

Osoby „50 +” na rynku pracy

Wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej, Polska ma najniższy wskaźnik zatrudnienia pięćdziesięciolatków. Osoby w tym wieku charakteryzuje bardzo niska aktywność zawodowa związana z wczesnym przechodzeniem na emeryturę. Przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy jest niższy od ustawowego wieku emerytalnego, w efekcie, ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy uzyskując dochody z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego (wcześniejsze emerytury, renty, świadczenia i zasiłki przedemerytalne oraz świadczenia z pomocy społecznej). Polska ma więc nie tylko najniższy wskaźnik aktywności zawodowej osób 50+, ale również najniższy wiek przechodzenia na emeryturę. Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństw, prowadzić będą w najbliższej przyszłości do jeszcze większego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, jeśli nie wzrośnie poziom zatrudnienia osób po pięćdziesiątym roku życia. Szacuje się, że odsetek osób w wieku produkcyjnym w populacji obniży się z 64 proc. w 2007 r. do 50,4 proc. w 2050 r., co przełoży się na znaczący wzrost współczynnika obciążenia demograficznego (z 56 osób w 2011 r. do 98 w 2050 r.). Wpłynie to znacząco na obciążenie kosztami pracy pracującej mniejszości oraz budżetu państwa, a tym samym będzie prowadzić do spowolnienia wzrostu całej gospodarki oraz pogłębienia różnic społecznych. Wydłużanie aktywności zawodowej pracowników po 50-tym roku życia należy do priorytetowych działań krajów Unii Europejskiej. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej przyjętej przez kraje UE w 2000 r., jednym z celów Unii Europejskiej jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%.

Na przedwczesne wycofywanie się z rynku pracy wpływ może mieć wiele czynników, m.in. problemy zdrowotne, niepełnosprawność, zbyt niskie lub nieaktualne kwalifikacje zawodowe (szczególnie opór wobec korzystania z nowoczesnych technologii), niechęć do podejmowania kształcenia ustawicznego, stereotypy wśród pracodawców, dotyczące efektywności pracy osób w średnim wieku, a także bariery psychiczne – osoby 50+ często same nie wierzą w swoje możliwości i rozwój zawodowy. Brak wiary w siebie oraz lęk wobec zmian wpływają z kolei na mniejszą aktywność zawodową, niechęć i rezygnację z poszukiwania pracy. W mniejszym stopniu osoby bezrobotne w tym wieku,

w porównaniu z osobami młodszymi, są też zainteresowane zakładaniem własnej działalności gospodarczej. Często przyczyną wycofania się z rynku pracy, jest także konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny (dzieckiem, współmałżonkiem, osobą starszą). Dotyczy to w szczególności kobiet, które częściej rezygnują z pracy, aby poświęcić się obowiązkom domowym.

Wielu starszych pracowników narzeka nie tyle z powodu konkretnych problemów ze zdrowiem, co z samego faktu starzenia się. Odejście z pracy w niektórych zawodach wymagających długotrwałego intensywnego wysiłku czy szybkiego reagowania w warunkach stresu (np.: piloci, służby specjalne, pracownicy fizyczni, rolnicy), może być uzasadnione w przypadku osób starszych, u których następuje obniżenie wydolności psychomotorycznej z wiekiem. Jednocześnie, należy dodać, że większość starszych pracowników funkcjonuje pod względem intelektualnym bez zmian, a nawet można stwierdzić, że praca i kształcenie ustawiczne w starszym wieku przyczynia się do stałego rozwoju i utrzymania człowieka w dobrej kondycji psychicznej i fizycznej. Badania wykazują, że wiek wpływa pozytywnie na ogólny poziom zadowolenia z pracy, zaangażowanie i motywację, a także na aktywność zawodową¹. Natomiast z wiekiem, wzrasta potrzeba bezpieczeństwa, stabilizacji i przynależności, bardziej istotna od samego zawodu staje się np. atmosfera w pracy, zadowolenie z kolegów, przełożonych.

Jak pracodawcy postrzegają osoby 50+?

Większość pracodawców deklaruje, że wiek nie ma znaczenia w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Tymczasem, w sondzie przeprowadzonej na stronie www.aktywni50.pl (Projekt Aktywni 50+)² aż 65% respondentów odpowiedziało, że problem dyskryminacji po pięćdziesiątym roku życia dotknął ich osobiście lub kogoś z ich najbliższego otoczenia. Dodatkowo ponad jedna czwarta internautów biorących udział w sondzie przyznała, że zjawisko dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy istnieje, choć sami tego nie doświadczyli. Tylko nieliczni są przekonani, że osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia mają na rynku pracy takie

¹ Schulz D. P., Schulz S. E. „Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy.”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002

² <http://www.aktywni50.pl/Rynek-pracy-nie-dla-50->

same szanse jak każdy inny pracownik (4% respondentów). Problem dyskryminacji osób 50+ nie dotyczy tylko procesu poszukiwania i nawiązywania stosunku pracy, ale także warunków zatrudnienia, sposobów awansowania oraz dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania. Wyniki sondy dokładnie obrazuje wykres zamieszczony poniżej.



