek brzegowy doboru jednostek do badania stanowiło włączanie osób w wieku 45+ w działania aktywizacyjne – jako beneficjentów realizowanych projektów i innych aktywności organizacji, a także jako wolontariuszy, bądź pracowników.

<sup>6</sup> Urbaniak B., J. Wiktorowicz, *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Łódź 2011.

## 1.4. Triangulacja metod badawczych

Badania *Diagnozy* obejmowały zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Faza terenowa poprzedzona została przez badanie jakościowe *desk research*. Obie strony rynku pracy – popytowa (osoby w wieku 45+) i podażowa (pracodawców) – badano przy pomocy metod ilościowych – wywiadów kwestionariuszowych. Z kolei pozostałych interesariuszy – podmioty, które mogą oddziaływać na sytuację osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce, tj. instytucje rynku pracy, JOPS-y, organizacje pozarządowe, ale także – w drugiej fazie – pracodawców, objęto badaniami jakościowymi (por. rys. 2).

**Rysunek 2. Moduły badawcze *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce***



\* W badaniu rozważano zastosowanie FGI (zogniskowanych wywiadów swobodnych) zamiast IDI. FGI pozwoliłyby bowiem na konfrontację opinii różnych interesariuszy (pracodawców, organizacji pracodawców, reprezentantów załogi), poprzez wystąpienie efektów grupowych mogłyby przyczynić się do uzyskania wyników bogatszych treściowo i pogłębionych interpretacyjnie. Z drugiej jednak strony, w przypadku małych podmiotów gospodarczych FGI mogłyby utrudniać realizację badania z uwagi na wysoką stopę odmów uczestnictwa w tego typu badaniach przez reprezentantów małych i średnich przedsiębiorstw, a tym samym mogłyby to skutkować zaburzeniem wyników poprzez nadreprezentację dużych podmiotów (tymczasem z uwagi na fakt, że większe podmioty były przedmiotem badania w ramach projektu „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw”, w *Diagnozie* większy nacisk położono na opinie reprezentantów MSP).

Źródło: opracowanie własne.

Praca w ramach *Diagnozy* zorganizowana więc została modułowo. Dla potrzeb każdego modułu przygotowana została koncepcja badania, narzędzia badawcze, zasady doboru próby, przeprowadzony został pilotaż oraz badanie właściwe, a następnie opracowano i wyniki badania poddano analizie.

## 1.5. Cele badań w ramach poszczególnych modułów

### Moduł 1. Badanie ilościowe osób w wieku 45+

Celem badania była diagnoza sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat oraz jej uwarunkowań.

Cele szczegółowe:

1. Stworzenie portretu osoby w wieku 45+ z punktu widzenia jej roli i znaczenia dla rynku pracy w kontekście uwarunkowań demograficzno-społecznych.
2. Ocena sytuacji zawodowej osób w wieku 45+.
3. Porównanie sytuacji zawodowej i pozazawodowej osób w wieku 45+ według grup wieku.
4. Identyfikacja możliwości i barier utrzymania w zatrudnieniu osób w wieku okołoemerytalnym.
5. Ocena postaw kobiet i mężczyzn w wieku emerytalnym wobec pracy zawodowej i społecznej.

### Moduły 2 i 3. Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców

Celem ogólnym badania była diagnoza stanu obecnego i postaw pracodawców wobec zatrudnienia osób w wieku 45+ (zatrudnienia kontynuowanego przez własnych pracowników i nowoprzyjętych do pracy, z uwzględnieniem pracujących w oparciu o umowę o pracę oraz umowy cywilnoprawne).

Cele szczegółowe:

1. Analiza skali zatrudnienia osób w wieku 45+ oraz ich umiejscowienia w strukturze organizacji.
2. Diagnoza stosowanych form zatrudnienia osób w wieku 45+.
3. Analiza ruchu pracowników, z uwzględnieniem osób w wieku 45+.
4. Analiza warunków pracy oraz możliwości ich modyfikacji w grupie osób w wieku 45+.
5. Ocena zainteresowania pracodawców specyfiką zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem starszego wieku pracowników.
6. Stosunek pracodawcy do szkoleń finansowanych/współfinansowanych przez pracodawcę; udział w nich pracowników w wieku 45+.
7. Wskazanie instrumentów stymulujących osoby 45+ do podejmowania aktywności zawodowej.
8. Ocena obowiązujących rozwiązań legislacyjnych z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku 45+.
9. Ocena propozycji pracodawców w zakresie instrumentów sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45+ na rynku pracy.

Badania ilościowe pozwoliły na diagnozę zatrudnienia osób w wieku 45+ w polskich organizacjach oraz poznanie opinii pracodawców dotyczących tej grupy wiekowej. Uzyskane rezultaty zostały pogłębione w wyniku badania jakościowego, które miały za zadanie przede wszystkim dostarczyć informacji na temat postrzegania przez pracodawców osób w wieku powyżej 45. roku życia, zarządzania wiekiem (strategii, metod) w praktyce działalności badanych organizacji, a także oceny pracodawców na temat obecnych i pożądanych działań sprzyjających większej aktywności osób w wieku 45+, w tym zwłaszcza ich utrzymania w zatrudnieniu. Badania obu modułów miały więc charakter uzupełniający względem siebie.

## Moduł 4. Badanie jakościowe powiatowych urzędów pracy

Celem badania była identyfikacja i ocena działań aktywizujących zawodowo osoby w wieku 45+, programowanych i realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Badanie miało również umożliwić diagnozę potrzeb i problemów osób w wieku 45+ w wybranych powiatach.

Cele szczegółowe:

1. Ocena sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w regionie/powiecie.
2. Identyfikacja działań aktywizujących osoby w tym wieku, zaprogramowanych w strategiach i programach rynku pracy.
3. Identyfikacja działań realizowanych przez PUP na rzecz aktywizacji osób w wieku 45+.
4. Identyfikacja podmiotów współpracujących z PUP w projektach realizowanych na rzecz osób w wieku 50+.
5. Wskazanie instrumentów stymulujących osoby 45+ do podejmowania aktywności zawodowej.
6. Ocena obowiązujących rozwiązań legislacyjnych z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku 45+.
7. Ocena propozycji w zakresie instrumentów sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45+ na rynku pracy.
8. Ocena współpracy PUP z innymi interesariuszami działań związanych z aktywizacją zawodową osób w wieku 45+, w tym zwłaszcza z JOPS.

## Moduł 5. Badanie jakościowe agencji zatrudnienia

Celem badania była identyfikacja działań agencji zatrudnienia w zakresie aktywizacji osób 45+, w szczególności osób w wieku 45+ bezrobotnych i poszukujących pracy, a także tych, którzy są przedmiotem zainteresowania *head hunter'ów*.

Cele szczegółowe:

1. Charakterystyka agencji zatrudnienia w kontekście zatrudniania osób w wieku 45+.
2. Opis portfela klientów należących do kategorii wieku 45+.
3. Identyfikacja podmiotów współpracujących z agencją zatrudnienia w aktywizowaniu osób w wieku 45+.
4. Ocena współpracy agencji zatrudnienia z pracodawcami, powiatowymi urzędami pracy, JOPS-ami, organizacjami III sektora czy innymi interesariuszami.
5. Wskazanie instrumentów stymulujących osoby 45+ do podejmowania aktywności zawodowej.
6. Ocena obowiązujących rozwiązań legislacyjnych z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku 45+.
7. Ocena propozycji w zakresie instrumentów sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45+ na rynku pracy.

## Moduł 6. Badanie jakościowe instytucji szkoleniowych

Celem badania było określenie obszaru, dostępności i ocena jakości oferty szkoleniowej proponowanej przez instytucje szkoleniowe, sprzyjającej wsparciu aktywizacji zawodowej osób 45+ bezrobotnych, poszukujących pracy oraz aktywnych zawodowo, pragnących poszerzyć swoje kompetencje zawodowe lub przekwalifikować się na rynku pracy.

Cele szczegółowe:

1. Charakterystyka instytucji szkoleniowych oferujących szkolenia przeznaczone dla osób w wieku 45+.

2. Identyfikacja rodzaju działań realizowanych przez instytucje szkoleniowe na rzecz aktywizacji osób w wieku 45+.
3. Analiza obszaru i tematyki szkoleń oferowanych i realizowanych przez instytucje szkoleniowe na rzecz aktywizacji osób w tym wieku.
4. Charakterystyka kadry prowadzącej szkolenia dla osób w wieku 45+.
5. Charakterystyka metod oceny jakości przeprowadzonych szkoleń.
6. Identyfikacja pomocy w uzyskaniu zatrudnienia udzielanej uczestnikowi szkolenia po jego ukończeniu.
7. Identyfikacja podmiotów współpracujących z instytucjami szkoleniowymi w zakresie działań na rzecz aktywizacji osób w wieku 45+.
8. Wskazanie instrumentów stymulujących osoby 45+ do podejmowania aktywności zawodowej.
9. Ocena obowiązujących rozwiązań legislacyjnych z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku 45+.
10. Ocena propozycji w zakresie instrumentów sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45+ na rynku pracy.

## **Moduł 7. Badanie jakościowe jednostek organizacyjnych pomocy społecznej**

Celem badania była identyfikacja form i zakresu pomocy oraz wsparcia oferowanego osobom w wieku 45+ w zakresie aktywizacji zawodowej, a także diagnoza sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat oraz jej uwarunkowań.

Cele szczegółowe:

1. Charakterystyka klientów pomocy społecznej w wieku 45+.
2. Identyfikacja usług pomocy społecznej oferowanych klientom 45+ w zakresie ich wsparcia na rynku pracy.
3. Analiza obecności i realizacji w strategiach rozwiązywania problemów społecznych gminy działań na rzecz aktywizacji zawodowej klientów w wieku 45+.
4. Analiza realizacji programów w zakresie aktywizacji zawodowej klientów w wieku 45+.
5. Identyfikacja działań instytucji pomocy społecznej w obszarze ekonomii społecznej i udziału w tych przedsięwzięciach osób w wieku 45+.
6. Ocena zainteresowania grupy wiekowej 45+ ofertą usług proponowanych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, w tym szczególnie propozycji w zakresie aktywizacji zawodowej.
7. Identyfikacja współpracy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej z instytucjami rynku pracy oraz organizacjami pozarządowymi w zakresie działań na rzecz aktywizacji klientów 45+.
8. Ustalenie stosunku kadry zarządzającej i pracowników socjalnych do działań aktywizujących zawodowo klientów 45+.
9. Analiza barier prawnych, organizacyjnych i fiskalnych w działalności na rzecz osób w wieku 45+.
10. Wskazanie instrumentów stymulujących osoby 45+ do podejmowania aktywności zawodowej.
11. Ocena obowiązujących rozwiązań legislacyjnych z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku 45+.
12. Ocena propozycji w zakresie instrumentów sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45+ na rynku pracy.

## Moduł 8. Badanie jakościowe organizacji pozarządowych

Celem badania była ocena sytuacji (w tym potrzeb i problemów) osób wieku 45+ (w tym 50+) w środowisku lokalnym, z perspektywy przedstawicieli organizacji III sektora. Istotnym elementem badania była także próba oceny działań podejmowanych przez organizacje pozarządowe i innych aktorów lokalnych na rzecz beneficjentów w wieku 45+.

Cele szczegółowe:

1. Charakterystyka organizacji pozarządowych zajmujących się wspieraniem aktywności zawodowej osób w wieku 45+.
2. Identyfikacja rodzaju działań realizowanych przez organizacje pozarządowe na rzecz aktywizacji osób w wieku 45+.
3. Charakterystyka problemów i potrzeb osób w wieku 45+ zainteresowanych aktywnością zawodową i pozazawodową.
4. Identyfikacja podmiotów współpracujących z organizacjami pozarządowymi w projektach realizowanych na rzecz osób w wieku 45+.
5. Analiza barier prawnych, organizacyjnych i fiskalnych w działalności na rzecz osób w wieku 45+.
6. Wskazanie instrumentów stymulujących osoby 45+ do podejmowania aktywności zawodowej.
7. Ocena uwarunkowań prawnych wyrównywania szans osób w wieku 45+.

## Moduł 9. Panel ekspertów

Celem panelu ekspertów było wypracowanie rekomendacji dla polityki rynku pracy i polityki społecznej w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce.

### 1.6. Zakres terytorialny badań Diagnozy

Badania terenowe *Diagnozy* mają charakter ogólnopolski. Badania ilościowe (moduły 1-2) zostały przeprowadzone na reprezentatywnych próbach ogólnopolskich. Z kolei w przypadku badań jakościowych (moduły 3-8) do badań wytypowano sześć województw: lubuskie, małopolskie, mazowieckie, podkarpackie, świętokrzyskie i zachodniopomorskie. Na podstawie dotychczasowych analiz<sup>7</sup>, województwa te można było bowiem uznać za reprezentację typologiczną (z punktu widzenia działań ukierunkowanych na zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku 45+) wszystkich województw w Polsce.

<sup>7</sup> Szerzej na ten temat w pkt. 4.3.

## 2. Określenie typu rynku pracy

W przypadku wszystkich modułów badawczych (zarówno ilościowych badań CAPI i CATI, jak i jakościowych badań IDI i wywiadów swobodnych) uwzględniono cechę „typ rynku pracy”, wyróżniając powiaty z punktu widzenia uwarunkowań lokalnego rynku pracy w odniesieniu do osób w wieku 45+. U podstaw takiego podejścia leżało przekonanie, że postrzeganie pracowników 45+, ich sytuacja na rynku pracy, są związane z ogólnym „lokalnym klimatem” wobec zatrudniania osób w tym wieku. Ocena sytuacji osób 45+ została dokonana w sposób syntetyczny w oparciu o cztery wskaźniki częściowe:

- udział osób w wieku 45-69 lat w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu (w %);
- stopa bezrobocia ogółem w powiecie (w %);
- udział osób w wieku 45+ w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiecie (w %);
- stopień urbanizacji powiatu (odsetek mieszkańców miast w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu – w %).

Celem wyodrębnienia obszarów w oparciu o ww. kryterium, dokonano klasyfikacji powiatów z wykorzystaniem analizy skupień. Obliczenia przeprowadzone zostały w oparciu o dane Banku Danych Lokalnych (BDL) GUS za rok 2010.

Analizy przeprowadzono dwuetapowo:

1. dokonano klasyfikacji wszystkich 379 powiatów w Polsce dla potrzeb analizy wyników badań ilościowych – zespół UŁ,
2. dokonano klasyfikacji powiatów dla każdego z sześciu województw, które objęto badaniami jakościowymi, dla potrzeb uszczegółowienia zasad doboru próby – firma badawcza.

Klasyfikacja powiatów na obu etapach przeprowadzona została w odmienny sposób, jednak układ powiatów w grupach jest analogiczny, choć nieidentyczny. Na obu etapach wykorzystano ten sam zestaw wskaźników częściowych i te same dane źródłowe, jednak zastosowano inną metodę wyróżniania skupień. Poza tym badaniem objęto odmienny zestaw podmiotów (w etapie pierwszym, badano różnice między wszystkim powiatami w Polsce, zaś w drugim – dla każdego województwa analizowano inny zestaw powiatów). Biorąc pod uwagę założenia obu etapów prac, nie rodzi to jednak problemów. Klasyfikacja przeprowadzona na pierwszym etapie prac umożliwiła przypisanie każdego powiatu do określonej grupy – typu rynku pracy: A, B lub C, podczas gdy analiza zrealizowana na etapie drugim, pozwoliła na pogrupowanie powiatów w obrębie każdego z sześciu województw (co też było jej celem). Aby zagwarantować większą przejrzystość raportu końcowego, cytując wypowiedzi respondentów uczestniczących w badaniach jakościowych, posłużono się klasyfikacją stosowaną dla badań ilościowych – oznaczenie respondenta przybrało (przykładowo) postać: [przedsiębiorstwo, zachodniopomorskie, rynek typu C]. Pozwoli to Czytelnikowi na porównanie ocen osób w wieku 45+, pracodawców i instytucji zaangażowanych w aktywizację zawodową tej grupy wieku, zamieszkujących/prowadzących swoje działania na obszarach o określonym „lokalnym klimacie” wobec zatrudniania osób w wieku 45+.

Klasyfikacja 379 powiatów według typu rynku pracy, a więc określenie typu rynku pracy dla wszystkich powiatów w Polsce, została przeprowadzona w programie *ClustanGraphics 8* oraz w środowisku programowania *R*. Spośród szerokiego zestawu różnych metod służących do oceny wyniku grupowania pod względem liczby wyodrębnionych klas wybrano metody stosowane typowo dla grupowania aglomeracyjnego, bazujące na analizie odległości łączenia kolejnych obiektów na wykresie drzewa (*best cut significance test*) – metoda średniej ruchomej oraz na testowaniu braku struktury klas – metoda oceny losowości podziału obiektów na wykresie drzewa (*tree validation*). Dokonany wybór został podyktowany lepszą

efektywnością wymienionych metod na tle innych powszechnie znanych kryteriów wyboru liczby skupień, np.: Bakera i Huberta, Calińskiego i Harabasa, Daviesa i Bouldina oraz Huberta i Levine'a<sup>8</sup>.

Uwzględniając przyjęte do analizy trzy metody aglomeracyjne, dwie miary odległości oraz dwie metody oceny wyniku grupowania uzyskano 12 wariantów grupowania powiatów. Do oceny jakości wyniku grupowania wykorzystano indeks sylwetkowy, który bada niepodobieństwo, tj. odległość każdego analizowanego  $i$  – tego obiektu względem skupienia, do którego przynależy, przyjmując jako punkt odniesienia minimalną odległość między badanym  $i$  – tym obiektem, a wszystkimi obiektami w każdym innym wyodrębnionym  $r$  – tym skupieniu ( $i \neq r$ ). Dla każdego skupienia  $q$  ( $q = 1, \dots, u$ ) oblicza się skumulowaną wartość  $s(i)$  indeksów sylwetkowych, dających wartość  $S(q)$ , a następnie dla wszystkich analizowanych  $u$  skupień wyznacza się ogólną wartość indeksu  $SI(u)$ . Ostatecznego wyboru wyniku grupowania (liczby skupień) dokonuje się na podstawie kryterium  $\hat{u} = \arg \max [SI(u)]$ . Przeprowadzona analiza wykazała, że najlepszymi z punktu widzenia jakości wyniku grupowania okazały się dwa grupowania powiatów, odpowiednio na 4 lub 3 jednorodne skupienia (wariant 8 i 10), dla których wartości indeksu sylwetkowego zawierały się w przedziale  $SI \in \langle 0,51; 0,70 \rangle$ , wskazującym na sensowną strukturę tych klasyfikacji. Dodatkowa analiza zgodności tych dwóch wyników grupowania powiatów za pomocą skorygowanego indeksu Randa wykazała, że dwa omawiane podziały powiatów na 3 lub 4 skupienia są do siebie podobne w 77%. Biorąc pod uwagę kryterium maksymalizacji wartości indeksu sylwetkowego za ostateczny wynik grupowania powiatów uznano rozwiązanie dające 3 skupienia powiatów podobnych, uzyskane za pomocą metody średniego wiązania z kwadratem odległości euklidesowej w oparciu o kryterium losowości podziału obiektów na wykresie drzewa ( $SI = 0,698$ ). Najważniejsze informacje dotyczące przeprowadzonej analizy skupień zaprezentowano w tab. 1.

**Tabela 1. Wyniki analizy skupień 379 powiatów według 4 wskaźników diagnostycznych wraz z oceną wyniku grupowania (liczba skupień, jakość grupowania)**

| WA-RIANT | Metoda aglomeracyjna | Miara odległości                | Metoda oceny wyniku grupowania | Liczba skupień (ocena wyniku grupowania) | Indeks sylwetkowy SI (jakość grupowania) |
|----------|----------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1        | pełnego wiązania     | euklidesowa                     | średniej ruchomej              | 6                                        | 0,303                                    |
| 2        | pełnego wiązania     | euklidesowa                     | losowości podziału obiektów    | 2                                        | 0,431                                    |
| 3        | średniego wiązania   | euklidesowa                     | średniej ruchomej              | 5                                        | 0,371                                    |
| 4        | średniego wiązania   | euklidesowa                     | losowości podziału obiektów    | 3                                        | 0,511                                    |
| 5        | Warda                | euklidesowa                     | średniej ruchomej              | 18                                       | 0,241                                    |
| 6        | Warda                | euklidesowa                     | losowości podziału obiektów    | 4                                        | 0,409                                    |
| 7        | pełnego wiązania     | kwadrat odległości euklidesowej | średniej ruchomej              | 19                                       | 0,342                                    |

<sup>8</sup> Szczegółowe informacje dotyczące metodyki przeprowadzonej klasyfikacji powiatów znajdują się w opracowaniu: A. Mikulec, *Propozycja klasyfikacji powiatów pod względem uwarunkowań lokalnego rynku pracy wobec osób w wieku 45+ z wykorzystaniem analizy skupień*, Łódź 2012, materiały niepublikowane opracowane w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

| WA-<br>RIANT | Metoda<br>aglomera-<br>cyjna | Miara<br>odległości                   | Metoda oceny<br>wyniku<br>grupowania | Liczba skupień<br>(ocena wyniku<br>grupowania) | Indeks<br>sylwetkowy SI<br>(jakość<br>grupowania) |
|--------------|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 8            | pełnego<br>wiązania          | kwadrat<br>odległości<br>euklidesowej | losowości podziału<br>obiektów       | 4                                              | 0,613                                             |
| 9            | średniego<br>wiązania        | kwadrat<br>odległości<br>euklidesowej | średniej ruchomej                    | 13                                             | 0,385                                             |
| 10           | średniego<br>wiązania        | kwadrat<br>odległości<br>euklidesowej | losowości podziału<br>obiektów       | 3                                              | 0,698                                             |
| 11           | Warda                        | kwadrat<br>odległości<br>euklidesowej | średniej ruchomej                    | 39                                             | 0,394                                             |
| 12           | Warda                        | kwadrat<br>odległości<br>euklidesowej | losowości podziału<br>obiektów       | 4                                              | 0,549                                             |

Źródło: A. Mikulec, *Propozycja klasyfikacji powiatów pod względem uwarunkowań lokalnego rynku pracy wobec osób w wieku 45+ z wykorzystaniem analizy skupień*, materiały wewnętrzne projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Łódź 2012.

Od strony operacyjnej, w badaniach ilościowych procedura grupowania według typu rynku pracy (wobec osób w wieku 45+) przebiegała w następujący sposób:

1. Na podstawie danych pochodzących z Banku Danych Lokalnych, dotyczących wszystkich powiatów w Polsce, w oparciu o 4 ww. wskaźniki, dokonano grupowania powiatów według „uwarunkowań lokalnego rynku pracy wobec osób w wieku 45+”, wyróżniając powiaty typu A, B i C. Inaczej ujmując, określono poszczególne skupienia z punktu widzenia cech lokalnego rynku pracy w kontekście osób w wieku 45+.
2. Wszystkim respondentom badania CAPI i CATI przypisano numer grupy (skupienia). Oznacza to, że klasyfikacja powiatów została przeniesiona do bazy źródłowej tj. wyników badania CAPI wśród osób w wieku 45+ (i analogicznie – CATI pracodawców). Dzięki temu przypisano wszystkie badane osoby w wieku 45+ oraz pracodawców do poszczególnych skupień, klasyfikując ich jako reprezentantów powiatów typu A, B lub C.

Tab. 2 przedstawia w sposób syntetyczny uzyskane skupienia (grupy powiatów), charakteryzując je z punktu widzenia czterech uwzględnionych wskaźników.

**Tabela 2. Charakterystyki powiatów według typu lokalnego rynku pracy**

| Nr skupienia | Określenie lokalnego rynku pracy | Liczba powiatów | Poziom wskaźników cząstkowych*      |                                     |                                                        |                                  |
|--------------|----------------------------------|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|
|              |                                  |                 | udział osób w wieku 45-69 lat       | stopa bezrobocia ogółem             | udział bezrobotnych 45+ w ogólnej liczbie bezrobotnych | stopień urbanizacji              |
| 1            | typ A                            | 166             | niski<br>(do 28,9%)                 | raczej wysoki<br>(15,5% - 21,5%)    | niski<br>(do 24,4%)                                    | niski<br>(do 23,3%)              |
| 2            | typ B                            | 141             | raczej wysoki<br>(31,0% - 32,9%)    | bardzo wysoki<br>(21,6% lub więcej) | raczej wysoki<br>(29,7% - 34,8%)                       | raczej wysoki<br>(50,9% - 99,9%) |
| 3            | typ C                            | 72              | bardzo wysoki<br>(33,0% lub więcej) | niski<br>(do 9,3%)                  | bardzo wysoki<br>(34,9% lub więcej)                    | bardzo wysoki<br>(100%)          |

\* Granice przedziałów, pozwalające na uznanie poziomu wskaźników za niski, przeciętny, raczej wysoki lub bardzo wysoki, wyznaczone zostały na podstawie dwóch statystyk – średniej arytmetycznej ( $\bar{x}$ ) i odchylenia standardowego ( $STD$ ) (przyjęto granice: do ( $\bar{x} - STD$ ), (2) ( $\bar{x} - STL$  ;  $\bar{x}$  ), (3) ( $\bar{x}$  ;  $\bar{x} + STL$ ), (4) powyżej ( $\bar{x} + STD$ )).

Źródło: opracowanie własne.

Powiaty **typu A** charakteryzują się niskim udziałem osób w wieku 45+ wśród bezrobotnych, również niskim udziałem tych osób w ludności ogółem oraz relatywnie niewysokim stopniem urbanizacji. Rynek ten jednakże cechuje się dość wysoką stopą bezrobocia. Reprezentanci powiatów typu A (mieszkający lub prowadzący działalność na rynku pracy typu A) pochodzą z małych miast lub obszarów wiejskich. Sytuacja demograficzno-ekonomiczna na tym rynku może sprzyjać zatrudnieniu pracowników starszych ze względu na mniejszą konkurencję zarówno ze strony młodych, wysoko wykwalifikowanych osób, które w poszukiwaniu pracy migrują do największych miast, jak i pozostałych osób w wieku 45+, w szczególności na stanowiska wymagające doświadczenia zawodowego i wysokich kompetencji.

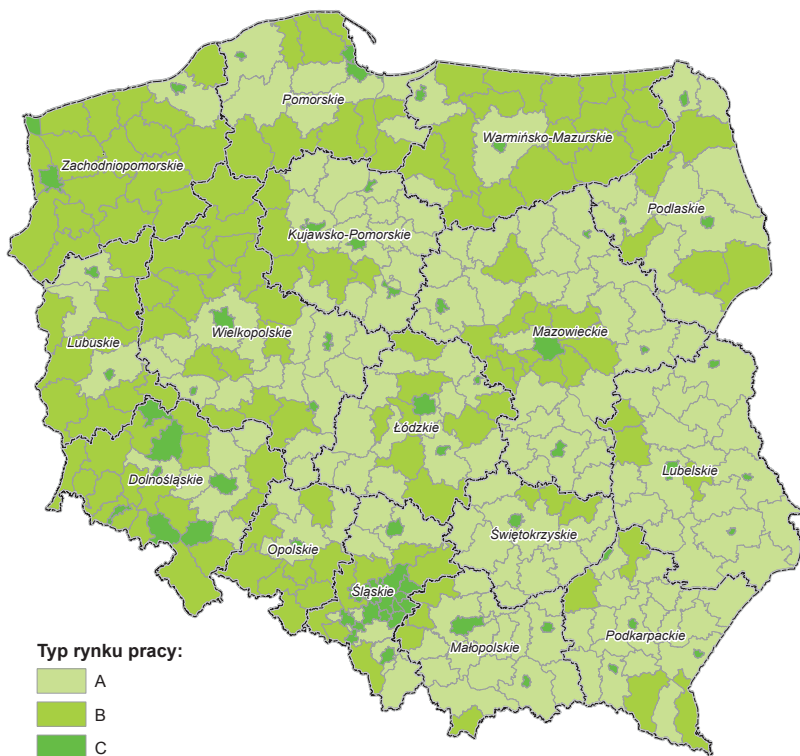
Rynek pracy **typu B** cechuje się raczej wysokimi udziałami osób w wieku 45+ wśród ludności ogółem i w ogólnej liczbie bezrobotnych. Ponadto, osoby w wieku 45+ i podmioty reprezentujące tego typu rynek pracy, działają w warunkach umiarkowanie wysokiej stopy bezrobocia i raczej wysokiego stopnia zurbanizowania. Zatem na rynku tym, w porównaniu z rynkiem typu A, sytuacja demograficzna i ekonomiczna jest w stosunku do osób 45+ bardziej wymagająca zawodowo, szczególnie biorąc pod uwagę wysoki udział tych osób w zasobie bezrobotnych.

Ostatnie skupienie, określane jako rynek pracy **typu C**, składa się z powiatów, w których stopa bezrobocia kształtuje się na relatywnie niskim poziomie, jednakże udział osób w wieku 45+ w ogólnej liczbie bezrobotnych jest wysoki. Również wysoki jest udział osób 45+ w liczbie ludności ogółem. Powiaty zaliczane do tego typu rynku pracy charakteryzują się także wysokim stopniem zurbanizowania – są to przede wszystkim największe polskie miasta. Wynika z tego, że na rynku pracy typu C osoby w wieku 45+ mają stosunkowo trudną sytuację zawodową, spowodowaną w głównej mierze silną konkurencją na rynku pracy<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Opracowano na podstawie: R. Piwowarski, *Charakterystyka próby badawczej i procedur gwarantujących zgodność struktury próby z założeniami raportu metodologicznego* (na podstawie wyników badań ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*), Łódź 2012.

Rozproszenie poszczególnych typów powiatów na terenie Polski przedstawia rys. 3.

**Rysunek 3. Rozkład przestrzenny typów powiatów z punktu widzenia charakterystyk lokalnego rynku pracy wobec osób starszych**



Źródło: opracowanie własne.

Jak wspomniano, w przypadku cytowania wypowiedzi respondentów biorących udział w badaniach jakościowych (moduły 3-8) również dokonano przypisania danego respondenta (według lokalizacji reprezentowanej przez niego instytucji/przedsiębiorstwa) do konkretnego typu rynku pracy – A, B lub C. Pozwoliło to na ujednolicenie podejścia badawczego w tym zakresie, a tym samym wpłynęło na większą spójność raportu końcowego. Szczegółowe zasady doboru jednostek (w tym jednostek administracyjnych) do badań jakościowych zostaną omówione w dalszej części *Aneksu metodologicznego* (por. pkt. 4.3).



### 3. Metodyka badań ilościowych Diagnozy

#### 3.1. Badania ilościowe – ujęcie teoretyczne

Badania ilościowe w socjologii są różnie nazywane, w zależności od tradycji ośrodków naukowych i badawczych możemy spotkać następujące określenia badania: ankietowe, surveyowe, sondażowe, kwestionariuszowe. „Sens tych terminów wyznaczają następujące ich cechy: (1) przeprowadza się je zawsze na próbie reprezentatywnej (losowej, kwotowej lub losowo-kwotowej); (2) wykorzystuje się kwestionariusz wywiadu lub ankiety w wysoce standaryzowanych wersjach; (3) zebrane materiały (odpowiedzi udzielone przez respondenta i zapisane przez niego samodzielnie bądź przez ankietera) są opracowywane w sposób ilościowy. Materiał ten stanowi empiryczną podstawę służącą do dalszych wnioskowań i formułowania twierdzeń o wyższym stopniu ogólności, których prawdziwość zależy od wartości uzyskanych danych pierwotnych.”<sup>10</sup>. Istnieje kilka rodzajów podejść, w których te badania mają zastosowanie:

- „Badania opinii publicznej mają na celu uchwycenie stanów świadomości i opinii społeczeństwa dotyczących bieżących, często kontrowersyjnych wydarzeń. Mają służyć śledzeniu zmian w nastawieniach, opiniach, nastrojach i przewidywaniu na tej podstawie przyszłych zachowań różnych zbiorowości, grup społecznych. Na szczególnie wyróżnienie zasługują badania ankietowe prowadzone przed i po wyborach, gdyż są to jedyne z nielicznych typów badań, w których istnieje możliwość zweryfikowania trafności przewidywań.
- Badania rynkowe koncentrują się na poznawaniu preferencji, gustów, stanu posiadania rozmaitych dóbr i zakresu korzystania z różnych usług grup zróżnicowanych ze względu na płeć, wiek, poziom dochodów, poziom zamożności, miejsce zamieszkania, również na badaniu skuteczności akcji reklamowych, tak aby w efekcie zaprojektować najbardziej adekwatne kampanie promocyjne oraz móc przewidywać zachowania konsumentów.
- Badania zachowań w różnych dziedzinach życia społecznego (np. badania wiktymologiczne, badania z dziedziny profilaktyki zdrowotnej). Ich zasadniczym celem jest opis faktograficzny, a nie poznanie stanu świadomości.
- Badania akademickie według założeń mają dostarczać materiału empirycznego do weryfikacji hipotez i w efekcie do formułowania twierdzeń teoretycznych o wyższym poziomie ogólności. Badanymi zjawiskami są np. uznawane wartości i aspiracje życiowe, potoczne wizje struktury społecznej, postrzeganie dystansów i nierówności społecznych, a także ruchliwość społeczna, przekształcenia w strukturze społecznej, względnie trwałe postawy ideologiczne, religijne, polityczne, ekonomiczne, stany mentalności, uczestnictwo w kulturze i wiele innych.”<sup>11</sup>.

Bardzo istotną cechą badań ilościowych jest ich standaryzacja, czyli ujednolicenie według z góry przyjętego wzorca. Standaryzacji podlega zarówno narzędzie badawcze, jak i sposób przeprowadzania i opracowywania wyników z badań<sup>12</sup>. Ujednolica się więc:

- poszukiwane informacje dotyczące poszczególnych jednostek badania,
- pytania zadawane respondentom, zebrane w postaci kwestionariusza identycznego dla wszystkich badanych,
- sposób zapisu odpowiedzi respondentów w reakcji na te pytania,

<sup>10</sup> A. Kubiak, *Destrukcyjna proces akulturacji badań sondażowych w Polsce*, Przegląd Socjologiczny tom LXVI/1 2007, s. 61.

<sup>11</sup> A. Kubiak, I. Przybyłowska, W. A. Rostocki, *Badania ankietowe*, [w:] *Encyklopedia Socjologii*, tom I, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998, s. 54.

<sup>12</sup> J. Lutyński, *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo ŁTN, Łódź 1994, s. 110-131.

- zachowania, sposób postępowania prowadzącego wywiad – ankietera, np. powtarzanie pytań w trakcie wywiadu, wyjaśnianie poszczególnych słów czy kwestii,
- inne zachowania ankietera, takie, jak sposób nawiązywania kontaktu, aranżowania sytuacji badawczej,
- sytuację wywiadu – miejsce jego przeprowadzania<sup>13</sup>.

Drugą istotną cechą podejścia ilościowego jest to, iż badania takie nie są badaniami wyczerpującymi, ale realizowanymi na próbach<sup>14</sup>. W przypadku bowiem większości tego typu badań zbiorowość jest zbyt liczna, aby można było objąć nimi wszystkie osoby, które do niej należą, gdyż badanie byłoby zbyt kosztowne, trwało zbyt długo. Z tych powodów nie docieramy do wszystkich osób należących do zbiorowości, a jedynie do niektórych spośród nich. Wszystkie wybrane do badania osoby składają się na próbę. Aby próba stanowiła reprezentację badanej zbiorowości musi być spełnionych szereg warunków – ich celem jest odpowiednie zróżnicowanie dobieranych osób.

W ramach podejścia ilościowego wykorzystuje się różne techniki badawcze, są to przede wszystkim wywiady kwestionariuszowe i różne typy ankiet.

Wywiad kwestionariuszowy jest interakcją pomiędzy ankieterem a respondentem – ankieter zadaje zawarte w narzędziu badawczym identyczne dla wszystkich pytania i zapisuje odpowiedzi. Wymaga to przygotowania kwestionariusza, a więc zestawu pytań na jeden lub kilka tematów. Pytania te mogą mieć różną postać. Podstawowy podział pytań w kwestionariuszu, to podział na pytania zamknięte, czyli zawierające przygotowane warianty odpowiedzi dla respondenta i pytania otwarte, kiedy respondent ma za zadanie w sposób swobodny sformułować swoją odpowiedź. W efekcie możemy uzyskać informację, jak często dana cecha, pogląd, stanowisko występuje w badanej zbiorowości. Ta interakcja, wymiana przekazów między ankieterem a respondentem nie występuje w izolacji, ale jest zakotwiczona w jakimś kontekście społecznym – „w konkretnej sytuacji społeczno-gospodarczo-politycznej danego kraju – w określonym momencie historycznym.”<sup>15</sup>

Tradycyjny wywiad kwestionariuszowy wymaga kontaktu twarzą w twarz między ankieterem i respondentem, komunikowania bezpośredniego, natomiast ankietą określaną jest jako narzędzie samoczynne, opiera się na komunikowaniu pośrednim, gdyż respondent sam ją wypełnia. Do najczęściej stosowanych technik ankietowych należą:

- „ankieta pocztowa (kwestionariusz jest wysłany i zwracany pocztą);
- ankietą prasowa (kwestionariusz jest publikowany w prasie i zwracany pocztą);
- ankietą dołączaną do kupowanych towarów konsumpcyjnych i zwracana pocztą;
- ankietą rozdawaną (badacz lub ktoś w jego imieniu rozdaje kwestionariusze i wypełnione zbiera z powrotem);
- ankietą telefoniczną, radiową, telewizyjną (tekst zostaje przekazany przez media, a odpowiedzi zwracane są pocztą);
- ankietą audytoryjną polegającą na tym, że badani zebrani w jakiejś sali wypełniają kwestionariusz pod kontrolą badacza;
- ankietą ogólnie dostępną (kwestionariusz jest wyłożony w teatrze, muzeum, na wystawie, a jego zwrot następuje w określonym miejscu najczęściej do urny).”<sup>16</sup>;
- ankietą internetową (wysyłana na adresy e-mailowe lub pojawiająca się na stronach internetowych).

<sup>13</sup> P. B. Sztabiński, *Aranżacja wywiadu*, [w:] P. B. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński (red.), *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005, s. 129-156.

<sup>14</sup> Z. Sawicki, *Metody doboru respondentów*, [w:] P. B. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński (red.), *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005, s. 81-82.

<sup>15</sup> A. Kubiak, I. Przybyłowska, W. A. Rostocki, *Spółeczna przestrzeń wywiadu w procesie zmiany ustrojowej*, [w:] A. Sułek (red.), *Dziedzictwo Stefana Nowaka*, Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii, PTS, Warszawa 1992, s. 131.

<sup>16</sup> A. Kubiak, I. Przybyłowska, W. A. Rostocki, *Badania ankietowe*, [w:] *Encyklopedia Socjologii*, tom I, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998, s. 53.

Nowe technologie zmodyfikowały również sposoby prowadzenia wywiadów kwestionariuszowych. Obecnie oprócz tradycyjnych wywiadów – PAPI (*paper and pencil interview* – kiedy ankieter bezpośrednio rozmawia z respondentem i zapisuje jego odpowiedzi w papierowym kwestionariuszu), często stosowane są wywiady ze wspomaganie komputerowym – CAPI (*computer assisted personal interview*) oraz wywiady telefoniczne – CATI (*computer assisted telephone interview*). „Badania CAPI zbliżone są do tych realizowanych przy wykorzystaniu klasycznego wywiadu kwestionariuszowego. Ich podstawową właściwością jest to, iż ankieter odczytuje pytania z monitora laptopa i zapisuje w [jego] pamięci odpowiedzi udzielone przez respondenta. Po zrealizowaniu określonej liczby wywiadów wysyła dane Internetem do centrali ośrodka badawczego.”<sup>17</sup> Badania CATI natomiast prowadzone są zawsze ze studia wyposażonego w odpowiednią instalację telefoniczną i komputerową. „W badaniach CATI ankieterzy kontaktują się z respondentami telefonicznie. Odpowiedzi ankietowanych wprowadzane są przez ankieterów bezpośrednio do systemu komputerowego. Charakterystyczne dla współczesnych badań CATI jest silne zaawansowanie technologii doboru próby, zarówno na poziomie wyboru numeru telefonu, jak i wyboru konkretnego rozmówcy.”<sup>18</sup> Metodologia tych badań pozwala na redukcję kosztów i zastosowanie bardzo starannych procedur kontroli.

Dla rzetelności różnego typu badań ilościowych oprócz, oczywiście poprawności metodologicznej, ma również znaczenie, jak postrzegane są te badania przez respondentów, jaka jest ich wiedza na temat własnej roli jako udzielających odpowiedzi, jakie jest ich nastawienie i zaufanie do tego rodzaju badań, na ile przeprowadzanie takich badań jest zakotwiczone w świadomości społecznej jako prawomocny i rzetelny sposób zbierania informacji, inaczej mówiąc, jaki jest poziom akulturacji takich badań. Od lat 90-tych XX wieku badania takie prowadzone są w Polsce na skalę masową, stąd można uznać, iż ich zakotwiczenie w społecznej świadomości jest wysokie<sup>19</sup>.

Jak wcześniej wspomniano, w ramach *Diagnozy* badania ilościowe przeprowadzono w odniesieniu do dwóch grup respondentów – osób w wieku 45+ oraz pracodawców.

## 3.2. Metodyka badania ilościowego osób w wieku 45+

### 3.2.1. Narzędzia badawcze i pilotaż

Metodą zastosowaną w przypadku badania osób w wieku 45+ (moduł 1) był osobisty wywiad wspierany komputerowo (CAPI). Metoda CAPI jest bowiem adekwatna zarówno na poziomie preferowanego przez respondentów – osoby w wieku 45+ – stylu komunikacji i kontaktu, jak i ze względu na długi czas trwania wywiadu (ok. godziny). Dodatkowo, w trakcie spotkania respondent samodzielnie wypełniał jeden ze stosowanych testów psychologicznych (Skali Satysfakcji z Życia SWLS – *Satisfaction With Life Scale*).

Kwestionariusz wywiadu CAPI<sup>20</sup> składał się z metryczki oraz 5 bloków pytań, zarówno pytań faktualnych, jak i umożliwiających przedstawienie opinii i nastawień respondentów. Bloki te dotyczyły: charakterystyki gospodarstwa domowego respondenta, jego sytuacji zawodowej i pozazawodowej, aktywności społecznej, a także przekonań, zapatrywań, otwartości na zmiany. W kwestionariuszu występowały również moduły wspólne dla wszystkich podmiotów, dotyczące opinii na temat działań na rynku pracy na rzecz osób 45+ i uregulowań

<sup>17</sup> W. Jabłoński, *Rynek sondaży przedwyborczych w Polsce*, Przegląd Socjologiczny, tom LVI 2007, s. 115.

<sup>18</sup> Ibidem, s. 114.

<sup>19</sup> A. Kubiak, *Destrukcyjność procesu akulturacji badań sondażowych w Polsce*, Przegląd Socjologiczny, tom LVI/1 2007, s. 63-67.

<sup>20</sup> W *Aneksie* umieszczono wersję papierową kwestionariusza, chociaż w badaniu stosowano jego elektroniczny odpowiednik.

formalno-prawnych dotyczących polityki zatrudnienia wobec osób 45+, a także propozycji pożądaných kierunków i obszarów wsparcia aktywności zawodowej starszych pracobiorców. Większość z pytań miała charakter zamknięty, jednak odnośnie opinii na temat kwestii ważnych dla realizacji celów badania, pozostawiono swobodę wypowiedzi respondentom (dla ankietera tego typu pytania były prekategoryzowane).

Z uwagi na zastosowane kryteria przejścia, eliminujące możliwość odpowiadania na niektóre pytania przez respondentów spełniających określone kryteria, czas trwania wywiadu wahał się między 32 a 122 minuty (średnio wywiad przeprowadzano w czasie ok. 52 minut).

Przed przystąpieniem do fazy badań właściwych, narzędzie zostało sprawdzone przez doświadczonych ankieterów w badaniu pilotażowym. Badanie to przeprowadzono na terenie województwa mazowieckiego, realizując 31 wywiadów z osobami z każdej z wyróżnionych warstw. Po dokładnej analizie wyników pilotażu i sporządzeniu raportu z badania pilotażowego wprowadzono zmiany do narzędzia badawczego, a także dodano uwagi do instrukcji dla ankieterów.

Przed badaniem przygotowano list zawierający wszystkie informacje wymagane przez Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów (PKJPA). List ten był wręczano bezpośrednio respondentowi badania CAPI (zarówno w fazie badań pilotażowych, jak i właściwych). Spełniono tym samym podstawowe wymogi kodeksu ESOMAR mówiące, że udział w badaniu musi być świadomy i dobrowolny. Szczegółowo informowano respondenta o charakterze przedsięwzięcia.

### 3.2.2. Dobór próby do badania CAPI osób w wieku 45+

#### 3.2.2.1. Ogólne założenia doboru próby

Dobór próby zapewniał reprezentatywność wyników dla wszystkich mieszkańców Polski w wieku 45-69 lat.

Zgodnie z danymi rejestru PESEL, populacja osób w wieku 45-69 lat liczyła w 2011 r. 11 880 119 osób, z nieznaczną przewagą kobiet (52,4%) – por. tab. 3.

**Tabela 3. Populacja osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku**

| Wiek<br>Płeć  | Liczebność       |                  |                   | Odsetek (N=11880119) |              |               |
|---------------|------------------|------------------|-------------------|----------------------|--------------|---------------|
|               | mężczyźni        | kobiety          | ogółem            | mężczyźni            | kobiety      | ogółem        |
| <b>45-49</b>  | 1 248 337        | 1 266 844        | <b>2 515 181</b>  | 10,5%                | 10,7%        | <b>21,2%</b>  |
| <b>50-54</b>  | 1 463 054        | 1 535 509        | <b>2 998 563</b>  | 12,3%                | 12,9%        | <b>25,2%</b>  |
| <b>55-59</b>  | 1 342 046        | 1 478 857        | <b>2 820 903</b>  | 11,3%                | 12,4%        | <b>23,7%</b>  |
| <b>60-64</b>  | 990 006          | 1 155 725        | <b>2 145 731</b>  | 8,3%                 | 9,7%         | <b>18,1%</b>  |
| <b>65-69</b>  | 610 850          | 788 891          | <b>1 399 741</b>  | 5,1%                 | 6,6%         | <b>11,8%</b>  |
| <b>Ogółem</b> | <b>5 654 293</b> | <b>6 225 826</b> | <b>11 880 119</b> | <b>47,6%</b>         | <b>52,4%</b> | <b>100,0%</b> |

Źródło: Raport metodologiczny „Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce”, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Zgodnie z założeniami badania, próba liczyła 3200 jednostek, z uwzględnieniem następujących warstw wyróżnionych na podstawie kryterium wieku:

1. osoby, które nie przekroczyły 50. roku życia, stanowiącego cezurę określoną w celach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* (osoby w wieku 45-49 lat),
2. osoby w wieku 50+, które nie przekroczyły ustawowego wieku emerytalnego (z pominięciem uprawnień dla wybranych grup zawodowych do wcześniejszej emerytury), tj. 59 lat dla kobiet i 64 lat dla mężczyzn (osoby w wieku 50-59/64 lata),
3. osoby, które przekroczyły wiek emerytalny (osoby w wieku 60/65 – 69 lat).

Dodatkowym kryterium warstwowania była płeć.

W obrębie każdej z warstw dokonano doboru losowego jednostek badania. W ramach analizy możliwych wariantów doboru próby odrzucono przy tym alokację proporcjonalną, jako że skutkowałaby ona bardzo nierównomiernymi, prowadzącymi do zróżnicowanej dla warstw dokładności populacyjnych oszacowań, liczebnościami poszczególnych podrób. Przy osiągniętej alokacji (nieproporcjonalnej) podpopulacje (warstwy) były reprezentowane przez próby o liczebnościach od 229 do 428 respondentów, co oznacza, że frakcje w każdej z odpowiadających im podpopulacji szacowano z wystarczającą dokładnością (błąd szacunku nie przekraczał 5%). W wypadku estymacji parametrów całej populacji osób w wieku 45-69 lat konieczne było zastosowanie wag analitycznych. Wzrost wariancji estymatorów spowodowany użyciem wag przekraczających 1,00 był jednak nieznaczny, gdyż największa z wag nie przekraczała poziomu 1,30.

Zakładane oraz ostatecznie zrealizowane liczebności jednostek w obrębie każdej z warstw zaprezentowane zostały w tab. 4.

**Tabela 4. Struktura próby w badaniu osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku**

| Wiek<br>Płeć  | Planowany rozkład próby |              |              | Zrealizowany rozkład próby |              |              |
|---------------|-------------------------|--------------|--------------|----------------------------|--------------|--------------|
|               | mężczyźni               | kobiety      | ogółem       | mężczyźni                  | kobiety      | ogółem       |
| <b>45-49</b>  | 400                     | 400          | <b>800</b>   | 353                        | 330          | <b>683</b>   |
| <b>50-54</b>  | 300                     | 300          | <b>600</b>   | 289                        | 285          | <b>574</b>   |
| <b>55-59</b>  | 300                     | 300          | <b>600</b>   | 324                        | 303          | <b>627</b>   |
| <b>60-64</b>  | 300                     | 250          | <b>550</b>   | 350                        | 309          | <b>659</b>   |
| <b>65-69</b>  | 400                     | 250          | <b>650</b>   | 229                        | 428          | <b>657</b>   |
| <b>Ogółem</b> | <b>1 700</b>            | <b>1 500</b> | <b>3 200</b> | <b>1 545</b>               | <b>1 655</b> | <b>3 200</b> |

Źródło: Raport metodologiczny „Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce”, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Schemat doboru próby zakładał również kontrolę struktury ze względu na zróżnicowanie geograficzne, tj. województwo (16 województw) oraz 4 klasy wielkości miejscowości: wieś, małe miasto (do 50 tys. mieszkańców), średnie miasto (50–200 tys. mieszkańców) oraz duże miasto (powyżej 200 tys. mieszkańców). Kontrolę tę osiągnięto dzięki alokacji całej próby proporcjonalnie między warstwy terytorialne określone przez województwa i klasy wielkości miejscowości. Łączny rozkład populacji 45–69 lat między województwa i wymienione wyżej klasy miejscowości zaprezentowany został w tab. 5.

**Tabela 5. Rozkład populacji osób w wieku 45-69 lat według województw i klas miejscowości**

| Województwo         | Klasa miejscowości według liczby mieszkańców |                   |                          |                         | Ogółem           |
|---------------------|----------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|------------------|
|                     | wieś                                         | miasto do 50 tys. | miasto od 50 do 200 tys. | miasto powyżej 200 tys. |                  |
| dolnośląskie        | 252 602                                      | 308 155           | 181 840                  | 205 569                 | <b>948 166</b>   |
| kujawsko-pomorskie  | 232 291                                      | 130 624           | 165 316                  | 119 534                 | <b>647 765</b>   |
| lubelskie           | 322 760                                      | 143 740           | 80 092                   | 111 661                 | <b>658 253</b>   |
| lubuskie            | 106 882                                      | 132 854           | 80 180                   | 0                       | <b>319 916</b>   |
| łódzkie             | 268 450                                      | 192 410           | 114 235                  | 261 738                 | <b>836 833</b>   |
| małopolskie         | 372 813                                      | 286 388           | 62 691                   | 235 026                 | <b>956 918</b>   |
| mazowieckie         | 510 919                                      | 346 329           | 118 573                  | 611 357                 | <b>1 587 178</b> |
| opolskie            | 144 554                                      | 116 521           | 62 435                   | 0                       | <b>323 510</b>   |
| podkarpackie        | 316 957                                      | 177 867           | 116 123                  | 0                       | <b>610 947</b>   |
| podlaskie           | 131 240                                      | 92 098            | 40 719                   | 88 257                  | <b>352 314</b>   |
| pomorskie           | 189 830                                      | 206 808           | 51 543                   | 229 611                 | <b>677 792</b>   |
| śląskie             | 285 657                                      | 255 630           | 189 378                  | 798 469                 | <b>1 529 134</b> |
| świętokrzyskie      | 204 490                                      | 85 606            | 114 670                  | 0                       | <b>404 766</b>   |
| warmińsko-mazurskie | 161 953                                      | 164 149           | 113 094                  | 0                       | <b>439 196</b>   |
| wielkopolskie       | 410 078                                      | 293 302           | 155 283                  | 176 244                 | <b>1 034 907</b> |
| zachodniopomorskie  | 156 312                                      | 201 084           | 61 052                   | 134 076                 | <b>552 524</b>   |
| <b>ogółem</b>       | <b>4 067 788</b>                             | <b>3 133 565</b>  | <b>1 707 224</b>         | <b>2 971 542</b>        | <b>1 188 019</b> |

Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

W przyjętych warstwach geograficznych przyjęto proporcjonalną alokację próby. Zakładane liczebności w obrębie poszczególnych grup miejscowości zostały zrealizowane – por. tab. 6.

**Tabela 6. Rozkład próby w badaniu osób w wieku 45-69 lat według województw i klas miejscowości**

| Województwo         | Klasa miejscowości według liczby mieszkańców |                   |                          |                         | Ogółem |
|---------------------|----------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|--------|
|                     | wieś                                         | miasto do 50 tys. | miasto od 50 do 200 tys. | miasto powyżej 200 tys. |        |
| dolnośląskie        | 60                                           | 80                | 40                       | 60                      | 240    |
| kujawsko-pomorskie  | 60                                           | 40                | 40                       | 40                      | 180    |
| lubelskie           | 80                                           | 40                | 20                       | 20                      | 160    |
| lubuskie            | 20                                           | 40                | 20                       | 0                       | 80     |
| łódzkie             | 80                                           | 60                | 20                       | 60                      | 220    |
| małopolskie         | 100                                          | 80                | 20                       | 60                      | 260    |
| mazowieckie         | 140                                          | 100               | 40                       | 160                     | 440    |
| opolskie            | 40                                           | 40                | 20                       | 0                       | 100    |
| podkarpackie        | 80                                           | 40                | 40                       | 0                       | 160    |
| podlaskie           | 40                                           | 20                | 20                       | 20                      | 100    |
| pomorskie           | 60                                           | 60                | 20                       | 60                      | 200    |
| śląskie             | 80                                           | 60                | 60                       | 220                     | 420    |
| świętokrzyskie      | 60                                           | 20                | 40                       | 0                       | 120    |
| warmińsko-mazurskie | 40                                           | 40                | 20                       | 0                       | 100    |
| wielkopolskie       | 100                                          | 80                | 40                       | 40                      | 260    |
| zachodniopomorskie  | 40                                           | 60                | 20                       | 40                      | 160    |
| ogółem              | 1 080                                        | 860               | 480                      | 780                     | 3 200  |

Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Liczebności prób losowanych były większe, gdyż stopień realizacji próby zależny jest od klasy wielkości miejscowości zamieszkania respondenta. Założono, że współczynniki realizacji próby (*response-rate*) są identyczne w każdym z województw (brak jest bowiem danych dowodzących różnicowanie pod tym względem). Wzięto natomiast pod uwagę *response-rate* dla 4 klas wielkości miejscowości, będące wypadkową doświadczeń czołowych polskich ośrodków badawczych (por. tab. 7).

**Tabela 7. Poziomy realizacji próby dla poszczególnych klas miejscowości (w %)**

|                      | Klasa miejscowości według liczby mieszkańców |                   |                          |                         |
|----------------------|----------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|
|                      | wieś                                         | miasto do 50 tys. | miasto od 50 do 200 tys. | miasto powyżej 200 tys. |
| <i>response-rate</i> | 60%                                          | 50%               | 40%                      | 30%                     |

Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

### 3.2.2.2. Procedury doboru próby

Próba została wylosowana w wiązkach, których wielkość przyjęto identyczną dla każdej z klas wielkości miejsca zamieszkania osoby wylosowanej. Przyjęto przy tym zasadę, że liczebność wiązki musi być podzielna przez 2 tak, aby umożliwić dzielenie ich w trakcie realizacji na 2 losowo wyznaczane części, a potem wydzielać je sukcesywnie do realizacji, co pozwala lepiej kontrolować *response-rate*. Liczebności próby losowanej dla poszczególnych klas wielkości miejsca zamieszkania oraz województw zostały wyznaczone tak, aby możliwe zostało jednocześnie uwzględnienie trzech rodzajów założeń:

1. założonych liczebności wywiadów w każdej z podprób definiowanych przez płeć i wiek,
2. założonej łącznej liczby wywiadów w każdej z komórek łącznego rozkładu definiowanego przez województwo i klasę wielkości miejscowości,
3. założonych poziomów *response-rate* w 4 klasach wielkości miejscowości zamieszkania osób wylosowanych.

Próba została dobrana dwustopniowo:

1. w kroku pierwszym wylosowane zostały punkty realizacji badania zgodnie z założoną alokacją terytorialną próby,
2. w kroku drugim z wybranych w poprzednim etapie punktów realizacji badania wylosowani zostali respondenci.

Operatem losowania adresów pojedynczych respondentów z wylosowanych punktów realizacji badania była pełna baza danych PESEL. Dezaktualizacja danych w tej bazie, jak wynika z ogólnopolskich badań sondażowych, nie przekracza 3-4% adresów i jest spowodowana głównie migracjami oraz uchylaniem się przez część populacji od obowiązku meldowania.

W rejestrze PESEL przechowującym dane osobowe całej ludności Polski, do oznaczania miejscowości zamieszkania stosuje się, oprócz oficjalnej nazwy miejscowości, kody odpowiadające elementarnemu obszarowi administracyjnemu kraju – gminy. Każda gmina ma przypisany unikalny 7-cyfrowy kod terytorialny, przy czym gminy miejsko-wiejskie mają przypisane dwa kody: jeden dla miasta, drugi dla wiejskiej części gminy. Każdy kod jednoznacznie definiuje typ oznaczanego obszaru (wiejski lub miejski).

Dane PESEL pozwalają na charakterystykę rozkładu populacji z punktu widzenia płci, wieku oraz miejsca zamieszkania (gmina) według danych meldunkowych – w momencie losowania próby, według stanu na dzień 1 kwietnia 2011 r. Przed losowaniem punktów realizacji badania, próba została zweryfikowana za pomocą aktualnych danych GUS (*Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2010 r.*, [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_655\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_655_PLK_HTML.htm)).

Procedura losowania obejmowała następujące etapy:

### **1. Wyznaczenie wielkości próby dla klas miejscowości**

- W każdej komórce łącznego rozkładu województwo-klasa wielkości miejscowości wyznaczono początkową liczbę wiązek o rozmiarze 20 adresów, proporcjonalną do liczby zamieszkałej tam ludności tak, aby całkowita liczba wiązek wynosiła 160, co odpowiada tablicy alokacji terytorialnej podzielonej przez 20.
- Zakładając wymienione w tab. 7 poziomy *response-rate* dla poszczególnych warstw wyznaczono taką liczbę wiązek dla klasy, aby możliwe było osiągnięcie założonej dla klasy liczby wywiadów zrealizowanych.
- Do liczebności wyznaczonych w poprzednim kroku dodano wiązki rezerwowe obniżając w tym celu hipotetyczny *response-rate* od 5 do 11 punktów procentowych, co w efekcie dało łącznie 480 wiązek do wylosowania.
- Liczebności klas uzyskane w kroku poprzednim alokowano między województwa proporcjonalnie do liczby zamieszkałych tam osób w wieku 45-69 lat. Krok ten zamyka alokację terytorialną próby do wylosowania.

### **2. Losowanie punktów realizacji badania**

Efektem terytorialnej alokacji próby była lista warstw terytorialnych zawierająca wyznaczone dla każdej z nich dwie liczebności: rozmiar wiązki oraz liczbę wiązek, czyli liczbę elementarnych obszarów administracyjnych, które należy z niej wylosować.

Losowanie elementarnych obszarów administracyjnych przeprowadzono niezależnie dla każdej z warstw. Obszary losowano w sposób prosty ze zwracaniem z prawdopodobieństwami proporcjonalnymi do liczby zamieszkałych w nich członków populacji 45-69 lat. W rezultacie obszary o dużej liczbie mieszkańców (jak na przykład niepodzielone na dzielnice duże miasta) zostały wylosowane więcej niż jeden raz.

Przy dostatecznie dużej liczbie punktów realizacji badania (powyżej 200) przyjęta procedura zapewniła alokację terytorialną próby w wysokim stopniu zgodną z rozkładem liczby mieszkańców w warstwach definiowanych przez region kraju i wielkość miejscowości zamieszkania. Alokacji terytorialnej próby dokonał Wykonawca badań terenowych *Diagnozy* – odpowiedzialny za badania ilościowe konsorcjant ARC Rynek i Opinia.

### **3. Alokacja terytorialna płci i wieku osób losowanych**

Liczba wiązek 20-elementowych w próbie losowanej była trzykrotnie większa niż w projektowanej próbie zrealizowanej i wynosiła 480 zamiast 160. Dzięki temu, że rozkład płci i wieku jest praktycznie niezależny od klasy miejscowości i województwa, numer podpróby (1-6), a więc kategorię wiekową i płeć przyporządkowano losowo do każdej z 10-elementowych połówek 480 wiązek, zatem do listy zawierającej 10 adresów zlokalizowanych w jednym punkcie realizacji badania i odnoszących się do osób o identycznej konfiguracji płci i przedziału wiekowego.

### **4. Losowanie adresów w elementarnych obszarach administracyjnych**

Operat losowania – rejestr PESEL – został na wstępie ograniczony do populacji założonej w badaniu. Rekordy w tak zredukowanym operacie uporządkowane były w sposób losowy.

Dobór adresów z wylosowanego obszaru odbywał się dwustopniowo:

- losowo dobierany był punkt startowy losowania z danego obszaru (pierwszy adres osoby zamieszkałej w wylosowanym obszarze),
- adresy pozostałych osób dobierane były w sposób systematyczny ze skokiem proporcjonalnym do liczby mieszkańców w miejscowości identyfikowanej przez adres startowy.

Identyczna procedura stosowana była niezależnie we wszystkich elementarnych obszarach administracyjnych, przy czym losowanie punktu startowego w gminie wiejskiej po-

przedzone było losowym doбором wsi z terenu gminy i sprawdzeniem, czy mieszka tam wystarczająca dla wylosowania liczba osób w wieku 45-69 lat. Losowanie adresów wykonane zostało przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

### 3.2.2.3. System ważenia próby, precyzja estymacji parametrów

Uzyskane w badaniu wyniki w celu zachowania ich reprezentatywności w skali kraju oraz dla poszczególnych grup wieku i płci podlegały odpowiedniemu ważeniu. Wagi analityczne równoważyły odstępstwa od rozkładu populacji oraz zakładanej struktury próby, będące efektem zróżnicowania skali odmów w obrębie poszczególnych grup.

Waga początkowa osoby w wieku 45-69 lat wylosowanej z danej warstwy jest równa odwrotności frakcji wyboru tej osoby w tej warstwie. Wagi początkowe zostały następnie skorygowane ze względu na odmowy uczestnictwa w badaniu, przy jednoczesnym wyczerpaniu prób rezerwowych. W celu oszacowania wskaźnika kompletności odpowiedzi próba została podzielona ze względu na grupy wieku i płeć. Założono, że prawdopodobieństwo kompletności odpowiedzi każdej z klas jest stałe. Skorygowane wagi początkowe zostały obliczone dla poszczególnych grup wieku i płci poprzez podzielenie ich wag początkowych przez odpowiednie wskaźniki kompletności odpowiedzi dla wyodrębnionych warstw. Należy podkreślić, że wzrost wariancji estymatorów spowodowany użyciem wag przekraczających 1,00 był nieznaczny. Wagi analityczne zaprezentowane zostały w tab. 8.

**Tabela 8. Wartości wag analitycznych przyjętych dla poszczególnych warstw**

| Wiek  | Mężczyźni | Kobiety |
|-------|-----------|---------|
| 45-49 | 0,97      | 1,02    |
| 50-54 | 1,43      | 1,38    |
| 55-59 | 1,23      | 1,19    |
| 60-64 | 0,89      | 0,86    |
| 65-69 | 0,93      | 0,38    |

Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Estymacje na podstawie przyjętej wielkości próby oraz przyjętej alokacji w ramach warstw są obarczone określonym błędem szacunku na poszczególnych poziomach. Wielkość błędu szacunku jest obliczana na podstawie przyjętego wzoru:  $1/\sqrt{n}$ , który stosuje się przy założeniu, losowego doboru próby oraz wielkości populacji dążącej do nieskończoności. Przy oszacowaniach dla całej populacji osób w wieku 45-69 lat błąd szacunku wynosi 1,77%. Poziom precyzji estymacji pozwala na uogólnienia również dla całej populacji kobiet i mężczyzn, a także w obrębie każdej podgrupy wieku w ramach obu populacji wyróżnionych na podstawie płci, jako że średni błąd szacunku w żadnym przypadku nie przekracza 5% – por. tab. 9.

**Tabela 9. Błędy szacunku dla poszczególnych warstw (w %)**

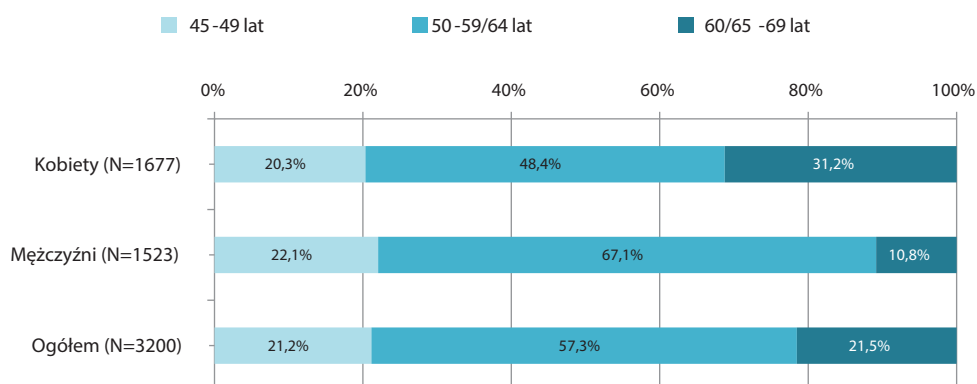
| Warstwa | Wiek     | Średni błąd szacunku |           |        |
|---------|----------|----------------------|-----------|--------|
|         |          | Kobiety              | Mężczyźni | Ogółem |
| 1       | 45-49    | 5,00                 | 5,00      | 3,54   |
| 2       | 50-59/64 | 4,08                 | 3,33      | 2,63   |
| 3       | 60/65-69 | 4,47                 | 5,00      | 3,24   |
| Ogółem  |          | 2,58                 | 2,43      | 1,77   |

Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CAPI prowadzonego wśród osób w wieku 45+ w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o. oraz obliczenia własne.

### 3.2.3. Struktura próby w badaniu CAPI osób w wieku 45-69 lat

Wśród 3200 badanych osób w wieku 45-69 lat (w próbie ważonej, tj. po uwzględnieniu wag analitycznych), kobiety stanowiły 52,4%. Analizując zważoną próbę z punktu widzenia wieku, 21,2% stanowiły osoby w wieku 45-49 lat, 57,3% - w wieku 50-59/64 lata, zaś 21,5% stanowiły osoby w wieku 60/65-69 lat – por. wykres 1. Co zrozumiałe, proporcje osób z drugiej i trzeciej grupy wieku są odmienne w przypadku kobiet i mężczyzn, co jest spowodowane inną granicą wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn).

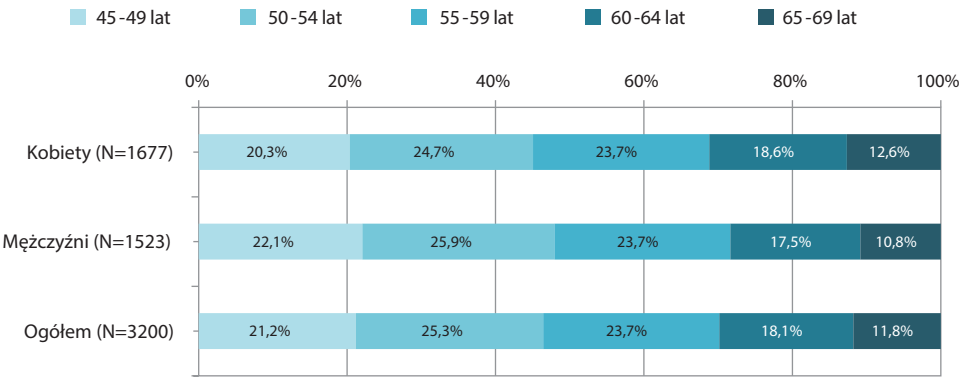
**Wykres 1. Struktura próby osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku (w %)**



Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę pięcioletnie grupy wieku, struktura próby jest znacznie słabiej zróżnicowana – dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn (por. wykres 2).

**Wykres 2. Struktura próby osób w wieku 45+ według płci i 5-letnich grup wieku (w %)**



Źródło: opracowanie własne.

Przeważona struktura osób w wieku 45-69 według województwa zamieszkania została przedstawiona w tab. 10. Jak widać, najwyższe odsetki odnotowano w przypadku województw „starych” demograficznie – śląskiego, mazowieckiego i łódzkiego.

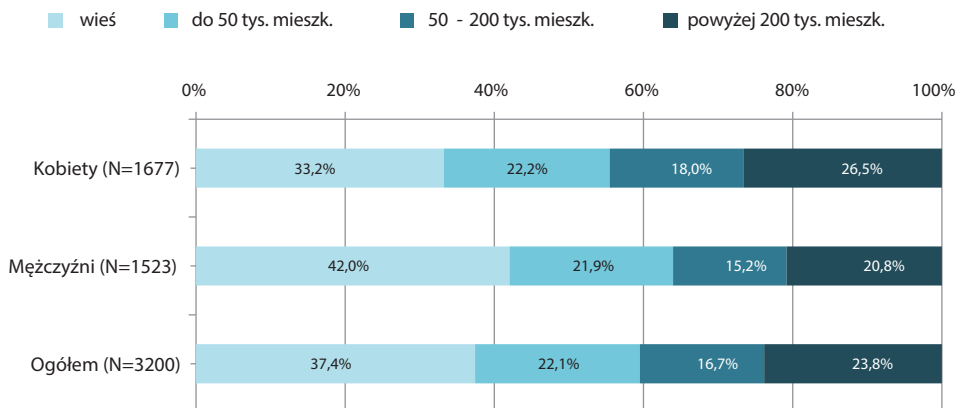
**Tabela 10. Struktura próby według płci i województwa zamieszkania (w %)**

| Województwo         | Ogółem (N=3200) | Kobiety (N=1677) | Mężczyźni (N=1523) |
|---------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| dolnośląskie        | 7,2             | 6,9              | 7,6                |
| kujawsko-pomorskie  | 5,8             | 6,1              | 5,5                |
| lubelskie           | 4,7             | 4,2              | 5,3                |
| lubuskie            | 2,6             | 3,0              | 2,1                |
| łódzkie             | 11,4            | 11,8             | 10,8               |
| małopolskie         | 6,7             | 7,1              | 6,3                |
| mazowieckie         | 15,1            | 13,7             | 16,5               |
| opolskie            | 3,9             | 4,8              | 3,0                |
| podkarpackie        | 6,5             | 5,7              | 7,5                |
| podlaskie           | 3,6             | 3,5              | 3,6                |
| pomorskie           | 2,3             | 2,2              | 2,4                |
| śląskie             | 13,5            | 14,0             | 13,0               |
| świętokrzyskie      | 4,6             | 5,1              | 4,0                |
| warmińsko-mazurskie | 2,6             | 2,3              | 3,0                |
| wielkopolskie       | 5,1             | 4,4              | 6,0                |
| zachodniopomorskie  | 4,3             | 5,3              | 3,3                |
| ogółem              | 100,0           | 100,0            | 100,0              |

Źródło: opracowanie własne.

Ok. 37% respondentów to mieszkańcy wsi – jest to udział bardzo podobny do struktury populacji – na wsi mieszka (według danych meldunkowych) ok. 36% populacji w wieku 45-69 lat. Co czwarty respondent to mieszkaniec dużego miasta, prawie co czwarty – małego miasteczka (por. wykres 3).

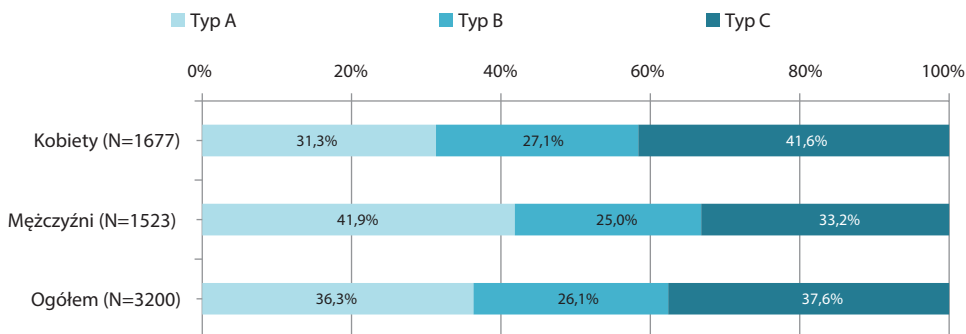
### Wykres 3. Struktura próby osób w wieku 45+ według płci i klasy wielkości miejscowości zamieszkania (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Rozkład próby według typu powiatu (lokalnego rynku pracy) jest względnie równomierny dla typu A i C (ok. 37%), podczas gdy mieszkańcy powiatów typu B stanowili ok. 26% zbiorowości (por. wykres 4).

### Wykres 4. Struktura próby według płci i typu lokalnego rynku pracy (w %)



Źródło: opracowanie własne.

### 3.3. Metodyka badania ilościowego pracodawców

#### 3.3.1. Narzędzia badawcze i pilotaż

W przypadku badania ilościowego pracodawców (moduł 2) zastosowano telefoniczny wywiad wspierany komputerowo (CATI). Metodologia CATI jest adekwatna zarówno na poziomie preferowanego stylu komunikacji i kontaktu osób zajmujących określone stanowiska (respondentów badania), jak i ze względu na cel każdego wywiadu, który mógł być spełniony w ramach kontaktu prowadzonego w odstępach czasowych, jak i z różnymi osobami, które mogły mieć wiedzę wycinkową dotyczącą określonego obszaru. Telefoniczny sposób prowadzenia rozmowy jest w takiej sytuacji najbardziej efektywny i optymalny w perspektywie ekonomicznej, ponieważ umożliwia wielokrotny „powrót” do tego samego respondenta lub tej samej instytucji bez ponoszenia nieproporcjonalnie wysokich kosztów.

Kwestionariusz wywiadu CATI<sup>21</sup> składał się z metryczki i 5 bloków pytań, zarówno pytań faktualnych, jak i umożliwiających przedstawienie opinii i nastawień respondentów.

Bloki te dotyczyły: stanu zatrudnienia, polityki personalnej, organizacji pracy i czasu pracy, ruchu zatrudnionych. W kwestionariuszu występowały również moduły wspólne dla wszystkich podmiotów, dotyczące opinii na temat działań na rynku pracy na rzecz osób 45+ i uregulowań formalno-prawnych dotyczących polityki zatrudnienia wobec osób 45+, a także propozycji pożądanych kierunków i obszarów wsparcia aktywności zawodowej starszych pracobiorców. Większość z pytań miała charakter zamknięty, jednak odnośnie opinii na temat kwestii ważnych dla realizacji celów badania, pozostawiono swobodę wypowiedzi respondentom (dla ankietera tego typu pytania były prekagoryzowane).

Z uwagi na zastosowane kryteria przejścia, eliminujące możliwość odpowiadania na niektóre pytania przez respondentów spełniających określone kryteria, czas trwania wywiadu wahał się między 17 a 122 minuty (średnio wywiad przeprowadzano w czasie ok. 70 minut).

Przed przystąpieniem do badań właściwych narzędzie zostało sprawdzone przez doświadczonych ankieterów w badaniu pilotażowym. Badanie to przeprowadzono na terenie województwa mazowieckiego, realizując 33 wywiady z pracodawcami z każdej z wyróżnionych warstw. Po dokładnej analizie wyników pilotażu i sporządzeniu raportu z badania pilotażowego, wprowadzono zmiany do narzędzia badawczego, a także dodano uwagi do instrukcji dla ankieterów.

Przed badaniem przygotowano list zawierający wszystkie wymagane przez PKJPA informacje. W trakcie badania respondent informowany był o możliwości przesłania listu drogą mailową, co też czyniono na życzenie uczestnika badania. Spełniono tym samym podstawowe wymogi kodeksu ESOMAR mówiące, że udział w badaniu musi być świadomy i dobrowolny. Szczegółowo informowano respondenta o charakterze przedsięwzięcia.

#### 3.3.2. Dobór próby do badania CATI pracodawców

##### 3.3.2.1. Ogólne założenia doboru próby

Dobór próby zapewniał reprezentatywność wyników dla wszystkich pracodawców, których siedziba zlokalizowana jest w Polsce, zatrudniających przynajmniej jednego pracownika. Zgodnie z założeniami *Diagnozy*, pracodawców podzielono według formy własności (zmieniana „sektor”) na kategorie:

- 1) podmioty publiczne,

<sup>21</sup> Podobnie, jak w przypadku kwestionariusza do badań CAPI, w *Aneksie* prezentujemy papierową wersję narzędzia badawczego, chociaż w badaniu ankieterzy wypełniali kwestionariusz w wersji elektronicznej.

2) podmioty niepubliczne (w tym non-profit).

Badanie realizowano wśród pracodawców, kontrolując wielkość zatrudnienia tak, aby uzyskać pełen obraz sytuacji wśród wszystkich kategorii podmiotów w tym zakresie. Pod względem wielkości zatrudnienia (zmienna „wielkość”) przyjęto następującą kategoryzację:

- 1) podmioty zatrudniające 1-9 pracowników (mikro),
- 2) podmioty zatrudniające 10-49 pracowników (małe),
- 3) podmioty zatrudniające 50-249 pracowników (średnie),
- 4) podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników (duże).

Według danych REGON z 2011 r.<sup>22</sup> w Polsce funkcjonowało 3 866 779 podmiotów, z czego prawie 97% stanowiły podmioty niepubliczne. Rozkład populacji według sektora działalności oraz wielkości zatrudnienia prezentuje tab. 11.

**Tabela 11. Populacja podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON według sektora działalności i wielkości zatrudnienia**

| Wyszczególnienie | Publiczny      | Niepubliczny     | Ogółem           | Publiczny   | Niepubliczny | Ogółem        |
|------------------|----------------|------------------|------------------|-------------|--------------|---------------|
|                  | Liczba         |                  |                  | %           |              |               |
| 0-9              | 69 809         | 360 1867         | <b>3 671 676</b> | 1,8%        | 93,1%        | <b>95,0%</b>  |
| 10-49            | 39 083         | 121 828          | <b>160 911</b>   | 1,0%        | 3,2%         | <b>4,2%</b>   |
| 50-249           | 10 909         | 18 511           | <b>29 420</b>    | 0,3%        | 0,5%         | <b>0,8%</b>   |
| 250+             | 1 732          | 3 040            | <b>4 772</b>     | 0,0%        | 0,1%         | <b>0,1%</b>   |
| <b>Ogółem</b>    | <b>121 533</b> | <b>3 745 246</b> | <b>3 866 779</b> | <b>3,1%</b> | <b>96,9%</b> | <b>100,0%</b> |

Źródło: Raport metodologiczny „Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce”, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Zgodnie z założeniami badania, próba miała liczyć 1000 jednostek, przy czym zrealizowano łączne 1011 wywiadów. Koncepcja badania zakładała, że na etapie analiz prowadzone będą porównania między poszczególnymi warstwami, wyróżnionymi w oparciu o sektor (publiczny/niepubliczny) i wielkość zatrudnienia (mikro, małe, średnie, duże). Liczebności poszczególnych warstw zostały w związku z tym przyjęte według poniższej alokacji, która zakłada optymalną reprezentatywność na poziomie warstw, a jednocześnie jest sprofilowana zgodnie z proporcjami w populacji.

<sup>22</sup> Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON, I półrocze 2011 r., GUS, Warszawa 2011.

**Tabela 12. Rozkład próby w badaniu pracodawców według sektora działalności i wielkości zatrudnienia**

| Wyszczególnienie | Planowany rozkład próby |              |             | Zrealizowany rozkład próby |              |             |
|------------------|-------------------------|--------------|-------------|----------------------------|--------------|-------------|
|                  | publiczny               | niepubliczny | ogółem      | publiczny                  | niepubliczny | ogółem      |
| 0-9              | 100                     | 175          | 275         | 99                         | 178          | 277         |
| 10-49            | 100                     | 175          | 275         | 111                        | 173          | 284         |
| 50-249           | 100                     | 150          | 250         | 104                        | 146          | 250         |
| 250+             | 100                     | 100          | 200         | 104                        | 96           | 200         |
| <b>Ogółem</b>    | <b>400</b>              | <b>600</b>   | <b>1000</b> | <b>418</b>                 | <b>593</b>   | <b>1011</b> |

Źródło: Raport metodologiczny „Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce”, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Proponowana alokacja próby wymagała wyznaczenia wag analitycznych niezbędnych do szacowania parametrów całej populacji pracodawców.

**3.3.2.2. Procedury doboru próby**

Dla każdej z warstw wylosowano niezależne podpróby. Podmioty losowane były bez zwracania z identycznymi prawdopodobieństwami.

Operatem losowania pracodawców była baza HBI Polska zawierająca dane dotyczące ok. 184 tys. podmiotów gospodarczych. Operatorem bazy HBI jest HBI Polska Sp. z o. o. z siedzibą w Płocku. Operat zawiera wszystkie wymagane kategorie pracodawców – zarówno z sektora publicznego, jak i niepublicznego, z dodatkową adnotacją odnośnie przynależności do kategorii NGO. Łącznie w bazie znajduje się ok. 6 tys. podmiotów publicznych, a także ok. 1 tys. NGO-sów<sup>23</sup>. Baza HBI została uzupełniona rekordami zawierającymi dane z sektora NGO, przekazanymi przez Uł<sup>24</sup>. Z uwagi na fakt, iż na początku badania nie była znana jakość operatu, a także związanego z nią poziomu *response-rate* w poszczególnych warstwach, dlatego przed rozpoczęciem realizacji nie określono rozmiaru prób rezerwowych. Próby rezerwowe losowane były w identyczny sposób jak próba podstawowa.

**3.3.2.3. System ważenia próby, precyzja estymacji parametrów**

Z uwagi na przyjętą alokację nieproporcjonalną konieczne było stosowanie wag analitycznych. Ważenie próby zwiększyło wariancję estymatorów parametrów całej populacji, gdyż dla kategorii, w której znajduje się 95% wszystkich podmiotów zarejestrowanych w REGON (niepubliczne, zatrudniające 0-9 pracowników) waga analityczna była wysoka.

Po zakończeniu realizacji badania zastosowano również wagi analityczne w związku ze zróżnicowaniem odsetka odmów w poszczególnych warstwach. Wagi analityczne przyjmują wartości od wielkości bliskich 0 do ponad 5. Wartości poszczególnych wag dla każdej z warstw analitycznych prezentuje tab. 13.

<sup>23</sup> Raport metodologiczny „Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce”, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

<sup>24</sup> M. Sobczak, Trzeci sektor i jego działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+(45+), Łódź 2010.

**Tabela 13. Wartości wag analitycznych przyjętych dla poszczególnych warstw**

| Wielkość/sektor | publiczny      | niepubliczny   |
|-----------------|----------------|----------------|
| 0-9             | 0,184364808461 | 5,290655388292 |
| 10-49           | 0,092059098591 | 0,184120784121 |
| 50-249          | 0,027425427548 | 0,033149640985 |
| 250+            | 0,004354279999 | 0,008279500846 |

Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CATI prowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Estymacje na podstawie przyjętej wielkości próby oraz przyjętej alokacji w ramach warstw są obarczone określonym błędem szacunku na poszczególnych poziomach. Przy oszacowaniach dla całej populacji, biorąc pod uwagę odpowiedzi wszystkich (1011) respondentów błąd szacunku wynosi 3,1% – por. tab. 14.

**Tabela 14. Błędy szacunku dla poszczególnych warstw (w %)**

| Wielkość zatrudnienia | Średni błąd szacunku |                     |             |
|-----------------------|----------------------|---------------------|-------------|
|                       | sektor publiczny     | sektor niepubliczny | ogółem      |
| 0-9                   | 10,1%                | 7,5%                | <b>6,0%</b> |
| 10-49                 | 9,5%                 | 7,6%                | <b>5,9%</b> |
| 50-249                | 9,8%                 | 8,3%                | <b>6,3%</b> |
| 250+                  | 9,8%                 | 10,2%               | <b>7,1%</b> |
| <b>Ogółem</b>         | <b>4,9%</b>          | <b>4,1%</b>         | <b>3,1%</b> |

Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CATI prowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o. oraz obliczenia własne.

Uogólnienia w obrębie podpopulacji wyróżnionych przez obydwie czynniki łącznie nie są wskazane z uwagi na stosunkowo wysoki błąd szacunku, nieznacznie przekraczający nawet 10%. Uogólnienia na poziomie poszczególnych sektorów obarczone są akceptowalnym błędem (poniżej 5%). Z kolei w odniesieniu do uogólnień realizowanych według wielkości zatrudnienia wskazana jest większa ostrożność, choć i w tym przypadku błąd sięga maksymalnie 7%, co biorąc pod uwagę sondażowy charakter badań uprawnia do prowadzenia analiz również w tym przekroju.

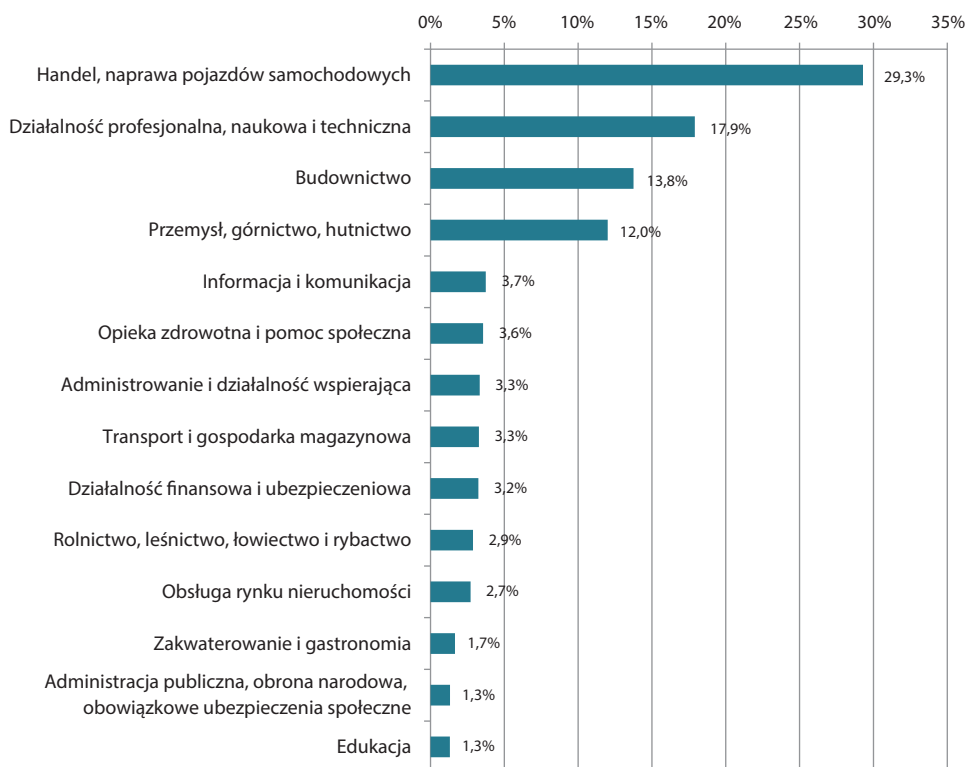
### 3.3.3. Struktura próby w badaniu CATI pracodawców

W obrębie próby znalazły się podmioty reprezentujące różne sektory działalności. Po przeważeniu próby, największy udział stanowiły podmioty reprezentujące handel oraz naprawę pojazdów (29,3%), działalność profesjonalną, naukową i techniczną (17,9%), budownictwo (13,8%) oraz przemysł, górnictwo i hutnictwo (12,0%) (por. wykres 5). Należy zwrócić

uwagę, że struktura ta nie powinna być porównywana ze strukturą zatrudnienia według PKD. Według BAEL, udział pracujących w tych działach jest inny – wśród pracujących w wieku 45+ zatrudnieni w przetwórstwie przemysłowym stanowili w I kw. 2012 r. ok. 17%, zaś zajmujący się handlem i naprawą pojazdów samochodowych – ok. 11%. Jednakże podmioty działające w branży „handel, naprawa pojazdów samochodowych”, a także „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” to zwykle jednostki mikro i małe, a więc generujące jednostkowo niewiele miejsc pracy. Tym samym struktura „branżowa” liczby pracujących nie odpowiada strukturze pracodawców. Nie można więc w oparciu o dane BAEL określać reprezentatywności próby z punktu widzenia tego kryterium (przypomnijmy, że w badaniu nie kontrolowano zgodności z populacją według tego czynnika).

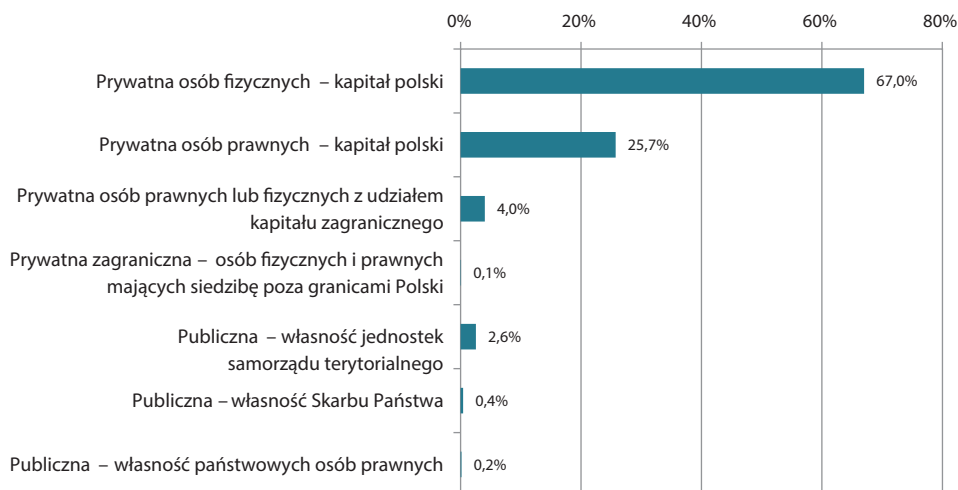
2/3 badanych pracodawców (po przeważeniu próby) to przedsiębiorstwa – własność osób prywatnych o wyłącznie rodzimym kapitale, kolejne 1/4 to spółki również ze 100% kapitału polskiego (por. wykres 6).

**Wykres 5. Struktura próby według sektora działalności (branży) pracodawcy (w %; N=1011)**



Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CATI prowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

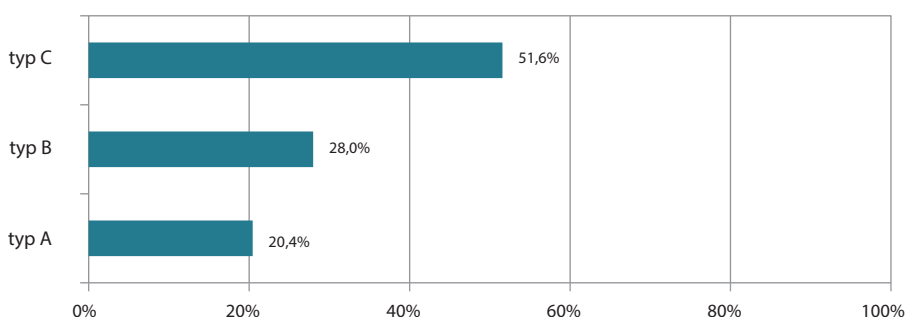
**Wykres 6. Forma własności badanych pracodawców (w %; N=1011)**



Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CATI prowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

Z punktu widzenia lokalizacji badanych podmiotów pod kątem lokalnego klimatu wobec zatrudniania osób w wieku 45+ (typu rynku pracy), w próbie – jak można się było spodziewać – przeważają podmioty posiadające swoją siedzibę na terenie powiatów typ C – por. wykres 7. Są to bowiem powiaty o największym stopniu urbanizacji, a tym samym największej koncentracji pracodawców.

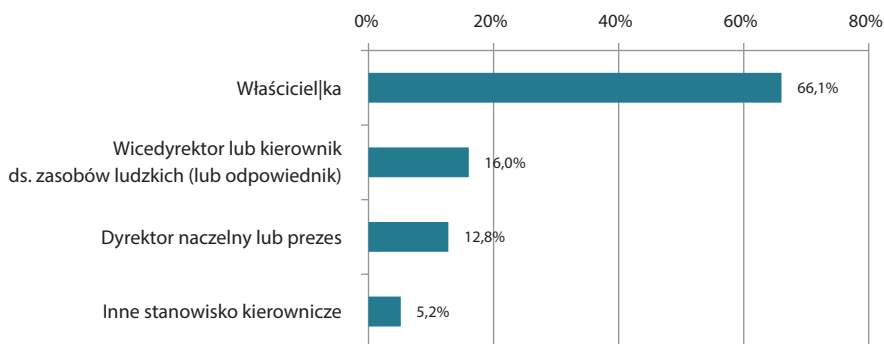
**Wykres 7. Struktura próby pracodawców według typu rynku pracy (w %; N=1011)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego pracodawców *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź 2012.

Dla realizacji celów badania, ważny był również właściwy dobór respondentów. Jak pokazuje wykres 8, w badaniu CATI uczestniczyli – zgodnie z założeniami – właściciele (ok. 66% przeważonej próby), a także osoby zajmujące stanowiska kierownicze.

## Wykres 8. Usytuowanie respondentów w reprezentowanych przez nich jednostkach (w %; N=1011)



Źródło: P. Mielczarek, *Raport wstępny z badania ilościowego CATI prowadzonego wśród pracodawców w ramach ogólnopolskiego badania – Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o.

### 3.4. Szkolenie i kontrola w badaniach ilościowych

#### 3.4.1. Szkolenie w badaniach ilościowych

Badania ilościowe zostały poprzedzone szkoleniami, które przeprowadził kierownik projektu lub osoba odpowiedzialna za część ilościową projektu, adekwatnie do charakterystyki oraz metodologii badania. Materiały szkoleniowe, jak i same treści przekazywane ustnie, zawierały wszystkie wymagane przez PKJPA informacje: kontekst i cele badania, informacje o wielkości i strukturze próby, informacje o terminach realizacji, uwagi i instrukcje szczegółowe, omówienie narzędzi kwestionariuszowych. W szkoleniach brał udział przedstawiciel zespołu UŁ.

W przypadku badania CAPI wszyscy koordynatorzy regionalni zostali przeszkoleni osobiście w siedzibie firmy ARC Rynek i Opinia. Następnie koordynatorzy przeszkolili osobiście wszystkich ankierów w swoich ośrodkach. Przebieg szkolenia koordynatorów w siedzibie firmy badawczej został utrwalony w formie pliku audio-video i stanowił istotny element etapu szkolenia ankierów w ośrodkach.

W przypadku badania CATI szkoleniem zostali objęci bezpośrednio wszyscy ankierzy CATI – w studio CATI firmy ARC Rynek i Opinia. Szkolenie odbyło się w kilku etapach dla kilku grup ankierów obejmujących za każdym razem nie więcej niż 30 osób.

#### 3.4.2. Procedury kontroli w badaniach ilościowych

Każde badanie ilościowe (zarówno CAPI, jak i CATI) skontrolowane zostało zgodnie z wymogami PKJPA, przy czym odsetek skontrolowanych wywiadów został w tym przypadku podwyższony i wynosił zarówno w kontroli terenowej i logicznej nie mniej niż 10% przypadków.

**Kontrola logiczna** w badaniach CAPI polegała na:

- 1) merytorycznej analizie wypełnionych kwestionariuszy,
- 2) merytorycznej analizie dokumentacji pracy ankiera,
- 3) logicznej kontroli danych ze szczególnym zwróceniem uwagi na wyniki odbiegające od normy.

Kontrola logiczna przeprowadzona została standardowymi metodami analizy danych, w ramach których skontrolowano wewnętrzną spójność danych oraz ich kompletność w odniesieniu do 100% zebranego materiału. W wyniku tej kontroli do zbioru wynikowego nie zaliczono wywiadów, w których odsetek zmiennych z brakami odpowiedzi przekroczył poziom 10%. W wyniku analizy logicznej w ostatecznej bazie nie znalazło się 45 wywiadów ze względu na niespójność w danych dotyczących respondenta (nie zgadzały się: imię i nazwisko lub rok urodzenia).

W przypadku badań CAPI podstawową formą **kontroli terenowej** była kontrola telefoniczna prowadzona *post factum* według przyjętego schematu rozmowy, w trakcie której ankieter-kontroler sprawdzał: czy wywiad się odbył (pytano m.in. czy respondent uczestniczył w badaniu, na jaki temat rozmawiano), czy był przeprowadzony poprawnie (ustalano, czy wywiad odbył się osobiście i czy ankieter miał przy sobie laptop, z którego odczytywał pytania i w którym zaznaczał odpowiedzi), czy ankieter dobrze wywiązał się ze swego zadania (czy ankieter posiadał identyfikator, czy dostosowywał tempo czytania pytań do potrzeb respondenta, czy był przyjaźnie nastawiony do respondenta). Kontrolą terenową objęto 10% zrealizowanych wywiadów, czyli 320 przypadków, przy czym w sumie wykonano 619 telefonów (ich większa liczba związana był m.in. z następującymi przypadkami: posiadano zły numer telefonu do respondenta, w trakcie trwania kontroli nikt nie odbierał telefonu lub numer był przez dłuższy czas zajęty, włączała się automatyczna sekretarka, respondent odmówił udziału w rozmowie itp.).

Podobnie, jak w badaniach CAPI, również w CATI **kontrola logiczna** przeprowadzona została standardowymi metodami analizy danych, w ramach których skontrolowano wewnętrzną spójność danych oraz ich kompletność i objęła 100% przypadków.

**Kontrola terenowa** natomiast polegała na prowadzeniu podsłuchu w czasie prowadzonych rozmów – między innymi w celu weryfikacji prawidłowej kwalifikacji poszczególnych podmiotów do właściwych kategorii (publiczny – niepubliczny oraz w zakresie wielkości zatrudnienia) tożsamy z warstwami, w ramach których losowana była próba. Dobór właściwych respondentów w firmach spełniających warunki rekrutacyjne prowadzony był w ramach zestawu pytań dotyczących liczby zatrudnionych, branży, miejsca prowadzenia działalności oraz stanowiska i kompetencji respondenta.

W kontroli terenowej zwracano uwagę na prawidłową pracę ankietera, stosowanie się do metodologii prowadzenia wywiadu oraz do instrukcji szczegółowych, jak i ogólnych wytycznych i standardów pracy ankietera.

W ramach kontroli terenowej podejmowano na bieżąco działania szkoleniowe, korygujące. Wywiady przeprowadzone nieprawidłowo lub w sytuacji, kiedy respondent nie stosował się do próśb ankietera, nie zostały włączone do bazy z wynikami. W ramach niniejszego badania przedstawiciel UŁ uczestniczył bezpośrednio w procedurach kontroli terenowej, obserwując jej efekty oraz uczestnicząc w podejmowanych działaniach korygujących przy wprowadzaniu poprawek do narzędzia badawczego.

Dodajmy, że ankieterzy podczas prowadzenia wywiadu wspierani byli przez specjalistyczny program CADAS. Funkcjonalności programu CADAS pozwalają na bieżącą kontrolę przebiegu procesu realizacji badania, zarówno na poziomie centrali firmy, jak i na poziomie poszczególnych regionów. W przypadku badania CATI, przydział rekordów do badania prowadzony był automatycznie według schematu zgodnego z wymogami badania: zarówno w odniesieniu do struktury próby (program automatycznie kontrolował realizację próby w poszczególnych warstwach), jak i według wymogów odnoszących się do maksymalizacji reprezentatywności próby, która była realizowana między innymi poprzez kilkukrotne próby dotarcia pod wskazane numery telefonów. Oprogramowanie CADAS umożliwiło także

sprawne zarządzanie rozmowami przerwany, jak i umówionymi na termin późniejszy: dla zapewnienia kontynuacji wywiadu z umówionym respondentem, wywiad mógł być kontynuowany przez innego ankietera dostępnego w danym momencie. Oprogramowanie CADAS umożliwiło automatyczną synchronizację danych, tym samym pozwoliło na bieżące tworzenie centralnej bazy danych.

Procedury te zapewniły wysoką jakość przekazywanych zbiorów danych.

### 3.4.3. Procedury anonimizacji w badaniach ilościowych

Podstawowe zasady, którymi kierowano się wobec osób biorących udział w badaniu to: zasada dobrowolności, zasada pełnej informacji, zasada ochrony danych oraz poufności i anonimowości. Zasady te określone są poprzez obowiązek informacyjny ujęty w kodeksie ESOMAR oraz w ustawie o ochronie danych osobowych<sup>25</sup>), poprzez obowiązki związane z ochroną danych.

**Zasada dobrowolności.** Oznacza ona, że udział respondenta w badaniu jest dobrowolny. Ankieter może prowadzić wywiad wyłącznie po uzyskaniu zgody respondenta na udział w nim. Ankieter podczas nawiązania kontaktu z potencjalnym respondentem może stosować wyłącznie metody polegające na zmotywowaniu i zachęceniu potencjalnego respondenta do udziału w badaniu, np. poprzez wskazanie społecznych benefitów, jakie mogą płynąć na podstawie wniosków i analiz z badania lub wskazując na sytuację badania, jako dobrą możliwość wypowiedzenia swojej opinii na określony temat, co może stanowić wartość samą w sobie.

**Zasada pełnej informacji.** Oznacza ona, że respondent ma zostać poinformowany o: celu badania podmiocie zamawiającym badanie, metodologii badania, czasie trwania, źródle pochodzenia danych adresowych oraz osobowych.

**Ochrony danych.** Oznacza ona, że każdy pracownik po stronie firmy badawczej, a w szczególności Ankieter jest zobowiązany do ochrony danych respondenta poprzez zakaz ujawniania ich osobom trzecim oraz poprzez szczególny obowiązek ochrony nośnika danych (notebooka), poprzez zakaz ujawniania własnego loginu i hasła do notebooka oraz do systemu CADAS. W przypadku wykrycia naruszenia ochrony danych, np. z powodu utraty nośnika danych, ankieter jest obowiązany poinformować o tym fakcie policję oraz przedstawiciela firmy badawczej.

**Anonimowości.** Oznacza ona, że dane, opinie zebrane podczas badania będą prezentowane wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych i nie będą w żaden sposób analizowane ani przetwarzane w powiązaniu danymi osobowymi respondenta.

### 3.5. Metody analizy wyników badań ilościowych

Sposób doboru prób do badań ilościowych umożliwił dokonanie szacunków i konstrukcji modeli probabilistycznych. Pomiar typu CATI i CAPI pozwolił na uzyskanie wieloczynnikowych charakterystyk statystycznych pozwalających na eksplorację, opis i wyjaśnienie problemu w parametryczno-wskaźnikowej analizie danych.

Ze względu na nominalny lub porządkowy poziom pomiaru większości zmiennych, analiza statystyczna prowadzona była zwykle z wykorzystaniem testu niezależności chi-kwadrat, który pozwala: (i) na ocenę zależności między zmiennymi jakościowymi (zwłaszcza nominalnymi), ale także (ii) na ocenę istotności różnic między populacjami, w sytuacji, gdy badane zjawisko ma charakter jakościowy. Dla tabel o wymiarach 2x2 zaleca się uwzględnienie poprawki na ciągłość. W sytuacji, gdy w tablicy kontyngencji nie wszystkie liczebności oczeki-

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. 1997 Nr 133 poz. 883 z późn. zm.

wane są większe od 5, zamiast testu niezależności chi-kwadrat zastosowany był dokładny test Fishera.

W przypadku, gdy badane zjawiska mierzone były na skali ilościowej stosowano:

- 1) przy porównaniu dwóch populacji – test t-Studenta lub jego nieparametryczny odpowiednik – test Manna-Whitneya (gdy wystąpiły wyraźne odstępstwa od normalności rozkładu),
- 2) przy porównaniu więcej niż dwóch populacji – ANOVA (jednoczynnikową analizę wariancji) lub mocne testy równości średnich (test Welcha lub test Browna-Forsythe'a), gdy nie było spełnione założenie o jednorodności wariancji zmiennej zależnej, bądź też test Kruskala-Wallisa (nieparametryczny odpowiednik ANOVY, stosowany w sytuacji odstępstw od normalności rozkładu),
- 3) współczynniki korelacji (współczynnik korelacji liniowej Pearsona lub współczynnik korelacji rang Spearmana) w analizie zależności między zmiennymi ilościowymi.

Zastosowanie miała również regresja logistyczna, pozwalająca na oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia (przy uwzględnieniu określonego zestawu zmiennych objaśniających – zarówno ilościowych, jak i jakościowych).

Ustalone na poziomie próby prawidłowości uznawano za istotne w sensie statystycznym, jeśli prawdopodobieństwo testowe  $p$  (tzw. empiryczny poziom istotności) nie przekraczało poziomu istotności  $\alpha=0,05$ . Istotność związku/różnic oznaczano stosując symbol \*.



## 4. Metodyka badań jakościowych *Diagnozy*

### 4.1. Badania jakościowe – ujęcie teoretyczne

Badania jakościowe mają na celu bliższe, dokładniejsze przyjrzenie się światu społecznemu z punktu widzenia jego uczestników i współtwórców. Opis, interpretacja, niekiedy wyjaśnienie zjawisk społecznych z perspektywy „wewnętrznej” może się odbywać na kilka sposobów:

1. analizując doświadczenia jednostek i grup, doświadczenia te mogą być związane zarówno z indywidualnymi biografiami, jak i prywatną czy zawodową praktyką życiową – można do nich dotrzeć analizując wiedzę potoczną i różnego rodzaju relacje lub narracje;
2. analizując interakcje i akty komunikacji w trakcie ich trwania, można tego dokonać analizując rekonstrukcje, rejestracje, nagrania takich aktów;
3. analizując dokumenty (teksty, obrazy, filmy) lub podobne ślady ludzkich doświadczeń i interakcji<sup>26</sup>.

Wspólne dla tych podejść jest dążenie do rozszyfrowania, w jaki sposób ludzie tworzą świat wokół siebie, co robią, co im się przydarza. W większości badań jakościowych poszukuje się regularności w znaczeniach, które mogą być odtworzone i realizowane przy użyciu różnych metod jakościowych pozwalających badaczowi na sformułowanie – mniej lub bardziej uogólnionych – modeli, typologii<sup>27</sup>.

W badaniach jakościowych nastawiamy się głównie na znalezienie odpowiedzi na pytania: *dlaczego?*, *w jaki sposób?* jakieś zjawiska, sytuacje występują, na pogłębienie problematyki, znalezienie uzasadnień, motywów, sposobów funkcjonowania i działania ludzi i instytucji. Jednostki, zarówno osoby, jak i instytucje, dobierane są najczęściej w sposób celowy, tzn. ze względu na ich szczególnie ważne, wyjątkowe cechy bądź dlatego, że są typowe dla szerszych grup społecznych, zjawisk, procesów, wydarzeń. „Zazwyczaj w jakościowych przedsięwzięciach badawczych pracuje się na względnie ograniczonej liczbie przypadków. Ogólnie rzecz biorąc, badacze wykorzystujący techniki jakościowe są skłonni ograniczać zasięg badania na rzecz szczegółu.”<sup>28</sup>

W badaniach jakościowych, podobnie jak w ilościowych, wykorzystuje się różne techniki i sposoby badawcze. Do podstawowych należą tutaj różne rodzaje obserwacji i różne rodzaje wywiadów niestandardizowanych. Wśród technik opartych na bezpośrednim komunikowaniu możemy wymienić wywiady: grupowe i indywidualne.

W wywiadach grupowych na pytania ankietera odpowiada jednocześnie kilka osób. Najczęściej stosowanym tego typu wywiadem jest zogniskowany wywiad grupowy (FGI – *focus group interview*). Istnieją różne definicje badań fokusowych, w każdej z nich akcentuje się jednak, że fokus jest rodzajem dyskusji – wymianą zdań, wspólnym rozpatrywaniem jakiegoś zagadnienia. Jest to jednak dyskusja sterowana scenariuszem zawierającym m.in. zestaw pytań zadawanych przez osobę prowadzącą – moderatora – wszystkim uczestnikom spotkania<sup>29</sup>. Uczestnicy dobrani w sposób celowy do takiego badania zapraszani są na spotkanie do specjalnej pracowni, w której przy okrągłym lub owalnym stole (co jest istotne, żeby stworzyć partnerskie relacje) prowadzona jest rozmowa na zadany temat. Rozmowa ta, sterowana przez moderatora, ma koncentrować się, ogniskować na kilku najważniejszych, istotnych dla danego badania, zagadnieniach. Przygotowując takie badanie należy:

- zdefiniować problem i sformułować pytania badawcze,

<sup>26</sup> U. Flick, *Jakość w badaniach jakościowych*, PWN, Warszawa 2011, s. 13.

<sup>27</sup> Ibidem, s. 13.

<sup>28</sup> D. Silverman, *Prowadzenie badań jakościowych*, PWN, Warszawa 2008, s. 32.

<sup>29</sup> P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Fokus – zogniskowany wywiad grupowy. Zarys metody*, [w:] J. Lisek-Michalska, P. Daniłowicz, *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2007, s. 17-32.

- określić badaną populację – tzn. odpowiedzieć sobie na pytanie, jacy ludzie będą najlepszymi informatorami w danej sprawie,
- wybrać moderatora, a więc osobę prowadzącą daną dyskusję, która ma: panować nad grupą badaną, sterować jej zachowaniami, inicjować i stymulować dyskusję,
- opracować scenariusz, czyli listę, ścieżkę pytań – każdy scenariusz powinien być zbudowany w ten sposób, aby możliwie dokładnie przewidywał przebieg sesji, określał reguły działania grupy,
- przygotować strategię realizacji badania, w ramach której należy określić liczbę uczestników w grupie,
- ustalić liczbę grup fokusowych w danym projekcie badawczym,
- ustalić miejsce przeprowadzania sesji,
- zapewnić właściwą koordynację badania,
- opracować kosztorys badania<sup>30</sup>.

Realizacja terenowa badania obejmuje trzy etapy:

- rekrutację uczestników,
- przeprowadzenie sesji,
- przygotowanie wszelkich materiałów (taśm do nagrania, kwestionariuszy rekrutacyjnych do badania, tekstów bądź zdjęć będących przedmiotem dyskusji itp.)<sup>31</sup>.

Wywiady indywidualne można uporządkować według poziomu ich ustrukturalizowania i wyróżnić:

- Wywiad swobodny mało ukierunkowany (nieustrukturalizowany), w którym pytania własne badacza, czyli te, które zadaje sobie badacz, mają formę pytań otwartych, dotyczą zagadnień ogólnych, brak jest listy gotowych pytań dla respondenta. Pytania zadawane przez ankietera w danym wywiadzie powinny być zindywidualizowane, dostosowane do konkretnego rozmówcy, powinny mieć formę pytań otwartych, stymulujących raczej do dłuższych wypowiedzi. Także wszelkie inne zachowania ankietera – sposób nawiązywania kontaktu z respondentem, aranżowanie sytuacji wywiadu, miejsce wywiadu, język, jakim się posługuje, formy grzecznościowe, jakie stosuje – powinny być zindywidualizowane, dostosowane do poszczególnych respondentów. Ważne jest, by nie narzucać respondentowi sposobu postrzegania świata reprezentowanego przez badacza, ale zrekonstruować ten, w którym żyje, funkcjonuje respondent.
- Wywiad swobodny ukierunkowany (ustrukturalizowany) dotyczy już bardziej szczegółowych zagadnień, pytania własne badacza przybierają często postać pytań zamkniętych. Również w samym wywiadzie ankieter może zadawać więcej pytań szczegółowych, ale ich konkretna treść i pozostałe zachowania ankietera, także powinny być dostosowane do respondenta<sup>32</sup>.

Często stosowanym typem wywiadu swobodnego, szczególnie w badaniach marketingowych, jest wywiad pogłębiony (IDI *individual in-depth interview*). Jest to rozmowa dwóch osób (prowadzący wywiad i respondent) „mająca na celu dotarcie do informacji będących celem badania i pogłębienie wiedzy w danym obszarze. (...) Wywiad taki ma strukturę dość swobodną, tzn. mniej ważne jest sformułowanie konkretnych pytań lub kolejność ich zadawania, a bardziej uzyskanie określonych informacji.”<sup>33</sup>

Prowadzenie wywiadów swobodnych wymaga ze strony ankietera umiejętności analitycznego słuchania, dostosowywania się do wypowiedzi respondenta, odnoszenia się w kolejnych pytaniach do wcześniej poruszonych wątków, a także umiejętności nawiązywania kontaktu

<sup>30</sup> P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Fokus – zogniskowany wywiad grupowy. Zarys metody*, [w:] J. Lisek-Michalska, P. Daniłowicz, *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2007, s. 17-32.

<sup>31</sup> Ibidem, s. 27.

<sup>32</sup> I. Przybyłowska, *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowanie w badaniach socjologicznych*, Przegląd Socjologiczny, tom XXX 1978, s. 63.

<sup>33</sup> D. Maison, *Jakościowe metody badań marketingowych*, PWN, Warszawa 2010, s. 62.

z respondentem i budowy klimatu rozmowy stymulującego do wyczerpujących, szczerych odpowiedzi, bogatych w przykłady i uzasadnienia. Aby te wywiady dobrze zrealizować, konieczne jest ich nagrywanie tak, aby prowadzący wywiad mógł się skoncentrować na słuchaniu wypowiedzi swojego rozmówcy.

Wywiady swobodne mogą być wykorzystywane do badania w różnych dziedzinach życia społecznego. Są nie tylko ważne dla takich dyscyplin naukowych, jak np. antropologia, socjologia, etnografia, psychologia, ale stosowane są również w medycynie jako wywiady lekarskie, w działaniu aparatu ścigania i organów sprawiedliwości, w opiece społecznej, czy przy rekrutacji pracowników.

Wywiad swobodny pełni różną rolę w badaniach społecznych – może być:

- techniką główną, jedyną – taki status ma przede wszystkim w badaniach o celach metodologicznych, czy w badaniach nastawionych na opis funkcjonowania pojedynczych, poszczególnych instytucji;
- techniką równorzędną – kiedy w danym projekcie badawczym stosuje się na tych samych prawach szereg różnych technik, np. wywiad, obserwację, analizę dokumentów itp.;
- techniką pomocniczą:
  - wywiady swobodne mogą być pomocne w przygotowywaniu kwestionariuszy do badań ilościowych, dzięki nim rozpoznaje się sytuację badawczą, przeprowadza się zwiad badawczy i na ich podstawie przygotowuje się listę pytań do kwestionariusza,
  - wywiady swobodne realizuje się po przeprowadzeniu badań ilościowych, aby uzyskać bardziej pogłębione informacje, dodatkowe interpretacje mechanizmów psychologicznych, opisów przypadków szczególnych.

W badaniach jakościowych zrealizowanych w ramach *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (moduły 3-8) zastosowano jako techniki otrzymywania materiałów: wywiady pogłębione (IDI) i wywiady swobodne mniej ustrukturalizowane. Zrealizowano po 50 wywiadów w każdym z modułów, czyli w sumie w części jakościowej badań przeprowadzono 250 IDI-ów i 50 wywiadów swobodnych (co dało 300 wywiadów jakościowych).

## 4.2. Narzędzia badawcze i pilotaż

Dla modułów jakościowych badań przygotowano scenariusze wywiadów (dyspozycje do wywiadu swobodnego i scenariusze do wywiadów IDI) w każdej z tych instytucji. W dyspozycjach/scenariuszach występowały moduły wspólne dla wszystkich instytucji i dotyczyły: charakterystyki danej instytucji, współpracy z innymi podmiotami zajmującymi się polityką zatrudnienia wobec osób w tym wieku, opinii na temat działań na rynku pracy na rzecz osób 45+ i uregulowań formalno-prawnych dotyczących polityki zatrudnienia wobec osób 45+, a także propozycji pożądaných kierunków i obszarów wsparcia aktywności zawodowej starszych pracobiorców. W dyspozycjach/scenariuszach umieszczono również zestawy poszukiwanych informacji dotyczące specyfiki działalności każdego z tych podmiotów, np. (i) w agencjach zatrudnienia ustalano, jakie są procedury rekrutacyjne dla poszczególnych grup pracowników, (ii) w instytucjach szkoleniowych – czy i jakie modyfikacje wprowadzono do szkoleń, jeśli ich uczestnikami były osoby w wieku 45+, (iii) w powiatowych urzędach pracy – jakie działania podejmował urząd wobec osób bezrobotnych w wieku 45+, jakie są zasady finansowania takich działań, (iv) w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej – jaki jest zakres i formy pomocy kierowanej do osób 45+, (v) w organizacjach pozarządowych – jaki jest udział osób w wieku 45+ w wolontariacie, a wśród (vi) pracodawców – jaka jest ich polityka zatrudnienia wobec osób w tym wieku. Scenariusz dla pracodawców został ostatecznie opracowany po uwzględnieniu wyników badań ilościowych CATI – w efekcie rozbudowano w dyspozycjach zagadnienia

dotyczące: współpracy ze związkami zawodowymi, a także kryteriów, jakimi kierują się pracodawcy powierzając starszym pracownikom: różne zadania, prace w godzinach nadliczbowych, prace o większym obciążeniu stresem, wyjaśnienia częstszego zatrudniania starszych osób w instytucjach publicznych i w instytucjach/firmach o większej liczbie pracowników.

Każda jednostka zakwalifikowana do badań realizowanych w ramach modułów 3-8 została opisana za pomocą takiego samego szablonu (tzw. karty badania), który zawierał informacje charakteryzujące i identyfikujące daną jednostkę badania – dane teleadresowe, liczbę osób zatrudnionych, infrastrukturę, wyposażenie itp.

Przygotowano również list zawierający wszystkie wymagane przez PKJPA informacje, który wręczano bezpośrednio respondentowi. Spełniono tym samym podstawowe wymogi kodeksu ESOMAR mówiące, że udział w badaniu musi być świadomy i dobrowolny. Szczegółowo informowano respondenta o charakterze przedsięwzięcia.

Przed przystąpieniem do badań właściwych dyspozycje zostały sprawdzone przez doświadczonych ankierów w badaniach pilotażowych. Badania te przeprowadzono w instytucjach na terenie województwa łódzkiego, realizując po 4 wywiady z każdym z typów instytucji, czyli w sumie 24 wywiady. Po ich dokładnej analizie, sporządzeniu raportu z badania pilotażowego wprowadzono zmiany do samych narzędzi badawczych – scenariusza wywiadu, a także dodano uwagi do instrukcji dla ankierów, które miały ich uczulić na kłopoty związane z rekrutacją badanych.

### 4.3. Zasady doboru próby do badań jakościowych

Badania jakościowe zrealizowane zostały w 6 województwach: lubuskim, małopolskim, mazowieckim, podkarpackim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim. Wyboru województw dokonano biorąc pod uwagę następujące kryteria:

1. ilościowe – stopa bezrobocia ogółem, udział osób w wieku 45+ (45-59/64 lat) oraz 50+ (50-59/64 lat) w ogólnej liczbie bezrobotnych, udział długotrwale bezrobotnych 50+ wśród ogółu bezrobotnych w tym wieku;

2. jakościowe: ocena zakresu uwzględniania sytuacji osób 45+ w dokumentach strategicznych oraz skala działań podejmowanych w kierunku wyrównywania szans osób 45+ na rynku pracy w Polsce. Wykorzystano przy tym wyniki badań prowadzonych w ramach Zadania 1 niniejszego projektu, których przedmiotem były programy adresowane do osób w wieku 50+ w Polsce<sup>34</sup>.

Do badań wybrano województwa, które można zaklasyfikować do trzech grup:

Grupa 1. mazowieckie, małopolskie, zachodniopomorskie;

Grupa 2. świętokrzyskie, lubuskie;

Grupa 3. podkarpackie.

Województwa zakwalifikowane do grupy 1 z powodzeniem mogą stanowić źródło dobrych praktyk w zakresie programowania i realizacji polityki rynku pracy i polityki społecznej wobec osób w wieku 45+.

Województwa z drugiej grupy charakteryzują się słabszą sytuacją na rynku pracy osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, jednak głównym powodem zakwalifikowania ich do grupy 2 jest słabe podnoszenie problematyki osób w wieku 45+ (w tym 50+) w najważniejszych dokumentach strategicznych, a także opóźnienia – w porównaniu z pozostałymi województwami – w podjęciu intensywnych działań sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45+

<sup>34</sup> Wykorzystano wyniki analizy programów i strategii regionalnych – por. Przywojska J., A. Podgórnjak-Krzykacz, *Analiza programów rynku pracy sprzyjających aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, Łódź grudzień 2010; Przywojska J., A. Podgórnjak-Krzykacz, *Analiza strategii krajowych i regionalnych z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+*, Łódź grudzień 2010.

(ze szczególnym uwzględnieniem grupy wieku 50+). Należy wyraźnie podkreślić, że w grupie drugiej nie znalazły się województwa, w których nic się nie dzieje w kierunku zwiększania aktywności zawodowej osób tej grupy wieku, niemniej jednak na tle pozostałych województw, działania te są słabsze.

W grupie 3 wyróżniono tylko jedno województwo – podkarpackie. W województwie tym sytuacja na rynku pracy osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, mierzona zarówno liczbą bezrobotnych 45+, 50+, jak i ich udziałem w ogólnej liczbie bezrobotnych, należy do najlepszych. Jednak struktura bezrobocia jest bardzo niekorzystna – ponad połowa bezrobotnych 50+ pozostaje bez pracy 12 miesięcy lub więcej, co kwalifikuje tę grupę jako szczególnie zagrożoną bezrobociem długotrwałym. Co więcej, tendencje zmian w zakresie bezrobocia tej grupy wieku (w tym zwłaszcza długotrwałego), są – na tle pozostałych województw – najmniej korzystne. Województwo to podejmuje wyraźne kroki w kierunku wyrównywania szans osób w wieku niemobilnym, co jest wyraźnie artykułowane w podstawowych dokumentach strategicznych województwa, jak i w Planie Działań PO KL. Ma to przełożenie na dużą liczbę projektów, kierowanych głównie do tych osób, zrealizowanych już w latach 2007-2009.

Kolejnym etapem doboru jednostek administracyjnych było wskazanie 50 powiatów, w których realizowano badania jakościowe. Jak podkreślano w pkt. 2 *Aneksu*, doboru powiatów dokonano uwzględniając cztery wskaźniki cząstkowe: udział osób w wieku 45-69 lat w populacji mieszkańców powiatu, stopa bezrobocia ogółem, udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych, stopień urbanizacji powiatu.

Liczba powiatów dobranych do próby była proporcjonalna do liczby powiatów w badanych województwach, tzn. jeśli liczba powiatów w danym województwie stanowiła np. 25% wszystkich powiatów z 6 województw, to liczba powiatów z tego województwa również stanowiła 25% ogólnej liczby powiatów zakwalifikowanych do badania. Należy jeszcze zaznaczyć, iż zgodnie z założeniami koncepcji badania w tych samych powiatach powinny zostać zrealizowane wywiady w: powiatowych urzędach pracy (moduł 4), jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej (moduł 7) i organizacjach pozarządowych (moduł 8), natomiast w stosunku do badań agencji zatrudnienia (moduł 5), instytucji szkoleniowych (moduł 6) oraz pracodawców (moduł 3) ograniczenie dotyczące lokalizacji jednostek dotyczyło jedynie alokacji wojewódzkiej, bez konieczności prowadzenia badań w tych samych powiatach, w których realizowano prace w ramach modułów 4, 7 i 8. Liczbę powiatów dobranych do próby w stosunku do liczby powiatów w danym województwie ilustruje tab. 15.

**Tabela 15. Liczba powiatów dobranych do próby**

| Województwo        | Liczba powiatów w województwie | Odsetek powiatów w województwie (w %) | Liczba powiatów w próbie |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| lubuskie           | 14                             | 10                                    | 5                        |
| małopolskie        | 22                             | 16                                    | 8                        |
| mazowieckie        | 42                             | 31                                    | 15                       |
| podkarpackie       | 25                             | 18                                    | 9                        |
| świętokrzyskie     | 14                             | 10                                    | 5                        |
| zachodniopomorskie | 21                             | 15                                    | 8                        |
| <b>Razem</b>       | <b>138</b>                     | <b>100</b>                            | <b>50</b>                |

Źródło: IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., Raport metodologiczny *Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.

W wyborze konkretnych powiatów w obrębie każdego z sześciu wskazanych województw przeprowadzono dwustopniową analizę skupień. Zastosowana została metoda niehierarchiczna, która polega na przenoszeniu obiektów z jednego skupienia do innego, w poszukiwaniu najlepszego zestawu skupień według zadanego kryterium (np. najmniejszej wariancji międzygrupowej). Zastosowana procedura bazująca na najmniejszych odległościach k-średnich pozwoliła rozpoznać i sprofilować podstawowe i homogeniczne segmenty w obrębie sześciu województw.

Przy wprowadzeniu czterech predyktorów uzyskano dla każdego województwa trzy segmenty (por. tab. 16).

**Tabela 16. Wartości wskaźników częstkowych oraz przynależność do skupień powiatów w analizowanych w badaniach jakościowych sześciu województwach**

| Powiat                  | Udział osób w wieku 45 - 69 lat w populacji mieszkańców powiatu (%) | Stopa bezrobocia ogółem (%) | Udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych (%) | Stopień urbanizacji powiatu (%) | Grupa (skupienie, segment) |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| <b>woj. lubuskie</b>    |                                                                     |                             |                                                            |                                 |                            |
| gorzowski               | 30,23                                                               | 11,7                        | 35,85                                                      | 36,09                           | 3                          |
| międzyrzecki            | 32,19                                                               | 21,7                        | 30,60                                                      | 53,12                           | 2                          |
| ślubicki                | 30,59                                                               | 19,0                        | 34,58                                                      | 63,35                           | 3                          |
| strzelecko-drezdenecki  | 31,64                                                               | 23,2                        | 32,74                                                      | 47,33                           | 2                          |
| sulęciński              | 30,44                                                               | 14,7                        | 32,90                                                      | 40,93                           | 3                          |
| m. Gorzów Wielkopolski  | 33,53                                                               | 8,1                         | 38,17                                                      | 100,00                          | 1                          |
| krośniński              | 31,94                                                               | 24,6                        | 31,31                                                      | 50,88                           | 2                          |
| nowosolski              | 31,75                                                               | 25,7                        | 32,29                                                      | 65,13                           | 2                          |
| świebodziński           | 31,44                                                               | 8,8                         | 29,57                                                      | 47,67                           | 3                          |
| zielonogórski           | 30,95                                                               | 13,9                        | 30,90                                                      | 37,51                           | 3                          |
| żagański                | 31,94                                                               | 27,9                        | 30,68                                                      | 60,75                           | 2                          |
| żarski                  | 31,69                                                               | 17,4                        | 31,98                                                      | 61,18                           | 2                          |
| wschowski               | 30,10                                                               | 16,4                        | 30,01                                                      | 50,13                           | 3                          |
| m. Zielona Góra         | 32,89                                                               | 7,7                         | 36,61                                                      | 100,00                          | 1                          |
| <b>woj. małopolskie</b> |                                                                     |                             |                                                            |                                 |                            |
| bocheński               | 27,69                                                               | 8,8                         | 19,03                                                      | 31,74                           | 1                          |
| krakowski               | 29,48                                                               | 11,4                        | 26,44                                                      | 17,18                           | 2                          |
| miechowski              | 31,32                                                               | 9,7                         | 19,04                                                      | 23,00                           | 1                          |
| myślenicki              | 26,69                                                               | 12,8                        | 22,93                                                      | 25,52                           | 1                          |
| proszowicki             | 30,06                                                               | 11,9                        | 17,08                                                      | 14,17                           | 1                          |
| wielicki                | 28,57                                                               | 10,9                        | 29,52                                                      | 26,54                           | 2                          |

|                         |       |      |       |        |   |
|-------------------------|-------|------|-------|--------|---|
| m. Kraków               | 31,01 | 4,7  | 35,96 | 100,00 | 3 |
| gorlicki                | 28,63 | 13,8 | 21,84 | 33,41  | 1 |
| limanowski              | 24,77 | 17,2 | 21,12 | 18,00  | 1 |
| nowosądecki             | 24,94 | 17,6 | 21,08 | 17,87  | 1 |
| nowotarski              | 26,74 | 12,4 | 24,94 | 28,26  | 1 |
| tatrzański              | 29,26 | 10,0 | 29,96 | 40,75  | 2 |
| m. Nowy Sącz            | 30,37 | 9,8  | 26,41 | 100,00 | 3 |
| chrzanowski             | 33,05 | 13,9 | 27,99 | 62,59  | 2 |
| olkuski                 | 32,61 | 14,2 | 28,21 | 49,54  | 2 |
| oświęcimski             | 31,48 | 12,4 | 28,19 | 54,10  | 2 |
| suski                   | 27,81 | 10,4 | 24,75 | 24,81  | 1 |
| wadowicki               | 28,62 | 12,0 | 27,56 | 28,75  | 2 |
| brzeski                 | 27,43 | 11,9 | 21,27 | 20,90  | 1 |
| dąbrowski               | 27,41 | 19,1 | 19,34 | 26,81  | 1 |
| tarnowski               | 26,43 | 13,6 | 20,40 | 12,07  | 1 |
| m. Tarnów               | 32,41 | 9,2  | 29,43 | 100,00 | 3 |
| <b>woj. mazowieckie</b> |       |      |       |        |   |
| ciechanowski            | 31,99 | 16,2 | 32,76 | 53,42  | 2 |
| gostyniński             | 32,05 | 20,9 | 30,88 | 40,56  | 2 |
| mławski                 | 29,71 | 14,1 | 31,83 | 40,82  | 2 |
| płocki                  | 29,18 | 20,1 | 27,47 | 9,00   | 1 |
| płoński                 | 30,57 | 16,6 | 27,70 | 31,16  | 2 |
| sierpecki               | 29,81 | 21,2 | 27,65 | 34,80  | 1 |
| żuromiński              | 29,36 | 21,5 | 27,31 | 27,10  | 1 |
| m. Płock                | 32,99 | 11,0 | 33,99 | 100,00 | 3 |
| łosicki                 | 30,39 | 11,0 | 22,74 | 22,47  | 2 |
| makowski                | 29,87 | 21,5 | 28,09 | 26,97  | 1 |
| ostrolęcki              | 26,25 | 17,7 | 21,47 | 3,48   | 1 |
| ostrowski               | 29,56 | 17,1 | 27,94 | 32,85  | 1 |
| przasnyski              | 29,17 | 15,1 | 25,25 | 37,49  | 1 |
| pułtuski                | 29,13 | 19,7 | 25,24 | 37,45  | 1 |
| siedlecki               | 27,52 | 11,1 | 20,36 | 2,28   | 1 |
| sokołowski              | 31,16 | 10,1 | 24,79 | 37,08  | 2 |
| węgrowski               | 29,37 | 15,2 | 28,76 | 28,69  | 1 |
| wyszkowski              | 28,28 | 15,8 | 27,34 | 37,39  | 1 |

|                          |       |      |       |        |   |
|--------------------------|-------|------|-------|--------|---|
| m. Ostrołęka             | 32,65 | 15,1 | 32,44 | 100,00 | 3 |
| m. Siedlce               | 31,47 | 9,6  | 31,90 | 100,00 | 3 |
| białobrzegi              | 27,82 | 14,7 | 28,33 | 24,23  | 1 |
| kozienicki               | 31,72 | 17,8 | 29,60 | 29,28  | 2 |
| lipski                   | 32,01 | 15,6 | 25,67 | 15,93  | 2 |
| przysuski                | 29,88 | 26,5 | 29,14 | 14,40  | 1 |
| radomski                 | 28,07 | 30,8 | 27,76 | 19,22  | 1 |
| szymborski               | 29,07 | 36,0 | 28,71 | 29,83  | 1 |
| zwoleński                | 29,17 | 20,6 | 24,68 | 21,66  | 1 |
| m. Radom                 | 32,06 | 22,7 | 35,29 | 100,00 | 3 |
| m. st. Warszawa          | 31,95 | 3,5  | 41,76 | 100,00 | 3 |
| garwoliński              | 27,24 | 12,4 | 28,35 | 28,17  | 1 |
| legionowski              | 30,73 | 11,2 | 37,76 | 53,54  | 3 |
| miński                   | 29,14 | 9,5  | 31,12 | 44,28  | 2 |
| nowodworski              | 30,80 | 12,4 | 30,80 | 50,18  | 2 |
| otwocki                  | 30,45 | 8,4  | 38,28 | 62,01  | 3 |
| wołomiński               | 27,87 | 13,1 | 35,19 | 67,57  | 2 |
| grodziski                | 30,72 | 6,5  | 32,20 | 58,02  | 2 |
| grójecki                 | 30,95 | 7,8  | 32,54 | 34,18  | 2 |
| piaseczyński             | 29,03 | 7,4  | 35,63 | 46,29  | 2 |
| pruszkowski              | 31,64 | 6,8  | 42,38 | 60,84  | 3 |
| sochaczewski             | 30,75 | 10,1 | 31,35 | 44,69  | 2 |
| warszawski zachodni      | 31,66 | 5,9  | 39,06 | 35,42  | 3 |
| żyrardowski              | 31,39 | 13,7 | 30,56 | 62,76  | 2 |
| <b>woj. podkarpackie</b> |       |      |       |        |   |
| bieszczadzki             | 30,25 | 22,2 | 26,21 | 42,51  | 1 |
| brzozowski               | 27,34 | 22,5 | 26,13 | 11,61  | 1 |
| jasielski                | 29,19 | 17,2 | 24,47 | 33,49  | 3 |
| krośnieński              | 28,53 | 17,5 | 22,39 | 11,75  | 3 |
| sanocki                  | 30,80 | 13,2 | 26,49 | 46,48  | 2 |
| leski                    | 29,63 | 21,8 | 29,04 | 21,38  | 1 |
| m. Krosno                | 33,36 | 7,4  | 26,29 | 100,00 | 2 |
| jarosławski              | 28,89 | 18,5 | 24,21 | 37,17  | 3 |
| lubaczowski              | 28,83 | 17,9 | 23,50 | 34,27  | 3 |
| przemyski                | 27,37 | 20,1 | 21,69 | 0,00   | 3 |

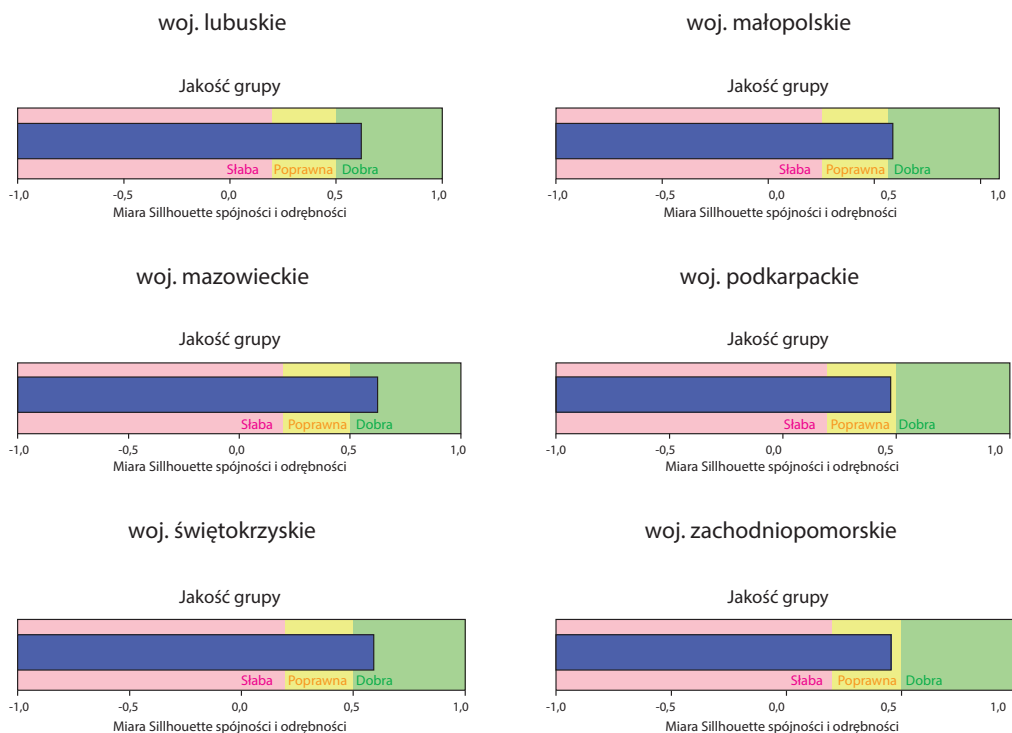
|                                |       |      |       |        |   |
|--------------------------------|-------|------|-------|--------|---|
| przeworski                     | 28,19 | 18,4 | 20,70 | 26,75  | 3 |
| m. Przemyśl                    | 32,32 | 18,4 | 30,76 | 100,00 | 2 |
| kolbuszowski                   | 26,63 | 16,7 | 25,32 | 14,87  | 1 |
| łańcucki                       | 27,88 | 16,8 | 26,10 | 22,96  | 1 |
| ropczycko-sędziszowski         | 26,71 | 18,7 | 20,58 | 31,27  | 3 |
| rzeszowski                     | 27,08 | 13,1 | 23,20 | 16,87  | 3 |
| strzyżowski                    | 27,57 | 22,5 | 23,92 | 14,17  | 1 |
| m. Rzeszów                     | 30,23 | 7,6  | 30,61 | 100,00 | 2 |
| dębicki                        | 28,22 | 11,7 | 22,18 | 40,35  | 3 |
| leżajski                       | 28,43 | 18,3 | 22,39 | 29,32  | 3 |
| mielecki                       | 28,59 | 13,9 | 25,04 | 48,80  | 3 |
| niżański                       | 28,51 | 23,6 | 27,40 | 35,59  | 1 |
| stalowowolski                  | 31,84 | 14,7 | 29,57 | 58,97  | 2 |
| tarnobrzegi                    | 29,41 | 14,8 | 24,23 | 23,66  | 3 |
| m. Tarnobrzeg                  | 33,58 | 14,2 | 28,50 | 100,00 | 2 |
| <b>woj. świętokrzyskie</b>     |       |      |       |        |   |
| kielecki                       | 28,12 | 18,8 | 24,23 | 6,59   | 1 |
| konecki                        | 32,26 | 22,1 | 31,36 | 31,22  | 3 |
| ostrowiecki                    | 34,55 | 20,6 | 30,86 | 68,56  | 3 |
| skarżyski                      | 34,30 | 25,6 | 35,02 | 72,11  | 3 |
| starachowicki                  | 32,52 | 17,3 | 33,59 | 58,45  | 3 |
| m. Kielce                      | 33,72 | 10,6 | 34,74 | 100,00 | 3 |
| buski                          | 31,34 | 9,0  | 20,67 | 22,96  | 2 |
| jędrzejowski                   | 31,19 | 13,5 | 24,70 | 30,14  | 2 |
| kazimierski                    | 31,18 | 11,5 | 19,52 | 19,77  | 2 |
| opatowski                      | 31,27 | 19,5 | 24,93 | 20,54  | 1 |
| pińczowski                     | 32,41 | 9,4  | 24,02 | 30,03  | 2 |
| sandomierski                   | 31,00 | 11,8 | 21,47 | 35,84  | 2 |
| staszowski                     | 30,87 | 11,8 | 21,71 | 34,65  | 2 |
| włoszczowski                   | 30,50 | 14,6 | 27,94 | 22,94  | 1 |
| <b>woj. zachodniopomorskie</b> |       |      |       |        |   |
| białogardzki                   | 30,76 | 30,8 | 34,77 | 67,48  | 2 |
| drawski                        | 32,78 | 25,9 | 34,82 | 62,33  | 2 |
| kołobrzegi                     | 33,50 | 12,5 | 37,72 | 58,24  | 1 |
| koszaliński                    | 31,10 | 26,7 | 34,78 | 21,45  | 2 |

|                |       |      |       |        |   |
|----------------|-------|------|-------|--------|---|
| sławieński     | 31,53 | 22,6 | 37,86 | 47,12  | 2 |
| szczecinecki   | 32,29 | 26,4 | 34,12 | 64,48  | 2 |
| świdwiński     | 32,68 | 27,5 | 34,09 | 49,49  | 2 |
| wałecki        | 32,05 | 19,8 | 34,81 | 60,84  | 3 |
| m. Koszalin    | 34,00 | 11,0 | 43,48 | 100,00 | 1 |
| choszczeński   | 31,95 | 26,1 | 31,48 | 47,80  | 3 |
| gryficki       | 32,23 | 24,0 | 30,75 | 50,70  | 3 |
| myśliborski    | 32,24 | 16,9 | 32,12 | 58,96  | 3 |
| pyrzycki       | 31,69 | 28,3 | 30,60 | 42,09  | 3 |
| stargardzki    | 32,27 | 20,2 | 29,46 | 65,93  | 3 |
| łobeski        | 32,10 | 27,6 | 33,32 | 53,03  | 2 |
| m. Szczecin    | 32,77 | 9,7  | 38,02 | 100,00 | 1 |
| goleniowski    | 31,44 | 18,4 | 31,83 | 52,83  | 3 |
| gryfiński      | 31,76 | 23,4 | 30,25 | 45,75  | 3 |
| kamieński      | 34,67 | 27,0 | 34,67 | 52,42  | 2 |
| policki        | 31,13 | 16,1 | 33,08 | 50,00  | 3 |
| m. Świnoujście | 37,24 | 11,9 | 38,44 | 100,00 | 1 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., Raport metodologiczny *Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.

Homogeniczność wewnętrzną i heterogeniczność zewnętrzną określono miarą Silhouette, wskazującą na poprawność procedury grupowania, a następnie przeprowadzono klasyfikację powiatów w każdym województwie według przynależności grupowej. Jak wynika z rys. 4, uzyskana klasyfikacja może być uznana za co najmniej poprawną, co biorąc pod niewielką uwagę liczbę obiektów, ale i zestaw tylko czterech zmiennych cząstkowych, można uznać za rezultat satysfakcjonujący.

## Rysunek 4. Ocena jakości klasyfikacji powiatów z wykorzystaniem miary Silhouette

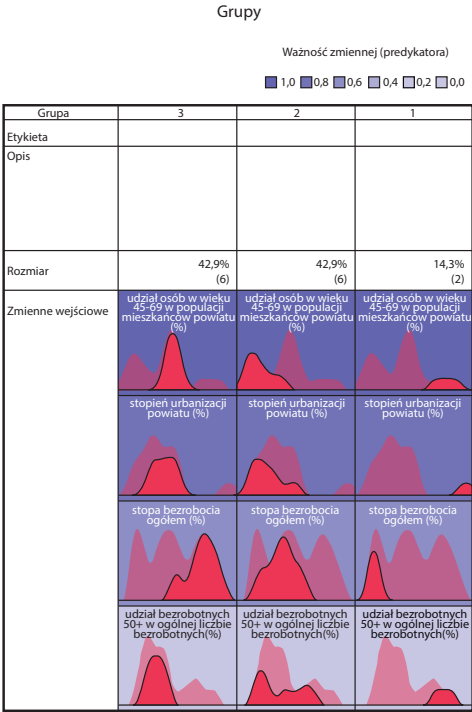


Źródło: opracowanie własne na podstawie: IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., Raport metodologiczny *Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012

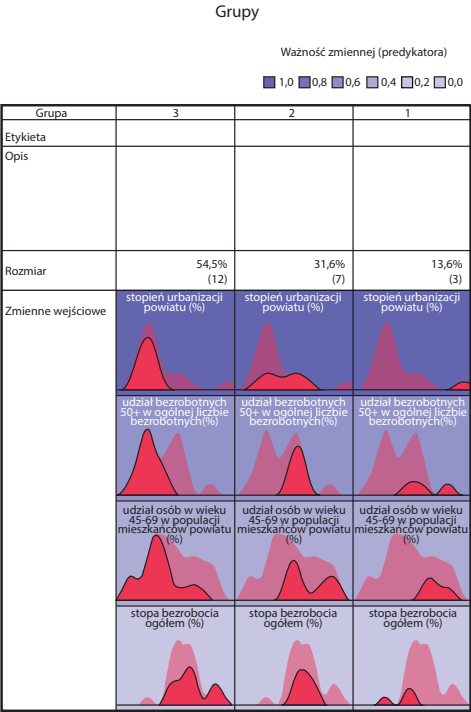
Cechy powiatów zaklasyfikowanych do poszczególnych skupień prezentuje rys. 5.

Rysunek 5. Graficzny obraz segmentacji powiatów w poszczególnych województwach

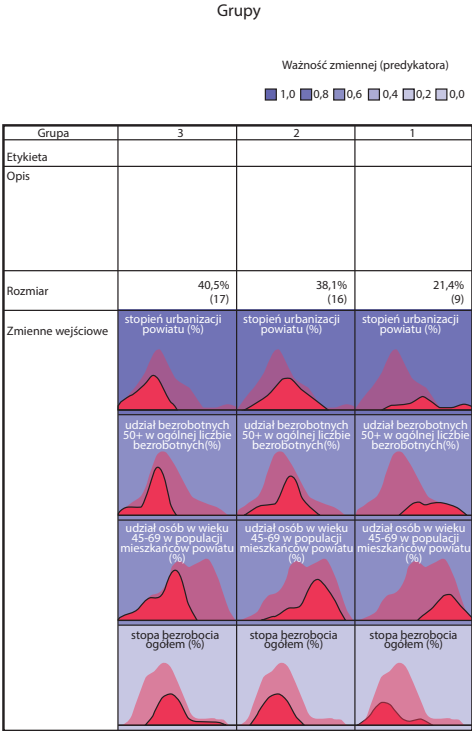
woj. lubuskie



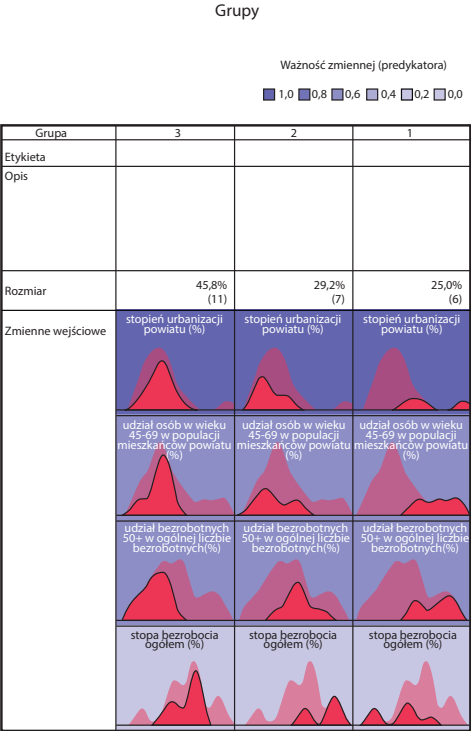
woj. małopolskie



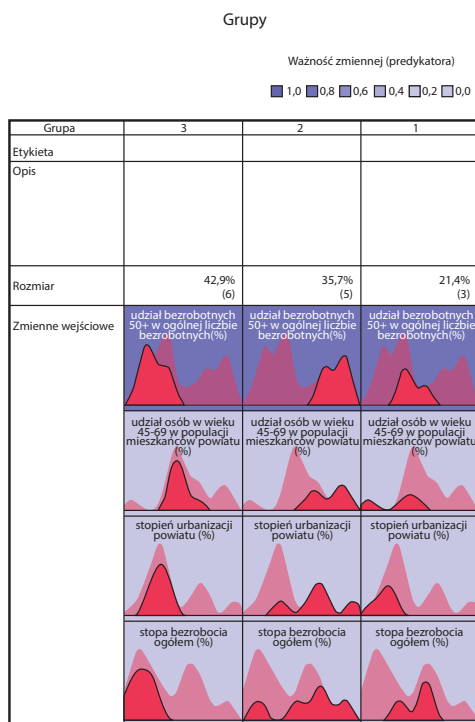
woj. mazowieckie



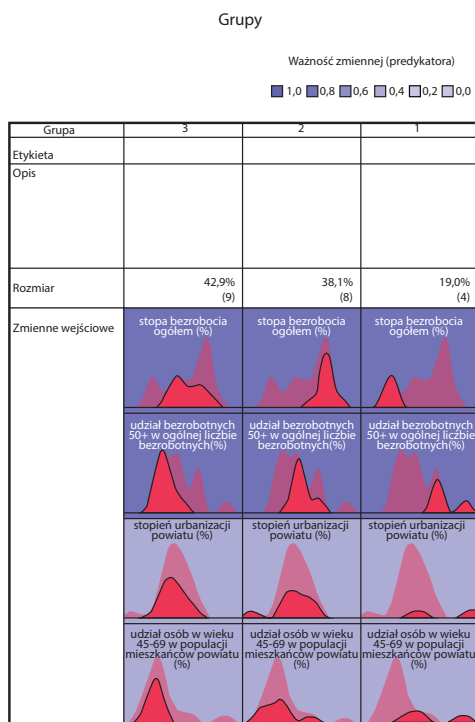
woj. podkarpackie



## woj. świętokrzyskie



## woj. zachodniopomorskie



Źródło: opracowanie własne na podstawie: IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o. o., *Raport metodologiczny Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.

Wyróżnione w poszczególnych województwach segmenty nie miały charakteru równoliczowego. Proporcje powiatów w ramach danego segmentu warunkowane były stopniem ważności predyktorów. Należy podkreślić, że cechy powiatów należących do poszczególnych grup (skupień) w poszczególnych województwach różnią się, tj. nie można określić, że – przykładowo – powiaty zaliczone do skupienia 1 w województwie lubuskim mają takie same właściwości, jak powiaty zaliczone do tego samego skupienia w województwie małopolskim. Cechy powiatów w poszczególnych skupieniach w badanych województwach są następujące:

### • Województwo lubuskie

Skupienie 1 (14,3% powiatów na terenie województwa): niski poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, relatywnie niski udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 2 (42,9% powiatów na terenie województwa): wysoki poziom obciążenia demograficznego powiatu, wysoki stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 3 (42,9% powiatów na terenie województwa): średni poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, średni udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

### • Województwo małopolskie

Skupienie 1 (54,5% powiatów na terenie województwa): wysoki poziom obciążenia demograficznego powiatu, wysoki stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 2 (31,8% powiatów na terenie województwa): wysoki poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 3 (13,6% powiatów na terenie województwa): niski poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, relatywnie niski udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

- **Województwo mazowieckie**

Skupienie 1 (40,5% powiatów na terenie województwa): wysoki poziom obciążenia demograficznego powiatu, wysoki stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 2 (38,1% powiatów na terenie województwa): średni poziom obciążenia demograficznego powiatu, średni stopień urbanizacji powiatu, średnia stopa bezrobocia ogółem, średni udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 3 (21,4% powiatów na terenie województwa): niski poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, relatywnie niski udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

- **Województwo podkarpackie**

Skupienie 1 (29,2% powiatów na terenie województwa): średni poziom obciążenia demograficznego powiatu, średni stopień urbanizacji powiatu, średnia stopa bezrobocia ogółem, średni udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 2 (25% powiatów na terenie województwa): niski poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, średni udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 3 (45,8% powiatów na terenie województwa): wysoki poziom obciążenia demograficznego powiatu, wysoki stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

- **Województwo świętokrzyskie**

Skupienie 1 (21,4% powiatów na terenie województwa): niski poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 2 (42,9% powiatów na terenie województwa): wysoki poziom obciążenia demograficznego powiatu, wysoki stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 3 (35,7% powiatów na terenie województwa): niski poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, średnia stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

- **Województwo zachodniopomorskie**

Skupienie 1 (19,0% powiatów na terenie województwa): niski poziom obciążenia demograficznego powiatu, niski stopień urbanizacji powiatu, średnia stopa bezrobocia ogółem, średni udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 2 (38,1% powiatów na terenie województwa): średni poziom obciążenia demograficznego powiatu, średni stopień urbanizacji powiatu, wysoka stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Skupienie 3 (42,9% powiatów na terenie województwa): wysoki poziom obciążenia demograficznego powiatu, wysoki stopień urbanizacji powiatu, średnia stopa bezrobocia ogółem, wysoki udział bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Na podstawie wykazu 138 powiatów opracowano macierz zmiennych kryterialnych. W przypadku 4 zmiennych kryterialnych za zmienną referencyjną dla każdego segmentu uznano miarę średnią dla wskaźnika „udział osób w wieku 45-69 lat w populacji mieszkańców powiatu”. Z perspektywy problemów badawczych ten wskaźnik wydawał się zasadniczy. Przy-

jęta procedura zapewniłaby jednak przeprowadzenie badania w powiatach zróżnicowanych z punktu widzenia stopy bezrobocia ogółem, udziału bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych oraz stopnia urbanizacji, ale z perspektywy „starości” demograficznej wykluczyłaby powiaty o szczególnie wysokim obciążeniu demograficznym. Z tego względu dobór powiatów w obrębie segmentu zakładał ostatecznie wartość średnią i zróżnicowanie względem średniej z uwzględnieniem wartości odstających (powiaty o szczególnie niskim i wysokim obciążeniu demograficznym). W przypadku wystąpienia powiatów grodzkich i powiatów ziemskich (przykładowo powiat m. Koszalin i powiat koszaliński) stosowano procedurę substytucji najbliższej analogicznej jednostki ze względu na pokrywanie się jednostek obserwacji.

Ostatecznie, do badania wytypowano powiaty, których lista została zaprezentowana w tab. 17.

**Tabela 17. Wykaz powiatów dobranych do próby w badaniach jakościowych *Diagnozy***

| Województwo        | Skupienie (grupa) 1                                                                         | Skupienie (grupa) 2                                           | Skupienie (grupa) 3                                              |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| lubuskie           | m. Gorzów Wielkopolski                                                                      | międzyrzecki<br>żagański                                      | świebodziński<br>wschowski                                       |
| małopolskie        | myślenicki<br>limanowski<br>nowosądecki<br>nowotarski                                       | krakowski<br>wielicki<br>oświęcimski                          | m. Tarnów                                                        |
| mazowieckie        | garwoliński<br>siedlecki<br>białobrzegi<br>przasnyski<br>sierpecki<br>makowski<br>przysuski | wołomiński<br>piaseczyński<br>miński<br>lipski<br>gostyniński | otwocki<br>m. Ostrołęka<br>m. Płock                              |
| podkarpackie       | kolbuszowski<br>leski<br>bieszczadzki                                                       | m. Rzeszów<br>m. Krosno                                       | ropczycko-sędziszowski<br>przemyski<br>przeworski<br>tarnobrzegi |
| świętokrzyskie     | kielecki                                                                                    | staszowski<br>pińczowski                                      | konecki<br>ostrowiecki                                           |
| zachodniopomorskie | m. Szczecin<br>m. Świnoujście                                                               | białogardzki<br>drawski<br>kamieński                          | policki<br>goleniowski<br>stargardzki                            |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o., *Raport metodologiczny Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2012.

Problem dotarcia do grup docelowych rodził problem definicji operacyjnej populacji cełowej, w tym kompletnego określenia i weryfikacji jednostek należących do badanej populacji w wyróżnionych województwach. Z formalnego punktu widzenia, w przypadku badań obejmujących podmioty zróżnicowane ze względu na zmienne typologiczne, mamy do czynienia z operacyjnie tautologiczną procedurą, według której definicja (operacyjna) badanej populacji jest zakresowo tożsama z jej opisem w postaci operatu częściowo weryfikowanego i konstruowanego w trakcie badania. Problem dotyczył także wyboru podmiotów w prowadzonych badaniach jakościowych. W zakresie doboru jednostek obserwacji zagwarantowano reprezentatywność typologiczną jednostek dla wyodrębnionych 50 powiatów. Każda jednostka zakwalifikowana do badania została opisana za pomocą szablonu – karty badania. Szablon wypełniany był na etapie identyfikacji jednostki, ale także w fazie terenowej realizacji badań ze względu na specyfikę danych deskryptywnych (np. danych lokalowych).

W przypadku każdego z modułów opracowano wykaz jednostek zróżnicowanych ze względu na kryteria doboru. I tak:

- wykaz pracodawców sporządzono w oparciu o bazę HBI Polska „Firmy Polskie 2012”,
- wykaz PUP sporządzono w oparciu o bazę stworzoną przez firmę badawczą (realizatora fazy terenowej badania),
- wykaz agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej sporządzono w oparciu o bazę ENIRO,
- wykaz organizacji pozarządowych sporządzono w oparciu o bazę KLON/JAWOR<sup>35</sup>.

W każdym z typów instytucji prowadzono badania z respondentami, którzy zajmowali odpowiednie stanowiska, co czyniło ich dobrymi informatorami i pozwoliło na realizację przygotowanych dyspozycji.

Respondentami w badaniu:

1. powiatowych urzędów pracy była kadra kierownicza urzędów, szczególnie kierownicy wydziałów rynku pracy,
2. jednostek organizacyjnych pomocy społecznej była kadra kierownicza JOPS oraz osoby pełniące funkcje umożliwiające ocenę wdrażania przez JOPS strategii aktywizacji zawodowej osób 45+ na rynku pracy,
3. organizacji pozarządowych byli reprezentanci władz organizacji, pracownicy, wolontariusze zaangażowani w realizację projektów aktywizujących zawodowo osoby 45+

<sup>35</sup> Punktem wyjścia doboru jednostek do próby był wykaz organizacji wyselekcjonowanych na podstawie analiz przeprowadzonych na etapie *desk research*, w ramach działań zadania 3 projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” (por. M. Sobczak, *Trzeci sektor i jego działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+(45+)*, Łódź 2010). W toku procedur badawczych wyodrębniono 9049 organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem bezrobociu i rozwojem gospodarczym, z których następnie wybrano organizacje, które w latach 2004 - 2010 realizowały projekty aktywizacji zawodowej osób 45+. W kolejnym etapie, wyodrębniono tylko następujące rodzaje projektów: (i) projekty bezpośrednio adresowane do badanej grupy wiekowej, (ii) projekty kierowane do szeroko pojętej grupy osób starszych lub tzw. seniorów oraz (iii) projekty, w których osoby 45+ były wyraźnie wskazane, jako grupa preferowana do udziału w projekcie, bądź stanowiły większość uczestników projektu. Powstała w ten sposób wstępna baza danych została następnie uzupełniona o organizacje i projekty, które zidentyfikowano na podstawie baz projektów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz Funduszu Inicjatyw Obywatelskich, opracowanych w wyniku realizacji Zadania 1 niniejszego projektu. W dalszej kolejności dokonano weryfikacji kompletności bazy, porównując ją ze stronami internetowymi instytucji wdrażających projekty finansowane ze środków UE, sprawdzając listy zwycięzców konkursów na realizację projektów w zakresie aktywizacji zawodowej osób 45+. W efekcie, utworzona baza NGO, realizujących w badanym okresie projekty na rzecz osób w wieku 45+, liczyła ok. 100 organizacji z całej Polski, działających w różnych formach organizacyjno-prawnych, realizujących różnorodne cele statutowe. Główne obszary ich działalności to: przeciwdziałanie bezrobociu, stymulowanie rozwoju lokalnego, integracja społeczna. Badania *Diagnozy*, obejmujące 50 powiatów w 6 wybranych województwach, wymagały – z jednej strony – pominięcia organizacji o innej niż wybrane lokalizacji, a z drugiej strony – uzupełnienia wykazu o organizacje pozarządowe prowadzące działalność na terenie wybranych powiatów (tj. posiadających w nich swoją siedzibę lub obejmujących je swym działaniem), a nie prowadzące działań ukierunkowanych ściśle na osoby w wieku 45+. Firma badawcza (realizator badań terenowych *Diagnozy*) wykorzystała w tym celu Bazę KLON/JAWOR.

lub osoby oddelegowane przez władze organizacji jako najbardziej kompetentne ze względu na zadania, jakie pełnią w organizacji,

4. agencji zatrudnienia była kadra kierownicza, właściciele AZ, konsultanci oraz menedżerowie projektów zajmujący się rekrutacją, selekcją kandydatów oraz diagnozą kompetencji,
5. instytucji szkoleniowych byli właściciele IS lub dyrektorzy, kierownicy placówek szkoleniowych oraz trenerzy zajmujący się przygotowaniem i prowadzeniem szkoleń skierowanych do osób w wieku 45+,
6. pracodawców byli właściciele firm, osoby na stanowiskach kierowniczych w instytucji/firmie (prezes, wiceprezes, dyrektor wykonawczy, dyrektor HR), posiadające praktyczne doświadczenie w zarządzaniu kadrami oraz odpowiednią znajomość regulacji prawa pracy i innych aspektów związanych z rynkiem pracy. W nielicznych przypadkach do badania oddelegowany został pracownik zajmujący się sprawami kadrowymi w jednostce, spełniający ww. wymogi dotyczące znajomości regulacji prawa pracy i doświadczenia w pracy związanej z zasobami ludzkimi w badanym podmiocie.

Realizacja terenowa nastręczyła wiele problemów związanych przede wszystkim z uzyskaniem zgody na badania od potencjalnych respondentów (dobrze ilustruje te trudności fakt, iż w przypadku organizacji pozarządowych podjęto 150 prób kontaktu, aby uzyskać 50 zrealizowanych wywiadów, a np. w agencjach zatrudnienia takich prób było już 209), dlatego też dopuszczano możliwość substytuowania jednostki wówczas, gdy nie można było zidentyfikować jednostki obserwacji danego typu w obrębie wybranego powiatu lub gdy przedstawiciele takich jednostek zdecydowanie odmawiali wzięcia udziału w badaniu. W tym celu przygotowano indeks powiatów rezerwowych, ale bliźniaczych/tożsamyh do powiatów zastępowanych (w ramach każdego województwa).

W fazie realizacji dokonano substytucji:

1. 9 powiatów w przypadku badania powiatowych urzędów pracy,
2. 9 powiatów w przypadku badania jednostek organizacyjnych pomocy społecznej,
3. 3 powiatów w przypadku badania organizacji pozarządowych.

Jak wcześniej podkreślano, w odniesieniu do badań agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych i pracodawców nie stawiano wymogu lokalizacji badanego podmiotu w 50 wybranych uprzednio powiatach. W związku z powyższym skala odstępstw od wykazu z tab. 17 jest znacznie większa, co jednak nie przyniosło uszczerbku dla wyników badania. I tak:

1. w przypadku badania agencji zatrudnienia 39 powiatów nie objęto badaniem, przy czym różnice wynikały przede wszystkim z tego, że miasta na prawach powiatu były wielokrotnie reprezentowane w próbie, tj. pochodziła z nich więcej niż jedna jednostka badania,
2. w przypadku badania instytucji szkoleniowych 33 powiaty nie zostały objęte badaniem, z zastrzeżeniem analogicznym jak w przypadku agencji zatrudnienia,
3. w przypadku badania pracodawców substytucji podlegało 5 powiatów, przy czym zastąpione one zostały innymi jednostkami administracyjnymi (każdy powiat w obrębie próby występował tylko raz).

## **4.4. Szkolenie i kontrola**

### **4.4.1. Szkolenie ankieterów w badaniach jakościowych**

Badania zostały poprzedzone szkoleniem ankieterów, w których brali udział przedstawiciele zespołu UŁ. Materiały szkoleniowe, jak i same treści przekazywane ustnie zawierały wszystkie wymagane przez PKJPA informacje (wielkość próby, struktura próby, terminy realizacji, daty specyficznych pomiarów, lokalizacji, kryteria doboru, definicje przypadków wyklu-

czonych z badania, wzory dokumentacji poszczególnych etapów badania, uwagi i instrukcje szczegółowe, listę materiałów, jakie musi zgromadzić ankieter podczas pracy, instrukcję obsługi sprzętu technicznego – dyktafonów). W trakcie szkolenia przedstawiono cały projekt badawczy kładąc szczególny nacisk na wymagania dotyczące sposobu prowadzenia wywiadów. Podkreślano, że przygotowane dyspozycje/scenariusze do wywiadów, zarówno IDI, jak i wywiadów swobodnych, nie są gotowymi wzorami pytań, a tylko listą poszukiwanych informacji, które ankieter powinien uzyskać od respondenta. Procedurę zadawania pytań, ich kolejność, szczegółowość oraz sposób zachowania należy dostosować za każdym razem do konkretnego przypadku, ponieważ bardzo pożądaną w badaniach jakościowych jest indywidualizacja podejścia badawczego. W trakcie szkolenia, oprócz uwag metodologicznych, przekazywano ankieterom także wiedzę na temat specyfiki działania każdej z wyróżnionych w *Diagnozie* instytucji, podkreślając, na jakie elementy należy zwrócić szczególną uwagę.

#### 4.4.2. Procedury kontroli w badaniach jakościowych

Kontrola jakości zbieranych danych i zabezpieczenia danych obejmowała całościową ocenę zebranego materiału i pracy ankieterów i została przeprowadzona w oparciu o standardy ESOMAR. Głównym celem kontroli była ocena pracy ankieterów, czyli stwierdzenie, czy przekazane im zadania zostały wykonane zgodnie z wymogami zawartymi w instrukcji do badania oraz jakie błędy i artefakty pojawiły się podczas zbierania danych. Zasady te były zgodne z ogólnymi zasadami i normami pracy ankietera.

Zgodnie z PKJPA zastosowano:

- kontrolę bezpośrednią ankietera przez superwizora,
- kontrolę responsywności wywiadów i podmiotów badania,
- stosowanie metodologii badań jakościowych redukującej błędy i kontaminacje formatów wywiadu.

W badaniach jakościowych nadzór nad realizacją badania był przeprowadzony na dwóch etapach. Po pierwsze, podczas rekrutacji do *field managera* służyły dane zrekrutowanych respondentów, który decydował, czy spełniają one kryteria doboru (np. czy instytucja została dobrana do badań w sposób prawidłowy, czy respondent jest osobą kompetentną, posiadającą odpowiednią wiedzę do tego, aby być cennym informatorem w badaniach). Po drugie, sprawdzano jakość przeprowadzonego wywiadu na podstawie odsłuchu nagranej rozmowy lub lektury transkrypcji.

**Kontrola terenowa** obejmowała nie mniej niż 5% przypadków, kontrola logiczna zaś nie mniej niż 10% przypadków. Supervising prowadzony był według określonego schematu mającego swoje odwzorowanie w bieżącym raporcie. W przypadku odnotowania błędów w szerszej skali, badanie było wstrzymywane i kierownik projektu prowadził szkolenie uzupełniające. Dobór wywiadów/ankieterów do kontroli stanowił istotny element prowadzonego supervisingu. Rządził się on kilkoma wytycznymi:

1. Szczególnie często kontrolowano ankieterów, u których odnotowano błędy uprzednio.
2. Kontrola objęła swym zasięgiem wszystkich ankieterów.

**Kontrola logiczna** prowadzona była standardowymi metodami. Posługiwano się ogólnymi wytycznymi odnośnie kategoryzacji błędów. W przypadku badań jakościowych, oprócz analizy spójności i kompletności danych zawartych w kwestionariuszach rekrutacyjnych, kontrolowano na platformie e-PKJPA dane respondentów. Zarówno z kontroli logicznych, jak i terenowych powstały raporty zgodne z wytycznymi e-PKJPA. Raporty każdorazowo przekazywane są jako informacja zwrotna oraz podstawa ostatecznego rozliczenia koordynatorom regionalnym, rekruterom, wywiadowcom oraz audytorom.

Oprócz kontroli przeprowadzanej przez firmę badawczą, w podobny sposób zebrany materiał sprawdzał przedstawiciel zespołu UŁ. Szczególną uwagę zwracano na: właściwy dobór

instytucji do badania, właściwy wybór informatora w każdej z badanych instytucji, poprawny sposób prowadzenia wywiadu (m.in. indywidualne podejście do każdego respondenta, niezadowalanie się pierwszymi odpowiedziami badanego i pogłębianie tematyki), poprawny sposób sporządzenia transkrypcji (m.in. jej kompletność, odróżnianie odpowiedzi kilku respondentów, jeśli wywiad prowadzony był z więcej niż jedną osobą) oraz prawidłowe wypełnienie kart badania.

#### 4.4.3. Procedury anonimizacji w badaniach ilościowych

Celem dokładnego odtworzenia treści wywiadów jakościowych, ich przebieg – po wcześniejszym uzyskaniu zgody Respondenta – był rejestrowany na nośnikach audio. W celu zachowania standardów ESOMAR oraz PKJPA wypowiedzi respondentów miały charakter anonimowy, a ankieter przed rozpoczęciem wywiadu właściwego zobowiązany był do podania informacji o badanym w postaci indywidualnego kodu, zawierającego informacje dotyczące bezpośrednio osoby biorącej udział w badaniu, czyli imienia, nazwiska, a także zajmowanego stanowiska. Procedura anonimizacji pozwoliła uzyskać od respondentów bardziej wiarygodne informacje na badany temat, ponieważ mieli oni pewność, że ich wypowiedzi nie zostaną spersonalizowane. Dane teleadresowe zostały na czas wywiadu również zakodowane, aby zapewnić respondentowi większy komfort wypowiedzi. Na etapie opracowania danych i w trakcie sporządzania raportów poszczególne cytaty zostały oznaczone numerem wywiadu, oraz określone za pomocą typu instytucji i województwa, w którym wykonano badanie (przykładowy zapis mógł wyglądać w sposób następujący: *GOPS, woj. mazowieckie, wywiad 22*).

Nośniki audio, na których został zarejestrowany przebieg wywiadu zawierają treść wywiadu, kod respondenta oraz rodzaj jednostki, reprezentowanej przez badanego. Nośniki audio przechowywane są w siedzibie firmy badawczej, w zamkniętym pomieszczeniu, do którego dostępu nie mają osoby postronne, niebędące pracownikami konsorcjum IBC & ARC.

#### 4.5. Metody analizy wyników badań jakościowych

Wszystkie zrealizowane wywiady (zarówno IDI, jak i wywiady swobodne) zostały przepisane zgodnie z chronologią prowadzenia tych wywiadów, tzn. kolejność zagadnień poruszanych w wywiadzie była zgodna ze sporządzoną z nich transkrypcją. Następnie zgromadzone dane jakościowe zostały poddane analizie wertykalnej (poprzez problemy opisane w pytaniach badawczych) i były wykorzystywane do budowania wniosków. Kwestie kluczowe poruszane w raporcie (zdiagnozowane w trakcie prowadzonych badań) ilustrowano cytatami z wypowiedzi respondentów. W przypadku danych jakościowych zawsze występuje sytuacja, w której z jednej strony gromadzone są także dane niepotrzebne, nie wnoszące nowych informacji, a z drugiej strony część informacji istotnych dla badania „rozłożona” jest pomiędzy różne wypowiedzi respondenta, przez co ukryta w całości materiału empirycznego. Dlatego też w analizie danych jakościowych ważny był etap tzw. redukcji, gdzie odrzucono dane zbędne, a wyeksponowano istotne. W proponowanym modelu analizy, odbyło się to poprzez wyodrębnianie zagadnień oraz wyszukiwanie cech wspólnych i odmiennych w schemacie analizy. Tak wyizolowane zagadnienia zostały następnie poddane analizie w celu określenia regularności pomiędzy podobieństwami i różnicami w badanych zjawiskach. Na tym etapie wypracowano zespół uogólnień dotyczący całości zebranego materiału empirycznego, przy założeniu, iż analiza objęła także przypadki odstające. Ostatnim etapem analizy danych jakościowych było zestawienie otrzymanych uogólnień z całością wiedzy na tematy badane i udzielenie odpowiedzi na postawione pytania problemowe. Nie dokonano kwantyfikacji danych jakościowych przez wprowadzenie danych do dedykowanego oprogramowania np. typu ATLAS.ti, ale skoncentrowano się na analizie narracji.

Uzyskany materiał pozwolił na analizę regularności, analizę rozumienia tekstu i działań, analizę refleksji itd. Materiał jakościowy, choć takie próby są podejmowane, w wielu wypadkach nie daje możliwości „podzielenia go” na zmienne w takim sensie, jaki obowiązuje w analizie statystycznej. Pomiar ma tutaj znacznie szersze pojęcie, które wykracza poza przypisywanie cechom badanych ludzi wartości liczbowych. Pomiar może być ujęty również jako przypisywanie, w drodze interpretacji, znaczeń danym treściom. Analiza jakościowa zazwyczaj ogranicza się do takiego pojęcia pomiaru i polega ona na systematycznym rozbiore treści (wypowiedzianych, lub w inny sposób wyrażonych) zarejestrowanych przez badacza. Można zatem przyjąć, iż jednostką pomiarową i jednostką archiwizacyjną w analizie jakościowej jest pewien tekst z odpowiadającym mu komentarzem. Wyniki badania opisane zostały zgodnie z logiką narzędzia badawczego. Raporty z poszczególnych modułów jakościowych (moduły 3-8) zawierają syntetyczne i przekrojowe przedstawienie wyników badania adekwatne do przyjętej metodologii.

#### 4.6. Panel ekspertów

Przeprowadzone badania pozwoliły na dokonanie diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+ w Polsce, ale także na sformułowanie wniosków co do kierunków zmian w zdiagnozowanych obszarach problemowych. Dotychczasowe wyniki badań *Diagnozy* stanowiły podstawę do podjęcia dyskusji w gronie ekspertów zaangażowanych w kreowanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej na poziomie krajowym i regionalnym oraz partnerów społecznych włączonych w działania sprzyjające wyrównywaniu szans osób w wieku 45+.

Panel ekspertów przeprowadzono w dniu 27 lipca 2012 roku w sali hotelu Hotel andel's w Łodzi. W panelu wzięło udział 21 osób reprezentujących następujące grupy:

- (1) przedstawiciele badanych grup interesariuszy, tj. powiatowych urzędów pracy, przedstawiciele niepublicznych agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowej, organizacji pozarządowych, przedsiębiorcy – 8 osób
- (2) przedstawiciele urzędów wojewódzkich, zaangażowani w kreowanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej na poziomie regionalnym (WUP) – 3 osoby
- (3) eksperci zajmujący się problematyką aktywizacji zawodowej osób w niemobilnym wieku produkcyjnych na rynku pracy w Polsce – 3 osoby
- (4) przedstawiciele zespołu Partnera projektu – Uniwersytetu Łódzkiego – 5 osób
- (5) kierownicy projektu po stronie firm badawczych – 2 osoby.

Panel ekspertów zrealizowany został zgodnie z przyjętym scenariuszem ramowym znajdującym się w załącznikach do tego dokumentu. Uczestnicy panelu zostali zapoznani z wynikami badania (w kilka dni przed spotkaniem przesłana została synteza wyników badania, panel ekspertów rozpoczęto od prezentacji najważniejszych wyników badań *Diagnozy*).

## Bibliografia

- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2008.
- Daniłowicz P., Lisek-Michalska J., *Fokus – zogniskowany wywiad grupowy. Zarys metody*, [w:] J. Lisek-Michalska, P. Daniłowicz, *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2007.
- Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym, MPiPS, Warszawa 2008.
- Flick U., *Jakość w badaniach jakościowych*, PWN, Warszawa 2011.
- Grzeszkiewicz-Radulska K., *Respondenci niedostępni w badaniach sondażowych*, [w:] *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, tom XII, Wydawnictwo UŁ 2009.
- Jabłoński W., *Rynek sondaży przedwyborczych w Polsce*, Przegląd Socjologiczny, tom LVI 2007.
- Kubiak A., *Destrukcyjność procesu akulturacji badań sondażowych w Polsce*, Przegląd Socjologiczny tom LVI/1 2007.
- Kubiak A., Przybyłowska I., Rostocki W.A., *Badania ankietowe*, [w:] *Encyklopedia Socjologii*, tom I, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998.
- Kubiak A., Przybyłowska I., Rostocki W.A., *Spółeczna przestrzeń wywiadu w procesie zmiany ustrojowej*, [w:] A. Sułek (red.) *Dziedzictwo Stefana Nowaka*, Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii, PTS, Warszawa 1992.
- Lutyński J., *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo ŁTN, Łódź 1994.
- Maison D., *Jakościowe metody badań marketingowych*, PWN, Warszawa 2010.
- Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Raport ekspercki Manpower 2008.
- Program rządowy „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”*, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008 r., Warszawa, październik 2008.
- Przybyłowska I., *Porównawcza analiza międzynarodowych kodeksów etyki i praktyki badawczej*, [w:] Z. Gostkowski, B. Sułkowski (red.) *Namysł nad metodą*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Sociologica 26, 1997.
- Przybyłowska I., *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowanie w badaniach socjologicznych*, Przegląd Socjologiczny, tom XXX 1978.
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych), Dz. Urz. UE L 214 z 9 sierpnia 2008 r.
- Rysz-Kowalska B., Szatur-Jaworska B., *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse. Raport syntetyczny z badań*, [w:] *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.
- Sawiński Z., *Metody doboru respondentów*, [w:] P.B. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński (red.) *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005.
- Silverman D., *Prowadzenie badań jakościowych*, PWN, Warszawa 2008.
- Sobczak M., *Trzeci sektor i jego działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+(45+)*, Łódź 2010.
- Sztabiński F., *Kontrola realizacji badania*, [w:] P.B. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński (red.) *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005.
- Sztabiński F., *Na czym polega praca ankietera? Przygotowanie do pracy w charakterze ankietera*, [w:] P.B. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński (red.) *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005.
- Sztabiński P.B., *Aranżacja wywiadu*, [w:] P.B. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński (red.) *Fieldwork jest sztuką*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2005.
- Sztabiński P.B., Sztabiński F., *Jak połączyć pilotaż z badaniem próbnym? Przykład Europejskiego Sondażu Społecznego 2004*, ASK nr. 14/2005.

Urbaniak B. (red.), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, UNDP, Warszawa 2007.

Urbaniak B., J. Wiktorowicz, *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Łódź 2011.

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.

Ustawa z dnia 12 z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2012 nr 0 poz. 637, poz. 637.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, Dz. U. 2009, nr 157, poz. 1240.

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. 1997 Nr 133 poz. 883 z późn. zm.

Strona internetowa: [www.ofbor.pl](http://www.ofbor.pl) [wejście z dnia 9.08. 2012].

## Spis tabel

|                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1. Wyniki analizy skupień 379 powiatów według 4 wskaźników diagnostycznych wraz z oceną wyniku grupowania (liczba skupień, jakość grupowania) | 20 |
| Tabela 2. Charakterystyki powiatów według typu lokalnego rynku pracy                                                                                 | 22 |
| Tabela 3. Populacja osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku                                                                                       | 28 |
| Tabela 4. Struktura próby w badaniu osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku                                                                       | 29 |
| Tabela 5. Rozkład populacji osób w wieku 45-69 lat według województw i klas miejscowości                                                             | 30 |
| Tabela 6. Rozkład próby w badaniu osób w wieku 45-69 lat według województw i klas miejscowości                                                       | 31 |
| Tabela 7. Poziomy realizacji próby dla poszczególnych klas miejscowości (w %)                                                                        | 32 |
| Tabela 8. Wartości wag analitycznych przyjętych dla poszczególnych warstw                                                                            | 34 |
| Tabela 9. Błędy szacunku dla poszczególnych warstw (w %)                                                                                             | 35 |
| Tabela 10. Struktura próby według płci i województwa zamieszkania (w %)                                                                              | 36 |
| Tabela 11. Populacja podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON według sektora działalności i wielkości zatrudnienia                     | 39 |
| Tabela 12. Rozkład próby w badaniu pracodawców według sektora działalności i wielkości zatrudnienia                                                  | 40 |
| Tabela 13. Wartości wag analitycznych przyjętych dla poszczególnych warstw                                                                           | 41 |
| Tabela 14. Błędy szacunku dla poszczególnych warstw (w %)                                                                                            | 41 |
| Tabela 15. Liczba powiatów dobranych do próby                                                                                                        | 53 |
| Tabela 16. Wartości wskaźników cząstkowych oraz przynależność do skupień powiatów w analizowanych w badaniach jakościowych sześciu województwach     | 54 |
| Tabela 17. Wykaz powiatów dobranych do próby w badaniach jakościowych <i>Dia-gnozy</i>                                                               | 63 |

## Spis wykresów

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wykres 1. Struktura próby osób w wieku 45-69 lat według płci i wieku (w %)                               | 35 |
| Wykres 2. Struktura próby osób w wieku 45+ według płci i 5-letnich grup wieku (w %)                      | 36 |
| Wykres 3. Struktura próby osób w wieku 45+ według płci i klasy wielkości miejscowości zamieszkania (w %) | 37 |
| Wykres 4. Struktura próby według płci i typu lokalnego rynku pracy (w %)                                 | 37 |
| Wykres 5. Struktura próby według sektora działalności (branży) pracodawcy (w %; N=1011)                  | 42 |
| Wykres 6. Forma własności badanych pracodawców (w %; N=1011)                                             | 43 |
| Wykres 7. Struktura próby pracodawców według typu rynku pracy (w %; N=1011)                              | 43 |
| Wykres 8. Usytuowanie respondentów w reprezentowanych przez nich jednostkach (w %; N=1011)               | 44 |

## Spis rysunków

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Rysunek 1. Wykaz podmiotów badania                                                                                        | 11 |
| Rysunek 2. Moduły badawcze <i>Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce</i>                 | 14 |
| Rysunek 3. Rozkład przestrzeni typów powiatów z punktu widzenia charakterystyk lokalnego rynku pracy wobec osób starszych | 23 |
| Rysunek 4. Ocena jakości klasyfikacji powiatów z wykorzystaniem miary Silhouette                                          | 59 |
| Rysunek 5. Graficzny obraz segmentacji powiatów w poszczególnych województwach                                            | 60 |

**Narzędzia badawcze**  
***Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+***  
***na rynku pracy w Polsce***

**MODUŁ 1.**  
**BADANIE ILOŚCIOWE OSÓB W WIEKU 45+**

**KWESTIONARIUSZ BADANIA ANKIETOWEGO**

wśród

**OSÓB W WIEKU 45-69 LAT MIESZKAJĄCYCH  
W POLSCE**

# Wprowadzenie

Dzień dobry. Nazywam się (imię i nazwisko ankietera). Jestem pracownikiem Instytutu Badawczego ARC rynek i Opinia mieszczącego się w Warszawie przy ulicy Słowackiego 12. Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) osoba została wylosowana do badania ogólnopolskiej bazy PESEL zgodnie z przepisami MSW.

Badanie prowadzone jest w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Łódzkim.

Pana(Pani) odpowiedzi pozostaną anonimowe, czyli będą prezentowane wyłącznie w formie zbiorczych zestawień statystycznych i nie będą nikomu ujawniane.

| GOSPODARSTWO DOMOWE RESPONDENTA |                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                                     |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------|
| P1                              | Proszę wymienić wszystkie osoby <b>mieszkające</b> razem z Panem/Panią we wspólnym gospodarstwie domowym?<br><b>Uwaga ankieter: w przypadku dzieci lub innych osób na utrzymaniu współ-domowników w kolumnie „Główne źródło dochodów wpisz: „nie dotyczy”</b> |               |                                     |
|                                 | Stopień pokrewieństwa z respondentem                                                                                                                                                                                                                          | Rok urodzenia | Główne źródło dochodów (instrukcja) |
| 1                               | Respondent/ka                                                                                                                                                                                                                                                 |               |                                     |
| 2                               |                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                                     |
| 3                               |                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                                     |
| 4                               |                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                                     |
| 5                               |                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                                     |
| 6                               |                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                                     |
| 7                               |                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                                     |

| SYTUACJA ZAWODOWA RESPONDENTA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| P2                            | <div>Która z wymienionych kategorii najlepiej opisuje Pana/Pani obecną sytuację zawodową?<br/>(Karta respondenta)</div> <div><div><div>1</div><div>Jestem na emeryturze (w tym na wcześniejszej emeryturze) i nie pracuję dodatkowo</div><div>Przejdź do P3;</div></div><div><div>2</div><div>Jestem na emeryturze, ale dalej pracuję zawodowo</div><div>Przejdź do P3</div></div><div><div>3</div><div>Jestem trwale chory/a lub niepełnosprawny/a i pobieram rentę z tytułu niezdolności do pracy</div><div>Przejdź do P13</div></div><div><div>4</div><div>Jestem na rencie, ale dalej pracuję zawodowo</div><div>Przejdź do P13</div></div><div><div>5</div><div>Jestem zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę na czas określony</div><div>Przejdź do P16</div></div></div> <div></div> |

- 6 Jestem zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony  
*Przejdź do P16*
- 7 Jestem zatrudniony/a na podstawie umowy cywilno-prawnej  
*Przejdź do P16*
- 8 Pracuję na własny rachunek  
*Przejdź do P28*
- 9 Prowadzę indywidualne gospodarstwo rolne  
*Przejdź do P35*
- 10 Pracuję nieodpłatnie dla własnej firmy rodzinnej lub rodzinnego gospodarstwa rolnego  
*Przejdź do P46*
- 11 Inny rodzaj wykonywanej pracy (jaki?)  
*Przejdź do P16*
- 12 Jestem bezrobotny/a i aktualnie poszukuję pracy  
*Przejdź do P42*
- 13 Jestem bezrobotny/a i aktualnie nie poszukuję pracy  
*Przejdź do P42*
- 14 Zajmuję się domem (włączając w to prowadzenie gospodarstwa domowego, zajmowanie się rodziną, opieką nad wnukami)  
*Przejdź do P46*
- 15 Nie jestem aktywny/a zawodowo, dochody uzyskuję z innych źródeł niezarobkowych (jakich?)  
(A: chodzi np. o oszczędności, odsetki od kapitału itp.)  
*Przejdź do P46*
- 16 Wykonuję prace niezarejestrowane (tzw. „szara strefa”) Przejdź do P42**

**Pyt. P3 – P12 dotyczą respondentów, którzy wybrali odp. 1 lub 2 w P2 (wyłącznie emeryci)**

P3 Kiedy Pan/Pani przeszedł/a na emeryturę?

A: dotyczy również wcześniejszej emerytury, świadczenia przedemerytalnego

miesiąc

rok

P4 Z jakiego powodu przeszedł/a Pan/i na emeryturę?

Ankieter, nie czytaj kafeterii, dopasuj odpowiedź

- 1 Z powodu nabycia **uprawnień do emerytury**
- 2 Z powodu spełnienia warunków umożliwiających przejście na **wcześniejszą emeryturę, uzyskanie świadczenia przedemerytalnego**  
*Przejdź do P7*
- 98 Odmowa odpowiedzi (*nie odczytywać*)



|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| P8  | <p>Czy będąc na emeryturze wykonywał Pan/i kiedykolwiek odpłatną pracę zawodową?</p> <p><i>Ankieter: odczytaj kafeterię, punkty 2 – 5.</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>1 Nie</p> <p>2 Tak, na podstawie umowy o pracę</p> <p>3 Tak, na podstawie umowy cywilno-prawnej</p> <p>4 Tak, nieformalnie</p> <p>5 Tak, pomagałem/am w prowadzeniu biznesu młodszym członkom rodziny/sąsiadom</p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (<i>nie odczytywać</i>)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| P9  | <p>Czy obecnie wykonuje Pan/i jakąkolwiek pracę, przynoszącą dochód??</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>1 Tak</p> <p>2 Nie</p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (<i>nie odczytywać</i>)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| P10 | <p>Czy będąc na emeryturze wykonywał Pan/i kiedykolwiek nieodpłatną pracę zawodową (np. na rzecz rodziny, znajomych, organizacji)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>1 Nie</p> <p>2 Tak</p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (<i>nie odczytywać</i>)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| P11 | <p>Czy obecnie wykonuje Pan/i nieodpłatną pracę zawodową?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>1 Tak</p> <p>2 Nie</p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (<i>nie odczytywać</i>)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| P12 | <p>Co skłoniło Pana/ią do podjęcia odpłatnej pracy?</p> <p><i>(A: w przypadku obecnie pracujących – uwaga DP: <b>P9 = 1</b>)</i></p> <p>Co obecnie skłoniłoby Pana/ią do podjęcia odpłatnej pracy? <i>(A: w przypadku obecnie niepracujących uwaga DP <b>P9 = 2lub98</b>)</i></p> <p>Który z tych powodów jest dla Pani/a najważniejszy, tzn. umieściłby je Pan/i na pierwszym miejscu? Który na drugim, a który na trzecim.</p> <p><i>uwaga DP</i></p> <p><i>(Pytamy tylko o taką liczbę powodów, jaką wskazał respondent, tzn. jeśli podał 1 powód nie zadajemy dalszych pytań, jeśli podał 2 pytamy tylko o 1 i 2 miejsce)</i></p> <p><i>(Karta respondenta)</i></p> | <p>1 Możliwość wykonywania pracy w niepełnym wymiarze</p> <p>2 Możliwość częściowego wykonywania pracy w domu</p> <p>3 Elastyczne dostosowywanie godzin pracy do moich potrzeb</p> <p>4 Zapewnienie zewnętrznej, dofinansowanej ze środków publicznych, opieki nad wnukami (przedszkole, żłobek)</p> <p>5 Zapewnienie zewnętrznej, dofinansowanej ze środków publicznych, opieki nad osobami w starszym wieku, którymi się obecnie opiekuję</p> <p>6 Zapewnienie zewnętrznej, dofinansowanej ze środków publicznych, opieki nad osobami przewlekłe chorymi, którymi się obecnie opiekuję</p> <p>7 Zachowanie uprawnień do dotychczasowych świadczeń (społecznych, emerytalnych itp.)</p> <p>8 Większe wsparcie ze strony innych członków rodziny</p> <p>9 Stworzenie mi możliwości bezpłatnego przekwalifikowania się</p> <p>10 Oferta pracy w dogodnych porach</p> <p>11 Oferta pracy w niedalekiej odległości od miejsca zamieszkania</p> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                            | 12                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Inne powody (jakie?)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <input type="text"/>                                                                                                                         |
|                                                                                                            | 13                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Żadne z powyższych, nie zamierzam podjąć pracy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <input type="text"/>                                                                                                                         |
| <b>Pyt. P13 – P15 dotyczą respondentów, którzy wybrali odp. 3 lub 4 w P2 (wyłącznie renciści)</b>          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                              |
| P13                                                                                                        | Powiedział(a) Pan(i), że jest Pan(i) trwale chory(a) lub niepełnosprawny/a. Proszę powiedzieć, czy stan ten powstał w związku z pracą – przy pracy, czy też nie?                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1 Przy pracy<br>2 Poza pracę<br>98 Odmowa odpowiedzi ( <i>nie odczytywać</i> )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <input type="text"/>                                                                                                                         |
| P14                                                                                                        | Czy Pana/i choroba lub niepełnosprawność jest przeszkodą w podjęciu jakiegokolwiek pracy zawodowej?"                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1 Nie<br>2 Tak<br>97 Trudno powiedzieć ( <i>nie odczytywać</i> )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <input type="text"/>                                                                                                                         |
| P15                                                                                                        | Proszę spojrzeć na możliwe powody niezatrudniania chorych i niepełnosprawnych. Proszę wskazać trzy, które najlepiej opisują Pana/i sytuację. Który z tych powodów jest dla Pani/a najważniejszy, tzn. umieściłby je Pan/i na pierwszym miejscu? Który na drugim, a który na trzecim. (Pytamy tylko o taką liczbę powodów, jaką wskazał respondent, tzn. jeśli podał 1 powód nie zadajemy dalszych pytań, jeśli podał 2 pytamy tylko o 1 i 2 miejsce) (Karta respondenta) | 1 Pracodawcy wolą zatrudnić osobę pełnosprawną, nawet jeśli posiada ona niższe kwalifikacje<br>2 Moja choroba/niepełnosprawność powoduje, że nie wierzę we własne możliwości, mam bardzo niską samoocenę<br>3 Nie wierzę, że w obecnym stanie zdrowia mógłbym/mogłabym wykonywać jakąkolwiek pracę bez dalszego nadwyrężenia stanu zdrowia<br>4 Wiele osób w środowisku pracy źle się odnosi do osób trwale chorych i niepełnosprawnych<br>5 Bariery architektoniczne, komunikacyjne, które powodują, że mam problem z dotarciem do miejsca pracy<br>6 Inne powody (jakie?) | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |
| <b>Pyt. P16 – P27 dotyczą respondentów, którzy wybrali odp. 5, 6,7 lub 11 w P2 (wyłącznie zatrudnieni)</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                              |
| P16                                                                                                        | Jaka jest forma własności instytucji, która jest głównym miejscem pracy?<br><br><i>Ankieter: odczytaj kafeterię (punkty 1-5)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1 Publiczna<br>2 Prywatna wyłącznie polski kapitał<br>3 Prywatna z przeważającym udziałem kapitału polskiego<br>4 Prywatna z przeważającym udziałem kapitału zagranicznego<br>5 Organizacja non-profit (fundacja, stowarzyszenie)<br>97 Trudno powiedzieć ( <i>nie odczytywać</i> )                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <input type="text"/>                                                                                                                         |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| P17 | Czy Pana/i główne miejsce pracy znajduje się w miejscowości zamieszkania?                                                                                                                                                                                                                                             | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> |
| P18 | Jakie stanowisko zajmuje Pan/i w głównym miejscu pracy?<br><br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię w razie potrzeby</b>                                                                                                                                                                                                   | 1 Robotnik niewykwalifikowany<br>2 Robotnicze wykwalifikowany<br>3 Specjalista (nierobotnicze, wymagające kwalifikacji)<br>4 Pomocnicza kadra administracyjna (nierobotnicze, wymagające kwalifikacji)<br>5 Stanowisko kierownicze                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> |
| P19 | Jakiego rodzaju prace wykonuje Pan/i w głównym miejscu pracy?<br><br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię w razie potrzeby</b>                                                                                                                                                                                             | 1 Specjalistyczne<br>2 Kierownicze<br>3 Inne samodzielne<br>4 Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o niskim obciążeniu fizycznym<br>5 Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o przeciętnym obciążeniu fizycznym<br>6 Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o dużym obciążeniu fizycznym<br>7 Pomocnicze administracyjne<br>8 Inne pomocnicze<br>9 Inne prace, (jakie?) | <input type="checkbox"/> |
| P20 | Ilu pracowników jest zatrudnionych w Pana/Pani głównym miejscu pracy? <i>Ankieter: Chodzi o wszystkie formy zatrudnienia, a więc umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, umowy o dzieło, umowy cywilnoprawne i inne. (pytanie prekategoryzowane)</i><br><b>Ankieter: w razie potrzeby odczytaj kafeterię.</b> | 1 Do 9 osób<br>2 od 10 do 49 osób<br>3 od 50 do 249 osób<br>4 Od 250 do 999 osób<br>5 1 tys. lub więcej osób<br>99 Nie wiem (nie odczytywać)                                                                                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> |
| P21 | Jaki rodzaj umowy został zawarty z Panem/ią w głównym miejscu pracy?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię w razie potrzeby</b>                                                                                                                                                                                          | 1 Umowa o pracę na czas określony<br>2 Umowa o pracę na czas nieokreślony<br>3 Umowa na wykonanie określonej pracy<br>4 Umowa cywilno-prawna<br>5 Inna umowa, (jaka?)                                                                                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| P22 | W jakim wymiarze czasu pracuje Pan/i w głównym miejscu pracy?                                                                                                                                                                                                                                                         | 1 W pełnym wymiarze czasu pracy<br>2 W niepełnym wymiarze czasu pracy<br>3 W zadaniowym czasie pracy                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                               |                                        |                                                                                            |                                                                                  |       |                   |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|--|
| P23                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Czy zdarza się Panu/i pracować w czasie ponadwymiarowym ?                                                                     | 1 Tak<br>2 Nie<br>98 Odmowa odpowiedzi | <div style="text-align: right;"> <i>Przejdź do P25</i><br/> <i>(nie odczytywać)</i> </div> | <input style="width: 50px; height: 40px; border: 1px solid black;" type="text"/> |       |                   |  |
| P24                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ile godzin w miesiącu średnio pracuje Pan/Pani w czasie ponadwymiarowym?                                                      | Szacunkowa liczba godzin               | <input style="width: 150px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="text"/>          |                                                                                  |       |                   |  |
| P25                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Czy w firmie/instytucji, w której Pan/i obecnie pracuje, działają związki zawodowe?                                           | 1 Tak<br>2 Nie<br>99 Nie wiem          | <div style="text-align: right;"> <i>Przejdź do P28</i><br/> <i>(nie odczytywać)</i> </div> | <input style="width: 50px; height: 40px; border: 1px solid black;" type="text"/> |       |                   |  |
| P26                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Czy należy Pan/i do związków zawodowych?                                                                                      | 1 Tak<br>2 Nie<br>98 Odmowa odpowiedzi | <div style="text-align: right;"> <i>Przejdź do P25</i><br/> <i>(nie odczytywać)</i> </div> | <input style="width: 50px; height: 40px; border: 1px solid black;" type="text"/> |       |                   |  |
| P27                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Czy w firmie, w której Pan/i obecnie pracuje, związki zawodowe wspierają pracowników w wieku 45+ w następujących sytuacjach : |                                        |                                                                                            |                                                                                  |       |                   |  |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>Uwaga Ankieter, w sytuacji, kiedy respondent nie ma pewności, czy powinien wypowiedzieć się o wszystkich związkach zawodowych, czy też o konkretnych przypadkach, dodaj: proszę odpowiedzieć na podstawie własnych obserwacji i doświadczeń</b> </div> |                                                                                                                               |                                        |                                                                                            |                                                                                  |       |                   |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                               | Bardzo często                          | Często                                                                                     | Rzadko                                                                           | Nigdy | Trudno powiedzieć |  |
| Związki zawodowe bronią pracowników w wieku 45+ przed zwolnieniem                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                               |                                        |                                                                                            |                                                                                  |       |                   |  |
| Związki zawodowe bronią pracowników w wieku 45+ przed dyskryminowaniem płacowym                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                               |                                        |                                                                                            |                                                                                  |       |                   |  |
| Związki zawodowe bronią pracowników w wieku 45+ przed dyskryminowaniem w dziedzinie szkoleń i rozwoju                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                               |                                        |                                                                                            |                                                                                  |       |                   |  |
| Związki zawodowe dbają o to, aby pracownicy w wieku 45+, których zwalnia pracodawca, uzyskali od niego pomoc w znalezieniu nowej pracy                                                                                                                                                                         |                                                                                                                               |                                        |                                                                                            |                                                                                  |       |                   |  |

**Pyt. P28 – P34 dotyczą respondentów, którzy wybrali odp. 5, 6, 7, 8 lub 11 w P2  
(wyłącznie zatrudnieni i pracujący na własny rachunek)**

P28 Jak określiłby/aby Pan/i sektor działalności, w której Pan/i pracuje (lub: w której działa firma, którą Pan/i prowadzi)?  
(Karta respondenta)

- 1 Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- 2 Przemysł, górnictwo, hutnictwo
- 3 Budownictwo
- 4 Handel, naprawa pojazdów samochodowych
- 5 Transport i gospodarka magazynowa
- 6 Zakwaterowanie i gastronomia
- 7 Informacja i komunikacja
- 8 Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- 9 Obsługa rynku nieruchomości
- 10 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- 11 Administrowanie i działalność wspierająca
- 12 Administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne
- 13 Edukacja
- 14 Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- 15 Inny sektor (jaki?)

P29 Jak długo (ile lat) pracuje Pan/i u obecnego pracodawcy (lub prowadzi Pan/i własną firmę)?

P30 Które z opisów pasują do Pana/i obecnej pracy?

**Ankieter: odczytaj kafe-  
terię.**

- 1 Większość czasu spędzam w pozycji siedzącej (np. praca biurowa)
- 2 Większość czasu spędzam w pozycji stojącej lub chodząc, jednak praca nie wymaga zbyt dużego wysiłku fizycznego (np. sprzedawca, fryzjer, pracownik ochrony itp.)
- 3 Wykonuję pracę wymagającą wysiłku fizycznego (praca fizyczna, wymagająca podnoszenia ciężkich przedmiotów, np. sprzątaczk/a, instruktor sportowy, pielęgniarka, elektryk itp.)
- 4 Wykonuję ciężką pracę fizyczną, wymagającą nośzenia bardzo ciężkich przedmiotów (np. górnik, pracownik budowlany itp.)
- 5 Inna sytuacja, jaka?

P31 Myśląc o swojej obecnej pracy, czy z uwagi na swoją wiedzę, kwalifikacje, umiejętności czuje się Pan/i w pełni przydatny?

**Ankieter: odczytaj kafe-  
terię**

- 1 Zdecydowanie tak
- 2 Raczej tak
- 3 Raczej nie
- 4 Zdecydowanie nie
- 5 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)

P32

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy opuścił Pan/i jakiekolwiek dni pracy ze względu na zły stan zdrowia?

1

Tak

2

Nie

Przejdź do P34

P33

Ile mniej więcej dni opuścił/a Pan/i w ciągu ostatnich 12 miesięcy z powodu choroby?

P34

Czy jest Pan/i zadowolony/a, czy też niezadowolony/a ze swojej obecnej pracy pod względem:

|                                                                         | Bardzo zadowolony/a | Raczej zadowolony/a | Raczej niezadowolony/a | Bardzo niezadowolony/a | Trudno powiedzieć | Nie dotyczy |  |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|------------------------|-------------------|-------------|--|
| Poziomu wynagrodzenia/uzyskiwanych dochodów                             |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Stabilności zatrudnienia                                                |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Organizacji i fizycznych warunków pracy                                 |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Rodzaju wykonywanych zadań                                              |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Możliwości godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi i rodzinnymi |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Stosunków z przełożonym                                                 |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Stosunków ze współpracownikami                                          |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Uznania ze strony przełożonego                                          |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |
| Uczestniczenia w szkoleniach zawodowych                                 |                     |                     |                        |                        |                   |             |  |

Pyt. P35 – P41 dotyczą respondentów, którzy wybrali odp. 5, 6, 7, 8, 9 lub 11 w P2 (wyłącznie zatrudnieni, pracujący na własny rachunek i rolnicy)

P35\_0

Czy w Pana/i opinii dysponuje Pan/i rezerwą czasu wystarczającą do podjęcia innej pracy zawodowej, poza pracą we własnym gospodarstwie rolnym?

1

Tak, w zasadzie w ciągu całego roku

2

Tak, ale tylko sezonowo

3

Nie

P35

Czy oprócz pracy w swoim podstawowym miejscu zatrudnienia wykonuje Pan/i dodatkową pracę w innym miejscu pracy?

1

Tak

2

Nie

98

Odmowa odpowiedzi (nie odczytywać)

Przejdź do P37

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| P36 | Jakiego rodzaju jest to praca?<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1 Stała<br>2 Sezonowa<br>3 Dorywcza / incydentalna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/>                                                         |
| P37 | Czy, gdyby pojawiła się taka możliwość, chciałby/aby się Pan/i przekwalifikować się?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1 Zdecydowanie tak<br>2 Raczej tak<br>3 Raczej nie<br>4 Zdecydowanie nie<br>97 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                  |
| P38 | Myśląc o swojej obecnej pracy, czy chciałby/aby Pan/i odejść na emeryturę tak szybko, jak to możliwe?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1 Zdecydowanie tak<br>2 Raczej tak<br>3 Raczej nie<br>4 Zdecydowanie nie<br>97 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Przejdź do P40                                                                   |
| P39 | Z jakich powodów?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                  |
| P40 | <b>Proszę spojrzeć na następującą listę możliwych powodów wydłużenia okresu zatrudnienia. Proszę wybrać trzy najbliższe Pana/i punktowi widzenia.</b><br>Który z tych powodów jest dla Pani/a najważniejszy, tzn. umieściłby je Pan/i na pierwszym miejscu? Który na drugim, a który na trzecim.<br>(Pytamy tylko o taką liczbę powodów, jaką wskazał respondent, tzn. jeśli podał 1 powód nie zadajemy dalszych pytań, jeśli podał 2 pytamy tylko o 1 i 2 miejsce)<br>(Karta respondenta) | 1 Przesunięcie na stanowisko wymagające mniejszego wysiłku fizycznego<br>2 Przesunięcie do pracy mniej stresującej<br>3 Przesunięcie na stanowisko mniej obciążające umysłowo<br>4 Zmniejszenie liczby godzin pracy<br>5 Dogodniejsza organizacja pracy<br>6 Elastyczne godziny pracy<br>7 Możliwość wykonywania czasami pracy w domu<br>8 Wyższe wynagrodzenie<br>9 Specjalne wyposażenie stanowiska pracy ułatwiające jej wykonywanie<br>10 Przystosowanie stanowiska pracy do ograniczonych możliwości starszego pracownika<br>11 Inne czynniki (jakie?)<br>12 Nic nie skłoniłoby mnie do pozostania w zatrudnieniu | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |

**Pyt. P42 – P45 dotyczą respondentów, którzy wybrali odp. 12 lub 13 w P2 (wyłącznie bezrobotni)**

P42 Czy jest Pan/i obecnie zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna? Tak Nie ☐

P43 Czy pobiera Pan/i zasiłek dla bezrobotnych? Tak Nie ☐

P44 Od jak dawna jest Pan/i osobą bezrobotną?

P45 Czy poszukiwał/a Pan/i pracy w ciągu ostatniego miesiąca? Tak Nie ☐

**Pyt. P46 – P547 dotyczą respondentów, którzy wybrali odp. 1, 2, 3, 4, 10, 12, 13, 14 lub 15 w P2 (wyłącznie emeryci, renciści, nieaktywni zawodowo i bezrobotni)**

P46 Czy w ciągu ostatnich 7 dni wykonywał/a Pan/i pracę przynoszącą dochód lub zarobek w wymiarze co najmniej 1 godziny lub pomagał/a nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej lub rodzinnym gospodarstwie rolnym? 1 Tak 2 Nie ☐

P47 Jakiego rodzaju była to praca? (możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi) 1 Opieka nad dziećmi (odpłatna) 2 Opieka nad osobą niepełnosprawną lub starszą (odpłatna) 3 Usługi specjalistyczne 4 Praca biurowa 5 Praca fizyczna (praca w gospodarstwie rolnym, sprzątanie, pracownik produkcyjny, ochrona mienia itp.) 6 Inna (jaka?) ☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐

**Dalsze pytania dotyczą wszystkich respondentów**

P48 1 Tak 2 Nie *Przejdź do P52* ☐

P49 Ile razy w ciągu ostatnich 24 miesięcy został Pan/i wpisany do rejestru bezrobotnych?

|       |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                         |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| P50   | Jak długo (łącznie) pozostawał Pan/i bezrobotny/a w ciągu ostatnich 24 miesięcy?                                                                                                                                       | <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | miesiące                                                                                                                                                                                                                |
| P51   | Czy będąc bezrobotnym/a, w ciągu ostatnich 24 miesięcy korzystał/a Pan/i z następujących form aktywizacji zawodowej, proponowanych przez urzędy pracy (możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi) (Karta respondenta) | <div>1 Usługi pośrednictwa pracy</div> <div>2 Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne</div> <div>3 Szkolenia o charakterze zawodowym</div> <div>4 Pokrycie kosztów egzaminów umożliwiających nabycie określonych uprawnień zawodowych, kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania zawodu</div> <div>5 Pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia</div> <div>6 Sfinansowanie kosztów studiów podyplomowych</div> <div>7 Prace interwencyjne w niepełnym wymiarze czasu pracy</div> <div>8 Prace interwencyjne w pełnym wymiarze czasu pracy</div> <div>9 Roboty publiczne</div> <div>10 Prace społecznie użyteczne</div> <div>11 Przygotowanie zawodowe dorosłych</div> <div>12 Indywidualny program zatrudnienia</div> <div>13 Kontrakt socjalny</div> <div>14 Staż zawodowy</div> <div>15 Usługi poradnictwa zawodowego (w tym indywidualny plan działania) oraz korzystanie z informacji zawodowej</div> <div>16 Dotacja na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej (w tym w ramach spółdzielni socjalnej)</div> <div>17 Nie korzystałem/am z żadnej z wymienionych form aktywizacji zawodowej</div> | <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> |
| P51_a | Czy w ciągu 3 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w wymienionych przez Pana/ Panią formach aktywizacji zawodowej podjął/podjęła Pan/ Pani zatrudnienie?                                                               | <div>1 Tak</div> <div>2 Nie</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <div></div>                                                                                                                                                                                                             |
| P51_b | Której formy aktywności to dotyczyło? (Karta respondenta)                                                                                                                                                              | <div>1 Usługi pośrednictwa pracy</div> <div>2 Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne</div> <div>3 Szkolenia o charakterze zawodowym</div> <div>4 Pokrycie kosztów egzaminów umożliwiających nabycie określonych uprawnień zawodowych, kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania zawodu</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <div></div> <div></div> <div></div> <div></div>                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                        |                                                                                                           |                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 5                                                                                                                                                      | Pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia                                                               | <input type="text"/>                         |
| 6                                                                                                                                                      | Sfinansowanie kosztów studiów podyplomowych                                                               | <input type="text"/>                         |
| 7                                                                                                                                                      | Prace interwencyjne w niepełnym wymiarze czasu pracy                                                      | <input type="text"/>                         |
| 8                                                                                                                                                      | Prace interwencyjne w pełnym wymiarze czasu pracy                                                         | <input type="text"/>                         |
| 9                                                                                                                                                      | Roboty publiczne                                                                                          | <input type="text"/>                         |
| 10                                                                                                                                                     | Prace społecznie użyteczne                                                                                | <input type="text"/>                         |
| 11                                                                                                                                                     | Przygotowanie zawodowe dorosłych                                                                          | <input type="text"/>                         |
| 12                                                                                                                                                     | Indywidualny program zatrudnienia                                                                         | <input type="text"/>                         |
| 13                                                                                                                                                     | Kontrakt socjalny                                                                                         | <input type="text"/>                         |
| 14                                                                                                                                                     | Staż zawodowy                                                                                             | <input type="text"/>                         |
| 15                                                                                                                                                     | Usługi poradnictwa zawodowego (w tym indywidualny plan działania) oraz korzystanie z informacji zawodowej | <input type="text"/>                         |
| 16                                                                                                                                                     | Dotacja na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej (w tym w ramach spółdzielni socjalnej)      | <input type="text"/>                         |
| 17                                                                                                                                                     | Nie korzystałem/am z żadnej z wymienionych form aktywizacji zawodowej                                     | <input type="text"/>                         |
| P51_c Które z wymienionych w pytaniu P51 form aktywizacji zawodowej ocenia Pan/Pani jako najbardziej przydatne osobom w wieku 45+? (Karta respondenta) |                                                                                                           | <input type="text"/>                         |
| P51_d W których z wymienionych w P51 form aktywizacji zawodowej chciałby/chciałaby Pan/Pani uczestniczyć? (Karta respondenta)                          |                                                                                                           | <input type="text"/>                         |
| P51_e Czy poszukując pracy korzystał Pan/i z pomocy agencji zatrudnienia?                                                                              | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                            | <input type="text"/>                         |
| P52 Jaki jest Pana/i łączny staż pracy w całym dotychczasowym życiu zawodowym?<br><b>Uwaga: do stażu pracy wliczamy ...</b>                            |                                                                                                           | <input type="text"/> lat                     |
| P53 W ilu miejscach pracy pracował/a Pan/i łącznie<br><b>Uwaga: przez miejsce pracy rozumiemy...</b>                                                   | 1 w swoim życiu<br>2 po ukończeniu 45. roku życia                                                         | <input type="text"/><br><input type="text"/> |

P54 Proszę powiedzieć, czy w świetle obowiązujących przepisów prawdziwe są następujące stwierdzenia:

|                                                                                                                                                                                                                          | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-------------------|--|
| Pracownik w wieku 45/50+, który znajduje się w okresie wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (np. zwolnienia grupowe), może korzystać z różnych programów specjalnych oferowanych przez urząd pracy |     |     |                   |  |
| Koszty szkolenia pracownika w wieku 45+ zagrożonego zwolnieniem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy mogą być refundowane przez Państwo w większym stopniu, niż koszty szkolenia młodszych pracowników           |     |     |                   |  |
| Pracodawca zatrudniający osoby w wieku 45/50+ może uzyskać zwolnienie z obowiązku odprowadzania składki na Fundusz Pracy                                                                                                 |     |     |                   |  |
| Pracodawca zatrudniający osoby w wieku 45/50+ może uzyskać ulgi w zobowiązaniach podatkowych                                                                                                                             |     |     |                   |  |

P55 Wymień teraz kilkanaście obowiązujących zasad odnoszących się do osób w wieku 45+. Przy każdej z nich proszę powiedzieć czy i na ile sprzyja ona zwiększeniu szans osób w wieku 45+ na rynku pracy. Proszę posłużyć się skalą: „zdecydowanie sprzyja”, „raczej sprzyja”, „raczej nie sprzyja”, „zdecydowanie nie sprzyja”

|                                                                                                                                        | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Raczej nie | Zdecydowanie nie | Trudno powiedzieć |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|------------|------------------|-------------------|--|
| Skrócenie z 33 dni do 14 dni okresu, za jaki pracodawca płaci za chorobę pracownika                                                    |                  |            |            |                  |                   |  |
| 4-letni okres ochronny przed zwolnieniem z pracy pracownika przed przejściem na emeryturę                                              |                  |            |            |                  |                   |  |
| Zwolnienie pracodawców z opłat na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od nowozatrudnionych osób w wieku 50+ |                  |            |            |                  |                   |  |
| Wydłużenie do 4 lat okresu zatrudnienia bezrobotnych 50+ w ramach prac interwencyjnych                                                 |                  |            |            |                  |                   |  |
| Zatrudnianie bezrobotnych 50+ w ramach robót publicznych                                                                               |                  |            |            |                  |                   |  |
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy bezrobotnego 50+ do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia                          |                  |            |            |                  |                   |  |
| Skierowanie osoby 50+ na bezpłatne szkolenie                                                                                           |                  |            |            |                  |                   |  |
| Skierowanie osoby 50+ na staż, w trakcie którego przysługuje stypendium                                                                |                  |            |            |                  |                   |  |
| Skierowanie osoby 50+ do odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, w trakcie którego przysługuje stypendium                          |                  |            |            |                  |                   |  |

|                                                                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Finansowanie osobom 50+ kosztów egzaminów i uzyskania licencji                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |
| Nieoprocentowane pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia osób 50+                                                                                                             |  |  |  |  |  |  |
| Sfinansowanie osobom 50+ kosztów studiów podyplomowych                                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |
| Ograniczenie uprawnień do tzw. emerytur pomostowych                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |
| Ograniczenie możliwości łączenia pracy zawodowej z pobieraniem pełnej emerytury tylko do takiej sytuacji, w której zostanie rozwiązany stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą |  |  |  |  |  |  |
| Wprowadzenie (tzw. ustawą żłobkową) ułatwień w zakładaniu żłobków i klubów dziecięcych, a także dofinansowanie sprawowania opieki przez dziennego opiekuna i nianię               |  |  |  |  |  |  |
| Dopuszczenie finansowania przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych                                                                                             |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |                                                                                                                                                                                                               |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>P56 W jakich obszarach i w jaki sposób Państwo powinno, Pana/i zdaniem, wspierać działania służące poprawie sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy?<br/>(pytanie prekategoryzowane)</p> <p><b>Ankieter: odczytaj kafeterię</b><br/><b>Pokaż respondentowi kartę z możliwymi odpowiedziami</b></p> | 1  | Należy zmienić sposób myślenia pracodawców o możliwościach zawodowych pracowników w wieku 45+                                                                                                                 |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2  | Należy wprowadzić bardziej odczuwalne zachęty finansowe dla pracodawców z tytułu zatrudniania pracowników wieku 45+                                                                                           |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3  | Należy wprowadzić odczuwalne zachęty finansowe dla pracodawców w celu objęcia pracowników w wieku 45+ szkoleniami umożliwiającymi im nabywanie nowych bądź modernizowanie posiadanych kwalifikacji zawodowych |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 4  | Należy skłonić pracodawców do tworzenia i realizowania specjalnych programów umożliwiających pracownikom w wieku 45+ zwalnianym z przyczyn zakładu pracy znalezienie nowego zatrudnienia                      |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5  | Należy wyposażać publiczne służby zatrudnienia w odpowiednie instrumenty prawne, gdyż obecne nie są wystarczające                                                                                             |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 6  | Należy zapewnić większe środki finansowe na finansowanie wsparcia osób w wieku 45+ przez publiczne służby zatrudnienia, gdyż obecne nie są wystarczające                                                      |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 7  | Należy lepiej przygotować publiczne służby zatrudnienia do wsparcia bezrobotnych w wieku 45+ (w tym zwłaszcza 50+) – wyposażać zwłaszcza pracowników w odpowiednią wiedzę i kwalifikacje                      |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 8  | Należy zapewnić lepszą opiekę dla małych dzieci                                                                                                                                                               |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 9  | Należy promować pozostanie w zatrudnieniu osób w wieku 45+ wśród nich samych                                                                                                                                  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 10 | Inne rozwiązania, (jakie?)                                                                                                                                                                                    |  |

| P57                                                  | Czy kiedykolwiek w życiu prowadził Pan działalność gospodarczą samodzielnie lub w spółce?         | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <div></div>                           |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|-----------------------------|--|--|--|--|--|---------------------------------|--|--|--|--|--|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| P58                                                  | Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy pracował/a Pan/i jako wolontariusz?                             | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <div>Przejdź do P60</div> <div></div> |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| P59                                                  | Ile czasu (mniej więcej) poświęca Pan/i miesięczne na pracę jako wolontariusz?                    | <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| P60                                                  | Czy po ukończeniu 45. roku życia był Pan/i zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy?          | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <div>Przejdź do P62</div> <div></div> |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| P61                                                  | Jakie były tego przyczyny?<br>(możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)<br>(Karta respondenta) | 1 Z powodu problemów zdrowotnych<br>2 Bo chciałem/am zająć się dziećmi lub wnukami<br>3 Bo chciałem/am zająć się niepełnosprawnymi lub starszymi członkami rodziny<br>4 Bo kształciłem/am się (formalnie lub pozaformalnie)<br>5 Bo nie znalazłem pracy na pełny etat<br>6 Inne przyczyny (jakie?)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| P62                                                  | Jak Pan/Pani ocenia swoje umiejętności w zakresie:                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
|                                                      |                                                                                                   | <table><tr><th>Brak</th><th>Bardzo nisko</th><th>Raczej nisko</th><th>Raczej wysoko</th><th>Bardzo wysoko</th><th>Trudno powiedzieć</th></tr><tr><td>Obsługa komputera</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Umiejętność komunikowania się i współpraca w zespole</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Organizowanie własnej pracy</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Organizowanie pracy innych osób</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Rozwiązywanie konfliktów</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> | Brak                                  | Bardzo nisko  | Raczej nisko      | Raczej wysoko | Bardzo wysoko | Trudno powiedzieć | Obsługa komputera |  |  |  |  |  | Posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym |  |  |  |  |  | Umiejętność komunikowania się i współpraca w zespole |  |  |  |  |  | Organizowanie własnej pracy |  |  |  |  |  | Organizowanie pracy innych osób |  |  |  |  |  | Rozwiązywanie konfliktów |  |  |  |  |  |  |
| Brak                                                 | Bardzo nisko                                                                                      | Raczej nisko                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Raczej wysoko                         | Bardzo wysoko | Trudno powiedzieć |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| Obsługa komputera                                    |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| Posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym  |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| Umiejętność komunikowania się i współpraca w zespole |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| Organizowanie własnej pracy                          |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| Organizowanie pracy innych osób                      |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |
| Rozwiązywanie konfliktów                             |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |               |                   |               |               |                   |                   |  |  |  |  |  |                                                     |  |  |  |  |  |                                                      |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |  |                                 |  |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |

P63 Proszę ocenić swoje umiejętności w zakresie obsługi komputera

|                                                  | Brak | Bardzo nisko | Raczej nisko | Raczej wysoko | Bardzo wysoko | Trudno powiedzieć |  |
|--------------------------------------------------|------|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|--|
| Poszukiwanie różnych informacji w Internecie     |      |              |              |               |               |                   |  |
| Obsługiwanie poczty e-mail                       |      |              |              |               |               |                   |  |
| Pisanie tekstów i zapisywanie ich na dysku       |      |              |              |               |               |                   |  |
| Obsługa programu Excel                           |      |              |              |               |               |                   |  |
| Tworzenie stron internetowych                    |      |              |              |               |               |                   |  |
| Dokonywanie płatności za pośrednictwem Internetu |      |              |              |               |               |                   |  |
| Dokonywanie zakupów za pośrednictwem Internetu   |      |              |              |               |               |                   |  |

P64 Czy posiada Pan/i prawo jazdy? 1 Tak  
2 Nie

Przejdź do P66

☐

P65 Jakiej kategorii?

P66 Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy podjął/a Pan/i naukę na studiach, w szkole średniej, za pomocą e-learningu, lub uczestniczył w różnego rodzaju kursach, szkoleniach? 1 Tak  
2 Nie Przejdź do P69

☐

P67 W jakiej formie przebiegało Pana/i kształcenie w ciągu ostatnich 24 miesięcy? (możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi) (Karta respondenta)

- 1 Nauka w szkole dorosłych (na dowolnym poziomie kształcenia, w tym w szkole policealnej)
- 2 Studia licencjackie, inżynierskie lub magisterskie
- 3 Studia podyplomowe lub doktoranckie
- 4 Szkolenia/kursy ogólne (psychologiczne, nauka jazdy kat. B itp.
- 5 Szkolenia/kursy komputerowe
- 6 Szkolenia/kursy językowe
- 7 Szkolenia/kursy zawodowe
- 8 E-learning
- 9 Inne formy, jakie?.....

☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐

|                                   |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                    |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| P68                               | Jakie były źródła finansowania Pana/i kształcenia w ciągu ostatnich 24 miesięcy?<br>(możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)<br>(Karta respondenta) | 1 Środki własne<br>2 Pomoc rodziny lub znajomych<br>3 Środki z urzędu pracy<br>4 Środki z budżetu gminy/powiatu<br>5 Środki unijne<br>6 Pracodawca<br>7 Inne źródła, jakie?                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                    |
| SYTUACJA POZAZAWODOWA RESPONDENTA |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                    |
| P69                               | Jak ocenia Pan/i swój stan zdrowia (jak na swój wiek)?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię</b>                                                           | 1 Bardzo dobry<br>2 Dość dobry<br>3 Przeciętny<br>4 Raczej zły<br>5 Bardzo zły<br>99 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Przejdź do P74<br>Przejdź do P74<br>Przejdź do P74<br><br><br><br> |
| P70                               | Czy któreś z wymienionych cech lub działań wiąże się z Pana/i stanem zdrowia?<br>(możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)<br>(Karta respondenta)    | 1 Z powodu problemów zdrowotnych mam ograniczoną zdolność wykonywania czynności, jakie ludzie zwykle wykonują, trwającą 6 miesięcy lub dłużej<br>2 Nie poruszam się samodzielnie<br>3 Poruszam się z dużym trudem<br>4 Muszę regularnie w ciągu doby brać leki<br>5 Muszę często i regularnie korzystać z zabiegów rehabilitacyjnych<br>6 Muszę w ciągu doby regularnie kontrolować swój stan zdrowia (pomiar ciśnienia, poziomu cukru itp.)<br>7 Inne (jakie?) | <br><br><br><br><br><br>                                           |
| P71                               | Czy ma Pan/i orzeczony stopień niepełnosprawności?                                                                                                      | 1 Nie<br>2 Tak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Przejdź do P74<br>                                                 |
| P72                               | Który stopień?                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                    |
| P73                               | Od ilu lat ma Pan/i orzeczony stopień niepełnosprawności?                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                    |

| P74                      | Czy w ciągu ostatniego roku korzystał Pan(i) z: (możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)<br>(Karta respondenta)                                                     | 1 nieodpłatnych (finansowanych z NFZ) usług publicznych i niepublicznych placówek służby zdrowia<br>2 odpłatnych (niefinansowanych z NFZ) usług publicznych i niepublicznych placówek służby zdrowia<br>3 usług placówek służby zdrowia, które zostały opłacone przez pracodawcę w ramach abonamentu<br>4 usług placówek opłacanych przez instytucje dobroczynne /inne osoby | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| P75                      | Czy ma Pan/i obowiązki związane z opieką:<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię.</b>                                                                                       | 1 Nad własnymi dziećmi do lat 15<br>Przejdź do P77<br>2 Nad własnymi dziećmi w wieku 16 – 18 lat<br>Przejdź do P77<br>3 Nad wnukami w wieku do lat 7<br>4 Nad wnukami w wieku 8 – 15 lat<br>5 Nad rodzicami w podeszłym wieku lub trwale chorymi<br>6 Nad innymi osobami niepełnosprawnymi                                                                                   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>tak/ nie</th> <th>Liczba osób</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </tbody> </table> | tak/ nie | Liczba osób | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| tak/ nie                 | Liczba osób                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| P76                      | Ile czasu zajmuje Panu/i sprawowanie opieki nad tymi osobami (proszę zsumować czas poświęcany wszystkim wymienionym wcześniej osobom)?<br>Ankieter: odczytaj kafeterię. | 1 Więcej niż 6 godzin dziennie<br>2 Od 4 godzin do 6 godzin dziennie<br>3 Od 2 godzin do 4 godzin dziennie<br>4 Do około 2 godzin dziennie<br>5 Sprawuję tę opiekę częściej niż 2 razy w tygodniu, ale nie codziennie<br>6 Sprawuję tę opiekę 1-2 razy w tygodniu<br>7 Sprawuję tę opiekę nieregularnie, sporadycznie                                                        | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| P77                      | Czy pomaga Pan/i finansowo członkom najbliższej rodziny?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię.</b>                                                                        | 1 Nie<br>Przejdź do P80<br>2 Tak, sporadycznie<br>3 Tak, dość często<br>4 Tak, w sposób stały i systematyczny                                                                                                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| P78                      | Komu Pan/i pomaga?                                                                                                                                                      | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| P79                      | Czy są to kwoty mocno obciążające Pana/i domowy budżet?                                                                                                                 | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |          |             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |

|                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <p>P80 Jak Pan/i ocenia poziom materialny swojego gospodarstwa domowego?<br/>(Karta respondenta)</p>                           | <p>1 Nie wystarcza nam nawet na skromne wyżywienie, musimy korzystać z pomocy zewnętrznej</p> <p>2 Wystarcza nam zaledwie na wyżywienie, inne wydatki (odzież, obuwie, leki itp.) są dla nas dużym problemem</p> <p>3 Wystarcza nam na zaspokojenie podstawowych potrzeb, ale żyjemy skromnie</p> <p>4 Wystarcza nam na zaspokojenie naszych potrzeb na przeciętnym poziomie, ale nie jesteśmy w stanie regularnie odkładać żadnej kwoty</p> <p>5 Wystarcza nam na wszystko, a nawet jesteśmy w stanie regularnie odkładać niewielkie kwoty</p> <p>6 Wystarcza nam na wszystko, nawet jesteśmy w stanie regularnie odkładać znaczne kwoty</p> <p>97 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)</p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (nie odczytywać)</p> | <input type="text"/> |
| <p>P81 Czy w Pana/i gospodarstwie domowym gromadzone są jakieś oszczędności?</p>                                               | <p>1 Tak</p> <p>2 Nie <i>Przejdź do pytania P84</i></p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (nie odczytywać)<br/><i>Przejdź do pytania P84</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <input type="text"/> |
| <p>P82 Jaka jest w dniu dzisiejszym przybliżona łączna wartość tych oszczędności?<br/><b>Ankieter: odczytaj kafeletkę.</b></p> | <p>1 do 1.000 zł</p> <p>2 1.001 – 5.000 zł</p> <p>3 5.001 – 10.000 zł</p> <p>4 10.001 – 50.000 zł</p> <p>5 50.001 – 100.000 zł</p> <p>6 powyżej 100 tys. zł</p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (nie odczytywać)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <input type="text"/> |
| <p>P83 Na jaki cel gromadzone są oszczędności?</p>                                                                             | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |
| <p>P84 Czy w Pana/Pani gospodarstwie domowym są obecnie do spłacenia jakieś pożyczki lub kredyty?</p>                          | <p>1 Tak</p> <p>2 Nie <i>Przejdź do pytania P87</i></p> <p>98 Odmowa odpowiedzi (nie odczytywać)<br/><i>Przejdź do pytania P87</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <input type="text"/> |
| <p>P85 Na jaki cel zostały zaciągnięte te kredyty/ pożyczki?</p>                                                               | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |

|     |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                      |                      |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| P86 | Jaka jest w przybliżeniu łączna wartość kredytów i pożyczek, jaka pozostaje jeszcze do spłacenia przez Pana/Pani gospodarstwo domowe ?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię.</b> | 1 do 5.000 zł<br>2 5.001 – 10.000 zł<br>3 10.001 – 50.000 zł<br>4 50.001 – 100.000 zł<br>5 powyżej 100.000 zł<br>98 Odmowa odpowiedzi ( <i>nie odczytywać</i> )                                                          | <input type="text"/>                                                                                                                                                 |                      |
| P87 | Czy Pana/i gospodarstwo domowe otrzymuje jakąś pomoc z zewnątrz?                                                                                                               | 1 Tak<br>2 Nie<br>98 Odmowa odpowiedzi ( <i>nie odczytywać</i> )                                                                                                                                                         | <i>Przejdź do pytania P90</i><br><i>Przejdź do pytania P90</i>                                                                                                       | <input type="text"/> |
| P88 | Jaka jest forma tej pomocy?<br>(możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię w razie potrzeby</b>                                            | 1 Finansowa<br>2 Rzeczowa<br>3 W formie usług<br>4 Inna (jaka?)<br>98 Odmowa odpowiedzi ( <i>nie odczytywać</i> )                                                                                                        | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                 |                      |
| P89 | Kto udziela pomocy Pana/i gospodarstwu domowemu?<br>(możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię w razie potrzeby</b>                       | 1 Rodzice<br>2 Dzieci<br>3 Inni członkowie rodziny<br>4 Sąsiedzi, znajomi<br>5 Pomoc społeczna<br>6 Inne organizacje (jaka?)<br>98 Odmowa odpowiedzi ( <i>nie odczytywać</i> )                                           | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |                      |
| P90 | Jak Pan/i ocenia obecną sytuację materialną swojego gospodarstwa domowego w porównaniu z sytuacją sprzed 3 lat?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię.</b>                        | 1 Bardzo się polepszyła<br>2 Trochę się polepszyła<br>3 Jest bez zmian<br>4 Trochę się pogorszyła<br>5 Bardzo się pogorszyła<br>97 Trudno powiedzieć ( <i>nie odczytywać</i> )                                           | <input type="text"/>                                                                                                                                                 |                      |
| P91 | Jakich zmian sytuacji materialnej swojego gospodarstwa domowego spodziewa się Pan/i w perspektywie najbliższych 3 lat?<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię.</b>                 | 1 Myślę, że się bardzo polepszy<br>2 Myślę, że się trochę polepszy<br>3 Myślę, że się nie zmieni<br>4 Myślę, że się trochę pogorszy<br>5 Myślę, że się bardzo pogorszy<br>97 Trudno powiedzieć ( <i>nie odczytywać</i> ) | <input type="text"/>                                                                                                                                                 |                      |

# AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA RESPONDENTA

P92 Czy należy Pan/i do jakichś organizacji lub stowarzyszeń? 1 Nie 2 Tak *Przejdź do P94* ☐

P93 Do jakich organizacji lub stowarzyszeń Pan/i należy?

P94 Czy należy Pan/i do jakiejś partii politycznej? 1 Nie 2 Tak ☐

P95 Czy zajmuje się Pan/i działalnością społeczną? 1 Nie 2 Tak *Przejdź do P97* ☐

P96 W jakich rodzajach organizacji działa Pan/i społecznie? Proszę wskazać wszystkie, w których Pan/i działa. (Karta respondenta)

|   |                                       |                          |
|---|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 | W strukturach samorządowych           | <input type="checkbox"/> |
| 2 | W organizacji pozarządowej            |                          |
| 3 | W ramach grup wsparcia                |                          |
| 4 | W ramach grup parafialnych            |                          |
| 5 | W ramach innych organizacji (jakich?) |                          |

P97 Czy bierze Pan/i udział w różnych formach aktywności kulturalnej (np. jako członek chóru kościelnego, zespołu pieśni i tańca itp.)? 1 Nie 2 Tak *Przejdź do P99* ☐

P98 Proszę je wymienić

P99 Czy bierze Pan/i udział w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku? 1 Tak 2 Nie *Przejdź do P101* ☐

P100 Jak często?

## PRZEKONANIA, ZAPATRYWANIA, OTWARTOŚĆ NA ZMIANY

P101 Czy zgadza się Pan/i, czy też nie z następującymi stwierdzeniami?

|                                                                                                                   | zdecydo-<br>wanie tak | raczej tak | raczej nie | zdecydo-<br>wanie nie | Trudno<br>powie-<br>dzieć |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------|------------|-----------------------|---------------------------|--|
| Pracuje się przede wszyst-<br>kim dla pieniędzy                                                                   |                       |            |            |                       |                           |  |
| Aktywność zawodowa to<br>konieczny warunek uda-<br>nego życia                                                     |                       |            |            |                       |                           |  |
| Aktywność zawodowa to<br>konieczny warunek po-<br>czucia własnej wartości<br>i przydatności społecznej            |                       |            |            |                       |                           |  |
| Wykonywanie pracy<br>zawodowej to warunek<br>wzbogacania własnej<br>wiedzy i rozwijania róż-<br>nych umiejętności |                       |            |            |                       |                           |  |
| Aktywność zawodowa<br>to najważniejszy obszar<br>kontaktów z ludźmi                                               |                       |            |            |                       |                           |  |

P102 Jak zapatruje się Pan/i na swoją  
przyszłość zawodową?  
(Karta respondenta)

- 1 Moja kariera zawodowa kończy się/ zakończyła się i nie myślę już o powrocie do aktywności zawodowej
- 2 Chcę być aktywny zawodowo do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego (lub uzyskania uprawnień emerytalnych), ale nie dłużej
- 3 Chcę być aktywny zawodowo także po osiągnięciu wieku emerytalnego (lub po uzyskaniu uprawnień emerytalnych), jeżeli tylko stan zdrowia mi na to pozwoli
- 97 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)

Przejdź do P106

P103 Które z poniższych stwierdzeń  
odpowiadają Pan/i myśleniu  
o własnej przyszłości zawo-  
dowej?  
(Karta respondenta)

- 1 Nie zamierzam rozszerzać/ pogłębiać moich kwalifikacji ani przekwalifikować się
- 2 Akceptuję – jeśli będzie trzeba – konieczność tylko niewielkiego rozszerzenia lub pogłębienia moich kwalifikacji zawodowych
- 3 Akceptuję – jeśli będzie trzeba – konieczność znacznego przekwalifikowania się (zdobycia nowej specjalności w ramach mojego zawodu)
- 4 Akceptuję – jeśli będzie trzeba – konieczność radykalnego przekwalifikowania się (zdobycie nowego zawodu)
- 97 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)

# AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA RESPONDENTA

|      |                                                                                                                                                                                                                                                            |    |                                                                     |                      |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------|----------------------|
| P104 | Załóżmy, że aktualnie jest Pan/i bezrobotny/a lub faktycznie jest Pan/i osobą bezrobotną i szuka Pan/i pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami. Jak ocenia Pan/i swoje szanse na znalezienie nowego zatrudnienia w najbliższej okolicy? (Karta respondenta) | 1  | Myślę, że bardzo szybko (bez większego trudu) znalazłbym/abym pracę | <input type="text"/> |
|      |                                                                                                                                                                                                                                                            | 2  | Myślę, że miałbym/abym spore trudności ze znalezieniem pracy        |                      |
|      |                                                                                                                                                                                                                                                            | 3  | Myślę, że miałbym/abym ogromne trudności ze znalezieniem pracy      |                      |
|      |                                                                                                                                                                                                                                                            | 4  | Myślę, że nie znalazłbym/abym pracy                                 |                      |
|      |                                                                                                                                                                                                                                                            | 97 | Trudno powiedzieć (nie odczytywać)                                  |                      |

|      |                                                                                                                                                                                                                                      |   |                                                                                   |                      |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| P105 | Załóżmy, że aktualnie jest Pan/i bezrobotny/a lub faktycznie jest Pan/i osobą bezrobotną i w swojej miejscowości nie może Pan/i znaleźć pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Czy w takiej sytuacji zdecydował(a)by się Pan/i: | 1 | Podjąć jakąkolwiek pracę, byleby w swojej miejscowości lub w pobliżu              | <input type="text"/> |
|      |                                                                                                                                                                                                                                      | 2 | Podjąć pracę zgodną z posiadanymi kwalifikacjami, ale w odległym miejscu w Polsce |                      |
|      |                                                                                                                                                                                                                                      | 3 | Podjąć pracę zgodną z posiadanymi kwalifikacjami, ale za granicą                  |                      |
|      |                                                                                                                                                                                                                                      | 4 | Zmienić swoją specjalność zawodową                                                |                      |
|      |                                                                                                                                                                                                                                      | 5 | Zmienić zawód na jakiś inny                                                       |                      |
| 97   | Trudno powiedzieć (nie odczytywać)                                                                                                                                                                                                   |   |                                                                                   |                      |

P106 Czy zgadza się Pan/i, czy też nie z następującymi stwierdzeniami? Proszę ocenić je w skali od 1 do 7, gdzie: 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – nie zgadzam się, 3 – raczej się nie zgadzam, 4 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam, 5 – raczej się zgadzam, 6 – zgadzam się, 7 – zdecydowanie się zgadzam

|                                                                                         |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Pod wieloma względami moje życie jest zbliżone do ideału                                | <input type="text"/> |
| Warunki mojego życia są doskonałe                                                       | <input type="text"/> |
| Jestem zadowolony/a z mojego życia                                                      | <input type="text"/> |
| W życiu osiągnąłem/am najważniejsze cele, które chciałem/am                             | <input type="text"/> |
| Gdybym mógł/a jeszcze raz przeżyć swoje życie, to nie chciałbym/abym prawie nic zmienić | <input type="text"/> |

P107

## UWAGA ANKIETER. WRĘCZ RESPONDENTOWI TEST PSYCHOLOGICZNY SWLS DO SAMODZIELNEGO WYPEŁNIENIA

Poniższa skala zawiera 19 twierdzeń, które mogą opisywać Pana/ią lub rzeczy, które Pan/i lubi robić. Dla każdego twierdzenia proszę wskazać, w jakim stopniu odpowiada Pana/i przekonaniom.

| (Karta respondenta)                                      | Zupełnie się nie zgadzam | Nie zgadzam się      | Zgadzam się          | Całkowicie się zgadzam | Trudno powiedzieć    |                      |
|----------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| W pracy staram się dawać z siebie wszystko               | <input type="text"/>     | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>   | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Spędzam dużo czasu rozmawiając z innymi ludźmi           | <input type="text"/>     | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>   | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Chciałbym/abym mieć wolną rękę wykonując swoje obowiązki | <input type="text"/>     | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>   | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

|                                                                                   |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Miałbym/abym satysfakcję, gdybym sprawował/a nadzór nad jakimś zadaniem           |  |  |  |  |  |
| Ciężko pracuję                                                                    |  |  |  |  |  |
| Jestem osobą towarzyską                                                           |  |  |  |  |  |
| Chciałbym/abym mieć taką pracę, w której samodzielnie ustalam harmonogram zajęć   |  |  |  |  |  |
| Wolałbym/abym raczej otrzymywać polecenia, niż je wydawać                         |  |  |  |  |  |
| Ważne jest dla mnie, by jak najlepiej wykonywać swoją pracę                       |  |  |  |  |  |
| Gdy mam wybór, wolę pracować z grupą niż sam/a                                    |  |  |  |  |  |
| Chciałbym/abym być swoim własnym szefem                                           |  |  |  |  |  |
| Dążę do tego, żeby przewodzić innym                                               |  |  |  |  |  |
| Wywieram na siebie presję by stać się tym, kim mogę być                           |  |  |  |  |  |
| Wolę wykonywać swoją pracę samodzielnie i pozwalam innym działać w ten sam sposób |  |  |  |  |  |
| Nad zadaniami w pracy lubię pracować w swoim własnym tempie                       |  |  |  |  |  |
| Postrzegam siebie jako osobę organizacyjną i kierującą pracą innych               |  |  |  |  |  |
| Bardzo się staram poprawić swoje wcześniejsze wyniki w pracy                      |  |  |  |  |  |
| Wykonując zadania w pracy staram się być swoim własnym szefem                     |  |  |  |  |  |
| Gdy pracuję z grupą ludzi, to usiłuję nimi dowodzić                               |  |  |  |  |  |

# METRYCZKA

M1 Płeć

- 1 Kobieta
- 2 Mężczyzna

M3 Jakie jest Pana/i wykształcenie?

**Ankieter: odczytaj kafeterię w razie potrzeby**

- 1 Nieukończone podstawowe
- 2 Mężczyzna
- 3 Gimnazjalne
- 4 Zasadnicze zawodowe
- 5 Średnie
- 6 Wyższe zawodowe (inżynierskie, licencjat)
- 7 Wyższe

M4 Gdzie Pan/i mieszka?

- 1 Na wsi
- 2 W mieście poniżej 20 tys. mieszkańców
- 3 W mieście od 20 do 50 tys. mieszkańców
- 4 W mieście od 50 do 100 tys. mieszkańców
- 5 W mieście od 100 do 500 tys. mieszkańców
- 6 W mieście powyżej 500 tys. mieszkańców

M5 Jaki jest Pana/i średni miesięczny dochód netto (na rękę)? Proszę wziąć od uwagę średnią za ostatnie 3 miesiące. Jeśli nie zna Pan/i dokładnej wysokości, proszę powiedzieć szacunkowo.

zł

98 Odmowa odpowiedzi (*nie odczytywać*)

**Ankieter: wyjaśnij, że chodzi o łączny (sumaryczny) dochód, pochodzący z różnych źródeł, w tym: wynagrodzenie, umowy cywilno-prawne, dochód z indywidualnej działalności gospodarczej, z indywidualnego gospodarstwa rolnego, emerytury, renty i innych świadczeń)**

## **Instrukcja dla ankierów terenowych prowadzących badanie ilościowe CAPI wśród osób w wieku 45+.**

W ramach ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50 + na rynku pracy Polsce.

### **Kontekst badania**

Obecne badanie prowadzone jest na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Łódzkim. Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.1 „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy”.

### **Cel badania**

Celem badania jest diagnoza sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat oraz jej uwarunkowań, choć badanie objęte są osoby już powyżej 45 roku życia.

Komponent badawczy projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” przewiduje analizę sytuacji zatrudnieniowej już osób w wieku 45+. Wynika to z konieczności wcześniejszego objęcia działaniami adaptacyjnymi osób zbliżających się do przedemerytalnej fazy życia zawodowego. Rekomendacje wypracowane w ramach projektu powinny zatem dotyczyć się nie tylko do osób w wieku 50+, ale już 45+.

**Celem głównym** *Diagnozy* jest opis i ocena sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce, w tym ocena roli instytucji wspierających aktywność zawodową osób w wieku 45+.

**Cele szczegółowe** badania osób w wieku 45+ obejmują stworzenie portretu osoby w wieku 45+ z punktu widzenia jej roli i znaczenia dla rynku pracy w kontekście uwarunkowań demograficzno-społecznych, a w szczególności:

1. Ocena sytuacji zawodowej osób w wieku 45+.
2. Porównanie sytuacji zawodowej i pozazawodowej osób w wieku 45+ według grup wieku.
3. Identyfikacja możliwości i barier utrzymania w zatrudnieniu osób w wieku okołoemerytalnym.
4. Ocena postaw kobiet i mężczyzn w wieku emerytalnym wobec pracy zawodowej i społecznej.

### **Próby – metodologia i dobór**

Badanie zostanie przeprowadzone na terenie całego kraju. Dobór próby (losowo-warstwowy) obejmuje mieszkańców Polski w wieku 45-69 lat.

Dobór próby prowadzony jest z losowaniem w obrębie warstw wyróżnionych w oparciu o kryterium wieku:

1. 1 warstwa: 45-49 lat (kobiety i mężczyźni),
  2. 2 warstwa: 50-59/64 lat, tj. kobiety w wieku 50-59 lat oraz mężczyźni w wieku 50-64 lata,
  3. 3 warstwa: 60/65-69 lat, tj. kobiety w wieku 60-69 lat oraz mężczyźni w wieku 65-69 lat.
- Łączna liczebność próby, to N=3200.

Próba zostanie wylosowana z operatu PESEL pozostającego w gestii MSW.

Badanie zasadnicze jest poprzedzone pilotażem przeprowadzonym wśród 30 osób w wieku 45-69 lat.

Poniższa tabela ilustruje podstawowe założenia doboru próby:

| Populacja               | Zadanie          | Liczebność próby/liczba uczestników | Sposób doboru próby | Technika badawcza | Teren badań                |
|-------------------------|------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------|----------------------------|
| osoby w wieku 45-69 lat | pilotaż          | 30                                  | celowy              | CAPI              | dowolny                    |
|                         | badanie właściwe | 3200                                | losowo-warstwowy    |                   | reprezentacja ogólnopolska |

Za przydział próby – poszczególnych wiązek adresów na poziomie regionów odpowiedzialny jest koordynator regionalny.

### Narzędzie badawcze

Narzędziem badawczym jest kwestionariusz wywiadu CAPI, opracowany przez pracowników naukowych Uniwersytetu Łódzkiego w konsultacji z Wykonawcą badania. Kwestionariusz składa się z metryczki oraz 5 bloków pytań, zarówno pytań faktualnych, jak i umożliwiających przedstawienie opinii i nastawień respondentów.

Podstawowe informacje kwestionariusza:

1. Łączna liczba pytań kwestionariusza: 111.
2. Łączna liczba pytań otwartych: 7.
3. Z uwagi na zastosowane kryteria przejścia, eliminujące konieczność odpowiadania na niektóre pytania przez respondentów spełniających określone kryteria, liczba pytań waha się od 44 do 75.
4. Łączna liczba zmiennych waha się od 210 do 256.
5. Łączny czas trwania wywiadu: ok. 70-90 minut.

### Omówienie wybranych pytań:

#### Pytanie P1

#### Gospodarstwo domowe – Definicja

Zespół osób spokrewnionych lub niespokrewnionych, mieszkających razem i wspólnie utrzymujących się.

#### Dodatkowe wyjaśnienia metodologiczne

Gospodarstwa domowe wyodrębnia się spośród ludności zamieszkałej w mieszkaniach (bez obiektów zbiorowego zakwaterowania). Wśród gospodarstw domowych wyróżniamy jednoosobowe i wieloosobowe (2 i więcej osobowe), a także rodzinne i nierodzinne.

#### Źródło definicji

- Ustawa z dnia 2 grudnia 1999 r. o narodowym spisie powszechnym ludności i mieszkań w 2002 r.

**Główne źródło dochodów** – oznacza źródło, z którego pochodzi największy dochód „na rękę”. Do dochodów wliczamy zapłatę za pracę, różnego rodzaju renty, emerytury, zasiłki, dochody kapitałowe, darowizny, inne dochody – również nielegalne.

#### Pytanie P36

Wyjaśnienia wymagają pojęcia **pracy sezonowej** oraz **pracy dorywczej**.

„**Praca sezonowa** - Kodeks Pracy ani Ustawodawca w żadnym innym dokumencie nie definiuje pracy sezonowej. Pozostaje zatem odwołać się do powszechnego znaczenia tych pojęć. Pojęcie sezonowy definiowane jest w Słowniku Języka Polskiego jako: właściwy jakiemuś sezonowi

wi, stosowany w sezonie, związany z określoną porą roku, owoce, warzywa sezonowe; pracujący, czynny w sezonie, np. pracownicy, robotnicy sezonowi.

Przez związek z porą roku należy przy tym rozumieć nie tylko związek bezpośredni z porą roku, typowy dla prac rolniczych, budowlanych czy zimowych, ale także prace związane z zapewnieniem pracownikom możliwości wykonywania pracy poprzez dostarczenie narzędzi pracy i zadbanie o odpowiednie warunki jej wykonania.

Dla charakterystyki pracy sezonowej kluczowe jest także pojęcie sezonu, które wyznacza czas trwania umowy o pracę. Ograniczony czas jej obowiązywania wynika bezpośrednio z właściwości danej pracy. Można więc określić zatrudnienie sezonowe jako zatrudnienie mające na celu wykonywanie prac, których występowanie lub nasilenie ma charakter okresowy, związany bezpośrednio z właściwościami pór roku. Przy takim określeniu pracy sezonowej uwidacznia się pewna dwuaspektowość tego zatrudnienia; z jednej strony zawiera się umowę terminową na czas trwania sezonu, a z drugiej zatrudnia się w ten sposób pracownika przy wykonywaniu takich prac, które są ściśle związane z sezonem. Praca sezonowa należy zatem do umów terminowych mających najczęściej zastosowanie w takich sytuacjach jak potrzeba zastąpienia pracownika nieobecnego, czy też występowanie okresów wzmożonej działalności przedsiębiorstwa.” (za: [www.mfiles.pl](http://www.mfiles.pl))

**Praca dorywcza:** Kodeks Pracy nie definiuje pojęcia pracy dorywczej. W znaczeniu powszechnym praca dorywcza to każda praca trwająca w krótkim okresie czasu i nie mająca charakteru powtarzalnego. Praca dorywcza to rodzaj pracy sezonowej, która tym różni się od sezonowej, że dotyczy w zasadzie każdego rodzaju zajęcia. (za: [www.mfiles.pl](http://www.mfiles.pl))

### Zadania i obowiązki Ankietera

1. Ankieterzy obowiązani są do szczegółowego zapoznania się z narzędziem badawczym przed przystąpieniem do realizacji wywiadów.
2. Ankieterzy zobowiązani są do zapoznania się z instrukcją zarówno główną jak i instrukcjami częściowymi zawartymi w narzędziu badawczym przy poszczególnych pytaniach oraz blokach pytań.
3. Ankieterzy mają obowiązek stosować się do wszystkich instrukcji, a w szczególności definiujących metodologię prowadzenia wywiadu, w szczególności:
  - a. Odczytywać treści kafeterii tam gdzie jest to wskazane, nie odczytywać zaś kafeterii tam gdzie jest to niewskazane,
  - b. Przedstawiać respondentom karty dla respondentów. Wszędzie tam, gdzie widnieje instrukcja: „Karta respondenta” – należy wręczyć do wglądu odpowiednią kartę oraz odczytać na głos kafeterię.
  - c. Przedstawiać oraz zostawić respondentom list informujący o celu i metodzie badania (wzór listu w Załączniku 1).
  - d. Nie ujawniać respondentom dokumentów i materiałów dla nich nie przeznaczonych, a w szczególności: instrukcji dla ankietera oraz kwestionariusza: narzędzie kwestionariuszowe służy do pracy ankieterowi, respondent nie powinien mieć wglądu na monitor notebooka, na którym pracuje ankieter. Dla respondenta przeznaczone są wyłącznie: karty dla respondenta oraz list do respondenta.
4. Na ankieterze ciąży obowiązek wynikające zarówno z kodeksu ESOMAR jak i Ustawy o ochronie danych osobowych (USTAWA z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.), a w szczególności:
  - a. W ramach obowiązku informacyjnego ankieter informuje o sytuacji badania, do jakiej zaprasza respondenta (respondent musi mieć świadomość, że bierze udział w badaniu społecznym),

- b. W ramach obowiązku informacyjnego ankieter informuje o źródle pochodzenia danych osobowych respondenta oraz celu ich przetwarzania,
- c. Ankieter informuje respondenta na czyje zlecenie prowadzone jest badanie,
- d. Ankieter chroni dane osobowe respondenta: nie ujawnia ich osobom trzecim, chroni nośnik, na którym zapisane są dane osobowe. W przypadku utraty nośnika, natychmiast zgłasza zaistniały fakt Policji oraz przedstawicielowi Wykonawcy, tj. właściwemu koordynatorowi regionalnemu lub innemu pracownikowi.
- e. Ankieter prowadzi wywiad po uzyskaniu zgody respondenta na udział w nim.
- f. Badacz musi użyć wszelkich środków ostrożności, aby Badani nie byli w żaden sposób bezpośrednio poszkodowani lub dotknięci w następstwie udziału w rynkowym przedsięwzięciu badawczym (cyt. Kodeks ESOMAR)
- g. Badani muszą mieć możliwość łatwego sprawdzenia tożsamości oraz tego, że Badacz działa w dobrej wierze. (cyt. Kodeks ESOMAR). Ankieter zawsze ma trwale umieszczona aktualną legitymację ankieterką (identyfikator).
- h. Ankieter dba o to, aby respondent w wyniku udziału w badaniu nie poniósł żadnej osobistej krzywdy ani uszczerbku.

### PODSUMOWANIE WYBRANYCH TECHNIK PROWADZENIA WYWIADU

- 1. Respondent samodzielnie odpowiada na zadawane pytania. Ankieter dba o aranżację wywiadu, sugeruje aby podczas wywiadu respondent był wolny od wpływu osób trzecich.
- 2. Ankieter dokładnie, zgodnie z kwestionariuszem i instrukcjami tam zawartymi odczytuje treści pytań,
- 3. Ankieter **dopytuje** przy pytaniach otwartych, półotwartych, np.: „Czy ma Pan/i jeszcze coś do dodania w tej kwestii?” lub: „Proszę uzasadnić swój wybór.” Ankieter daje respondentowi wystarczający czas na zastanowienie i udzielenie odpowiedzi.
- 4. Ankieter nie ocenia wypowiedzi respondenta.
- 5. Ankieter nie wyraża swoich poglądów dotyczących jakichkolwiek obszarów.

## **Materiały informacyjne dla Respondenta**

Szanowni Państwo,

Instytut Badawczy ARC Rynek i Opinia sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ul. Słowackiego 12 prowadzi obecnie badanie społeczne W ramach ogólnopolskiego badania służącego opracowaniu diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50 + na rynku pracy Polsce. Celem badania jest diagnoza sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat oraz jej uwarunkowań.

Badanie prowadzone jest na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Łódzkim. Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.1 „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy”.

Uprzejmie prosimy o udział w badaniu oraz o udzielenie szczerych i rzetelnych odpowiedzi na wszystkie pytania.

Ankiętę będzie prowadził ankieter, który wylegitymuje się aktualną legitymacją ankieterską opatrzoną logo instytutu badawczego, danymi adresowymi oraz własnym imieniem i nazwiskiem.

Pragniemy zapewnić o poufności oraz anonimowości badań (zgodnie z branżowym kodeksem ESOMAR oraz ustawą o ochronie danych osobowych), które prowadzimy: wszystkie dane, które uzyskamy podczas rozmowy będą prezentowane wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych (tabele, wykresy) i nie będą prezentowane w połączeniu z danymi adresowymi czy też osobowymi. Jednocześnie informujemy, że Pana/Pani dane osobowe zostały wylosowane z operatu PESEL pozostającego w gestii Ministerstwa Spraw Wewnętrznych jedynie w celu realizacji niniejszego badania.

Dziękujemy za udział w badaniu oraz współpracę z naszym ankieterem. Informujemy, że wszelkie dane kontaktowe (w szczególności numer telefonu), o które będzie prosił ankieter będą wykorzystane wyłącznie w celach kontroli rzetelności pracy ankietera.

Wszelkie pytania i uwagi prosimy zgłaszać na adres: [office@arc.com.pl](mailto:office@arc.com.pl) z dopiskiem: „informacje od Respondenta” lub pod numerem telefonu: (22) 584 85 00.

Z poważaniem,  
Aneta Wójcik  
Kierownik Działu Realizacji Terenowej  
ARC Rynek i Opinia

**MODUŁ 2.**  
**BADANIE ILOŚCIOWE PRACODAWCÓW**

**KWESTIONARIUSZ BADANIA ANKIETOWEGO**

wśród

**PRACODAWCÓW**

## Wprowadzenie i Aranżacja wywiadu

Dzień dobry. Nazywam się (imię i nazwisko ankietera). Jestem pracownikiem Instytutu Badawczego ARC rynek i Opinia mieszczącego się w Warszawie przy ulicy Słowackiego 12.

Jestem pracownikiem Instytutu Badawczego ARC rynek i Opinia mieszczącego się w Warszawie przy ulicy Słowackiego 12. Nazywam się ..... Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) opinia jako pracodawcy w tej sprawie będzie dla nas cennym źródłem informacji i posłuży wypracowaniu katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.

Badanie prowadzone jest w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersyteciem Łódzkim.

Pana(Pani) odpowiedzi pozostaną anonimowe, czyli będą prezentowane wyłącznie w formie zbiorczych zestawień statystycznych i nie będą nikomu ujawniane.

Uprzejmie proszę wzięcie udziału w badaniu.

|    |                                                                          |                      |                                                                                        |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--|
| R1 | Jakie zajmuje Pana/i stanowisko?                                         | 1                    | Właściciel/ka                                                                          |  |
|    |                                                                          | 2                    | Dyrektor naczelny lub prezes                                                           |  |
|    |                                                                          | 3                    | Wicedyrektor lub kierownik ds. zasobów ludzkich (lub odpowiednik)                      |  |
|    |                                                                          | 4                    | Inne stanowisko kierownicze                                                            |  |
|    |                                                                          | 5                    | specjalista w dziale HR (ds. zasobów ludzkich)                                         |  |
|    |                                                                          | 6                    | Żadne z powyższych (poprosić o przekierowanie do osoby spełniającej założone kryteria) |  |
| R2 | Jakie zajmuje Pana/i stanowisko?                                         | <input type="text"/> |                                                                                        |  |
| R3 | Jaki jest Pana/i łączny staż pracy?                                      | <input type="text"/> |                                                                                        |  |
| R4 | Jaki jest Pana/i staż pracy w tym przedsiębiorstwie/institucji/urzędzie? | <input type="text"/> |                                                                                        |  |

W trakcie wywiadu respondentowi zadane zostaną pytania wymagające wiedzy o szacunkowych wartościach następujących charakterystyk:

1. Ogólna liczba zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2011 r.
2. Liczba zatrudnionych w wieku 45+, zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2011 r.
3. Liczba kobiet w wieku 45+, zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2011 r.
4. Średni wiek pracowników według stanu na dzień 31 grudnia 2011 r.

5. Liczba osób zatrudnionych / zwolnionych w 2011 r. (w tym w wieku 45+)
6. Liczba kobiet w wieku 45+ zatrudnionych / zwolnionych w 2011 r.

W przypadku, gdy respondent nie jest w stanie odpowiedzieć na te pytania, informacje takie należy pozyskać w trakcie powtórnego kontaktu telefonicznego z respondentem (wywiadu uzupełniającego). W sytuacji, gdy respondent proponuje przesunięcie terminu przeprowadzenia wywiadu, należy poprosić respondenta o przygotowanie ww. danych.

| STAN ZATRUDNIENIA |                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| P1                | Czy wśród zatrudnionych (w ramach stosunku pracy lub umowy cywilno-prawnej) były na dzień 31 grudnia 2011 r. osoby w wieku 45+?                                                                                        | 1<br>2                     | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: left;"> <p>Tak</p> <p>Nie</p> </div> <div style="text-align: right; color: #00AEEF;"> <p>Przejdź do P9</p> </div> </div> <div style="float: right; border: 1px solid black; width: 60px; height: 40px; margin-top: 10px;"> <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px;"></div> <div style="height: 20px;"></div> </div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P2                | Jaki udział wśród ogółu zatrudnionych stanowiły na dzień 31 grudnia 2011 r. osoby w wieku 45+?                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P3                | Jaki udział wśród zatrudnionych w wieku 45+ stanowiły na dzień 31 grudnia 2011 r. kobiety?                                                                                                                             |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P4                | Jaki udział wśród wszystkich zatrudnionych w wieku 45+ stanowiły osoby w wieku 50+?                                                                                                                                    |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P5                | <p>Czy wśród pracowników 45+ były osoby zatrudnione na stanowiskach:</p> <p><i>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.)</i></p> <p><i>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</i></p> | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6 | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 70%;"> <p>Robotnik wykwalifikowany</p> <p>Robotnik niewykwalifikowany</p> <p>Specjalista (nierobotnicze, wymagające kwalifikacji)</p> <p>Pomocnicza kadra administracyjna (nierobotnicze, niewymagające kwalifikacji)</p> <p>Stanowisko kierownicze</p> <p>Inne (jakie?)</p> </div> <div style="width: 25%; text-align: center;"> <table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="padding: 2px 5px;">T</th> <th style="padding: 2px 5px;">N</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr> </tbody> </table> </div> </div> | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T                 | N                                                                                                                                                                                                                      |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                   |                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                   |                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                   |                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                   |                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                   |                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                   |                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| <p>P6 Proszę wskazać, jakiego rodzaju prace wykonują pracownicy w wieku 45+ zatrudnieni w Państwa firmie/instytucji/urzędzie? Czy takie osoby pracują na stanowiskach: (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).</p> <p><i>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</i></p> | 1                                                                      | Specjalistyczne, wymagające doświadczenia zawodowego | <table border="1"> <tr> <th>T</th> <th>N</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table> | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | T                                                                      | N                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Kierownicze i inne samodzielne                                         |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o niskim obciążeniu fizycznym      |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o przeciętnym obciążeniu fizycznym |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o dużym obciążeniu fizycznym       |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Pomocnicze administracyjne                                             |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Inne pomocnicze                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Inne rodzaje prac, (jakie?)                                            |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P7 Jaki rodzaj umowy został zawarty z pracującymi na dzień 31 grudnia 2011 r. pracownikami w wieku 45+? Czy z takimi osobami zostały zawarte: (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).</p> <p><i>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</i></p>                       | 1                                                                      | Umowa o pracę na czas określony                      | <table border="1"> <tr> <th>T</th> <th>N</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>                                                         | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | T                                                                      | N                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Umowa o pracę na czas nieokreślony                                     |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Umowa na wykonanie określonej pracy                                    |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Umowa cywilno-prawna                                                   |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Umowa z PUP dotycząca stażu lub innego zatrudnienia wspieranego        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Umowa z Agencją Pracy Tymczasowej                                      |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P8 W jakim wymiarze czasu pracują w Pana/i firmie/instytucji/urzędzie osoby w wieku 45+? Czy pracują one: (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).</p> <p><i>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</i></p>                                                           | 1                                                                      | W pełnym wymiarze czasu pracy                        | <table border="1"> <tr> <th>T</th> <th>N</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>                                                                                                                                             | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | T                                                                      | N                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | W niepełnym wymiarze czasu pracy                                       |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | W zadaniowym czasie pracy                                              |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P9 Czy w ciągu ostatnich 5 lat zatrudniali Państwo osoby, które uzyskały już uprawnienia do emerytury lub są na emeryturze?</p>                                                                                                                                                                         | 1                                                                      | Tak                                                  | <table border="1"> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> </table>                                                                                                                                                                                                                            |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Nie                                                                    | Przejdź do P13                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P10 Proszę wskazać, jakiej grupy to dotyczyło</p>                                                                                                                                                                                                                                                       | 1                                                                      | Głównie kobiet                                       | <table border="1"> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> </table>                                                                                                                                                                                                         |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Głównie mężczyzn                                                       |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | W takim samym stopniu kobiet i mężczyzn                                |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                 |                |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|
| <p>P11 Jakiego rodzaju prace wykonują/wykonywali pracownicy, którzy uzyskali uprawnienia do emerytury lub są na emeryturze? Czy wykonują oni prace: (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.</p> <p>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</p>                                                                                                                                   | 1                                                                                                                                                                                                                                                                      | Specjalistyczne, wymagające doświadczenia zawodowego                                                                                                                                                            | T              | N |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2                                                                                                                                                                                                                                                                      | Kierownicze i inne samodzielne                                                                                                                                                                                  |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 3                                                                                                                                                                                                                                                                      | Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o niskim obciążeniu fizycznym                                                                                                                                               |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4                                                                                                                                                                                                                                                                      | Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o przeciętnym obciążeniu fizycznym                                                                                                                                          |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5                                                                                                                                                                                                                                                                      | Podstawowe (produkcja, usługi itp.) o dużym obciążeniu fizycznym                                                                                                                                                |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 6                                                                                                                                                                                                                                                                      | Pomocnicze administracyjne                                                                                                                                                                                      |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 7                                                                                                                                                                                                                                                                      | Inne rodzaje prac (jakie?)                                                                                                                                                                                      |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>P12 Jaka jest/była forma prawna zatrudnienia osób, które uzyskały uprawnienia do emerytury lub są na emeryturze? Czy są zatrudnione na: (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.</p> <p>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</p> | 1                                                                                                                                                                                                               | Umowę zlecenie | T |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                        | Umowę o dzieło                                                                                                                                                                                                  |                |   |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                        | Umowę o pracę, ale na część etatu                                                                                                                                                                               |                |   |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                        | Umowę o pracę na pełny etat                                                                                                                                                                                     |                |   |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                        | Inne formy zatrudnienia (jakie?)                                                                                                                                                                                |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                 |                |   |
| <p>P13 Czy Pana/i zdaniem pracownicy w wieku 45+, którzy straciliby pracę w Państwa instytucji/firmie/urzędzie mogliby znaleźć podobną pracę na lokalnym rynku pracy? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi)</p>                                                                                                                                                                                            | 1                                                                                                                                                                                                                                                                      | Zdecydowanie tak                                                                                                                                                                                                | T              | N |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2                                                                                                                                                                                                                                                                      | To zależy od przedsiębiorczości samego pracownika                                                                                                                                                               |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 3                                                                                                                                                                                                                                                                      | To zależy od kompetencji pracownika                                                                                                                                                                             |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4                                                                                                                                                                                                                                                                      | To zależy od zawodu wykonywanego dotychczas przez pracownika                                                                                                                                                    |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5                                                                                                                                                                                                                                                                      | Zdecydowanie nie                                                                                                                                                                                                |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 6                                                                                                                                                                                                                                                                      | Nie wiem (nie odczytywać)                                                                                                                                                                                       |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                 |                |   |
| <p>P14 Przedstawimy Państwu kilka poglądów, opinii na temat kobiet i mężczyzn będących w okresie przedemerytalnym. Proszę powiedzieć, czy zgadzają się Państwo czy też nie (opcja: „nie wiem, trudno powiedzieć jest dostępna w kwestionariuszu, nie proponowana przez ankietera) z następującymi opiniami: A: najpierw odczytujemy wszystkie te poglądy dla kobiet, a następnie odczytujemy je dla mężczyzn.</p> | 1                                                                                                                                                                                                                                                                      | Kobiety (analogicznie – mężczyźni) będące w okresie przedemerytalnym, który obejmuje 4-letni okres ochronny wynikający z Kodeksu Pracy, szykują się, aby jak najszybciej zakończyć okres swojej pracy zawodowej | K              | M |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2                                                                                                                                                                                                                                                                      | Kobiety (mężczyźni) szykują się, aby przejść na emeryturę, ale także myślą/rozmawiają/próbują załatwić jakąkolwiek pracę zarobkową w zmniejszonym wymiarze, którą będą wykonywać jako emeryci                   |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 3                                                                                                                                                                                                                                                                      | Kobiety (mężczyźni) niechętnie myślą o dniu odejścia na emeryturę                                                                                                                                               |                |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                 |                |   |

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                                                                                                                               |             |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4  | Kobiety (mężczyźni) nadużywają zwolnień chorobowych                                                                           | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 5  | Kobiety (mężczyźni) pogarszają swoje wyniki pracy, bo i tak nie można ich zwolnić                                             | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 6  | Kobiety (mężczyźni) pracują tak samo wydajnie jak do tej pory                                                                 | <div></div> |
| P15               | Czy okres ochronny dla osób w wieku przedemerytalnym wpływa, czy też nie wpływa na Państwa decyzje w sprawie zatrudnienia tej kategorii osób?                                                                                                                                                                                                                                    | 1  | Wpływa, utrzymujemy takich pracowników w zatrudnieniu                                                                         | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2  | Wpływa, unikamy zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym                                                                    | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3  | Nie wpływa, bo u nas nie ma takich osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony                                   | <div></div> |
| P16               | Jak często miał Pan(i) do czynienia z następującymi sytuacjami przy zatrudnianiu lub współpracy z pracownikami w wieku 45+, używając skali: 0 – nigdy, 1 – bardzo rzadko, 2 – rzadko, 3 – często, 4 – bardzo często, 5 – zawsze<br><i>Ankieter: W przypadku, gdy Respondent. w całej swojej pracy zawodowej nie spotkał się z opisywanymi utrudnieniami, proszę wpisać: „0”.</i> | 1  | Naturalny spadek sprawności fizycznej na stanowiskach jej wymagających                                                        | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2  | Ograniczone możliwości przesunięcia pracowników do innych prac                                                                | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3  | Ograniczone możliwości wprowadzenia innej organizacji pracy, aby ulżyć wykonywanie zadań cięższych przy pomocy młodszej osoby | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4  | Niedopasowanie do kultury naszej organizacji                                                                                  | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 5  | Wypalenie zawodowe                                                                                                            | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 6  | Niechęć pracowników 45+ do udziału w szkoleniach                                                                              | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 7  | Brak nastawienia na rywalizację, co skutkowało tym, że efekty ich pracy były niższe niż u młodszych pracowników               | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 8  | Brak odpowiednich kwalifikacji u osób w wieku 45+                                                                             | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 9  | Niechęć młodszych pracowników do współpracy ze starszymi (nie pasują do „ich” klimatu młodoci)                                | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 10 | Możliwość marketingowego postrzegania firmy jako „starej”, a więc mało dynamicznej, nowoczesnej itd.                          | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 11 | Inne utrudnienia (jakie?)                                                                                                     | <div></div> |
| STAN ZATRUDNIENIA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                                                                                                                               |             |
| P17               | Proszę wskazać, które ze stwierdzeń najlepiej opisują Państwa firmę/instytucję/urząd?                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1  | Naszym atutem są przede wszystkim zasoby materialne (własne budynki i grunty, park maszynowy itp.)                            | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2  | Naszym atutem są przede wszystkim zasoby niematerialne (wiedza ekspercka pracowników, know-how itp.)                          | <div></div> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3  | Inne atuty (jakie?)                                                                                                           | <div></div> |

|     |                                                                                                                                                                                               |    | T                                                                                                                            | N |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| P18 | Czy w Państwa firmie/instytucji/urzędzie stosuje się<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).                                                                                         | 1  | Planowanie zatrudnienia z uwzględnieniem wieku                                                                               |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 2  | Dobór form zatrudnienia z uwzględnieniem wieku                                                                               |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 3  | Organizację czasu pracy z uwzględnieniem wieku                                                                               |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 4  | Wynagradzanie za kompetencje                                                                                                 |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 5  | Wynagradzanie za indywidualne efekty pracy                                                                                   |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 6  | Taki dobór zadań, aby umożliwić wymianę doświadczeń pracowników w różnym wieku                                               |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 7  | Kierowanie karierą pracowników tak aby umożliwić wymianę doświadczeń pracowników w różnym wieku                              |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 8  | Metody szkoleń zawierające wymianę doświadczeń np. mentoring, coaching                                                       |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 9  | Pracę w zespołach zróżnicowanych wiekowo                                                                                     |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 10 | Zarządzanie wiedzą                                                                                                           |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 11 | Awanse oparte na starszeństwie                                                                                               |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 12 | Dodatki stażowe do wynagrodzeń                                                                                               |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 13 | Nie zwracamy uwagi na wiek - liczą się efekty pracy                                                                          |   |
|     |                                                                                                                                                                                               |    |                                                                                                                              |   |
| P19 | Czy w Państwa firmie/instytucji/urzędzie stosowane są następujące metody zatrzymywania wiedzy związane z odejściem pracowników na emeryturę?<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi). | 1  | Podziału obowiązków, który pozwala na wzajemne zastępowanie się pracowników, czyli dublowanie kompetencji                    |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 2  | Sporządzanie dokumentacji z wypełnionych zadań, która pozwala innym osobom zastąpić w razie potrzeby odchodzącego pracownika |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 3  | System sztafetowy – rekrutacja nowego pracownika przed zakończeniem pracy osoby odchodzącej na emeryturę                     |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 4  | Przygotowywanie sukcesorów dla newralgicznych stanowisk                                                                      |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 5  | Utrzymywanie kontaktów z emerytami, posiadającymi wiedzę ekspercką                                                           |   |
|     |                                                                                                                                                                                               | 6  | Zatrudnianie w razie potrzeby osób spośród grupy emerytowanych pracowników                                                   |   |

|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| P20 | Czy w ciągu ostatnich 5 lat w Państwa firmie/instytucji/urzędzie odbywały się szkolenia w zakresie:<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.<br>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)      | 1 Zarządzanie różnorodnością<br>2 Zarządzanie wiekiem<br>3 Społeczna odpowiedzialność biznesu<br>4 Równowaga praca-życie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <table><tr><td>T</td><td>N</td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>                            | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T   | N                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P21 | Czy Państwa firma/instytucja/urząd brała udział w jakimkolwiek programie współfinansowanym ze środków unijnych, dotyczącym osób w wieku 45+ (zarówno w poprzedniej perspektywie finansowej 2004-2006, jak i obecnej 2007-2013)? | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Przejdź do P24<br><table><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr></table>                                                                                                               |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P22 | Czego dotyczył ten program?                                                                                                                                                                                                     | <table><tr><td></td></tr></table>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P23 | Jaki był charakter uczestnictwa Państwa firmy/instytucji/urzędu?<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.<br>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)                                         | 1 Realizowaliśmy program (projekt) opracowany na potrzeby naszych pracowników<br>2 Realizowaliśmy program (projekt) otwarty, kierowany do szeroko zdefiniowanej grupy docelowej, w którym nasi pracownicy raczej nie uczestniczyli jako beneficjenci<br>3 Skierowaliśmy pracowników naszej firmy/instytucji/urzędu do uczestnictwa w otwartym (ogólnodostępnym) projekcie<br>4 Jesteśmy instytucją pośredniczącą dla programów lokalnych/regionalnych/krajowych<br>5 Inne (jakie?) | <table><tr><td>T</td><td>N</td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table> | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T   | N                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P24 | Czy w ofercie Państwa firmy/instytucji/urzędu występuje jakikolwiek darmowy bonus związany z poprawą stanu zdrowia pracowników?                                                                                                 | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Przejdź do P26<br><table><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr></table>                                                                                                               |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P25 | Jakiego rodzaju były to bonusy?<br>(Pytanie prekategoryzowane)                                                                                                                                                                  | 1 Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne<br>2 Akcja szczepień profilaktycznych lub innych<br>3 Karta wejścia na pływalnię<br>4 Karta wejścia na pływalnię<br>5 Inne (jakie?)                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <table><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr></table>                                                                           |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| P26                                                                                                                                                                                 | Czy w Państwa firmie/instytucji/urzędzie pracownicy w wieku 45+ wykazują zainteresowanie udziałem w szkoleniach?                                                                                    | 1 Tak, bardziej chętnie niż pozostali pracownicy<br>2 Tak, równie chętnie jak pozostali pracownicy<br>3 Tak, lecz z pewnymi oporami<br>4 Tak, ale jedynie jako szkoleniowcy, trenerzy, coach'e<br>5 Nie, ani jako uczestnicy, ani szkoleniowcy<br>6 Nie organizujemy szkoleń oprócz obowiązkowych typu bhp | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |
| P27                                                                                                                                                                                 | <b>DP: omiń P27 i P28 jeśli P1 = 2,</b><br>Czy w kwestiach związanych z pracą, rekrutacją lub zwolnieniami osób w wieku 45+ współpracowali Państwo z zakładowymi organizacjami związków zawodowych? | 1 Nie, w naszej firmie/instytucji/urzędzie nie ma związków zawodowych<br>Przejdź do P29<br>2 Nie, gdyż nie było takiej inicjatywy ze strony związków zawodowych<br>Przejdź do P29<br>3 Tak, podjęliśmy taką współpracę<br>4 Nie rekrutowaliśmy, nie zatrudnialiśmy i nie zwalnialiśmy osób w wieku 45+     | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                 |
| P28                                                                                                                                                                                 | Czego dotyczyła ta współpraca?                                                                                                                                                                      | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                              |
| <b>ORGANIZACJA PRACY I CZASU PRACY</b><br><b>Ten blok pytań zadajemy tylko wówczas, gdy respondent wskazał, że zatrudnia osoby w wieku 45+ (wybrał odpowiedź „tak” w P1 lub P9)</b> |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                              |
| P29                                                                                                                                                                                 | Czy pracownicy w wieku 45+ pracują w Państwa firmie/instytucji/urzędzie:                                                                                                                            | 1 Raczej w zespołach/działach jednolitych pod względem wieku<br>2 Raczej w zespołach/działach zróżnicowanych pod względem wieku<br>3 Różnie – występują obie sytuacje<br>4 Zwykle mają samodzielne stanowiska pracy                                                                                        | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                 |
| P30                                                                                                                                                                                 | Czy pracownicy Państwa firmy/instytucji/urzędu, będący w wieku 45+ wolą pracować w zespołach o zbliżonym poziomie wieku do swojego, czy też w zespołach zróżnicowanych wiekowo?                     | 1 W zespołach jednolitych pod względem wieku<br>2 W zespołach zróżnicowanych pod względem wieku<br>3 Jest im to obojętne<br>4 Trudno powiedzieć (nie odczytywać)                                                                                                                                           | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                 |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |   |                                                     |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------|--|--|
| P31 | Proszę wskazać 3 najważniejsze zdaniem Państwa czynniki, którymi kierujecie się Państwo powierzając zadania pracownikowi.<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię</b><br>Teraz proszę powiedzieć, który z tych trzech wskazanych przez P. czynników umieściliby P. na 1 miejscu, który na 2 i który na 3. (Dodatkowo poprosić o wskazanie odpowiedzi, które postawiłby na miejscu 1., 2. i 3.)<br><b>Ankieter: odczytaj kafeterię</b> | 1 | Wiekem pracowników                                  |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2 | Rodzajem kwalifikacji, bez względu na wiek          |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3 | Preferencjami pracowników                           |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4 | Trudnością zadań, wymaganiami stanowiska pracy      |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 5 | Efektywnością (wydajnością) pracy danego pracownika |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 6 | Doświadczeniem w pracy o zbliżonym charakterze      |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 7 | Inne (jakie?)                                       |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |   |                                                     |  |  |

|     |                                                                                                                                                                                                                            |   |                                              |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------|--|--|
| P32 | Czy pracownicy Państwa firmy/instytucji/urzędu, będący w wieku 45+ wykorzystują w swojej pracy:<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.<br><br>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów) | 1 | Komputer                                     |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                            | 2 | Telefon komórkowy                            |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                            | 3 | Samochód służbowy (samodzielnie go prowadzi) |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                                            |   |                                              |  |  |

|     |                                                                                                                                                                                                        |    |                                                   |  |  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------|--|--|
| P33 | Czy pracownicy Państwa firmy/instytucji/urzędu, będący w wieku 45+ pracują:<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.<br><br>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów) | 1  | W systemie jednozmianowym                         |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 2  | W systemie dwuzmianowym                           |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 3  | W systemie trzymianowym                           |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 4  | W nocy                                            |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 5  | W soboty, niedziele i święta                      |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 6  | W ramach indywidualnych harmonogramów czasu pracy |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 7  | W terenie                                         |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 8  | W godzinach nadliczbowych                         |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 9  | Przy pilnowaniu lub ochronie mienia               |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        | 10 | Jako telepracownicy                               |  |  |
|     |                                                                                                                                                                                                        |    |                                                   |  |  |

|     |                                                                                                                |   |                                            |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------|--|--|
| P34 | Czy jeśli trzeba zostać w pracy po godzinach, to w jakim zakresie pracownicy w wieku 45+ są w brani pod uwagę? | 1 | W pierwszym rzędzie                        |  |  |
|     |                                                                                                                | 2 | W takim samym stopniu jak inni pracownicy  |  |  |
|     |                                                                                                                | 3 | W ostatniej kolejności                     |  |  |
|     |                                                                                                                | 4 | Nie zdarza się sytuacja pracy po godzinach |  |  |

|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| P35 | Jaka grupa pracowników jest brana pod uwagę w pierwszej (i drugiej) kolejności przy ustalaniu terminów urlopów?                                                                                                                 | 1 Kobiety z małymi dziećmi<br>2 Mężczyźni z małymi dziećmi<br>3 Niepełnosprawni<br>4 Osoby w wieku 45-55 lat<br>5 Osoby w wieku 55 lat i więcej<br>6 Inne sposoby ustalania planów urlopowych (jakie?)<br>7 Wszyscy są traktowani jednakowo                       | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |
| P36 | Czy w 2011r. przyjęto do pracy nowych pracowników z zewnątrz?                                                                                                                                                                   | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                    | Przejdź do P43 <input type="text"/>                                                                                                                                  |
| P37 | Czy wśród przyjętych do pracy w 2011 r. były osoby w wieku 45+?                                                                                                                                                                 | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                    | Przejdź do P42 <input type="text"/>                                                                                                                                  |
| P38 | Jaki udział wśród nowozatrudnionych osób w wieku 45+ stanowiły kobiety?                                                                                                                                                         | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                      |
| P39 | Czy w 2011 r. przyjęto do pracy nowych pracowników w wieku 45+:<br><i>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.</i><br><br><i>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</i>                        | 1 W ramach prac interwencyjnych<br>2 W ramach robót publicznych<br>3 W ramach stażu<br>4 W ramach przygotowania zawodowego dorosłych<br>5 W innych formach zatrudnienia subsydiowanego<br>6 Z agencji pracy tymczasowej<br>7 Z otwartego rynku<br>9 Inne (jakie?) |                                                                                                                                                                      |
| P40 | Jaki rodzaj umowy został zawarty z nowozatrudnionymi osobami w wieku 45+? Czy była to:<br><i>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.</i><br><br><i>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</i> | 1 Umowa o pracę na czas określony<br>2 Umowa o pracę na czas nieokreślony<br>3 Umowa na wykonanie określonej pracy<br>4 Umowa cywilno-prawna<br>5 Umowa z PUP dotycząca stażu lub innego zatrudnienia wspieranego<br>6 Umowa z Agencją Pracy Tymczasowej          | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                         |

| P41                                                                        | W jakim wymiarze czasu pracują w Pana/i firmie/instytucji/urzędzie osoby w wieku 45+?<br>Czy jest to:<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi. | 1 Pełny wymiar czasu pracy<br>2 Niepełny wymiar czasu pracy<br>3 Zadaniowy czas pracy                                                                                                                                                                                            | <div>Przejdź do P43</div> <table border="1"> <tr><th>T</th><th>N</th></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>                               | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| T                                                                          | N                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</p> |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P42                                                                        | Dlaczego w ramach procesu rekrutacyjnego nie zatrudniłście Państwo osób w wieku 45+?<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.                  | 1 Nikt w tym wieku nie zgłosił się w ramach rekrutacji<br>2 Byli chętni, ale nie spełniali wymagań wstępnych<br>3 Byli chętni, ale w ramach procedury selekcyjnej nie uzyskali pozytywnych ocen<br>4 Byli chętni, ale ich oczekiwania płacowe były za wysokie<br>5 Inne (jakie?) | <table border="1"> <tr><th>T</th><th>N</th></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table> | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T                                                                          | N                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</p> |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P43                                                                        | Czy współpracujecie Państwo z osobami w wieku 45+ prowadzącymi samodzielną działalność gospodarczą?                                                   | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                   | <table border="1"> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> </table>                                                                                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P44                                                                        | Czy w minionym roku wystąpiły w Pana/i firmie/instytucji/urzędzie zwolnienia z inicjatywy pracodawcy?                                                 | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                   | <div>Przejdź do P50</div> <table border="1"> <tr><td></td></tr> </table>                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P45                                                                        | Czy wśród zwolnionych były osoby w wieku 45+?                                                                                                         | 1 Tak<br>2 Nie                                                                                                                                                                                                                                                                   | <div>Przejdź do P50</div> <table border="1"> <tr><td></td></tr> </table>                                                                                                                              |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| P46                                                                        | Czy wśród zwolnionych były osoby w wieku 50+, które:<br>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi.                                                  | 1 Odeszły na emeryturę/rentę<br>2 Odeszły do innych firm w ramach restrukturyzacji<br>3 Same się zwolniły<br>4 Wśród zwolnionych nie było osób w wieku 50+                                                                                                                       | <table border="1"> <tr><th>T</th><th>N</th></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>                             | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T                                                                          | N                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</p> |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| <p>P47 Jakie kryteria biorą Państwo pod uwagę, gdy zachodzi potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia?<br/>(Poprosić o wskazanie 3 najważniejszych czynników, prosząc o ich uszeregowanie, przy czym 1 oznacza kryterium najważniejsze)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Zmniejszamy wymiar zatrudnienia niektórych pracowników</li> <li>2 Stosujemy zasadę „ostatnio przyjęty do pracy – pierwszy do zwolnienia”</li> <li>3 Oferta dotyczy osób posiadających uprawnienia do emerytury</li> <li>4 Reorganizujemy pracę i zwolnienia dotyczą likwidowanych stanowisk pracy</li> <li>5 Zwalniamy najmniej przydatnych ze względu na efekty pracy</li> <li>6 Inne (jakie?)</li> </ol> | <table border="1"> <tr> <th>T</th> <th>N</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table> | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| T                                                                                                                                                                                                                                          | N                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P48 Czy zwalnianym z inicjatywy pracodawcy osobom w wieku 45+ oferowano u Państwa jakąkolwiek pomoc (w ramach programu outplacementu, zwolnień monitorowanych)?</p>                                                                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tak</li> <li>2 Nie</li> </ol> <p>Przejdź do P50</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <table border="1"> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> </table>                                                                                                                                                                    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P49 Jakiego rodzaju wsparcie zaoferowano zwalnianym pracownikom 45+?<br/>(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).</p> <p>Poprosić o odpowiedź tak lub nie w stosunku do każdego z wariantów)</p>                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Szkolenie</li> <li>2 Pośrednictwo pracy</li> <li>3 Poradnictwo zawodowe</li> <li>4 Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy</li> <li>5 Odprawę finansową</li> <li>6 Inne (jakie?)</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                    | <table border="1"> <tr> <th>T</th> <th>N</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table> | T | N |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T                                                                                                                                                                                                                                          | N                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P50 <b>DP: omiń P50, P51, P52 jeśli P9 = 2</b><br/>Czy w ciągu ostatnich 36 miesięcy zaproponowaliście Państwo osobie osiągnącej wiek emerytalny, aby pracowała w firmie dłużej?”</p>                                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tak</li> <li>2 Nie</li> </ol> <p>Proszę zadać pytanie 51 i opuścić pytanie 52</p> <p>Proszę przejść do pytania 52</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <table border="1"> <tr><td></td></tr> </table>                                                                                                                                                                                       |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>P51 Jakie były tego powody?<br/>(Pytanie prekategoryzowane)</p>                                                                                                                                                                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Unikalne kwalifikacje tego pracownika</li> <li>2 Brak możliwości zastąpienia innym pracownikiem o podobnych walorach</li> <li>3 Lojalność wobec długoletniego pracownika</li> <li>4 Sam pracownik chciał pracować dłużej</li> <li>5 Pracownik ten był dyspozycyjny</li> <li>6 Pracownik ten mógł uczyć innych pracowników</li> <li>7 Inne (jakie?)</li> </ol>                                              | <table border="1"> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> </table>                                                                     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| P52 | Jakie były tego powody?<br><i>(Pytanie prekategoryzowane)</i>                                                                                                                                                                                                                               | 1 Polityka firmy, zgodnie z którą wiek emerytalny kończy okres zatrudnienia<br><br>2 Ogólnie wiadomo, że wszyscy chcą odejść na emeryturę, jeśli tylko spełniają wymogi<br><br>3 Stawiamy na młodą załogę i sukcesywnie odmładzamy kadry<br><br>4 Jesteśmy firmą innowacyjną, dynamiczną, a starsi nie pasują do takiego wizerunku<br><br>5 Starsi pracownicy są mniej wydajni<br><br>6 Starsi pracownicy często chorują<br><br>7 Zmniejszamy stan liczebny zatrudnionych (likwidacja/kompresja stanowisk)<br><br>8 Inne (jakie?) | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |
| P53 | Czy zmiany finansowe wprowadzone od 1 lipca 2009 r. dotyczące zwolnień z opłat składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za starszych nowozatrudnionych pracowników, którzy ukończyli 50 lat wpłynęły na Państwa decyzje odnośnie do zatrudnienia osób 50+? | 1 Tak, zatrudniliśmy dodatkowe osoby w wieku 50+<br><br>2 Nie, zmiany te nie miały wpływu na nasze decyzje<br><i>Przejdź do P56</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="text"/><br><input type="text"/>                                                                                                                         |
| P54 | Czy zmiany finansowe wprowadzone od 1 lipca 2009 r. dotyczące dodatkowych zwolnień z opłacania tych składek za pracowników, którzy ukończyli 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni) wpłynęły na Państwa decyzje odnośnie do zatrudnienia osób 50+?                                           | 1 Tak, zrezygnowaliśmy ze zwolnień<br><br>2 Tak, podjęliśmy decyzję o zatrudnieniu nowych pracowników w tym wieku<br><br>3 Nie, zmiany te nie miały wpływu na nasze decyzje<br><i>Przejdź do P56</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                                                                 |
| P55 | Czy ulga dla pracodawcy (od 1 lutego 2009 r.) w postaci krótszego okresu wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (płaci tylko za 14 dni choroby) pracownika, który ukończył 50 lat, a nie jak wcześniej za 33 dni, wpłynęła na Państwa zachęcająco na decyzje:                                | 1 utrzymania w zatrudnieniu dotychczasowych pracowników 50+ <i>Przejdź do P57</i><br><br>2 zatrudnienia nowych pracowników 50+ <i>Przejdź do P57</i><br><br>3 ulga nie wpłynęła na nasze decyzje zatrudnieniowe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                                                                 |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| P56  | Dlaczego wymienione udogodnienia finansowe nie miały wpływu na zatrudnienie osób 50+?<br>(Pytanie prekategoryzowane)                                                                                                                                                                                                                                                        | 1 Nie mieliśmy w planach wzrostu zatrudnienia<br>2 To zbyt mała zachęta<br>3 Niedogodności związane z zatrudnieniem osób 50+ przeważają nad tymi korzyściami<br>4 Inne (jakie?)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| INNE |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| P57  | Proszę wskazać 3 najważniejsze zmiany, które zdaniem Pan/i jako osoby odpowiedzialnej za zatrudnienie zachęciłyby osoby, które osiągnęły wiek pozwalający na uzyskanie świadczeń emerytalnych lub przedemerytalnych do powrotu do pracy? Teraz proszę powiedzieć, który z tych trzech wskazanych przez P. czynników umieściłby Pan/i na 1 miejscu, który na 2 i który na 3. | 1 Praca mniej ciężka fizycznie<br>2 Praca mniej stresująca<br>3 Praca mniej obciążająca umysłowo<br>4 Mniejsza liczba godzin pracy<br>5 Dogodniejsza organizacja pracy<br>6 Elastyczne godziny pracy<br>7 Możliwość wykonywania czasami pracy w domu<br>8 Specjalne wyposażenie stanowiska pracy ułatwiające jej wykonywanie<br>9 Adaptacja stanowiska pracy do ograniczonych możliwości starszego pracownika<br>10 Inne (jakie)<br>11 Jeśli pracownik ma możliwość przejścia na emeryturę, to nic nie skłoni go do pozostania w zatrudnieniu | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |
| P58  | Czy Pan/i jako osoba odpowiedzialna za zatrudnienie byłby/aby skłonny/a wprowadzić u siebie wymienione powyżej zmiany, aby zatrudnić kolejne osoby w tym wieku?                                                                                                                                                                                                             | 1 Zdecydowanie tak<br>2 Tak, ale nie wszystkie z nich<br>3 Tak, ale przy spełnieniu dodatkowych warunków, np. dofinansowaniu z urzędu pracy<br>4 Nie<br>5 Stosujemy takie praktyki                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                                                                                                                 |
| P59  | Czy zdaniem Państwa są jakieś możliwości wzrostu zatrudnienia osób w wieku 45+ w Polsce, czy też nie?                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1 Tak<br>2 Nie<br>3 Trudno powiedzieć                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <input type="text"/><br><input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                         |
| P60  | Co Pana/i zdaniem wpłynęło by na zwiększenie liczby zatrudnionych w wieku 45+?<br>(Pytanie prekategoryzowane)                                                                                                                                                                                                                                                               | 1 Zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn<br>2 Podniesienie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn<br>3 Poprawa sytuacji gospodarczej w kraju<br>4 Większe dofinansowanie zatrudnienia osób w wieku 45+ z urzędu pracy<br>5 Poprawa kwalifikacji osób w wieku 45+<br>6 Inne czynniki (jakie?)                                                                                                                                                                                                                                            | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                                                                                         |

|                  |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                      |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|-----|---|---------|--|-----|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---|---------------|--|--|--|
| P61              | Jakie są Pana/i zdaniem powody braku możliwości wzrostu zatrudnienia osób w wieku 45+?<br><br><i>(Pytanie prekategoryzowane)</i>                                                                                         | 1 Pracy brakuje i na rynku silniejsi są młodszy<br>2 Pracę dostaje się głównie po znajomości<br>3 Osoby w wieku 45+ mają przestarzałe kwalifikacje<br>4 Osoby w wieku 45+ nie nadają się do pracy, bo mają słabe zdrowie<br>5 Za małe wsparcie państwa<br>6 Osoby w wieku 45+ są dyskryminowane na rynku pracy<br>7 Inne powody (jakie?)                                                                                                                                                                                                  | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| P62              | Jaka jest pana/i zdaniem granica wieku, powyżej której pracownik powinien przejść na emeryturę, gdyż efekty jego pracy przestają być wystarczające z uwagi na osiągnięty wiek?<br><br><i>(Pytanie prekategoryzowane)</i> | <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>mężczyźni</td> <td></td> <td>lat</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>kobiety</td> <td></td> <td>lat</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td colspan="3">Nie jestem w stanie wskazać takiej granicy, bo sam wiek o tym nie decyduje, zależy to od stanowiska, osoby, rodzaju pracy itp.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td colspan="3">Nie chodzi o wyniki pracy, ale o to, że ludziom w określonym (jakim?) wieku należy się wypoczynek</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td colspan="3">Inne (jakie?)</td> </tr> </table> | 1                                                                                                                                                                    | mężczyźni |  | lat | 2 | kobiety |  | lat | 3 | Nie jestem w stanie wskazać takiej granicy, bo sam wiek o tym nie decyduje, zależy to od stanowiska, osoby, rodzaju pracy itp. |  |  | 4 | Nie chodzi o wyniki pracy, ale o to, że ludziom w określonym (jakim?) wieku należy się wypoczynek |  |  | 5 | Inne (jakie?) |  |  |  |
| 1                | mężczyźni                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | lat                                                                                                                                                                  |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| 2                | kobiety                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | lat                                                                                                                                                                  |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| 3                | Nie jestem w stanie wskazać takiej granicy, bo sam wiek o tym nie decyduje, zależy to od stanowiska, osoby, rodzaju pracy itp.                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                      |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| 4                | Nie chodzi o wyniki pracy, ale o to, że ludziom w określonym (jakim?) wieku należy się wypoczynek                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                      |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| 5                | Inne (jakie?)                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                      |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| <b>METRYCZKA</b> |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                      |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| M1               | Ilu pracowników zatrudnia Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja/urząd?                                                                                                                                                      | 1 Do 9 osób<br>2 Od 10 do 49 osób<br>3 Od 50 do 249 osób<br>4 Od 250 do 999 osób<br>5 1 tys. lub więcej osób                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>                                                 |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| M2               | Jaki jest średni wiek pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji/urzędzie?                                                                                                                                        | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                      |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |
| M3               | Jaka jest forma własności Pana/i przedsiębiorstwa/instytucji/urzędu (w przypadku spółek dot. przeważającej części majątku)?                                                                                              | Publiczna – własność Skarbu Państwa<br>Publiczna – własność państwowych osób prawnych<br>Publiczna – własność jednostek samorządu terytorialnego<br>Prywatna osób prawnych – kapitał polski<br>Prywatna osób fizycznych – kapitał polski<br>Prywatna osób prawnych lub fizycznych z udziałem kapitału zagranicznego<br>Prywatna zagraniczna – osób fizycznych i prawnych mających siedzibę poza granicami Polski                                                                                                                          | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/> |           |  |     |   |         |  |     |   |                                                                                                                                |  |  |   |                                                                                                   |  |  |   |               |  |  |  |

|                                                                                                                      |    |                                                                                  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------|--|
| M4    Jaki jest sektor działalności<br>Pana/i przedsiębiorstwa/<br>instytucji/urzędu?<br>(Pytanie prekategoryzowane) | 1  | Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                       |  |
|                                                                                                                      | 2  | Przemysł, górnictwo, hutnictwo                                                   |  |
|                                                                                                                      | 3  | Budownictwo                                                                      |  |
|                                                                                                                      | 4  | Handel, naprawa pojazdów samochodowych                                           |  |
|                                                                                                                      | 5  | Transport i gospodarka magazynowa                                                |  |
|                                                                                                                      | 6  | Zakwaterowanie i gastronomia                                                     |  |
|                                                                                                                      | 7  | Informacja i komunikacja                                                         |  |
|                                                                                                                      | 8  | Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                          |  |
|                                                                                                                      | 9  | Obsługa rynku nieruchomości                                                      |  |
|                                                                                                                      | 10 | Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                  |  |
|                                                                                                                      | 11 | Administrowanie i działalność wspierająca                                        |  |
|                                                                                                                      | 12 | Administracja publiczna, obrona narodowa,<br>obowiązkowe ubezpieczenia społeczne |  |
|                                                                                                                      | 13 | Edukacja                                                                         |  |
|                                                                                                                      | 14 | Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                               |  |
|                                                                                                                      | 15 | Inna działalność(jakie?)                                                         |  |

## **Instrukcja dla ankieterów terenowych prowadzących badanie ilościowe CATI wśród pracodawców.**

W ramach ogólnopolskiego badania służącego do opracowania diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50 + na rynku pracy Polsce.

### **Kontekst badania**

Obecne badanie prowadzone jest na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Łódzkim. Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.1 „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy”.

### **Cel badania**

Celem badania jest diagnoza sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat oraz jej uwarunkowań, choć badanie objęte są osoby już powyżej 45 roku życia.

Celem badania CATI wśród pracodawców jest ustalenie stanu zatrudnienia i postaw pracodawców wobec zatrudnienia osób w wieku 45+. Badanie dotyczy zatrudnienia kontynuowanego przez własnych pracowników i nowoprzyjętych do pracy, z uwzględnieniem pracujących w oparciu o umowę o pracę oraz umowy cywilnoprawne.

**Celem głównym** badania jest opis i ocena sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce, w tym ocena roli instytucji wspierających aktywność zawodową osób w tym wieku.

#### **Cele szczegółowe:**

1. Analiza skali zatrudnienia osób w wieku 45+ oraz ich umiejscowienie w strukturze organizacji.
2. Diagnoza stosowanych form zatrudnienia osób w wieku 45+.
3. Analiza ruchu pracowników, z uwzględnieniem osób w wieku 45+.
4. Analiza warunków pracy oraz możliwości ich modyfikacji w grupie osób w wieku 45+.
5. Ocena zainteresowania pracodawców specyfiką zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem starszego wieku pracowników.
6. Ocena stosunku pracodawcy do szkoleń finansowanych/współfinansowanych przez pracodawcę oraz udziału w nich pracowników w wieku 45+.
7. Wskazanie instrumentów stymulujących osoby 45+ do podejmowania aktywności zawodowej.
8. Ocena obowiązujących rozwiązań legislacyjnych z punktu widzenia wyrównywania szans osób w wieku 45+.

### **Dobór próby**

Badaniem objęci są pracodawcy, których siedziba zlokalizowana jest w Polsce, zatrudniający przynajmniej jednego pracownika. Wśród pracodawców wyróżniamy:

1. Przedsiębiorstwa, tj. podmioty prowadzące działalność gospodarczą bez względu na ich formę prawną (zgodnie z Rozporządzeniem KE 800/2008, Dz. Urz. UE nr L 214 z 9 sierpnia 2008 r.),
2. Instytucje (podmioty) publiczne, tj. organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa, sądy i trybunały, jednostki samorządu terytorialnego i ich związki, jednostki budżetowe, samorządowe zakłady budżetowe, agencje wykonawcze, instytucje gospodarki budżetowej, państwowe fundusze celowe, Zakład

Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Narodowy Fundusz Zdrowia, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, uczelnie publiczne, Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne, państwowe i samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu realizacji zadań publicznych (zgodnie z Ustawą z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, Dz. U. 2009, nr 157, poz. 1240, art. 9).

3. Organizacje non-profit, tj. organizacje działające w obszarze związanym z dostarczaniem usług, które ze względu na nieopłacalność nie są świadczone przez sektor przedsiębiorstw (prywatny) oraz w niedostatecznym zakresie lub wcale nie są realizowane przez instytucje państwowe.

Podstawowe założenia struktury i metodologii doboru próby:

1. Badanie zostanie przeprowadzone na terenie całego kraju techniką wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI) na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie pracodawców z losowaniem w obrębie warstw wyróżnionych w oparciu o kryterium wielkości zatrudnienia i formy własności.
2. Zakładana liczebność próby, to  $N=1000$  podmiotów.
3. Rodzaj próby: losowa warstwowa.
4. Kryteria warstwowania: wielkość zatrudnienia (do 9 pracowników, 10-49 pracowników, 50-249 pracowników, 250 pracowników lub więcej) i forma własności (publiczne/niepubliczne).
5. Respondentami będą: właściciele firm, osoby na stanowiskach kierowniczych w organizacji (prezes, wiceprezes, dyrektor wykonawczy, dyrektor HR), posiadające praktyczne doświadczenia w zarządzaniu kadrami oraz odpowiednią znajomość regulacji prawa pracy i innych aspektów związanych z rynkiem pracy.
6. Badanie zasadnicze jest poprzedzone pilotażem przeprowadzonym wśród 30 pracodawców.

Poniższa tabela ilustruje podstawowe założenia doboru próby:

| Populacja  | Zadanie          | Liczebność próby/ liczba uczestników | Sposób doboru próby | Technika badawcza | Teren badań                |
|------------|------------------|--------------------------------------|---------------------|-------------------|----------------------------|
| pracodawcy | pilotaż          | 30                                   | celowy              | CATI              | dowolny                    |
|            | badanie właściwe | 1000                                 | losowo-warstwowy    |                   | reprezentacja ogólnopolska |

### Narzędzie badawcze

Kwestionariusz wywiadu CATI składa się z metryczki i 5 bloków pytań, zarówno pytań faktycznych, jak i umożliwiających przedstawienie opinii i nastawień respondentów.

Podstawowe parametry kwestionariusza wywiadu:

1. Łączna liczba pytań kwestionariusza: 62.
2. Łączna liczba pytań otwartych: 2.
3. Z uwagi na zastosowane kryteria przejścia, eliminujące konieczność odpowiadania przez respondentów na niektóre z pytań, liczba pytań waha się od 19 do 70.
4. Łączna liczba zmiennych waha się od 111 do 252.
5. Łączny czas trwania wywiadu: ok. 45-60 minut.

### Omówienie wybranych pytań:

Omówienie wybranych pytań może pojawić się w efekcie pilotażu, który wykaże które pytania wymagają dodatkowych instrukcji dla ankietera.

### Zadania i obowiązki Ankietera

1. Ankieterzy obowiązani są do szczegółowego zapoznania się z narzędziem badawczym przed przystąpieniem do realizacji wywiadów.
2. Ankieterzy zobowiązani są do zapoznania się z instrukcją zarówno główną jak i instrukcjami częściowymi zawartymi w narzędziu badawczym przy poszczególnych pytaniach oraz blokach pytań.
3. Ankieterzy mają obowiązek stosować się do wszystkich instrukcji, a w szczególności definiujących metodologię prowadzenia wywiadu, w tym: odczytywać treści kafeterii tam gdzie jest to wskazane, nie odczytywać zaś kafeterii tam gdzie jest to niewskazane,
4. Na ankieterze ciąży obowiązek wynikający zarówno z kodeksu ESOMAR jak i Ustawy o ochronie danych osobowych (USTAWA z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.), a w szczególności:
  - a. W ramach obowiązku informacyjnego ankieter informuje o sytuacji badania, do jakiej zaprasza respondenta (respondent musi mieć świadomość, że bierze udział w badaniu społecznym),
  - b. W ramach obowiązku informacyjnego ankieter informuje o źródle pochodzenia danych do badania oraz celu ich przetwarzania,
  - c. Ankieter informuje respondenta na czyje zlecenie prowadzone jest badanie,
  - d. Ankieter chroni dane osobowe respondenta: nie ujawnia ich osobom trzecim, chroni nośnik, na którym zapisane są dane osobowe. Ankieter loguje się na stacji roboczej CATI własnym poufnym loginem i hasłem, którego nie ujawnia osobom trzecim. W sytuacji odejścia od stanowiska ankieter wylosowuje się ze stacji.
  - e. Ankieter prowadzi wywiad po uzyskaniu zgody respondenta na udział w nim.
  - f. Ankieter musi użyć wszelkich środków ostrożności, aby Badani nie byli w żaden sposób bezpośrednio poszkodowani lub dotknięci w następstwie udziału w rynkowym przedsięwzięciu badawczym (cyt. Kodeks ESOMAR)
  - g. Badani muszą mieć możliwość łatwego sprawdzenia tożsamości oraz tego, że Badacz działa w dobrej wierze. (cyt. Kodeks ESOMAR). Ankieter zawsze ma trwale umieszczona aktualną legitymację ankieterką (identyfikator).
  - h. Ankieter dba o to, aby respondent w wyniku udziału w badaniu nie poniósł żadnej osobistej krzywdy ani uszczerbku.

### Podsumowanie wybranych technik prowadzenia wywiadu

1. Respondent samodzielnie odpowiada na zadawane pytania. Ankieter dba o aranżację wywiadu, sugeruje aby podczas wywiadu respondent był wolny od wpływu osób trzecich.
2. Ankieter dokładnie, zgodnie z kwestionariuszem i instrukcjami tam zawartymi odczytuje treści pytań,
3. Ankieter **dopytuje** przy pytaniach otwartych, półotwartych, np.: „Czy ma Pan/i jeszcze coś do dodania w tej kwestii?” lub: „Proszę uzasadnić swój wybór.” Ankieter daje respondentowi wystarczający czas na zastanowienie i udzielenie odpowiedzi.
4. Ankieter nie ocenia wypowiedzi respondenta.
5. Ankieter nie wyraża swoich poglądów dotyczących jakichkolwiek obszarów.

## Materiały informacyjne dla Respondenta

Warszawa, dnia xx.xx.xx 2012 roku

Szanowni Państwo,

IBC GROUP Central Europe Holding S.A. z siedzibą w Warszawie przy ul. Mokotowskiej 1 prowadzi obecnie badanie społeczne w ramach ogólnopolskiego badania służącego opracowaniu diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50 + na rynku pracy Polsce. Celem badania jest diagnoza sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45-69 lat oraz jej uwarunkowań. Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wykonawcą badania jest firma IBC GROUP Central Europe Holding S.A., natomiast bezpośrednim realizatorem wywiadów kwestionariuszowych jest .....

Badanie prowadzone jest na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Łódzkim. Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.1 „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy”.

Zostali Państwo wybrani do niniejszego badania na podstawie zbioru danych informacji publicznej. W związku z powyższym zwracamy się z uprzejmą prośbą o udzielenie informacji ankietom w zakresie opracowanego kwestionariusza badań.

Pragniemy zapewnić, że członkowie Zespołu badawczego kierują się zasadą zachowania poufności informacji uzyskiwanych w trakcie badania i będą gromadzić wyłącznie informacje bezpośrednio związane z badaniem. Zgodnie z regułą anonimowości i poufności gromadzonych danych, wyniki zostaną przetworzone, po usunięciu identyfikatorów oraz przy zachowaniu wszelkich rygorów etyki badań społeczno-ekonomicznych.

Państwa wypowiedzi będą dla nas nieocenioną pomocą. W przypadku ewentualnych pytań proszę o kontakt z Dyrektorem ds. Badań – Panią Patrycją Marcinkowską – tel. ....  
e-mail: patrycja.marcinkowska@ibc-group.pl

Państwa pomoc w przeprowadzeniu badania jest nieodzownym warunkiem jego powodzenia. Liczymy na przychylność z Państwa strony i serdecznie dziękujemy za zrozumienie i współpracę.

Z poważaniem

Dyrektor ds. Badań

**MODUŁ 3.**  
**BADANIE JAKOŚCIOWE PRACODAWCÓW**

**SCENARIUSZ POGLĘBIONEGO WYWIADU  
INDYWIDUALNEGO (IDI)**

wśród

**PRACODAWCÓW**

## DYSPOZYCJE DLA ANKIETERA

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.</b>  | <p><b>Wprowadzenie. Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów.</b></p> <p>Dzień dobry!</p> <p>Nazywam się ..... Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) opinia jako pracodawcy w tej sprawie będzie dla nas cennym źródłem informacji i posłuży wypracowaniu katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.</p> <p>Będziemy wdzięczni za Pana(i) zgodę na udział w badaniu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>2.</b>  | <p><b>Prezentacja respondenta</b></p> <p>Ustalić charakterystykę Respondenta, tzn. należy uzyskać informacje na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zajmowanego stanowiska</li> <li>• zakresu odpowiedzialności/ kompetencji (stanowisko kierownicze, specjalistyczne, członek zarządu itp.)</li> <li>• zakresu obowiązków (za co odpowiada w firmie)</li> <li>• od jak dawna pracuje w tej firmie</li> <li>• wieku badanego</li> <li>• łącznego stażu pracy (w ciągu całego życia)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>3.</b>  | <p><b>Sporządzenie charakterystyki przedsiębiorstwa</b></p> <p>Ustalić charakterystykę firmy, w którym pracuje Respondent, tzn. uzyskać informacje na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• liczby zatrudnionych, w tym zatrudnionych na etat</li> <li>• liczby zatrudnionych w wieku 45+, formy zatrudnienia tych osób (etat, umowa o dzieło, zlecenie, działalność gospodarcza itp.)</li> <li>• sektora, do którego należy firma (prywatny, państwowy)</li> <li>• rodzaju branży, w której działa firma (handel, usługi, produkcja, kultura itp.)</li> <li>• rodzaju wykonywanej działalności (na czym dokładnie polega działalność firmy np. usługi kosmetyczne, usługi wydawnicze, produkcja części zamiennych do komputerów itd.)</li> <li>• czasu funkcjonowania na rynku</li> <li>• etapu rozwoju, w którym znajduje się firma (np. powolny wzrost, rozwój, dynamiczna ekspansja, stabilizacja, utrzymanie obecnej sytuacji, spowolnienie działalności)</li> <li>• skali i obszaru wykorzystania zaawansowanych technologii (np. komputerowych)</li> <li>• specyfiki regionu (w rozumieniu województwa/powiatu/gminy), na którym prowadzona jest działalność (z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy, sytuacji demograficznej itp.)</li> </ul>                                                                   |
| <b>4.</b>  | <p><b>Model zarządzania zasobami ludzkimi</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>4a.</b> | <p><b>BŁOK DLA FIRM, KTÓRE ZATRUDNIAJĄ OSOBY 45+</b></p> <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stanowiska, na jakich pracują osoby w wieku 45+ (czy jest jakiś szczególny rodzaj stanowisk, które osoby w wieku 45+ zajmują relatywnie częściej) oraz stanowiska, na jakich dominują osoby poniżej 45 roku życia; przesłanki, jakimi kierują się pracodawcy oferując konkretne stanowiska pracownikom w wieku 45+ ; czy pracodawcy oferując zadania osobom w różnym wieku biorą pod uwagę tylko kwalifikacje i brak przeciwwskazań ze strony lekarza dopuszczającego do pracy na danym stanowisku, czy może sam fakt osiągnięcia określonej granicy wieku decyduje o wyborze konkretnego stanowiska (w tym przesunięcia pracownika na inne stanowisko)</li> <li>• rodzaje zadań wykonywanych przez osoby w wieku 45+ (czy jest jakiś szczególny rodzaj zadań powierzanych osobom 45+ relatywnie częściej aniżeli osobom z innych grup wiekowych), jeśli tak, uzasadnić, dlaczego?</li> <li>• system, w jakim pracują osoby w wieku 45+ (np. zadaniowy, 8-godzinny, praca zdalna, elastyczny czas pracy, praca w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy, praca na zlecenie) czy system pracy osób w wieku 45+ różni się od systemu pracy pozostałych pracowników? w jakim stopniu? jakie są tego przesłanki?</li> </ul> |

- jakie wyniki osiągają w pracy osoby w wieku 45+ i czy różnią się one od wyników uzyskiwanych przez pracowników w innym wieku (w pytaniu o wyniki należy uwzględnić specyfikę firmy);
- wielkość absencji chorobowej osób w wieku przedemerytalnym w porównaniu z pozostałymi grupami pracowników, kogo – kobiet czy mężczyzn – absencja ta dotyczy częściej? Czy kobiety w wieku przedemerytalnym nadużywają zwolnień?
- ogólną ocenę Respondenta na temat pracy osób w wieku 45+ (wyników jego pracy, poziom zaangażowania itp.);
- rodzaje szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników, które prowadzone są w firmie; rodzaje szkoleń podnoszących kwalifikacje, w których uczestniczą pracownicy w wieku 45+; zakres wykorzystania przepisów ułatwiających szkolenie starszych pracowników (uwaga dla Ankietera: w lipcu 2010 r. wprowadzono możliwość udzielania pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą płatnego urlopu szkoleniowego, a także płatnego zwolnienia w całości lub części dnia pracy na czas niezbędny by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania, ponadto pracodawca może przyznać temu pracownikowi dodatkowe świadczenia jak opłata za kształcenie, przejazd, zakwaterowanie, zakup podręczników - wartość tych świadczeń jest zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych; wprowadzono nową formę aktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy w wieku 50+ - przygotowanie zawodowe dorosłych)
- opinie Respondenta na temat różnic pomiędzy pracownikami w wieku 45+ a pozostałymi pracownikami tej firmy, jeśli idzie o ich zapotrzebowanie na szkolenia;
- czy wśród pracowników 45+ są osoby w wieku emerytalnym, jeżeli tak, to uzyskać informacje, dlaczego firma/jednostka zdecydowała się na kontynuację współpracy z takimi pracownikami
- czy wśród pracowników są osoby w wieku przedemerytalnym, jeżeli tak, ustalić, czy są to częściej kobiety czy mężczyźni, czy firma chciałaby, aby ci pracownicy po osiągnięciu wieku emerytalnego nadal pracowali w firmie, uzyskać uzasadnienie odpowiedzi, czy będzie ich do tego przekonywać, jeśli tak, jakich zachęt użyje;
- sposoby zatrudniania w firmie nowych pracowników; jak przebiega proces rekrutacyjny, czym kieruje się firma zatrudniając nowych pracowników, jakie cechy bierze się pod uwagę w pierwszej kolejności? w jaki sposób opracowuje się charakterystykę poszukiwanego kandydata?, czy brany jest pod uwagę wiek? o jakim przedziale wieku można tutaj mówić jako o granicy, powyżej której kandydat ma nikłe szanse na zatrudnienie?
- procedury związane ze zwalnianiem osób w wieku 45+ w firmie; czy procedury te są zależne od wieku osoby zwalnianej? czy w tym zakresie w firmie współpracuje się ze związkami zawodowymi lub radami pracowników? Na czym dokładnie ta współpraca polega?
- czy w stosunku do zwalnianych osób w wieku 45+ stosowany jest w firmie/instytucji outplacement? Na ile są to działania specyficzne dla tej grupy wieku, a na ile są to działania podejmowane standardowo, niezależnie od wieku? Czy wiek stanowi czynnik, który decyduje o wyborze takiej a nie innej formy wsparcia?
- czy w firmie/instytucji obserwowany jest konflikt pokoleń; czym się objawia? Jakie przynosi skutki firmie/instytucji? jak można mu zapobiec? jak można go osłabić oraz niwelować negatywne skutki
- czy firma/instytucja podejmuje jakiekolwiek działania ułatwiające utrzymanie w zatrudnieniu i ewentualnie zatrudnianie nowych osób powyżej 45. roku życia.

Jeśli tak:

- ustalić, jakie to działania; ustalić, czy dotyczy to osób w wieku 45+ czy starszych?
- czy częściej korzystali z nich mężczyźni czy kobiety, czy też płeć nie odgrywa w tym przypadku żadnego znaczenia?
- czy te działania są zawarte w przyjętym przez firmę/organizację programie?

JEŚLI TAK: Na czym polega ten program? Od kiedy taki program realizuje? Co spowodowało, że zaczęto go realizować? Kto jest odpowiedzialny za jego realizację?

JEŚLI NIE: Czy ma takie plany?

- czy dla firmy/instytucji ważne jest wykorzystanie wiedzy i doświadczenia osób powyżej 45. roku życia; przykłady wykorzystania wiedzy i doświadczenia osób starszych w Pana(i) firmie/instytucji;
- czy firma/instytucja stosuje w praktyce jakiekolwiek metody transferu wiedzy i umiejętności pomiędzy pracownikami starszymi i młodszy, np. organizując zespoły w których są bardzo młodzi i tuż przed emeryturą.

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• czy zna metody zarządzania wiekiem: <ul style="list-style-type: none"> <li>– planowanie zatrudnienia z uwzględnieniem wieku pracowników,</li> <li>– dobór form zatrudnienia z uwzględnieniem wieku,</li> <li>– organizacja czasu pracy z uwzględnieniem wieku,</li> <li>– projektowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem wieku,</li> <li>– przesunięcia pomiędzy stanowiskami pracy,</li> <li>– wynagradzanie za kompetencje,</li> <li>– dobór zadań z uwzględnieniem zdolności psychofizycznych starszych pracowników,</li> <li>– zarządzanie karierą pracowników uwzględniające wymianę doświadczeń pracowników w różnym wieku,</li> <li>– metody szkoleń zawierające wymianę doświadczeń np. mentoring,</li> <li>– tworzenie zespołów zróżnicowanych wiekowo w celu wykorzystania różnorodności wiedzy i doświadczeń pracowników w różnym wieku,</li> <li>– zarządzanie wiedzą</li> </ul> </li> <li>• czy firma/instytucja stosuje któreś z tych rozwiązań?</li> </ul> <p>JEŚLI TAK: jak jest ich ocena?</p> <p>JEŚLI NIE: czy podejmowane były próby wprowadzenia któryś z wymienionych rozwiązań, ale bezskutecznie? jeśli tak, jakie problemy wystąpiły przy próbie ich realizacji? czy starano się w jakiś sposób przezwyciężyć?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• czy w ofercie firmy/instytucji występuje jakiegokolwiek darmowy bonus związany z poprawą stanu zdrowia pracowników? czy są bonusy specyficznie wybierane przez 45+, lub pracodawca się spotkał, że zależy im bardzo na pewnych ich rodzajach</li> <li>• czy firma/instytucja brała udział w jakimkolwiek programie współfinansowanym ze środków unijnych, dotyczącym osób w wieku 45+ (zarówno w poprzedniej perspektywie finansowej 2004-2006, jak i obecnej 2007-2013), jaki to był program, na czym polegała jego istota, w jakim stopniu był przydatny, czy – a jeśli tak, to jak – zmienił on przydatność pracownika dla firmy/instytucji?</li> </ul> |
| <b>4b.</b> | <b>BŁOK DLA FIRM, KTÓRE NIE ZATRUDNIAJĄ OSÓB W WIEKU 45+</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|            | <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• średnią wieku zatrudnianych pracowników</li> <li>• z czego wynika zapotrzebowanie firmy na zatrudnianie osób w takim wieku?</li> <li>• czy w firmie rozważano zatrudnienie osób w wieku 45+? powody, jakie zdaniem Respondenta, przemawiają za zatrudnianiem bądź niezatrudnianiem kobiet i mężczyzn w takim wieku, <i>jeśli Respondent nie będzie potrafił wymienić powodów, należy go zapytać o następujące grupy powodów związane:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ze specyfiką firmy, jej wiekiem, modelem zarządzania (branża, sektor w której działa firma nie pozwalają na zatrudnianie osób w tym wieku);</li> <li>– z wizerunkiem firmy na rynku (np. firma dba o to, aby była kojarzona z firmą promującą młodość itp.);</li> <li>– z uwarunkowaniami zewnętrznymi, nie zależnymi od firmy (np. uregulowania prawne przeszkadzają czy też utrudniają zatrudnianie osób w wieku 45+);</li> <li>– z niechęcią, brakiem osób w wieku 45+, które zgłaszałyby gotowość do pracy w tej firmie;</li> <li>– z innymi powodami.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>5.</b>  | <b>Opinie na temat starszych pracowników</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|            | <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jakie są, zdaniem Respondenta, mocne strony pracowników 45+; czy lepiej postrzegają kobiety czy mężczyźni 45+? Poprosić o uzasadnienie</li> <li>• jakie są słabe strony pracowników 45+, z wykonaniem jakich zadań nie radzą sobie/ nie poradziłyby sobie osoby 45+; a osoby 50+? lub 55+?; w przypadku każdej z odpowiedzi należy poprosić o uzasadnienie</li> <li>• różnice w umiejętnościach, cechach osobowościowych pracowników 45+ i młodszych pracowników (proszę uwzględnić rozróżnienie oceny kobiet i mężczyzn)</li> <li>• najlepsze, zdaniem Respondenta, sposoby motywowania kobiet i mężczyzn w wieku 45+ do dobrej pracy (zwrócić uwagę na różnice między motywacją kobiet i mężczyzn 45+)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

- rodzaje sytuacji (np. sytuacje wymagające szybkiego podjęcia decyzji, praca w dużym stresie, praca o dużym stopniu samodzielności itp.), z jakimi starsi pracownicy, zdaniem Respondenta, radzą sobie słabiej niż osoby młodsze (poprosić o przykłady takich sytuacji, z którymi Respondent się spotkał, albo o których słyszał, dopytać, czy płeć ma w tym zakresie znaczenie)
- czy zainteresowanie dalszą pracą jest powiązane z płcią pracowników? poprosić o uzasadnienie
- powszechnie utarte opinie, stereotypy na temat pracowników 45+, z którymi spotkał się lub o których słyszał Respondent (prosić o przykłady takich opinii oraz o odpowiedź Respondenta, czy zgadza się, czy też nie zgadza z każdą tych opinii – bardzo interesują nas tutaj uzasadnienia podawane przez Respondentów)

*Jeśli Respondent nie będzie potrafił wskazać na żadne obiegowe opinie na temat tej grupy pracowników, można posłużyć się następującymi przykładami. Za każdym razem pytamy, czy ocena ta dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, czy też płeć pracownika różnicuje ocenę w tym zakresie. Za każdym razem ustalamy nie tylko, czy Respondent o takiej opinii słyszał, ale również, czy się z nią zgadza, czy też nie. A na poparcie swojej wypowiedzi powinien podać przykładowe sytuacje, które świadczyłyby o prawdziwości bądź nieprawdziwości poniższych stwierdzeń. Ustalamy, na ile Respondent miał do czynienia z tymi sytuacjami we własnej firmie/instytucji. Uwaga: absolutnie nie wolno zaczynać tego bloku od odczytania poniższych sądów, narzucając je Respondentowi.*

- Pracownicy po 45. roku życia nie chcą się szkolić, poznawać nowych technologii, uczyć się języków obcych itd.
- Pracownicy po 45. roku życia mają unikatową wiedzę o firmie, tajnikach swojego zawodu.
- Pracownicy po 45. roku życia są mniej elastyczni, np. oponują, gdy należy dłużej zostać w pracy, wyjechać w delegację służbową połączoną z noclegiem itd.? Czy dotyczy to bardziej mężczyzn niż kobiet.
- W miarę, gdy przybywa lat, pracownicy stają się bardziej lojalnymi pracownikami – bardziej szanują pracę.
- Pracownicy po 45. roku życia stają się mniej wydajni niż inni pracownicy, pracują wolniej, częściej się mylą.
- Pracownicy po 45. roku życia częściej chorują, co wyklucza powierzanie im zadań wymagających regularnej obecności w pracy.
- Pracownicy po 45. roku życia więcej kosztują firmę.
- Pracownicy po 45. roku życia mają niewłaściwe nawyki związane z wykonywaniem pracy wyniesione z czasów PRL i są w tym względzie „niereformowalni”.
- Pracownicy po 45. roku życia mają niższy poziom motywacji związany z postrzeganiem przez nie brakiem perspektyw awansu zawodowego.
- Pracownicy po 45. roku życia są mniej kreatywni, innowacyjni.
- Pracownicy po 45. roku życia marzą tylko o tym, aby jak najszybciej odejść na rentę lub emeryturę.

Ustalić:

- czy zdaniem Respondenta „starsi” pracownicy nie radzą sobie/ nie poradziłyby sobie z wykonaniem jakichś zadań? jakich? przy jakiej granicy wieku występują te problemy? Czy płeć pracownika ma tu znaczenie? uzyskać uzasadnienie dla tych opinii
- najważniejsze czynniki (okoliczności), które zdaniem Respondenta jako osoby odpowiedzialnej za zatrudnienie zachęciłyby osoby, które osiągnęły wiek pozwalający na uzyskanie świadczeń emerytalnych lub przedemerytalnych do powrotu do pracy? Czy czynniki te są takie same dla kobiet i mężczyzn? Które z nich są obecnie wdrażane w firmie/ instytucji, a które byłby skłonni.

ANKIETER: Dopytać, czy respondent mógłby coś jeszcze dodać do swoich wypowiedzi.

| 6. | Uwarunkowania prawne związane z aktywnością zawodową osób w wieku 45+ (oraz 50+)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jak Respondent ocenia uregulowania prawne związane z aktywnością zawodową grupy wiekowej 45+. <i>Można w tym celu zadać pytanie, które brzmi: Proszę ocenić, czy w kontekście wyrównywania szans osób w wieku 45+, obowiązujące uregulowania prawne wywierają, wpływ na aktywność zawodową tej grupy, w tym zwłaszcza osób bezrobotnych w wieku 45+. Proszę wskazać te z nich, które Pana/i zdaniem wywarły największy wpływ na sytuację osób w wieku 45+ (w tym 50+) lat na rynku pracy</i></li> </ul> <p><i>ANKIETER: Jeśli respondent nie będzie w stanie niczego wymienić, Ankieter może skorzystać z tej listy, żeby mu pomóc lub wskazać pewne regulacje/rozwiązania, ale nie należy odpytywać szczegółowo z całej listy, gdy Respondent wyraźnie mówi o tym, że nie zna żadnych rozwiązań czy też działań.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skrócenie z 33 dni do 14 dni okresu, za jaki pracodawca płaci za chorobę pracownika,</li> <li>• zapis w Kodeksie Pracy, że pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,</li> <li>• wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>• wprowadzenie przepisów regulujących tzw. zwolnienia monitorowane, pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z właściwym urzędem zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników;</li> <li>• funkcjonowanie przywileju pierwszeństwa, to znaczy powiatowy urząd pracy ma obowiązek przedstawienia osobom powyżej 50. roku życia propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji,</li> <li>• wprowadzenie możliwości zatrudniania bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych na zasadach korzystniejszych niż w przypadku innych grup,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia na bezpłatne szkolenie w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji,</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów studiów podyplomowych</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów egzaminów, w wyniku których uzyskane zostaną świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, określone uprawnienia zawodowe lub tytuły zawodowe, oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu</li> <li>• możliwość uzyskania przez osobę powyżej 50. roku życia nieoprocентовanej pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia max. 6-miesięcznego stażu, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia 12-18-miesięcznego przygotowania zawodowego dorosłych, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>• wprowadzenie dofinansowania wyposażenia miejsca pracy do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia dla pracodawcy zatrudniającego bezrobotnego powyżej 50. roku życia,</li> <li>• ograniczenia liczby uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (tzw. emerytur pomostowych),</li> <li>• ograniczenie możliwości łączenia aktywności zawodowej i zarobkowania z pobieraniem świadczenia emerytalnego w przypadku osób, które mają ustalone prawo do emerytury, ale nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego</li> <li>• wprowadzenie tzw. ustawy żłobkowej, która ułatwiła zakładanie żłobków oraz wprowadziła możliwość tworzenia tzw. klubów dziecięcych (zapewniających dziecku opiekę przez max. 5 godzin dziennie), a także dofinansowanie sprawowania opieki przez dziennego opiekuna (sprawującego opiekę nad max. 5 dziećmi) i nianię,</li> <li>• dopuszczenie finansowania przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych.</li> </ul> |

| 7.                                                       | Działania na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                          | <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opinie Respondenta na temat najbardziej poszukiwanych pracowników (<i>dopytać o kobiety i mężczyzn</i>)</li> <li>• opinie Respondenta na temat cech, które mogą wpływać na obniżenie atrakcyjności osoby na rynku pracy (<i>dopytać o kobiety i mężczyzn</i>)</li> </ul> <p><i>Jeżeli Respondent nie wymieni dojrzałego wieku, dopytać: czy wiek może być takim kryterium obniżającym atrakcyjność pracownika (odrębnie kobiety i mężczyźni) na rynku pracy. Należy uzyskać uzasadnienie odpowiedzi.</i></p> <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• czy Respondent zgadza się, czy też nie zgadza z poglądem, że kobiety i mężczyźni w wieku 45+ są mniej chętnie zatrudniane niż młodszy kandydaci? <i>Należy uzyskać uzasadnienie odpowiedzi.</i></li> <li>• Działania, które zdaniem Respondenta, mogłyby zaktualizować na rynku pracy osoby 45+ (<i>wyjaśnić ewentualnie, że chodzi o rozwiązania, które zachęciłyby pracodawców do zatrudniania takich osób, a także działania, które zwiększyłyby atrakcyjność pracowników 45+; należy dopytać Respondenta, kto powinien takie działania inicjować, kto powinien być odpowiedzialny za ich wprowadzanie i poprawne stosowanie</i>)</li> </ul> <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opinię Respondenta na temat wspierania przez państwo działań służących poprawie sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy; jakie działania, zdaniem Respondenta, należy podjąć w tym kierunku?</li> <li>• opinię Respondenta na temat wydłużenia okresu aktywności zawodowej Polaków? czy potrzebne są zachęty/preferencje mające skłonić pracowników i pracodawców do wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 45+? jeśli tak, to jakie? jeśli nie, dlaczego? czy podniesienie wieku emerytalnego wpłynie na wzrost liczby zatrudnionych kobiet i mężczyzn w wieku 45+ (50+)? jakie plusy i minusy podniesienia wieku emerytalnego widzi Respondent z perspektywy swojej firmy/instytucji?</li> <li>• czy Respondent słyszał o realizacji programu rządowego „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? czy zna działania zaproponowane w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? (należy poprosić Respondenta o podanie przykładów takich działań). jaka jest Jego ocena tych działań?</li> <li>• jakie zmiany, zdaniem Respondenta, należałoby wprowadzić w tym zakresie w najbliższym czasie, a jakie w dłuższym okresie</li> </ul> <p><i>ANKIETER: Dopytać, czy respondent mógłby coś jeszcze dodać do swoich wypowiedzi.</i></p> |
| Podziękowanie za udział w wywiadzie. Zakończenie wywiadu |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

**MODUŁ 4.**  
**BADANIE JAKOŚCIOWE**  
**POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY**

**SCENARIUSZ POGŁĘBIONEGO WYWIADU  
INDYWIDUALNEGO (IDI)**

wśród

**POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY**

**UWAGA:** Lista dyspozycji dla Ankietera nie jest listą gotowych pytań do Respondenta, ale listą informacji, które należy zdobyć w trakcie wywiadów. Treść pytań, ich kolejność i formę trzeba dostosowywać do konkretnego Respondenta. Proszę nie zadowalać się pierwszymi odpowiedziami, należy prosić o uzupełnienia, wyjaśnienia, podanie przykładów. W trakcie wywiadu Ankieter powinien często stosować dopytywanie i sondowanie. Uwagi do Ankietera w dyspozycjach zapisano kursywą.

**Dyspozycja dla ankietera:** w częściach: 3, 4 i 5 wywiadu należy doprecyzować jaka jest dolna granica wieku przyjęta przez PUP w konkretnych działaniach realizowanych na rzecz osób starszych (45 lat, 50 lat).

| DYSPOZYCJE DLA ANKIETERA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                       | <p><b>Wprowadzenie. Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów.</b></p> <p><b>Dzień dobry!</b></p> <p>Nazywam się ..... Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) opinia w tej sprawie będzie dla nas cennym źródłem informacji i posłuży wypracowaniu katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.</p> <p>Będziemy wdzięczni za Pana(i) zgodę na udział w badaniu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2.                       | <p><b>Prezentacja respondenta</b></p> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>zakres zadań, które realizuje się w urzędzie, w którym pracuje Respondent;</li> <li>zakres zadań, za które odpowiedzialny jest Respondent.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3.                       | <p><b>Diagnoza sytuacji osób w wieku 45 (w tym 50+) na lokalnym rynku pracy</b></p> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pierwsze skojarzenia, które ma Respondent, gdy mowa o osobach w wieku powyżej 45 lat (<i>interesuje nas opinia Respondenta z perspektywy osoby zajmującej się rynkiem pracy</i>)</li> <li>źródła, z jakich w urzędzie Respondenta czerpie się informacje nt. sytuacji osób 45+ (w tym 50+) na lokalnym rynku pracy</li> <li>czy urząd, w którym pracuje Respondent przeprowadził diagnozę sytuacji osób w wieku 45+ (lub 50+) na lokalnym rynku pracy w ciągu ostatnich dwóch lat; (<i>interesuje nas kwestia przeprowadzenia odrębnych badań, obserwacji tej kategorii osób, nie tylko standardowa analiza danych statystycznych zawartych w podstawowych sprawozdaniach urzędu pracy</i>)</li> <li>dłaczego nie przeprowadzono takich badań w urzędzie, w którym pracuje Respondent; (<i>tę informację należy pozyskać w urzędach, które takiej diagnozy nie przeprowadziły</i>)</li> <li>jaką formę miały badania, które posłużyły do sporządzenia diagnozy (<i>tę i następne informacje zdobywamy w urzędach, w których diagnozę przeprowadzono</i>)</li> <li>zakres informacji zawartych w tej diagnozie: problemy i potrzeby grupy osób 45+, cechy tych osób, inne dodatkowe informacje wykraczające poza standardowe informacje, którymi dysponuje urząd w ramach tzw. statystyki rynku pracy</li> <li>czy wyniki diagnozy znajdują odzwierciedlenie w działaniach realizowanych przez urząd na rzecz osób w wieku 45+ (w tym 50+)? jak są uwzględniane te statystyki?</li> <li>główne problemy i potrzeby osób 45+ (w tym 50+) na lokalnym rynku pracy (<i>należy tutaj uwzględnić standardowe dane, jakimi dysponuje urząd pracy i ewentualne dodatkowe informacje wynikające z przeprowadzonej diagnozy</i>)</li> <li>cechy, tzw. mocne strony osób powyżej 45 roku życia (w tym 50+)</li> <li>jaka jest opinia Respondenta w kwestii tego, czy osoby w wieku 45+ poszukujące przez urząd Respondenta pracy na ogół chcą podjąć <u>jakąkolwiek</u> pracę? czy są osoby, które na ogół <u>rzeczywiście</u> chcą podjąć pracę? (<i>dopytać Respondenta, dlaczego tak uważa?</i>)</li> <li>czy Respondent spotkał się z sytuacją, aby kandydaci w wieku 45+ sygnalizowali jakieś szczególne oczekiwania wobec pracy (typu pracy: lekka, fizyczna, zmianowa, czy też oczekiwań płacowych itp.) w porównaniu do młodszych kandydatów?</li> </ul> |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>może Respondent spotkał się z sytuacją, w której kandydaci w wieku 45+ sygnalizowali jakieś szczególne oczekiwania wobec pracodawcy (np. polski, zagraniczny, mały, duży, konkretna firma) w porównaniu do kandydatów w wieku 35-45 lat?</li> <li>zdanie Respondenta na temat granicy wieku, powyżej której starsi pracownicy stają się nieatrakcyjni dla pracodawcy – obecnego i/lub potencjalnego? Jaka to granica? <i>(poprosić o uzasadnienie)</i></li> <li>czy granicę wieku można przypisać do konkretnego zawodu? <i>(ustalić, jakie zawody Respondent ma tu na myśli)</i></li> <li>jakie jest zdanie Respondenta na temat oczekiwań osób w wieku 45+ (w tym 50+) dotyczących działań aktywizujących inicjowanych przez urzędy pracy? do jakich obszarów można zaliczyć te działania (zawodowy, społeczny, inny)? jakie działania są najbardziej pożądane przez osoby w wieku 50+/45+?</li> <li>ogólną ocenę Respondenta dotyczącą sytuacji osób w wieku 45+ (w tym 50+) na rynku pracy w Polsce</li> <li>opinie i stereotypy na temat osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy, które zna, o których słyszał Respondent</li> <li>opinię Respondenta na temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn <i>(interesuje nas również uzasadnienie przez Respondenta stanowiska w tej sprawie)</i></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>4.</b> | <b>Działania Urzędu na rzecz aktywizacji zawodowej osób 45+ (w tym 50+)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|           | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy w urzędzie, w którym pracuje Respondent, opracowano i realizowano w ostatnich dwóch latach specjalne programy ukierunkowane na aktywizację zawodową osób w wieku 45+ (w tym 50+)?</li> <li>przyczyny, dla których nie opracowano takich programów <i>(tę informację ustalamy dla urzędów, które nie opracowały takich programów)</i></li> <li>według jakich wytycznych i zasad opracowywane i realizowane są działania na rzecz osób 45+ (w tym 50+); <i>(ważne jest, aby Respondent odpowiedział na pytanie, czy uwzględniane są pewne strategie o charakterze, globalnym (UE), krajowym (Strategia 2020) regionalnym (np. strategia rozwoju województwa) i pewne regulacje prawne)</i></li> <li>źródła finansowania programów na rzecz osób 45+ (w tym 50+) <i>(należy uzyskać informację od Respondenta o tym, czy to było kilka źródeł, czy jedno ze wskazaniem ich nazwy np. Fundusz Pracy, Europejski Fundusz Społeczny, środki otrzymane z budżetu starosty. Jeśli respondent wskazał kilka źródeł, to należy dowiedzieć się, w jakim stopniu każde ze źródeł finansowało realizowany projekt, program) w nich zawarto</i></li> <li>rodzaje działań (usług) narzędzi aktywizujących, które wykorzystano w realizowanych projektach/programach</li> <li>kryterium doboru tych narzędzi; ich skuteczność zatrudnieniową <i>(należy dowiedzieć się, jaki odsetek uczestników programów podjął zatrudnienie w okresie 3 miesięcy od momentu zakończenia projektu)</i></li> <li>rodzaje działania podejmowanych przez urząd <u>najczęściej</u> w celu aktywizacji osób powyżej 45 roku życia <i>(na to pytanie i kolejne odpowiada Respondent, który wskazał, że urząd realizował specjalne projekty, jak i Respondent, który twierdził, że projekty takie nie były realizowane).</i></li> <li>rodzaje działań i narzędzi, które okazały się <u>najbardziej skuteczne</u> w ponownej aktywizacji zawodowej osób 45+ <i>(pytanie o skuteczność należy odnieść do możliwości ponownego zatrudnienia po zakończeniu programu aktywizacji np. po pracach interwencyjnych, stażach, szkoleniach, pracach społecznie użytecznych itd.)</i></li> <li>czy poza działaniami skierowanymi wyłącznie do osób starszych, bezrobotni w wieku 45+ (w tym 50+) są uwzględniani jako szczególnie beneficjenci projektów aktywizacji zawodowej kierowanych do różnych grup bezrobotnych, czy ich szanse w porównaniu z innymi kategoriami bezrobotnych są takie same, mniejsze czy większe, jeśli chodzi o pozyskanie staży, prac interwencyjnych, szkoleń? Jakie są to projekty i jakie działania aktywizujące osoby bezrobotne w wieku 45+ (w tym 50+)?</li> <li>zakres i rodzaj działań promocyjnych i akcji informacyjnych realizowanych przez urząd ukierunkowanych na: przełamywanie stereotypów związanych z osobami w wieku 45+ (w tym 50+), upowszechnianie wśród pracodawców wiedzy na temat korzyści wynikających z zatrudniania pracowników w wieku 45+ (w tym 50+)? <i>(dla Respondentów, którzy stwierdzili, iż w ich urzędzie nie ma takich działań, należy zapytać: dlaczego?; a dla tych, w których urzędach takie działania się realizuje należy ustalić: jaka była forma tych działań? na czym one dokładnie polegały?)</i></li> <li>jakie typy projektów na rzecz osób 45+ (w tym 50+) były do tej pory realizowane (szkoleniowe, doradcze, informacyjne, integracyjne)? <i>(ważne, aby Respondent opisał te projekty w miarę dokładnie)</i></li> </ul> |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• plany urzędu dotyczące projektów aktywizujących osoby starsze, które urząd chciałby w przyszłości realizować</li> <li>• ocenę przez Respondenta skuteczność realizowanych projektów aktywizujących zawodowo bezrobotnych 45+ (w tym 50+)</li> <li>• sposoby monitorowania realizację działań na rzecz osób 45+ (w tym 50+)? czy prowadzone są odrębne statystyki dla tej grupy bezrobotnych?</li> <li>• opinie Respondenta na temat problemów, jakie widzi w realizacji projektów aktywizujących osoby w wieku 45+ (w tym 50+)?</li> <li>• opinie Respondenta na temat nowych rozwiązań (np. prawnych, organizacyjnych, finansowych), które usprawniłyby działalność urzędu w obszarze aktywizacji osób 45+ (w tym 50+)?</li> <li>• czy inne instytucje i organizacje w powiecie realizują działania na rzecz osób w wieku 45+ (w tym 50+)? jakie to instytucje i organizacje? jaka jest ocena tych działań przez Respondenta.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>5.</b> | <b>Opinia na temat zbioru działań na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|           | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jak Respondent ocenia uregulowania prawne związane z aktywnością zawodową grupy wiekowej 45+. Można w tym celu zadać pytanie, które brzmi: Proszę ocenić, czy w kontekście wyrównywania szans osób w wieku 45+, obowiązujące uregulowania prawne wywierają wpływ na aktywność zawodową tej grupy, w tym zwłaszcza osób bezrobotnych w wieku 45+. Proszę wskazać te z nich, które Pana/i zdaniem wywarły największy wpływ na sytuację osób w wieku 45+ (w tym 50+) lat na rynku pracy.</li> </ul> <p><i>ANKIETER: Jeśli respondent nie będzie w stanie niczego wymienić, Ankieter może skorzystać z tej listy, żeby mu pomóc lub wskazać pewne regulacje/rozwiązania, ale nie należy odpytywać szczegółowo z całej listy, gdy Respondent wyraźnie mówi o tym, że nie zna żadnych rozwiązań czy też działań.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skrócenie z 33 dni do 14 dni okresu, za jaki pracodawca płaci za chorobę pracownika,</li> <li>• zapis w Kodeksie Pracy, że pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,</li> <li>• wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>• wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>• wprowadzenie przepisów regulujących tzw. zwolnienia monitorowane, pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z właściwym urzędem zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników;</li> <li>• funkcjonowanie przywileju pierwszeństwa, to znaczy powiatowy urząd pracy ma obowiązek przedstawienia osobom powyżej 50. roku życia propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji,</li> <li>• wprowadzenie możliwości zatrudniania bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych na zasadach korzystniejszych niż w przypadku innych grup,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia na bezpłatne szkolenie w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji,</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów studiów podyplomowych,</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów egzaminów, w wyniku których uzyskane zostaną świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, określone uprawnienia zawodowe lub tytuły zawodowe, oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu,</li> <li>• możliwość uzyskania przez osobę powyżej 50. roku życia nieoprocentowanej pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia max. 6-miesięcznego stażu, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia 12-18-miesięcznego przygotowania zawodowego dorosłych, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> </ul> |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• wprowadzenie dofinansowania wyposażenia miejsca pracy do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia dla pracodawcy zatrudniającego bezrobotnego powyżej 50. roku życia,</li> <li>• ograniczenia liczby uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (tzw. emerytur pomostowych),</li> <li>• ograniczenie możliwości łączenia aktywności zawodowej i zarobkowania z pobieraniem świadczenia emerytalnego w przypadku osób, które mają ustalone prawo do emerytury, ale nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego</li> <li>• wprowadzenie tzw. ustawy żłobkowej, która ułatwiła zakładanie żłobków oraz wprowadziła możliwość tworzenia tzw. klubów dziecięcych (zapewniających dziecku opiekę przez max. 5 godzin dziennie), a także dofinansowanie sprawowania opieki przez dziennego opiekuna (sprawującego opiekę nad max. 5 dziećmi) i nianię,</li> <li>• dopuszczenie finansowania przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych.</li> <li>• opinię Respondenta na temat wspierania przez państwo działań służących poprawie sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy; jakie działania, zdaniem Respondenta, należy podjąć w tym kierunku?</li> <li>• czy Respondent słyszał o realizacji programu rządowego „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? czy zna działania zaproponowane w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? <i>(należy poprosić Respondenta o podanie przykładów takich działań)</i>. Jaka jest Jego ocena tych działań?</li> <li>• jakie zmiany (ustawodawcze, systemowe, inne), zdaniem Respondenta, należałoby wprowadzić w tym zakresie w najbliższym czasie, a jakie w dłuższym okresie.</li> </ul> |
| <b>7.</b> | <b>Współpraca Urzędu z innymi podmiotami w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+ (w tym 50+)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|           | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• partnerów, z jakimi urząd współpracuje podczas realizacji projektów na rzecz osób w wieku 45+ (w tym 50+)? do jakiej grupy można ich zaliczyć np.: organizacje pozarządowe, kościelne osoby prawne, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, spółdzielnie socjalne? na czym dokładnie polega ta współpraca? jakie są jej główne korzyści, a jakie pojawiają się w trakcie tej współpracy bariery?</li> <li>• partnerów, z jakimi chciałby Respondent współpracować w realizacji działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+(w tym 50+)? poprosić Respondenta o uzasadnienie tego wyboru.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|           | <b>Podziękowanie za udział w wywiadzie. Zakończenie wywiadu</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

**MODUŁ 5.**  
**BADANIE JAKOŚCIOWE AGENCJI ZATRUDNIENIA**

**SCENARIUSZ POGLĘBIONEGO WYWIADU  
INDYWIDUALNEGO (IDI)**

wśród

**AGENCJI ZATRUDNIENIA**

**UWAGA: Lista dyspozycji dla Ankietera nie jest listą gotowych pytań do Respondenta, ale listą informacji, które należy zdobyć w trakcie wywiadów. Treść pytań, ich kolejność i formę trzeba dostosowywać do konkretnego Respondenta. Proszę nie zadowalać się pierwszymi odpowiedziami, należy prosić o uzupełnienia, wyjaśnienia, podanie przykładów. W trakcie wywiadu Ankieter powinien często stosować dopytywanie i sondowanie. Uwagi do Ankietera w dyspozycjach zapisano kursywą.**

| DYSPOZYCJE DLA ANKIETERA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                       | <p><b>Wprowadzenie. Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów.</b></p> <p><i>Dzień dobry!</i></p> <p>Nazywam się ..... Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) opinia w tej sprawie będzie dla nas cennym źródłem informacji i posłuży wypracowaniu katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.</p> <p><i>Będziemy wdzięczni za Pana(i) zgodę na udział w badaniu.</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2.                       | <p><b>Prezentacja respondenta</b></p> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>zakres zadań, które realizuje się w firmie Respondenta</li> <li>zakres zadań, za które jest odpowiedzialny Respondent</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 3.                       | <p><b>Sporządzenie charakterystyki agencji zatrudnienia</b></p> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>specyfikę regionu (w rozumieniu województwa/powiatu/gminy), na którym prowadzona jest działalność agencji zatrudnienia</li> <li>typ jednostki, formy własności, lokalizacji, okres jej funkcjonowania na rynku oraz profil, czy też specjalizację agencji (<i>specjalizację agencji należy rozpatrywać w następujących obszarach: pośrednictwo pracy w kraju, pośrednictwo pracy za granicą, poradnictwo zawodowe, doradztwo personalne, usługi pracy tymczasowej</i>)</li> <li>wielkość (potencjał jednostki) – liczbę stałych pracowników, liczbę pracowników zewnętrznych, współpracujących z agencją, rodzaje form tej współpracy</li> <li>pozycję osób w wieku 45+ w agencji zatrudnienia (ich udział w ogólnej liczbie pracowników, zajmowane stanowiska, formę współpracy)</li> <li>charakterystykę kadry prowadzącej działania rekrutacyjne osób 45+ (czy są to osoby pochodząca z tej samej grupy wiekowej, o tym samym poziomie wykształcenia, czy też nie; czy jest to pośrednik, doradca zawodowy?).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 4.                       | <p><b>Metody pracy w agencji zatrudnienia</b></p> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy w ramach usługi pośrednictwa pracy agencja, w której pracuje Respondent, pośredniczy w zatrudnianiu osób 45+/50+? (<i>jeśli nie pośredniczy, należy ustalić tego przyczynę</i>)</li> <li>w agencjach, które oferują tego rodzaju pośrednictwo należy ustalić: jaki charakter ma pośrednictwo: krajowe czy zagraniczne? (<i>W tym przypadku Respondent powinien również określić, jaki procent klientów korzysta z pośrednictwa krajowego, a jaki z zagranicznego.</i>)</li> <li>odsetek kandydatów do pracy w wieku 45+ spośród wszystkich kandydatów do pracy zgłaszających się do tej agencji</li> <li>czy w ciągu ostatniego roku odsetek kandydatów do pracy w wieku 45+ wśród wszystkich kandydatów do pracy zgłaszających się do tej agencji wzrósł, zmalał czy pozostał bez zmian? (<i>uzyskać informacje wyjaśniające tę zmianę</i>)</li> <li>metody rekrutacji i selekcji stosowane przez agencję Respondenta w stosunku do osób 45/50+? (np. referencje z poprzednich miejsc pracy, wywiad osobisty (interview), testy psychologiczne, (jakie?), grafologia, astrologia, analiza dokumentów (cv, list motywacyjny), wywiad przez telefon, testy językowe, próbki pracy i symulacje, testy medyczne itp.)</li> <li>czy metody stosowane wobec osób 45+ odbiegają od tych stosowanych w procesie rekrutacji i selekcji osób poniżej 45 roku życia?</li> </ul> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• czy w stosunku do osób 45+/50+ stosuje się jakąś specjalną, autorską metodę rekrutacji i selekcji? <i>(poprosić Respondenta o dokładne opisanie tej metody)</i></li> <li>• jakie są spostrzeżenia Respondenta na temat różnicy w okresie poszukiwania pracy za pośrednictwem agencji między osobami powyżej 45 roku życia i poniżej? na czym ta różnica polega?</li> <li>• listę zawodów, których najczęściej dotyczy to pośrednictwo <i>(w tym i dwóch następnych punktach interesuje nas pośrednictwo krajowe)</i> czy w agencji Respondenta prowadzone są usługi rekrutacji typu <i>headhunting</i> („łowcy głów“)? <i>(od osób, które odpowiedziały twierdząco na to pytanie uzyskujemy informacje na temat tego: czy obejmują osoby w wieku 45+? ile takich osób zostało zrekrutowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy? A ile osób zrekrutowano w ramach headhuntingu w ogóle? jeśli nie ma w tej grupie osób 45+, ustalamy: dlaczego?)</i></li> <li>• czy w agencji Respondenta prowadzone są usługi rekrutacji typu <i>Executivesearch</i> (poszukiwanie wyższej kadry kierowniczej)? <i>(Jeśli tak to, czy obejmują osoby w wieku 45+? Ile takich osób zostało zrekrutowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy? A ile osób zrekrutowano w ramach Executivesearch w ogóle? Jeśli nie ma w tej grupie osób 45+, to ustalamy: dlaczego?)</i></li> <li>• czy w agencji Respondenta prowadzone są usługi rekrutacji do pracy za granicą? <i>(Jeśli tak to: czy obejmują osoby w wieku 45+? Ile takich osób zostało zrekrutowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy? A ile osób zrekrutowano do pracy za granicą w ogóle? Jeśli nie ma w tej grupie osób 45+, to ustalamy: dlaczego?)</i></li> <li>• w jakich zawodach, zdaniem Respondenta, osobom powyżej 45 roku życia jest najłatwiej znaleźć pracę</li> <li>• czy w agencji Respondenta prowadzone są usługi doradcze polegające na przygotowaniu pakietu dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny)? <i>Jeśli tak, to: ile osób skorzystało z nich w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Czy w tej grupie były osoby w wieku 45+?</i></li> <li>• czy w agencji Respondenta prowadzone są usługi doradcze polegające na tworzeniu bilansów kompetencyjnych w oparciu o testy? <i>Jeśli tak, to: kto jest najczęściej zleceniodawcą takiej usługi (pracodawca, osoba fizyczna będąca indywidualnym klientem)? Ilu pracodawców, ile osób skorzystało z nich w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Czy w tej grupie były osoby w wieku 45+?</i></li> <li>• czy w agencji Respondenta prowadzone są usługi doradcze polegające na przygotowaniu portfolio personalnego w oparciu o metody oceny zintegrowanej (Assessment Center)? <i>Jeśli tak, to: w jakim odsetku są one adresowane do osób 45+?</i></li> <li>• czy w agencji prowadzone są usługi doradcze innego typu adresowane do osób 45+? <i>(jeśli tak, prosimy je opisać)</i></li> <li>• czy w agencji prowadzone są usługi rekrutacji do pracy tymczasowej? <i>Jeśli tak, to: czy obejmują osoby w wieku 45+? Jeśli nie ma w tej grupie osób 45+, to: dlaczego? (ANKIETER: to pytanie dotyczy tylko tych, którzy wymienili w zakresie działania agencji zatrudnienia rekrutację do pracy tymczasowej)</i></li> <li>• liczbę osób, które zostały zrekrutowanych do pracy tymczasowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy; odsetek, który stanowiły w tym osoby powyżej 45 roku życia</li> <li>• rodzaj umowy, w oparciu, o który, były zatrudnione osoby do pracy tymczasowej; odsetek pracowników zatrudnionych na: umowy cywilno-prawne (umowy o dzieło, umowę-zlecenie), na podstawie umowy o pracę; rodzaj umowy, w oparciu o który, najczęściej są zatrudniane osoby w ramach pracy tymczasowej</li> <li>• struktura umów o pracę w przypadku osób 45+ – odsetek osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych i umowach o pracę</li> <li>• sposoby, w jaki klienci mogą przysłać dokumenty aplikacyjne do firmy (droga elektroniczna, poczta tradycyjna, osobisty kontakt; sposób przysyłania dokumentów szczególnie preferowany przez osoby w wieku 45+)</li> <li>• listę projektów, które były realizowane przez agencję, a które są adresowane <u>tylko</u> do osób w wieku 45 lat i więcej <i>(Mogą tu być również wymienione projekty, które agencja realizuje w ramach współpracy z innymi instytucjami rynku pracy jak, np. z instytucjami szkoleniowymi)</i> Co było powodem zainteresowania się takim projektem? Z czego one są finansowane? Jakie działania/ usługi są realizowane w tych projektach?</li> </ul> |
| 5. | <b>Kandydaci a pracodawcy</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|    | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• czy Respondent spotyka się z sytuacją, że pracodawcy – klienci poszukując osób do zatrudnienia sygnalizują jakieś bariery w zatrudnianiu osób 45+? czy zdarza się, że pracodawcy wprost sygnalizują niechęć do zatrudnienia osób w wieku 45+? czy podają wówczas jakieś przyczyny takiego stanu rzeczy? czy dodatkowo argumentują te preferencje? czy podają granicę wieku, która jest dla nich „krytyczna” (poniżej, której nie rekrutują pracownika)? jak to uzasadniają?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• czy zgłaszający się do Państwa pracodawcy żądają umieszczenia w umowie kwestii dotyczącej gwarancji zatrudnienia? <i>Jeśli tak to:</i> czy problem ten częściej dotyczy osób powyżej 45 roku życia niż osób poniżej 45 lat?</li> <li>• sposoby monitorowania poziomu zadowolenia klientów, dla których realizowano usługi/działania z zakresu rekrutacji pracowników/selekcji? czy usługi dotyczące osób w wieku 45+ były tak samo oceniane, jak w przypadku osób młodszych, czy też oceny były gorsze? na czym polegały problemy, czego dotyczyły negatywne oceny wskazywane z jednej strony przez pracodawców (źle dobrany profil zawodowy, osobowościowy), jak i przez osoby zatrudnione w wieku 45+ ( np. niezgodność warunków pracy z tymi, jakie przedstawiła agencja)?</li> <li>• czy Respondent osobiście rozpoznaje jakieś inne bariery w zatrudnieniu osób starszych w porównaniu do młodszych kandydatów?</li> <li>• czy Respondent spotkał się z sytuacją, że pracodawca wprost sygnalizował szczególne zainteresowanie zatrudnieniem osób w wieku 45+? co było powodem takiego zainteresowania?</li> <li>• czy Respondent zauważył, że pracodawcy – klienci agencji – wprowadzają u siebie w firmie standardy zarządzania wiekiem? o jakich standardach Pan/i słyszał/a? (<i>prosimy o dokładne opisanie tych standardów</i>).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>6.</b> | <b>Strategie Agencji wobec osób 45+</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|           | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fakt prowadzenia przez agencję analizy rynku pracy z uwzględnieniem wieku potencjalnych pracowników? <i>jeśli tak, to:</i> na czym one polegają? lista źródeł, z jakich korzystano.</li> <li>• zdanie Respondenta na temat: mocnych stron pracowników w wieku 45+; ustalenie listy tych cech, które Respondent dostrzega u kandydatów 45+ poszukujących pracy, zgłaszających się do agencji</li> <li>• zdanie Respondenta na temat słabych stron pracowników w wieku 45+; ustalenie listy tych, które Respondent dostrzega u kandydatów 45+ poszukujących pracy, zgłaszających się do agencji</li> <li>• opinię Respondenta na temat: granicy wieku, powyżej której starsi pracownicy stają się nieatrakcyjni dla pracodawcy – obecnego i/lub potencjalnego; granicy wieku; powiązanie tej granicy wieku z konkretnymi zawodami; do jakich zawodów częściej można ją wskazać? (<i>poprosić o uzasadnienie</i>)</li> <li>• jaka jest opinia Respondenta w kwestii tego, czy osoby w wieku 45+ poszukujące przez agencję Respondenta pracy na ogół chcą podjąć <u>jakąkolwiek</u> pracę? czy są osoby, które na ogół <u>rzeczywiście</u> chcą podjąć pracę? dopytać Respondenta, dlaczego tak uważa?</li> <li>• czy Respondent spotkał się z sytuacją, aby kandydaci w wieku 45+ sygnalizowali jakieś szczególne oczekiwania wobec pracy (typ pracy, lekka, fizyczna, zmianowa, oczekiwania płacowe itp.) w porównaniu do młodszych kandydatów?</li> <li>• czy Respondent spotkał się z sytuacją, w której kandydaci w wieku 45+ sygnalizowali jakieś szczególne oczekiwania wobec pracodawcy (np. polski, zagraniczny, mały, duży, konkretna firma) w porównaniu do kandydatów w wieku 35-45 lat?</li> <li>• stosunek Respondenta do działań mających na celu wydłużenie pracy zawodowej Polaków; stosowania zachęty/preferencji mających skłonić pracowników i pracodawców do wydłużania aktywności zawodowej?</li> <li>• opinie i stereotypy na temat osób 45+ na rynku pracy, jakie zna Respondent; które z nich Respondent odniósłby do rynku pracy obsługiwanego przez Jego agencję?</li> <li>• opinię Respondenta na temat zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn? (<i>prośba o uzasadnienie stanowiska w tej sprawie</i>)</li> </ul> |
| <b>7.</b> | <b>Opinia na temat zbioru działań na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|           | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jak Respondent ocenia uregulowania prawne związane z aktywnością zawodową grupy wiekowej 45+. <i>Można w tym celu zadać pytanie, które brzmi:</i> Proszę ocenić, czy w kontekście wyrównywania szans osób w wieku 45+, obowiązujące uregulowania prawne wywierają wpływ na aktywność zawodową tej grupy, w tym zwłaszcza osób bezrobotnych w wieku 45+. Proszę wskazać te z nich, które Pana/i zdaniem wywarły największy wpływ na sytuację osób w wieku 45+ (w tym 50+) lat na rynku pracy.</li> </ul> <p><i>ANKIETER: Jeśli Respondent nie będzie w stanie niczego wymienić, Ankieter może skorzystać z tej listy, żeby mu pomóc lub wskazać pewne regulacje/rozwiązania, ale nie należy odpytywać szczegółowo z całej listy, gdy Respondent <u>wyraźnie mówi o tym, że nie zna</u> żadnych rozwiązań czy też działań.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skrócenie z 33 dni do 14 dni okresu, za jaki pracodawca płaci za chorobę pracownika,</li> <li>• zapis w Kodeksie Pracy, że pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>• wprowadzenie przepisów regulujących tzw. zwolnienia monitorowane, pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z właściwym urzędem pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników</li> <li>• funkcjonowanie przywileju pierwszeństwa, to znaczy powiatowy urząd pracy ma obowiązek przedstawienia osobom powyżej 50. roku życia propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji,</li> <li>• wprowadzenie możliwości zatrudniania bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych na zasadach korzystniejszych niż w przypadku innych grup,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia na bezpłatne szkolenie w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji,</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów studiów podyplomowych,</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów egzaminów, w wyniku których uzyskane zostaną świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, określone uprawnienia zawodowe lub tytuły zawodowe, oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu,</li> <li>• możliwość uzyskania przez osobę powyżej 50. roku życia nieoprecentowanej pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia max. 6-miesięcznego stażu, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia 12-18-miesięcznego przygotowania zawodowego dorosłych, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>• wprowadzenie dofinansowania wyposażenia miejsca pracy do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia dla pracodawcy zatrudniającego bezrobotnego powyżej 50. roku życia,</li> <li>• ograniczenia liczby uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (tzw. emerytur pomostowych),</li> <li>• ograniczenie możliwości łączenia aktywności zawodowej i zarabkowania z pobieraniem świadczenia emerytalnego w przypadku osób, które mają ustalone prawo do emerytury, ale nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego</li> <li>• opinię Respondenta na temat wspierania przez państwo działań służących poprawie sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy; jakie działania należy podjąć w tym kierunku?</li> <li>• czy Respondent słyszał o realizacji programu rządowego „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? czy zna działania zaproponowane w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? (<i>należy poprosić Respondenta o podanie przykładów takich działań</i>). jaka jest ocena Respondenta tych działań?</li> <li>• jakie zmiany (ustawodawcze, systemowe, inne), zdaniem Respondenta, należałoby wprowadzić w tym zakresie w najbliższym czasie, a jakie w dłuższym okresie.</li> </ul> |
| <b>8.</b> | <b>Współpraca agencji zatrudnienia z innymi podmiotami rynku pracy</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|           | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• partnerów, z którymi agencja współpracuje w obszarze aktywizowania osób 45+</li> <li>• zakres tej współpracy;</li> <li>• ocenę współpracy z instytucjami rynku pracy wymienionymi powyżej</li> <li>• jakie są propozycje rozwiązań, które Respondent chciałby wdrożyć w celu usprawnienia współpracy w przyszłości i uzyskania większej efektywności aktywizacji osób starszych na rynku pracy</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|           | <b>Podziękowanie za udział w wywiadzie. Zakończenie wywiadu</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

**MODUŁ 6.**  
**BADANIE JAKOŚCIOWE**  
**INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH**

**SCENARIUSZ POGŁĘBIONEGO WYWIADU  
INDYWIDUALNEGO (IDI)**

wśród

**INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH**

**UWAGA:** Lista dyspozycji dla Ankietera nie jest listą gotowych pytań do Respondenta, ale listą informacji, które należy zdobyć w trakcie wywiadów. Treść pytań, ich kolejność i formę trzeba dostosowywać do konkretnego Respondenta. Proszę nie zadowalać się pierwszymi odpowiedziami, należy prosić o uzupełnienia, wyjaśnienia, podanie przykładów. W trakcie wywiadu Ankieter powinien często stosować dopytywanie i sondowanie. Uwagi do Ankietera w dyspozycjach zapisano kursywą.

| DYSPOZYCJE DLA ANKIETERA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                       | <p>Aranżacja dyskusji. Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów.</p> <p>Dzień dobry!</p> <p>Nazywam się ..... Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) opinia w tej sprawie będzie dla nas cennym źródłem informacji i posłuży wypracowaniu katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób po 45 roku życia. Będziemy wdzięczni za Pana(i) zgodę na udział w badaniu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 2.                       | <p>Charakterystyka instytucji</p> <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>zakres zadań, które realizuje się w firmie Respondenta</li> <li>zakres zadań, za które Respondent jest odpowiedzialny</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3.                       | <p>Sporządzenie charakterystyki instytucji szkoleniowej</p> <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>specyfikę regionu (w rozumieniu województwa/powiatu/gminy), na którym prowadzona jest działalność instytucji</li> <li>typ instytucji, formę własności, lokalizację, okres jej funkcjonowania na rynku szkoleniowym</li> <li>wielkość (potencjał jednostki) to znaczy: liczbę stałych pracowników, liczbę trenerów/wykładowców i formy współpracy z nimi</li> <li>pozycję osób w wieku 45+ w instytucji szkoleniowej (ich udział w ogólnej liczbie pracowników, zajmowane stanowiska, formę współpracy)</li> <li>charakterystykę kadry prowadzącej szkolenia skierowanych w stronę osób 45+ (czy są to osoby pochodzące z tej samej grupy wiekowej?)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4.                       | <p>Działania instytucji szkoleniowej na rzecz aktywizacji osób w wieku 45+</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 4.1.                     | <p>Organizacja szkoleń</p> <p>Ustalić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>listę szkoleń, projektów szkoleniowych, które instytucja realizowała w ciągu ostatnich 2 lat, a które były skierowane między innymi do osób starszych? jakie to były szkolenia? <i>jeśli nie realizowano takich szkoleń</i>, to dlaczego? jakie były ich źródła finansowania? jaka była ich skala (lokalna, czy ogólnokrajowa)? jaki odsetek ogółu uczestników stanowiły osoby w wieku 45+?</li> <li>czy w ciągu ostatnich 2 lat organizacja realizowała projekty szkoleniowe, szkolenia skierowane bezpośrednio (wyłącznie) do osób w wieku 45+? <i>Jeśli tak, to</i>; jakie? Jakie były ich źródła finansowania? Jaka była ich skala (lokalna czy ogólnokrajowa)? Jaka część tych projektów była realizowana w ramach programów finansowanych (współfinansowanych) z Europejskiego Funduszu Społecznego? Jaka część (%) realizowano na zlecenie publicznych służby zatrudnienia? czy w szkoleniach tych były takie, które realizowano na zasadach komercyjnych (bez wsparcia ze środków publicznych)? jaki procent stanowiły szkolenia realizowane na zasadach komercyjnych?</li> <li><i>jeśli instytucja nie realizowała szkoleń bezpośrednio skierowanych do osób w wieku 45+ to: starajmy się ustalić: dlaczego?</i></li> <li>typy projektów na rzecz osób w wieku 45+ realizowane przez instytucję (szkoleniowe, szkoleniowo-doradcze, szkoleniowo-informacyjne); czy były to szkolenia otwarte, czy też zamknięte? <i>(prosimy Respondenta o dokładne opisanie tych szkoleń)</i></li> </ul> |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• źródła informacji, które instytucja czerpie uruchamiając kierunki szkoleń przeznaczonych do aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+; czy są to informacje: z lokalnego rynku pracy, dane statystyczne dotyczące stopy zatrudnienia/bezrobocia, potrzeby klientów, czyli pracowników, pracodawców lub bezrobotnych, czy też informacje z innych źródeł?</li> <li>• grup wiekowych, do których najczęściej są kierowane szkolenia aktywizujące osoby w wieku 45+, realizowane przez instytucję; <i>(należy ustalić, czy są to jakieś konkretne przedziały wieku, np. tylko dla osób 45-50 lub tylko dla osób 60 lat i więcej itp., czy ogólnie kategoria 45+)</i></li> <li>• czy przy organizacji szkoleń adresowanych tylko do osób 45+ istnieje potrzeba wydłużenia czasu szkolenia w porównaniu do kursów, o tym samym temacie kierowanych do osób poniżej 45 roku życia?</li> <li>• czy wiek determinuje wybór formy kształcenia osób powyżej 45 roku życia? (np. wymagają więcej ćwiczeń, warsztatów, gier symulacyjnych, wykładów)? formy, jakie są preferowane dla tej kategorii osób</li> </ul> |
| <b>4.2</b> | <b>Promocja szkoleń aktywizujących zawodowo osoby w wieku 45+</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|            | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sposoby upowszechniania informacji o organizowanych szkoleniach dla osób 45+ w instytucji szkoleniowej Respondenta; sposób, w jaki zachęca się osoby w wieku 45+ do udziału w takich szkoleniach; sposoby docierania do organizacji, instytucji, które zajmują się takimi osobami i które mogą rozpowszechnić informacje o szkoleniach. <i>Należy przy tym rozróżnić projekty, które są realizowane na zasadach komercyjnych, które są realizowane dla PUP i projekty finansowane z EFS.</i></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>4.3</b> | <b>Formy kształcenia w ofercie instytucji szkoleniowych dla osób 45+</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|            | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formy kształcenia realizowano dla osób w wieku 45+ (kursy, praktyki, staże, przygotowanie zawodowe, warsztaty szkoleniowe, studia podyplomowe, seminaria, konferencje)? Prośba o opisanie tych form <i>(Przy opisie tych form istotne jest pozyskanie informacji o średnim czasie ich trwania, najczęściej poruszanych tematach, zawodach, jakich dotyczyły, poziomem wykształcenia osób biorących w nich udział)</i>; czynniki, które decydowały o wyborze tych form kształcenia</li> <li>• czy te formy kształcenia różniły się od form adresowanych do osób poniżej 45 roku życia? na czym polegały te różnice?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>4.4</b> | <b>Rekrutacja osób 45+ na szkolenia</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|            | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• źródła informacji o potrzebach szkoleniowych dla osób w wieku 45+ (np. lokalnego rynku pracy, z danych statystycznych dotyczących stopy zatrudnienia/bezrobocia, od pracowników, pracodawców lub bezrobotnych, z innych źródeł)? czy Pana/i instytucja współpracuje w tym zakresie z Powiatowymi Urzędami Pracy? Na czym polega ta współpraca? ocena współpracy;</li> <li>• zmiany, jakie zdaniem Respondenta, powinny zostać wprowadzone do tej współpracy zarówno jeśli idzie o formy, jak i zasady;</li> <li>• sposoby przebiegu naboru osób 45+ na szkolenia; jak informuje się o szkoleniach osoby w tym wieku?</li> <li>• trudności z naborem osób w wieku 45+ na szkolenia oferowane przez instytucję? źródła tych trudności (np. cechy, predyspozycje, postawy tych osób, brak nawyków ciągłego kształcenia się wśród osób dorosłych, czy też brak właściwej oferty szkoleniowej dla tych osób, lub z niewłaściwe form, sposoby poinformowania o tej ofercie szkoleniowej itp.)</li> </ul>                                                                            |
| <b>4.5</b> | <b>Dobór oferty szkoleniowej przeznaczonej dla osób starszych</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|            | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• szacunkową liczbę osób w wieku 45+ uczestniczących w ciągu ostatnich dwóch lat w szkoleniach organizowanych przez instytucję Respondenta; czy wśród uczestników przeważały kobiety czy mężczyźni?</li> <li>• obszary tematyczne tych szkoleń</li> <li>• obszary tematyczne, którymi <b>najbardziej</b> są zainteresowane osoby 45+</li> <li>• obszary tematyczne, którymi <b>najmniej</b> są zainteresowane osoby 45+</li> <li>• sposoby organizacji szkoleń dla osób w wieku 45+ (np. zatrudnianie psychologa, doradcy zawodowego, czy organizacja odmiennych form szkoleń)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.6 | <b>Osoby starsze jako klienci instytucji szkoleniowych</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|     | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pierwsze skojarzenia Respondenta, gdy mowa o pracownikach w wieku 45+</li> <li>• mocne i słabe strony pracowników w wieku 45+ (w tym 50+) – ogółem oraz z perspektywy uczenia się</li> <li>• opinie i stereotypy na temat osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy; (prosimy Respondenta o podanie przykładów)</li> <li>• ocena wiedzy, umiejętności, cech osobowości osób powyżej 45 roku życia; Które z nich można zaliczyć do tzw. mocnych, a które do słabych stron ze względu na ich sytuację na rynku pracy?</li> <li>• zdanie Respondenta na temat granicy wieku, powyżej której starsi pracownicy stają się nieatrakcyjni dla pracodawcy – obecnego i/lub potencjalnego? Jaka to granica? <i>Prosimy o uzasadnienie</i></li> <li>• Zdanie Respondenta na temat granicy wieku, powyżej której efektywność procesu uczenia drastycznie maleje? Jaka to granica?</li> <li>• charakterystyka osób w wieku 45+ korzystających ze szkoleń w instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy. <i>(W tej charakterystyce Respondent powinien uwzględnić następujące cechy: płeć, poziom wykształcenia, zawód, status na rynku pracy (pracujący, bezrobotny, poszukujący zatrudnienia), wieku; sposób skierowania na szkolenia (PUP, pracodawca), własna inicjatywa)</i></li> <li>• Czy instytucja szkoleniowa przeprowadziła diagnozę sytuacji osób w wieku 45+ na terenie objętym działalnością pod kątem ich potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych i potrzeb pracodawców; <i>Jeśli tak, to:</i> czy wyniki diagnozy znajdują odzwierciedlenie w programach szkoleniowych oferowanych i realizowanych na rzecz osób w wieku 45+? <i>Jeśli nie, to:</i> czy Respondent uważa, że taka diagnoza jest potrzebna w działalności Jego instytucji? <i>Ustalić:</i> dlaczego jest bądź, dlaczego nie jest potrzebna?</li> <li>• opinię Respondenta na temat aktywności osób w wieku 45+ w wyszukiwaniu i uczestniczeniu w szkoleniach; główne obszary ich aktywności? czy Respondent obserwuje spadek zainteresowania ofertą szkoleniową po przekroczeniu określonej granicy wieku, czy też wiek nie ma tutaj większego znaczenia? Jaka jest, zdaniem Respondenta, ta granica wieku?</li> <li>• powody, motywy, które kierują osobami 45+ decydującymi się wziąć udział w szkoleniach; <i>(Należy ustalić, czy wśród tych motywów pojawią się: chęć nabycia nowych kwalifikacji, uzupełnienia kwalifikacji; chęć przekwalifikowania się na rynku pracy)</i></li> <li>• opinię Respondenta na temat tego, czy w grupie osób w wieku 45+ występuje zjawisko „kolekcjonowania szkoleń”, chodzenie na szkolenia „na wszelki wypadek”, chodzenie na szkolenia, bo nie muszą za nie płacić? a może uczestniczą w szkoleniach z innych poza merytorycznych powodów? <i>jeśli wspomniane zjawiska występują, to: w jakiej skali?</i></li> </ul> |
| 4.7 | <b>Zaplecze techniczne i organizacyjne</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|     | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stan bazy lokalowej i sprzętu, którymi dysponuje badana instytucja szkoleniowa organizując szkolenia dla osób w wieku 45+ (własne, czy wynajmowane sale wykładowe, własny sprzęt komputerowy, dostęp do sieci teleinformatycznej, posiadanie zbiorów bibliotecznych oferujących pomoce naukowe itp.)</li> <li>• opinię na temat tego, czy potrzebne jest przygotowanie specjalnego zaplecza technicznego przy organizacji szkoleń skierowanych bezpośrednio w stronę osób 45+? <i>Jeśli tak, to:</i> czym ono się różni od bazy lokalowej przygotowanej dla pozostałych klientów?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 4.8 | <b>Efektywność szkoleń</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|     | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• czy firma prowadzi monitoring szkoleń adresowanych do osób 45+? <i>Jeśli tak, to:</i> na czym ono polega? <i>(interesują nas metody, narzędzia, częstotliwość prowadzenia takiej oceny)</i> Czy mierzy się ocenę efektywności szkoleniowej, np. badanie bezpośredniej reakcji na szkolenie, sprawdzanie stopnia pogłębienia wiedzy i nabycia nowych umiejętności poprzez testy i egzaminy, ocena zmian zachowania i efektów pracy po kilku miesiącach od szkolenia? <i>Jeśli nie, to:</i> dlaczego?</li> <li>• odsetek uczestników szkoleń w wieku 45+, którzy podjęli zatrudnienie bezpośrednio (w ciągu trzech miesięcy po zakończeniu szkolenia) po szkoleniu</li> <li>• główne problemy dotyczące osób w wieku 45+ biorące udział w organizowanych szkoleniach</li> <li>• główne niezaspokojone potrzeby szkoleniowe osób w wieku 45+</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.9</b>  | <b>Planowana tematyka szkoleń dla starszych pracowników</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|             | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy w instytucji szkoleniowej zaplanowano w ostatnim czasie szkolenia skierowane wyłącznie do osób starszych? <i>Jeśli tak, to:</i> jaka będzie ich tematyka, obszar, źródło finansowania, czas trwania? Proszę doprecyzować, że chodzi o plany na najbliższy rok kalendarzowy (2012)</li> <li>czy instytucja szkoleniowa zaplanowała opracowanie programów szkoleniowych ukierunkowanych między innymi na aktywizację zawodową osób w wieku 45+? <i>Jeśli tak, to:</i> jaka będzie ich tematyka, obszar, źródło finansowania, czas trwania?</li> <li>czy instytucja chciałaby w przyszłości realizować jakieś inne projekty szkoleniowe aktywizujące osoby w wieku 45+?</li> <li>grupę osób w wieku 45+, do których będzie skierowana ta oferta szkoleniowa (czy będą to osoby bezrobotne, poszukujące pracy, czy osoby szkolące się z własnej inicjatywy, czy osoby przeszkolone na zlecenie innych instytucji i organizacji)?</li> <li>ważne aspekty związane z planowaniem uruchomienia szkolenia przeznaczonego dla osób 45+, np. tematyka, koszt, czas trwania, analiza potrzeb szkoleniowych osób w wieku 45+?</li> <li>problemy/bariery w organizacji i realizacji projektów szkoleniowych aktywizujących zawodowo osoby w wieku 45+</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>4.10</b> | <b>Pomoc w uzyskaniu zatrudnienia lub wsparcia po zakończeniu szkolenia</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|             | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy instytucja szkoleniowa udziela wsparcia w znalezieniu zatrudnienia przeszkolonym osobom w wieku 45+? formy pomocy i poszczególne działania</li> <li>listę partnerów, z którymi instytucja szkoleniowa współpracuje podczas realizacji projektów szkoleniowych na rzecz osób w tym wieku? określić, na czym polega ta współpraca?</li> <li>czy inne instytucje i organizacje w regionie realizują podobne kursy i szkolenia na rzecz osób w wieku 45+? Jak te instytucje i organizacje? ocena przez Respondenta ich działalności</li> <li>opinia na temat tego, czy: występuje zjawisko konkurencji pomiędzy instytucjami szkoleniowymi w ramach oferowania szkoleń przeznaczonych dla osób w wieku 45+?</li> <li>czy instytucja prowadzi bazę danych o osobach, które ukończyły szkolenia? Sposoby wykorzystywania tej bazy</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>5.</b>   | <b>Opinia na temat działań na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|             | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy Respondent zna uregulowania prawne związane z aktywnością zawodową grupy wiekowej 45+. <i>Można w tym celu zadać pytanie, które brzmi:</i> Czy zna Pan/i rozwiązania prawne, działania, które mają służyć poprawie sytuacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy ich aktywizacji zawodowej, uzyskiwania pracy przez osoby bezrobotne w wieku 45? Jak to są Pana/i zdaniem działania? Jak Pan/i je ocenia?</li> </ul> <p><i>ANKIETER: Jeśli respondent nie będzie w stanie niczego wymienić, Ankieter może skorzystać z tej listy, żeby mu pomóc lub wskazać pewne regulacje/rozwiązania, ale nie należy odpytywać szczegółowo z całej listy, gdy Respondent wyraźnie mówi o tym, że nie zna żadnych rozwiązań czy też działań.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>skrócenie z 33 dni do 14 dni okresu, za jaki pracodawca płaci za chorobę pracownika,</li> <li>zapis w Kodeksie Pracy, że pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,</li> <li>wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>wprowadzenie przepisów regulujących tzw. zwolnienia monitorowane, pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z właściwym urzędem pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników (dotyczące pośrednictwa</li> <li>zwolnienie z opłacania składek (na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) za starszych nowozatrudnionych pracowników (w przypadku kobiet 50 lat, w przypadku mężczyzn 60 lat);</li> <li>opinię Respondenta na temat wspierania przez państwo działania służące poprawie sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy; Jakie działania należy podjąć w tym kierunku?</li> <li>czy Respondent słyszał o realizacji programu rządowego „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? czy zna działania zaproponowane w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? <i>(należy poprosić Respondenta o podanie przykładów takich działań).</i> Jaka jest ocena Respondenta tych działań?</li> </ul> |

|                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• jakie zmiany (ustawodawcze, systemowe, inne) zdaniem Respondenta należałoby wprowadzić w najbliższym czasie, a jakie w dłuższym okresie.</li> <li>• opinię Respondenta na temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn; prośba o uzasadnienie stanowiska w tej sprawie.</li> </ul> |
| <b>Podziękowanie za udział w wywiadzie. Zakończenie wywiadu</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

**MODUŁ 7.**  
**BADANIE JAKOŚCIOWE**  
**JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH**  
**POMOCY SPOŁECZNEJ**

**DYSPOZYCJE DO WYWIADU SWOBODNEGO**

wśród

**JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH  
POMOCY SPOŁECZNEJ**

| DYSPOZYCJE DLA ANKIETERA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                       | <p><b>Wprowadzenie. Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów.</b></p> <p><b>Dzień dobry!</b></p> <p>Nazywam się ..... Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45. roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) opinia w tej sprawie będzie dla nas cennym źródłem informacji i posłuży wypracowaniu katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.</p> <p><b>Będziemy wdzięczni za Pana(i) zgodę na udział w badaniu.</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2.                       | <p><b>Prezentacja respondenta</b></p> <p><b>Należy ustalić:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stanowisko, jakie zajmuje R.</li> <li>2. Zakres obowiązków R.</li> <li>3. Przygotowanie R. ( w tym specjalizacje zawodowe).</li> <li>4. Doświadczenie pracy w pomocy społecznej, w tym z osobami 45+.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3.                       | <p><b>Charakterystyka klientów pomocy społecznej w wieku 45+.</b></p> <p><b>Należy ustalić:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pierwsze skojarzenia R., gdy mowa o klientach w wieku powyżej 45 lat. Prośba, aby R. w kilku zdaniach scharakteryzował osoby w wieku 45+ korzystające z pomocy JOPS.</li> </ol> <p><i>ANKIETER: Należy dążyć do uzyskania swobodnych skojarzeń. Jeśli pojawią się trudności, proszę zaproponować posłużenie się opisem przymiotnikowym. Prosić R. o rozwinięcie wypowiedzi, jej uzasadnienie, podanie przykładów.</i></p> <p>Jeśli nie pojawi się w wypowiedzi R. wątek sytuacji klientów 45+ na rynku pracy, dopytać, czy ich sytuacja w tym względzie jest taka sama, czy różna od sytuacji osób/klientów młodszych. Jeśli występują różnice, na czym polegają? Z czego wynikają?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Stosunek R. do różnych opinii na temat klientów pomocy społecznej powyżej 45 roku życia. Ustalić, czy R. w oparciu o własne doświadczenia zawodowe, zgadza się, czy też nie z poniższymi stwierdzeniami. <i>ANKIETER: Prosić R. o rozwinięcie wypowiedzi, jej uzasadnienie, podanie przykładów.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia nie chcą się szkolić, poznawać nowych technologii, uczyć się języków obcych itd. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> <li>• Klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia mają wyjątkową wiedzę i doświadczenie zawodowe. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> <li>• Klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia w momencie, gdy zostają zatrudnieni, są mniej elastyczni, np. sprzeciwiają się, gdy należy dłużej zostać w pracy, dojeżdżać daleko do pracy. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> <li>• W miarę, gdy przybywa lat, klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia, gdy zostają zatrudnieni, stają się bardziej lojalnymi pracownikami – bardziej szanują pracę. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> <li>• Klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia gdy zostają zatrudnieni, stają się mniej wydajni niż inni pracownicy, pracują wolniej, częściej się mylą. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> <li>• Klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia gdy zostają zatrudnieni, więcej kosztują pracodawcę. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> <li>• Klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia więcej kosztują instytucje pomocy społecznej. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> <li>• Klienci pomocy społecznej powyżej 45 roku życia gdy zostają zatrudnieni, marzą tylko o tym, aby jak najszybciej odejść na rentę lub emeryturę. <i>Poprosić o uzasadnienie opinii.</i></li> </ul> </li> </ol> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>3. Udział osób 45+ wśród ogółu klientów pomocy społecznej. Przykładowe pytanie: <i>Jeśli potraktować wszystkich klientów JOPS jako 100%, to w przybliżeniu jaki procent wśród nich stanowią osoby w wieku 45+?</i></p> <p>4. Jaka jest w przybliżeniu liczba osób w wieku 45+, którzy są klientami JOPS.</p> <p>5. Charakterystykę społeczno-demograficzną tej kategorii klientów wg parametrów <b>płci, wykształcenia</b> (podstawowe, zasadnicze, średnie, wyższe), <b>przedziałów wiekowych</b> (45-55 lat, 56-65 lat, 65 i więcej), <b>kwalifikacji zawodowych</b> (posiadanie/nieposiadanie wyuczonego zawodu oraz jaki rodzaj zawodu dominuje wśród klientów 45+ danego JOPS). Przykładowe pytanie: <i>jeśli potraktować wszystkich klientów w wieku 45+ jako 100%, to w przybliżeniu jaki procent wśród nich stanowią... (kobiety/mężczyźni, osoby w wieku 45-55 lat, 56-65 lat... itd.).</i></p> <p>6. Powody udzielania pomocy-jaka przyczyna udzielania pomocy osobom 45+ występuje najczęściej, a w drugiej kolejności itd.;</p> <p>7. Udział osób 45+ wśród różnych typów klientów: bezrobotne, niepełnosprawne/długotrwale chore, bezdomne, rodziny z przemocą w rodzinie, rodziny z problemem alkoholizmu, rodziny zastępcze, rodziny bezradne w sprawach prowadzenia gospodarstwa domowego i sprawach wychowawczych. Przykładowe pytanie: <i>jeśli potraktować wszystkich klientów bezrobotnych (i kolejno: niepełnosprawnych/długotrwale chorych, bezdomnych itd.), jako 100%, to w przybliżeniu jaki procent wśród nich stanowią osoby w wieku 45+?</i></p> <p>Ustalić, czy i jakie typy dysfunkcji/powodów udzielania pomocy wśród osób 45+ występują jednocześnie, nakładają się na siebie (np. alkoholizm i bezdomność, brak pracy i przemoc w rodzinie itp.). Ustalić, która kombinacja dysfunkcji /powodów udzielania pomocy występuje najczęściej wśród klientów w wieku 45+.</p>                                                              |
| 4. | <p><b>Identyfikacja usług pomocy społecznej oferowanych klientom 45+ w zakresie ich wsparcia na rynku pracy.</b></p> <p><b>Należy ustalić:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jakie formy pomocy są stosowane w odniesieniu do osób 45+ <b>w zakresie ich wsparcia na rynku pracy?</b> Ustalić, które z nich są stosowane najczęściej, które w dalszej kolejności. Jaka jest opinia R. na temat przydatności/skuteczności tych form? Jeśli nie są stosowane, ustalić, dlaczego.</li> <li>2. Jak <b>w ogóle formy</b> pomocy są stosowane w odniesieniu do osób 45+? Ustalić, które z nich są stosowane najczęściej, które w dalszej kolejności. Jaka jest opinia R. na temat przydatności/skuteczności tych form? Jeśli nie są stosowane, ustalić, dlaczego.</li> <li>3. Która forma świadczeń materialnych jest stosowana najczęściej w odniesieniu do osób 45+? Ustalić, jaki jest w przybliżeniu udział klientów 45+ wśród wszystkich klientów objętych poszczególnymi formami świadczeń materialnych (kolejno: zasiłki i ich rodzaje, rodzinne, fundusz alimentacyjny, inne-jakie).</li> <li>4. Która forma środowiskowej pomocy niematerialnej jest stosowana najczęściej w odniesieniu do osób 45+? Ustalić, jaki jest udział klientów 45+ wśród wszystkich klientów objętych poszczególnymi formami środowiskowej pomocy niematerialnej (kolejno: dział/klub aktywizacji zawodowej, środowiskowy dom samopomocy, usługi opiekuńcze, usługi opiekuńcze specjalistyczne, świetlica terapeutyczna, rehabilitacja, poradnictwo, punkt interwencji kryzysowej, punkt wsparcia)</li> <li>5. Która forma pomocy półstacjonarnej i stacjonarnej jest stosowana najczęściej w odniesieniu do osób 45+? Ustalić, jaki jest udział klientów 45+ wśród wszystkich klientów objętych poszczególnymi formami pomocy półstacjonarnej i stacjonarnej (kolejno: dzienne domy pomocy społecznej, kluby seniora, wolontariat, kluby integracji społecznej)</li> </ol> |
| 5. | <p><b>Planowanie strategiczne, projekty systemowe, ekonomia społeczna</b></p> <p><b>Należy ustalić:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Specyfikę gminy z punktu widzenia sytuacji osób w wieku 45+ w następujących kategoriach: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) oferta na rynku pracy (czy w gminie istnieje możliwość zatrudnienia dla osób 45+),</li> <li>b) możliwości podjęcia pracy „na czarno” przez osoby 45+ (czy istnieją, jakie, czy osoby 45+ korzystają z takich możliwości),</li> <li>c) sieć komunikacyjna (czy funkcjonuje dogodny dojazd do innych miejscowości, w tym do siedziby powiatu, województwa),</li> <li>d) sieć teleinformatyczna (telefon, Internet-jaki jest dostęp klientów 45+ do tych mediów).</li> </ol> </li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <ol style="list-style-type: none"> <li>Ustalić, czy w gminie przeprowadzono diagnozę sytuacji osób w wieku 45+ (lub 50+) na lokalnym rynku pracy w ciągu ostatnich dwóch lat? W jaki sposób były prowadzone te badania? Czy w ramach badań udało się zdiagnozować problemy i potrzeby tej grupy? Jakże to były problemy i potrzeby? /dlaczego nie prowadzono takich analiz? Czy gmina przyjęła i realizuje strategię rozwiązywania problemów społecznych. Jeśli gmina przyjęła strategię, to ustalić, czy i jakie w przyjętej przez gminę strategii przewidziano działania na rzecz osób 45+ ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji osób 45+? Ustalić, które z tych działań są realizowane. Ustalić, jaka jest opinia R na temat zainteresowania tymi działaniami osób 45+ i jaka jest opinia na temat skuteczności tych działań. Jakże wg R działania powinna podjąć gmina na rzecz aktywizacji społecznej/zawodowej osób 45+? Dlaczego?</li> <li>Czy w badanej jednostce organizacyjnej pomocy społecznej są realizowane projekty systemowe i czy ich beneficjentami są osoby 45+. Jakże projekty? Czy i w jakim stopniu dotyczą aktywizacji zawodowej osób 45+? Jaki jest udział osób 45+ wśród ogółu beneficjentów tych projektów. Jakże projekty cieszą się największym zainteresowaniem osób w wieku 45+? Dlaczego? Jakże R. widzi problemy w realizacji projektów aktywizujących osoby w wieku 45+? A jaki projekt R uważa za przydatny do realizacji dla osób 45+ w tej gminie? Co jego zdaniem warto byłoby zrobić w ramach badanej jednostki dla osób 45+? Dlaczego?</li> <li>Czy w badanej jednostce lub jej otoczeniu prowadzone są działania w zakresie ekonomii społecznej (kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, spółdzielnie socjalne itp.) i czy obejmują one osoby 45+. Jakże to konkretne działania? Które są najbardziej atrakcyjne dla osób 45+? Dlaczego? A jakich działań brakuje dla osób 45+ w tej gminie? Jakże R. widzi problemy w realizacji działań w zakresie ekonomii społecznej z perspektywy osób w wieku 45+?. Jakże zmiany w funkcjonowaniu podmiotów ekonomii społecznej (centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, spółdzielnie socjalne) sprzyjałyby większej aktywizacji klientów 45+?</li> <li>Jakże są główne niezaspokojone potrzeby aktywizacyjne klientów JOPS w wieku 45+ w gminie?</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>6.</b> | <b>Współpraca badanej jednostki w zakresie działań na rzecz klientów 45+</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|           | <p><b>Należy ustalić:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Czy istnieje współpraca badanej jednostki z instytucjami rynku pracy (w tym zwłaszcza PSZ) w zakresie działań na rzecz osób 45+ i na czym ona polega (charakterystyka działań związanych z aktywizacją zawodową tej grupy wieku); jak jest oceniana ta współpraca, jakie są korzyści z tej współpracy? Jakże występują problemy we współpracy (merytoryczne, organizacyjne, prawne, finansowe, komunikacyjne, biurokratyczne, „ludzkie”) <i>ANKIETER Poprosić o uszczegółowienie wypowiedzi, przywołanie przykładów.</i> Jakże rozwiązania R. proponowałby wdrożyć w celu usprawnienia współpracy w przyszłości i uzyskania większej efektywności aktywizacji osób starszych na rynku pracy? Z kim spośród instytucji rynku warto z jego pkt widzenia podjąć współpracę w tej kwestii, dlaczego?</li> <li>Czy istnieje współpraca badanej jednostki z organizacjami niepublicznymi (organizacje pozarządowe, prywatne agencje szkoleniowe lub pośrednictwa pracy) w zakresie działań na rzecz osób 45+ i na czym ona polega (charakterystyka działań związanych z aktywizacją zawodową tej grupy wieku); jak jest oceniana ta współpraca, jakie są korzyści z tej współpracy? Jakże występują problemy we współpracy (merytoryczne, organizacyjne, prawne, finansowe, komunikacyjne, biurokratyczne, „ludzkie”) <i>ANKIETER Poprosić o uszczegółowienie wypowiedzi, przywołanie przykładów.</i> Jakże rozwiązania R. proponowałby wdrożyć w celu usprawnienia współpracy w przyszłości i uzyskania większej efektywności aktywizacji osób starszych na rynku pracy? Z kim spośród organizacji niepublicznych warto byłoby z jego pkt widzenia podjąć współpracę w tej kwestii, dlaczego.</li> <li>Czy istnieje współpraca badanej jednostki z innymi instytucjami (lokalne gminne i powiatowe: instytucje samorządowe (szkoły, ośrodki zdrowia i przedsiębiorstwa) w zakresie działań na rzecz osób 45+ i na czym ona polega (charakterystyka działań związanych z aktywizacją zawodową tej grupy wieku); jak jest oceniana ta współpraca, jakie są korzyści z tej współpracy? Jakże występują problemy we współpracy (merytoryczne, organizacyjne, prawne, finansowe, komunikacyjne, biurokratyczne, „ludzkie”) <i>ANKIETER Poprosić o uszczegółowienie wypowiedzi, przywołanie przykładów.</i> Jakże rozwiązania R. proponowałby wdrożyć w celu usprawnienia współpracy w przyszłości i uzyskania większej efektywności aktywizacji osób starszych na rynku pracy? Z kim spośród innych instytucji lokalnych warto byłoby z jego pkt widzenia podjąć współpracę w tej kwestii, dlaczego.</li> </ol> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>4. Czy istnieje współpraca badanej jednostki z wolontariatem w zakresie działań na rzecz osób 45+ i na czym ona polega (charakterystyka działań związanych z aktywizacją zawodową tej grupy wieku); jak jest oceniana ta współpraca, jakie są korzyści z tej współpracy? jakie występują problemy we współpracy (merytoryczne, organizacyjne, prawne, finansowe, komunikacyjne, biurokratyczne, „ludzkie”)? <i>ANKIETER Poprosić o uszczegółowienie wypowiedzi, przywołanie przykładów.</i> Jakiego rozwiązania R. proponowałby wdrożyć w celu usprawnienia współpracy w przyszłości i uzyskania większej efektywności aktywizacji osób starszych na rynku pracy? Jeśli jednostka nie współpracuje z wolontariatem, to dlaczego? Czy R. dostrzega przydatność takiej współpracy w zakresie działań na rzecz osób 45+?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7. | <p><b>Opinie pracowników pomocy społecznej i ich klientów o aktywizacji osób 45+</b></p> <p><b>Należy ustalić:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jaki jest stosunek kierowników i pracowników do <b>możliwości działań instytucji pomocy społecznej</b> na rzecz aktywizacji klientów 45+. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaki jest stosunek kierowników i do obowiązujących <b>uwarunkowań prawnych</b> w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 45+ na rynku pracy; ustalenie, czy aktualna legislacja socjalna (przepisy obowiązujące pomoc społeczną) utrudnia czy ułatwia aktywizację zawodową klientów 45+ przez pomoc społeczną; ustalenie jakie zmiany w przepisach sprzyjałyby aktywizacji zawodowej klientów 45+.</li> <li>• Jaki jest stosunek kierowników i pracowników do istniejących <b>uwarunkowań organizacyjnych</b> w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 45+ na rynku pracy; ustalenie czy obecna struktura organizacyjna JOPSów (oparta na rejonach) sprzyja działaniom na rzecz aktywizacji zawodowej klientów 45+, ustalenie, czy obecny zakres praw i obowiązków pracowników pomocy społecznej pozwala im na działania na rzecz aktywizacji klientów 45+, ustalenie, jakie zmiany w organizacji JOPSów i zakresie obowiązków pracowników pomocy społecznej sprzyjałyby aktywizacji zawodowej klientów 45+.</li> <li>• Jaki jest stosunek kierowników i pracowników do istniejących <b>uwarunkowań finansowych</b> w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 45+ na rynku pracy; ustalenie czy obecny poziom i forma finansowania JOPSów sprzyja działaniom na rzecz aktywizacji zawodowej klientów 45+, ustalenie, jakie zmiany w zakresie finansowania JOPSów sprzyjałyby aktywizacji zawodowej klientów 45+.</li> <li>• Jaki jest stosunek kierowników i pracowników do istniejących <b>uwarunkowań edukacyjnych i świadomościowych</b> kadry pomocy społecznej w zakresie wyrównywania szans osób w wieku 45+ na rynku pracy; ustalenie czy kadra zarządzająca czuje się przygotowana (wiedza, umiejętności, doświadczenie) do aktywizacji zawodowej klientów 45+; ustalenie, jakie zmiany w zakresie <b>uwarunkowań edukacyjnych i świadomościowych</b> kadry pomocy społecznej sprzyjałyby aktywizacji zawodowej klientów 45+.</li> </ul> </li> <li>2. Jaki jest stosunek kierowników i pracowników do <b>możliwości działań instytucji pomocy społecznej</b> na rzecz aktywizacji klientów 45+ w porównaniu z możliwościami działań instytucji pomocy społecznej na rzecz aktywizacji klientów młodszych? Czy występują różnice? Czego dotyczą? Które z nich bardziej sprzyjają potencjalnym beneficjentom?</li> <li>3. Jaki jest stosunek klientów pomocy społecznej w wieku 45+ do działań w zakresie ich aktywizacji społecznej, w tym zawodowej. Czy klienci pomocy społecznej w wieku 45+ (w tym 50+) oczekują działań aktywizujących? W jakich obszarach: zawodowym, społecznym, innym? Jakiego działania są najbardziej pożądane przez osoby w wieku 50/45? Dlaczego? Czy oczekiwania klientów 45+ w tym zakresie różnią się od oczekiwań młodszych wiekiem klientów? Czego dotyczą te różnice? Z jakich powodów występują?</li> </ol> <p>Dlaczego osoby 45+ decydują się wziąć udział w działaniach aktywizujących (społecznych/zawodowych)? Czy osoby w wieku 45+ są aktywne w wyszukiwaniu i uczestniczeniu w różnych formach aktywizacji zawodowej? Czy same zgłaszają jakieś zapotrzebowania w tym zakresie? Czy te osoby aktywne mają jakieś szczególne cechy wspólne, na przykład, czy większą aktywność wykazują kobiety, czy mężczyźni? Z jakim wykształceniem lub przygotowaniem zawodowym, w jakiej sytuacji rodzinnej? Czy można zaobserwować spadek zainteresowania różnymi formami aktywizacji społecznej/zawodowej. Wśród klientów 45+? W jakich okolicznościach następuje (wiek, sytuacja zdrowotna, rodzinna, finansowa)? Jaki jest stosunek do aktywizacji zawodowej klientów 45+ poprzez podmioty ekonomii społecznej (centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, spółdzielnie socjalne).</p> |

| 8. | Opinia na temat zbioru działań na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jak Respondent ocenia konkretne uregulowania prawne związane z aktywnością zawodową grupy wiekowej 45+. <i>Można w tym celu zadać pytanie, które brzmi:</i> Proszę ocenić, czy w kontekście wyrównywania szans osób w wieku 45+, obowiązujące uregulowania prawne wywierają wpływ na aktywność zawodową tej grupy, w tym zwłaszcza osób bezrobotnych w wieku 45+. Proszę wskazać te z nich, które Pana/i zdaniem wywarły największy wpływ na sytuację osób w wieku 45+ (w tym 50+) lat na rynku pracy.</li> </ul> <p><i>ANKIETER: Jeśli respondent nie będzie w stanie niczego wymienić, Ankieter może skorzystać z tej listy, żeby mu pomóc lub wskazać pewne regulacje/rozwiązania, ale nie należy odpytywać szczegółowo z całej listy, gdy Respondent wyraźnie mówi o tym, że nie zna żadnych rozwiązań czy też działań.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skrócenie z 33 dni do 14 dni okresu, za jaki pracodawca płaci za chorobę pracownika,</li> <li>• zapis w Kodeksie Pracy, że pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,</li> <li>• wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>• wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>• wprowadzenie przepisów regulujących tzw. zwolnienia monitorowane, pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z właściwym urzędem zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników;</li> <li>• funkcjonowanie przywileju pierwszeństwa, to znaczy powiatowy urząd pracy ma obowiązek przedstawienia osobom powyżej 50. roku życia propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji,</li> <li>• wprowadzenie możliwości zatrudniania bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych na zasadach korzystniejszych niż w przypadku innych grup,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia na bezpłatne szkolenie w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji,</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów studiów podyplomowych,</li> <li>• sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów egzaminów, w wyniku których uzyskane zostaną świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, określone uprawnienia zawodowe lub tytuły zawodowe, oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu,</li> <li>• możliwość uzyskania przez osobę powyżej 50. roku życia nieoprocentowanej pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia max. 6-miesięcznego stażu, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>• skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia 12-18-miesięcznego przygotowania zawodowego dorosłych, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>• wprowadzenie dofinansowania wyposażenia miejsca pracy do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia dla pracodawcy zatrudniającego bezrobotnego powyżej 50. roku życia,</li> <li>• ograniczenia liczby uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (tzw. emerytur pomostowych),</li> <li>• ograniczenie możliwości łączenia aktywności zawodowej i zarobkowania z pobieraniem świadczenia emerytalnego w przypadku osób, które mają ustalone prawo do emerytury, ale nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego,</li> <li>• wprowadzenie tzw. ustawy żłobkowej, która ułatwiła zakładanie żłobków oraz wprowadziła możliwość tworzenia tzw. klubów dziecięcych (zapewniających dziecku opiekę przez max. 5 godzin dziennie), a także dofinansowanie sprawowania opieki przez dziennego opiekuna (sprawującego opiekę nad max. 5 dziećmi) i nianię, dopuszczenie finansowania przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych.</li> </ul> |

Dopytać

- W jakich obszarach zdaniem R. Państwo powinno wspierać działania służące poprawie sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy? Jakie działania należy podjąć w tym kierunku?
- Czy R. wie o realizacji programu rządowego „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? Jeśli tak, czy zna działania zaproponowane w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? *Ankieter: poprosić o podanie przykładów.* Ustalić, jak R. ocenia te działania. Czy R. zetknął się z działaniami realizowanymi w ramach tego programu? Jakimi? Jak R. je ocenia?
- Jakie zmiany zdaniem R. należałoby wprowadzić w najbliższym czasie, a jakie w dłuższym okresie?

**Podziękowanie za wywiad. Zakończenie wywiadu**

**MODUŁ 8.**  
**BADANIE JAKOŚCIOWE**  
**ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH**

**SCENARIUSZ POGŁĘBIONEGO WYWIADU  
INDYWIDUALNEGO (IDI)**

wśród

**ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH**

| DYSPOZYCJE DLA ANKIETERA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                       | <p><b>Wprowadzenie. Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów.</b></p> <p><b>Dzień dobry!</b></p> <p>Nazywam się ..... Uniwersytet Łódzki wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich realizuje obecnie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt badawczy dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy osób powyżej 45 roku życia, które doświadczają coraz więcej trudności ze znalezieniem pracy, bądź utrzymaniem się w pracy ze względu na swój wiek. Pana(i) opinia w tej sprawie będzie dla nas cennym źródłem informacji i posłuży wypracowaniu katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.</p> <p><b>Będziemy wdzięczni za Pana(i) zgodę na udział w badaniu.</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2.                       | <p><b>Prezentacja respondenta</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                          | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>zakres zadań, które realizuje się w organizacji Respondenta</li> <li>zakres zadań, za które jest odpowiedzialny Respondent</li> <li>jak długo Respondent odpowiedzialny jest za te właśnie zadanie</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 3.                       | <p><b>Określenie specyfiki organizacji pozarządowej</b></p> <p><i>Poprosić o statut organizacji</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                          | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>zasięg działania organizacji w kategoriach: gmina/powiat/region/kraj</li> <li>typ jednostki, formy własności, lokalizacji, okres jej funkcjonowania na rynku oraz profil, czy też specjalizację (np. grupy docelowe, do których organizacja kieruje swoje działania); Respondenta może wykorzystać statut organizacji, aby opowiedzieć o celach działalności;</li> <li>wielkość (potencjał jednostki) – liczbę stałych pracowników, liczbę pracowników zewnętrznych, współpracujących z organizacją, rodzaje form tej współpracy</li> <li>pozycję osób w wieku 45+ w organizacji (ich udział w ogólnej liczbie pracowników, zajmowane stanowiska, formę współpracy); ważne jest, aby ustalić <u>liczbę wolontariuszy w wieku 45+ oraz zakres ich działań</u></li> <li>opinie Respondenta na temat pracy osób 45+ w organizacji, czy respondent widzi różnice w pracy osób w wieku 45+ i młodszych pracowników, jak respondent ocenia pracę pracowników w wieku 45+ w aspekcie ich obowiązkowości, szybkości uczenia się nowych rzeczy, wydajności itp.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 4.                       | <p><b>Działania organizacji na rzecz aktywizacji osób w wieku 45+</b></p> <p><i>Poprosić o odróżnienie działań kierowanych do seniorów od działań adresowanych do osób w wieku 45-59/60 lat</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                          | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy w ciągu ostatnich 2 lat organizacja realizowała zadania/projekty skierowane do osób w wieku 45+; jeśli tak, to: jakie to zadania/projekty, na czym one dokładnie polegały; w jaki sposób je finansowano; jaką formę przyjmowały (np. szkoleniowe, doradcze, integracyjne, inne); jaka jest ocena tych działań przez Respondenta;</li> <li>które z wymienionych przez Respondenta projektów/działania uznaje on za najbardziej „udane”; należy poprosić Respondenta o uzasadnienie własnej opinii; a które jego zdaniem były najmniej wartościowe, należy poprosić Respondenta o uzasadnienie własnej opinii</li> <li>czy wśród działań realizowanych przez organizację są działania na rzecz <u>aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+, jeśli tak, to:</u> jakie to zadania, na czym one dokładnie polegają, jakie narzędzia się wykorzystuje w trakcie ich realizacji; jaki jest sposób ich finansowania; jaka jest ocena tych działań przez Respondenta, czy są one przydatne/skuteczne w aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+; zidentyfikować główne problemy podczas ich realizacji (czy wystąpiły problemy: prawne, organizacyjne, finansowe, merytoryczne, związane z brakiem kompetencji i nastawieniem organizatorów, brakiem zainteresowania i zaangażowania beneficjentów)</li> <li>jak Respondent ocenia działania organizacji na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+ w porównaniu do osób młodszych; czy występują różnice i na czym one polegają</li> </ul> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p><i>Jeśli organizacja prowadzi lub prowadziła projekty dla osób starszych należy uzyskać następujące informacje na ich temat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>grupy wiekowe, do których organizacja kieruje najczęściej projekty aktywizujące osoby starsze, np. osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym, seniorzy; główne problemy, które napotyka organizacja realizując projekty dla osób w wieku 45+, w tym w szczególności: czy organizacja napotyka bariery finansowe, prawne, organizacyjne, czy może brak zainteresowania osób 45+ wytwarza barierę dla podejmowanych działań, czy pracownicy i wolontariusze organizacji są przygotowani do działań na rzecz osób w wieku 45+</li> </ul> <p><i>Następne informacje uzyskujemy od wszystkich organizacji:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>jakie inne projekty na rzecz osób 45+ organizacja chciałaby realizować w przyszłości; na czym polegałyby działania w tych projektach; w jaki sposób Respondent uzasadnia swój wybór;</li> <li>proponowane rozwiązania, które mogą usprawnić działanie organizacji w obszarze aktywizacji osób w wieku 45+</li> <li>opinię na temat tego, czy organizacje pozarządowe powinny realizować projekty aktywizujące <u>zawodowo</u> osoby 45+; ważne jest uzasadnienie zarówno odpowiedzi pozytywnej, jak i negatywnej (czyli: dlaczego powinny lub dlaczego nie powinny)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 5. | <p><b>Diagnoza sytuacji osób 45+ (w tym 50+) w środowisku lokalnym</b></p> <p><i>Poprosić o odróżnienie działań kierowanych do seniorów od działań adresowanych do osób w wieku 45-59/60 lat</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|    | <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>specyfikę gminy, w której prowadzona jest działalność organizacji, z punktu widzenia sytuacji osób w wieku 45+ w następujących kategoriach: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) oferta na rynku pracy (czy w gminie istnieje możliwość zatrudnienia dla osób 45+),</li> <li>b) możliwości podjęcia pracy „na czarno” przez osoby 45+ (czy istnieją, jakie, czy osoby 45+ korzystają z takich możliwości),</li> <li>c) sieć komunikacyjna (czy funkcjonuje dogodny dojazd do innych miejscowości, w tym do siedziby powiatu, województwa),</li> <li>d) sieć teleinformatyczna (telefon, Internet-jaki jest dostęp klientów 45+ do tych mediów).</li> </ul> </li> <li>pierwsze skojarzenia Respondenta, gdy mowa o pracownikach w wieku 45+</li> <li>mocne i słabe strony pracowników w wieku 45+ (w tym 50+)</li> <li>opinie i stereotypy na temat osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy; (prosimy Respondenta o podanie przykładów)</li> <li>ocena wiedzy, umiejętności, cech osobowości osób powyżej 45 roku życia; Które z nich można zaliczyć do tzw. mocnych, a które do słabych stron ze względu na ich sytuację na rynku pracy?</li> <li>zdanie Respondenta na temat granicy wieku, powyżej której starsi pracownicy stają się nieatrakcyjni dla pracodawcy – obecnego i/lub potencjalnego? Jaka to granica? <i>Prosimy o uzasadnienie</i></li> <li>czy organizacja przeprowadziła diagnozę sytuacji osób w wieku 45+ na terenie objętym działalnością pod kątem ich potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych i potrzeb pracodawców; <i>Jeśli tak, to: czy wyniki diagnozy znajdują odzwierciedlenie w działaniach organizacji realizowanych na rzecz osób w wieku 45+? Jeśli nie, to: czy Respondent uważa, że taka diagnoza jest potrzebna w działalności Jego organizacji? Ustalić: dlaczego jest bądź, dlaczego nie jest potrzebna? Z jakich źródeł organizacja Respondenta czerpie informacje na temat osób, na rzecz których podejmuje działania</i></li> <li>opinię Respondenta na temat aktywności osób w wieku 45+ zakresie społecznym i zawodowym, (czy osoby w tym wieku rzeczywiście są zainteresowane znalezieniem pracy; czy podejmują jakiegokolwiek działania na rzecz własnego środowiska – dopytać Respondenta o rodzaje tych działań) czy Respondent obserwuje spadek takiej aktywności po przekroczeniu określonej granicy wieku, czy też wiek nie ma tutaj większego znaczenia? Jaka jest, zdaniem Respondenta, ta granica wieku?</li> <li>jakie działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+ realizowane są w mieście/gminie, na terenie której prowadzi działalność organizacja Respondenta; <i>jeśli Respondent zna takie działania należy dopytać: kto je prowadzi, na czym one polegają</i></li> <li>jakie inne projekty aktywizujące osoby 45+ powinny być realizowane w przyszłości środowisku lokalnym? Kto powinien je realizować?</li> <li>czy w środowisku lokalnym działają podmioty ekonomii społecznej, tj. spółdzielnie socjalne, centra i kluby integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej, fundacje i stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą; <i>jeśli tak, to: czy realizują projekty aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+, jak respondent ocenia działania podejmowane przez podmioty ekonomii społecznej w gminie/mieście na rzecz osób w wieku 45+; które z nich są zdaniem Respondenta najciekawsze</i></li> </ul> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>czy Respondent zna oczekiwania osób w wieku 45+ mieszkających na terenie działalności organizacji dotyczące ich aktywizacji; <i>jeśli tak, to:</i> jakie są te oczekiwania, w jaki sposób Respondent uzyskuje na ich temat wiedzę, czy osoby w wieku 45+, które oczekują działań aktywizujących ze strony organizacji pozarządowej mają jakieś cechy wspólne: czy są to raczej kobiety czy mężczyźni, jakiej są sytuacji rodzinnej, zawodowej, finansowej, jakie mają kwalifikacje i wykształcenie</li> <li>jakich konkretnie działań oczekują osoby w wieku 45+ od organizacji, np. aktywizacji społecznej, zawodowej, integracji społecznej, opieki? Czy sytuacja w tym zakresie jest zróżnicowana w obrębie grupy wieku 45+.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 6. | <p><b>Opinia na temat systemu zbioru działań na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy</b></p> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy Respondent zna uregulowania prawne związane z aktywnością zawodową grupy wiekowej 45+. <i>Można w tym celu zadać pytanie, które brzmi: Czy zna Pan/i rozwiązania prawne, działania, które mają służyć poprawie sytuacji osób w wieku 45/50+ na rynku pracy ich aktywizacji zawodowej, uzyskiwania pracy przez osoby bezrobotne w wieku 45? Jakże to są Pana/i zdaniem działania? Jak Pan/i je ocenia?</i></li> </ul> <p><i>ANKIETER: Jeśli respondent nie będzie w stanie niczego wymienić, Ankieter może skorzystać z tej listy, żeby mu pomóc lub wskazać pewne regulacje/rozwiązania, ale nie należy odpytywać szczegółowo z całej listy, gdy Respondent wyraźnie mówi o tym, że nie zna żadnych rozwiązań czy też działań.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>skrócenie z 33 dni do 14 dni okresu, za jaki pracodawca płaci za chorobę pracownika,</li> <li>zapis w Kodeksie Pracy, że pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,</li> <li>wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych odnoszących się do problemu równego traktowania w obszarze zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itp.,</li> <li>wprowadzenie przepisów regulujących tzw. zwolnienia monitorowane, pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z właściwym urzędem zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników;</li> <li>funkcjonowanie przywileju pierwszeństwa, to znaczy powiatowy urząd pracy ma obowiązek przedstawienia osobom powyżej 50. roku życia propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji,</li> <li>wprowadzenie możliwości zatrudniania bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych na zasadach korzystniejszych niż w przypadku innych grup,</li> <li>skierowanie osoby powyżej 50. roku życia na bezpłatne szkolenie w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji,</li> <li>sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów studiów podyplomowych,</li> <li>sfinansowanie osobie powyżej 50. roku życia kosztów egzaminów, w wyniku których uzyskane zostaną świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, określone uprawnienia zawodowe lub tytuły zawodowe, oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu,</li> <li>możliwość uzyskania przez osobę powyżej 50. roku życia nieoprocentowanej pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,</li> <li>skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia max. 6-miesięcznego stażu, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>skierowanie osoby powyżej 50. roku życia do odbycia 12-18-miesięcznego przygotowania zawodowego dorosłych, w trakcie którego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych,</li> <li>wprowadzenie dofinansowania wyposażenia miejsca pracy do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia dla pracodawcy zatrudniającego bezrobotnego powyżej 50. roku życia,</li> <li>ograniczenia liczby uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (tzw. emerytur pomostowych),</li> <li>ograniczenie możliwości łączenia aktywności zawodowej i zarobkowania z pobieraniem świadczenia emerytalnego w przypadku osób, które mają ustalone prawo do emerytury, ale nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego</li> </ul> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>wprowadzenie tzw. ustawy żłobkowej, która ułatwiła zakładanie żłobków oraz wprowadziła możliwość tworzenia tzw. klubów dziecięcych (zapewniających dziecku opiekę przez max. 5 godzin dziennie), a także dofinansowanie sprawowania opieki przez dziennego opiekuna (sprawującego opiekę nad max. 5 dziećmi) i nianię,</li> <li>dopuszczenie finansowania przedszkoli przyzakładowych z funduszu świadczeń socjalnych.</li> </ul> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>jakie zmiany zdaniem Respondenta należałoby wprowadzić w najbliższym czasie, a jakie w dłuższym okresie, aby polepszyć sytuację osób w wieku 45+ na rynku pracy;</li> <li>opinię Respondenta na temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn wraz z prośbą o uzasadnienie stanowiska w tej sprawie.</li> <li>opinię Respondenta na temat wspierania przez państwo działań służących poprawie sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy; jakie działania, zdaniem Respondenta, należy podjąć w tym kierunku?</li> <li>czy Respondent słyszał o realizacji programu rządowego „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? czy zna działania zaproponowane w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? (należy poprosić Respondenta o podanie przykładów takich działań). jaka jest Jego ocena tych działań?</li> </ul>                                                                                                                                             |
| 7. | <p><b>Współpraca organizacji pozarządowej z innymi podmiotami w obszarze aktywizacji osób w wieku 45+</b></p> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy organizacja współpracuje z innymi organizacjami, instytucjami przy realizacji projektów na rzecz osób w wieku 45+, <i>jeśli tak, to:</i> jakie są to organizacje (inne NGO-sy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, powiatowe urzędy pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia i inne)</li> </ul> <p><i>Następne pytania dotyczą <b>każdego z wymienionych przez Respondenta podmiotów</b>, z którymi współpracuje organizacja przy realizacji projektów na rzecz osób w wieku 45+. Należy uzyskać informacje na temat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dokładnego opisu programu, przy którym współpraca ta ma miejsce; czasu realizacji; sposobu finansowania, rodzaju działań w ramach programu; korzyści wynikających z tej współpracy; barier, kłopotów, jakie pojawiają się w trakcie współpracy (mogą to być bariery: finansowe, prawne, organizacyjne, związane z kompetencjami pracujących przy nich ludzi czy też z nastawieniem parterów itp.), oceny tych działań.</li> </ul> <p><u>Ustalić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>czy organizacja realizuje zadania publiczne na zlecenie samorządu terytorialnego skierowane do osób w wieku 45+, <i>jeśli tak, to:</i> na czym polegają te zadania, jakie są formy i zakres tych działań, ocenę tych zadań przez Respondenta ze zwróceniem uwagi na korzyści i bariery, które pojawiają się przy ich realizacji.</li> </ul> |
|    | <p><b>Podziękowanie za wywiad. Zakończenie wywiadu</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

**MODUŁY 3 - 8.**  
**BADANIE JAKOŚCIOWE**

## INSTRUKCJA DLA ANKIETERA – BADANIA JAKOŚCIOWE

### 1. Procedura czynności

- ✓ Telefoniczna aranżacja wywiadu – identyfikacja merytorycznego respondenta (w przypadku określenia dwóch tzw. kluczowych respondentów – wybór wolitywny). Umówienie terminu wywiadu
- ✓ Bezpośrednia aranżacja wywiadu
- ✓ Poinformowanie respondenta o anonimowości badania i o jego poznawczym charakterze
- ✓ Poinformowanie respondenta o rejestracji audio wywiadu. W przypadku odmowy przerwanie wywiadu i substytuowanie jednostki, bowiem nie mamy gwarancji, że wywiad zostanie zrealizowany z należytą starannością i uniemożliwi to prawidłową analizę treści.
- ✓ Określenie celu badania jako poszukiwania odpowiedzi na problemy, które są związane z wiedzą kompetencyjną respondenta. Powołanie się na indywidualne doświadczenia rozmówcy jako reprezentanta określonego środowiska zawodowego i jako człowieka dla którego rezultaty badania są dedykowane, jako rozmówcy posiadającego cenne kwalifikacje i wiedzę ekspercką.
- ✓ **PRZED ROZPOCZĘCIEM WYWIADU ANKIETER WYPEŁNIA NAGŁÓWEK KARTY EWIDENCYJNEJ WYWIADU**
- ✓ Kontrola narzędzi zapisu (stan baterii/akumulatora, próba rejestracji głosu i próba odtworzenia rejestracji głosu)

### 2. Procedura pytań

- ✓ Należy dążyć do uzyskania wyczerpujących odpowiedzi na zadane pytania
- ✓ Odpowiedzi zdawkowe, niepełne wymagają ingerencji ankietera: dopytywania lub ponownego ukierunkowania wywiadu na pytanie
- ✓ **W PRZYPADKU WYSTĄPIENIA SYTUACJI, KTÓREJ EFEKTEM JEST PRZERWANIE WYWIADU NALEŻY OKREŚLIĆ TERMIN DODATKOWY UMOŻLIWIAJĄCY ZREALIZOWANIE PEŁNEGO WYWIADU. W PRZYPADKU NIEMOŻNOŚCI OKREŚLENIA TAKIEGO TERMINU NALEŻY SUBSTYTUOWAĆ JEDNOSTKĘ**
- ✓ **W PRZYPADKU OKREŚLENIA SYTUACJI, GDY PEWNE INFORMACJE POSIADA INNA OSOBA NIŻ RESPONDENT, Z KTÓRYM PRZEPROWADZA SIĘ WYWIAD PRÓBA NAWIĄZANIA KONTAKTU Z OSOBĄ Z DANĄ OSOBĄ. W SYTUACJI BRAKU MOŻLIWOŚCI BEZPOŚREDNIEGO KONTAKTU Z DRUGIM KLUCZOWYM RESPONDENTEM POZYSKANIE DANYCH TELEKONTAKTOWYCH (NUMER TELEFONU LUB E-MAIL) I UZUPEŁNIENIE DANYCH ZA POMOCĄ KONTAKTU ZAPOŚREDNICZONEGO.**
- ✓ NIE NALEŻY SUGEROWAĆ RESPONDENTOWI ODPOWIEDZI PRZES PODAWANIE PRZYKŁADÓW DANYCH ZDARZEŃ LUB SYTUACJI
- ✓ KAŻDA INGERENCJA ANKIETERA ZWIĄZANA Z DODAWANIEM WŁASNYCH PYTAŃ W CELU UZYSKANIA WYCZERPUJĄCYCH ODPOWIEDZI WYMAGA REJESTRACJI W **ZAPISIE TRANSKRYPCJI**
- ✓ Wywiad IDI jest wywiadem swobodnym, należy zatem zachować równowagę między pytaniami zawartymi w scenariuszu a dygresjami respondenta
- ✓ Wywiad IDI wymaga bodźcowania respondenta przez stosowanie tzw. pytań kontaktowych, np. czy?, jak?, dlaczego?, kiedy?, w jakiej sytuacji?
- ✓ **ANKIETER PEŁNI WAŻNĄ ROLĘ SŁUCHACZA, RESPONDENT ZAŚ WINIEN ODCZUWAĆ KOMFORT KONWERSACYJNY**
- ✓ W sytuacji, w czasie której respondent pyta ankietera o rozumienie znaczenia ter-

minu, czy danego określenia ankietier winien skłonić respondenta do próby samodzielnego wyjaśnienia i podania autodefinicji

- ✓ Niewerbalne i werbalne oznaki zmęczenia lub znudzenia respondenta nie mogą skłaniać ankietera do przyspieszenia czynności badawczych lub do pomijania części pytań
- ✓ Pytania, na które respondent **ZDECYDOWANIE ODMAWIA ODPOWIEDZI MUSZĄ BYĆ REJESTROWANE** W ZAPISIE TRANSKRYPCJI

## **MODUŁ 9.**

### **PANEL EKSPERTÓW**

## Scenariusz panelu ekspertów

- I. Przywitanie uczestników panelu przez Kierownika projektu po stronie Wykonawcy.
- II. Informacje organizacyjne i techniczne przekazane uczestnikom przez moderatora.
- III. Dyskusja zorganizowana w kilka bloków tematycznych:

### 1. Charakter i specyfika obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy osób 45+ (próba diagnozy).

W ramach tego bloku tematycznego przewidziano prezentację wyników badania w zakresie diagnozy osób 45+ na rynku pracy (badania ilościowe i jakościowe), a także przedstawienie wstępnej analizy wniosków w zakresie diagnozy osób 45+ na rynku pracy. Moderator powinien dążyć, aby dyskusja prowadzona w ramach tego bloku dotknęła m.in. następujących pytań/zagadnień:

- Jak zdaniem Państwa pracodawcy oceniają wiedzę, umiejętności, cechy osobowości osób powyżej 45 roku życia? Które z nich można zaliczyć do tzw. mocnych, a które do słabych stron ze względu na ich sytuację na rynku pracy? Jaki stereotyp pracownika 45+ dominuje wśród polskich pracodawców? – *mapa percepcji*
- Jak ogólnie oceniają Państwo sytuację osób w wieku 45+ (w tym 50+) w Polsce? (kwestie ekonomiczne, zdrowotne, dostępu do edukacji, szkoleń itp.)
- Jaka jest Państwa opinia dotycząca współwystępowania czynników dyskryminujących na rynku pracy, np. wieku i płci?
- Jakie główne problemy dotyczą osób w wieku 45+ zamieszkujących na terenie Polski? Czy sytuacja osób 45+ wykazuje cechy zregionalizowania? Czy sytuacja w tym zakresie jest zróżnicowana w obrębie grupy wieku 45+? Co stanowi podstawowe czynniki różnicowania sytuacji osób 45+? Jaka jest sytuacja osób 45+ w innych niż Polska krajach UE?
- Podsumowująca dyskusja na temat wniosków i rekomendacji w zakresie diagnozy osób 45+ na rynku pracy.

Na realizację tego bloku tematycznego przeznaczono 30 minut.

### 2. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób 45+. Rola i udział poszczególnych podmiotów. Wymiana najlepszych doświadczeń – „Best practice”.

Przewidziano następujące cele tego bloku tematycznego:

- A. Identyfikacja obszarów wsparcia osób 45+.
- B. Ocena podmiotów publicznych w zakresie realizacji działań na rzecz osób w wieku 45+.
- C. Identyfikacja „dobrych praktyk” instytucjonalnych.
- D. Opinia na temat programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.
- E. Rozwiązania europejskie w zakresie działań na rzecz osób w wieku 45+.
- F. Ocena efektywności realizowanych projektów.
- G. Analiza wniosków w zakresie działań na rzecz osób w wieku 45+.

W ramach realizacji tego bloku tematycznego Moderator powinien dążyć do ogniskowania dyskusji wokół następujących pytań:

- Czy podmioty publiczne w realizują działania na rzecz osób w wieku 45+ (w tym 50+)? Jak Państwo oceniają ich działania z perspektywy efektywności na lokalnym i regionalnym rynku pracy?
- Proszę wymienić i scharakteryzować „dobre praktyki” instytucjonalne w zakresie działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób 45+.

- Co Państwo sądzą na temat programu rządowego „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”? Jakie działania realizowane w ramach tego programu Państwo znają? Jak je Państwo oceniają?
- Jaka jest sytuacja osób 45+ w innych niż Polska krajach UE? Jakie działania podejmuje się w krajach UE w celu aktywizacji zawodowej osób 45+ na rynku pracy? Które z tych działań są wdrażane w Polsce? Które z tych działań można wdrażać w Polsce uwzględniając specyfikę polskiego rynku pracy?
- Jak oceniają Państwo skuteczność realizowanych projektów aktywizujących osoby w wieku 45+?

Blok tematyczny zamyka podsumowująca dyskusja na temat wniosków i rekomendacji w za-kresie działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób 45+.

Na realizację tego bloku tematycznego przeznaczono 60 minut.

### **3. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn – identyfikacja głównych barier. Szanse i zagrożenia.** Cele tego bloku tematycznego określono następująco:

- A. Identyfikacja głównych barier dla wydłużenia okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn
- B. Opis i ocena kontekstu społeczno-demograficzny wpływający na możliwości wydłużenia okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn
- C. Identyfikacja preferencji/zachęt mających skłonić pracowników i pracodawców do wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 45+?
- D. Poznanie opinii na temat możliwości redukcji wykluczenia osób 45+ z rynku pracy?

W ramach realizacji tego bloku tematycznego Moderator powinien dążyć do ogniskowania dyskusji wokół następujących pytań:

- Jaki jest Państwa stosunek jako ekspertów do działań mających na celu wydłużenie pracy zawodowej wśród Polaków po 45. roku życia? Czy przedstawiane przez stronę rządową uzasadnienia demograficzne i ekonomiczne są Państwa zdaniem trafne?
- Jakie według Państwa będą skutki wydłużenie pracy zawodowej wśród Polaków po 45. roku życia na zatrudnienie kobiet, zastępowalność pokoleniową na rynku pracy oraz obciążenie stanu zdrowia w zawodach wymagających podejmowania wysiłku fizycznego?
- Jakie Państwa zdaniem należy stosować preferencje mające skłonić pracowników i pracodawców do wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 45+? Czy z perspektywy pracodawców wydłużenie okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn jest pozytywne?
- Czy według Państwa wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 45+ doprowadzi do redukcji wykluczenia osób 45+ z rynku pracy?

Blok tematyczny zamyka podsumowująca dyskusja na temat wniosków i rekomendacji w za-kresie wydłużenia okresu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn.

Na realizację tego bloku tematycznego przeznaczono 45 minut.

### **4. Popularyzacja i promocja os ob. 45+ na rynku pracy – możliwe działania, ich zakres, koszty i potencjalna efektywność. Osoby 45+ na rynku pracy – prognoza.** Określono następujące cele tego bloku tematycznego:

- A. Poznanie opinii na temat efektywności akcji promocyjnych w zakresie popularyzacji i promocji osób 45+ na rynku pracy

- B. Ocena działań podejmowanych przez instytucje publiczne prowadzące do zmiany stereotypowych postaw pracodawców i pracobiorców
- C. Prognoza zmian na rynku pracy – scenariusz w interwale 5 letnim.

W ramach realizacji tego bloku tematycznego Moderator powinien dążyć do ogniskowania dyskusji wokół następujących pytań:

- Czy standardowe akcje promocyjne (z zaangażowaniem profesjonalnych agencji mediowych) będą efektywne w zakresie popularyzacji i promocji osób 45+ na rynku pracy?
- Jakie kulturowe, ekonomiczne czy legislacyjne zmiany będą miały wpływ na promocję osób 45+ na rynku pracy?
- Jakie działania podejmowane przez instytucje publiczne mogą zmienić stereotypowe postawy pracodawców wobec osób 45+? Prosimy o ocenę ich zakresu, kosztów i potencjalnej efektywności.
- Jakie działania podejmowane przez instytucje publiczne mogą zmienić stereotypowe postawy pracobiorców wobec wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 45+? Prosimy o ocenę ich zakresu, kosztów i potencjalnej efektywności.
- Jak Państwo sądzą, jaki scenariusz związany z aktywizacją zawodową osób 45+ na rynku pracy jest najbardziej prawdopodobny w okresie najbliższych 5 lat?

Blok tematyczny zamyka podsumowująca dyskusja na temat wniosków i rekomendacji w zakresie popularyzacji i promocji osób 45+ na rynku pracy.

Na realizację tego bloku tematycznego przeznaczono 90 minut.

IV. Podsumowanie. Celem tego bloku jest zbudowanie spójnych wniosków i rekomendacji.

V. Zakończenie. Celem tego bloku tematycznego było zebranie pytań i sugestii uczestników panelu w kontekście przedmiotu badania.

Na realizację tego bloku tematycznego przeznaczono 15 minut.

Na zakończenie panelu ekspertów przewidziano podziękowanie uczestnikom za udział w dyskusji oraz podzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem w kontekście realizowanego badania.