Źródło: <http://www.aktywni50.pl/Rynek-pracy-nie-dla-50->

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa wiek (podobnie jak płeć, religia, status rodziny, orientacja seksualną, polityczna, itd.) kandydatów nie może być kryterium, w oparciu o które pracodawcy podejmują decyzję o przyjęciu do pracy. W rzeczywistości jednak pracodawcy preferują młodszych kandydatów uważając, że młodszy pracownik będzie bardziej energiczny, szybciej przystosuje się do nowych warunków pracy, będzie pracował efektywniej za dużo niższe wynagrodzenie niż osoba z kilkudziesięcioletnim stażem pracy. Na stosunek pracodawcy do zatrudniania starszych pracowników wpływa również obawa, iż ulegają oni częściej wypadkom przy pracy. Okazuje się jednak, że starsi pracownicy rzadziej niż młodszy ulegają wypadkom i częściej sami odchodzą z pracy, która jest niebezpieczna lub męcząca fizycznie.

Pracownicy 50+ cennym kapitałem firmy

Dojrzały pracownicy w porównaniu z młodszymi stanowią cenny kapitał każdej organizacji. Zrozumieli to już nasi europejscy sąsiedzi, m.in. Niemcy i Finowie, wprowadzając kompleksowe programy wsparcia dla osób 50+ oraz inwestując sporo w profilaktykę prozdrowotną dla tej grupy społecznej. Obok długoletniego doświadczenia zawodowego i życiowego, pracownicy 50+, posiadają kompetencje i wiedzę, której brakuje młodszym kolegom; mogą więc pełnić funkcje trenerów, coachów, mentorów, są wsparciem zarówno dla młodych pracowników, jak i szefów. Są też bardziej wiarygodni, lojalni i rzetelnie podchodzą do swoich obowiązków, co ważne jest na stanowiskach menedżerskich czy w branżach takich, jak ubezpieczenia, finanse, nieruchomości, etc. Dzięki temu posiadają autorytet i mogą być źródłem nowych idei i inspiracji dla całego zespołu. Starsi pracownicy mają też bardziej ustabilizowaną sytuację rodzinną i są dyspozycyjni (dotyczy to szczególnie kobiet, które już odchowwały dzieci).

Dla efektywności organizacji ważne jest, aby budować zespoły zróżnicowane wiekowo, dzięki którym w pełni można wykorzystać potencjał młodszych i starszych pracowników. Być może młodzi są bardziej dynamiczni i mają inicjatywę, łatwiej i szybciej opanowują również nowinki technologiczne, jednak bez wsparcia doświadczonych, starszych wiekiem kolegów nie są w stanie się rozwijać i przekuć tej energii na sukces firmy. Istotne jest z punktu widzenia organizacji jak i pracowników, aby stworzyć warunki do międzypokoleniowej wymiany informacji, dobrych warunków do rozwoju starszej i młodszej kadry oraz dbania o atmosferę tolerancji, partnerstwa i otwartości w pracy. Aby zatrzymać i motywować dojrzałych pracowników do pracy, pracodawcy powinni zaprojektować specjalne programy szkoleniowe, dostosowane do wieku i możliwości pracowników, realne możliwości awansu i rozwoju zawodowego, uelastyczyć czas pracy i wprowadzić alternatywne formy zatrudnienia (część etatu, elastyczny czas pracy, praca na zlecenie) oraz zapewnić dodatkową opiekę zdrowotno-socjalną.

Równe szanse na rynku pracy

Jedną z form walki z praktykami dyskryminacyjnymi jest upowszechnianie idei równości szans na rynku pracy i edukowanie – zarówno pracodawców, jak i pracowników – w zakresie ich praw, obowiązków oraz świadomości biznesowej. Dopiero, gdy pracodawcy zrozumieją, jak cennym kapitałem dla firmy są dojrzały pracownicy i że opłaca się ich zatrzymać w firmie, problem dyskryminacji i uprzedzeń w stosunku do tej grupy osób zniknie. Od kilku lat w Polsce wdrażane są różne projekty w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL skierowane do grupy 50+. W ich wyniku podnosi się świadomość społeczną związaną z rynkiem pracy dla osób starszych, budowane są partnerstwa pracowników, pracodawców, związków zawodowych, organizacji i instytucji publicznych i prywatnych. Organizują one szkolenia i programy, dzięki którym osoby po 50. roku życia nabierają nowych umiejętności zawodowych, a także, wiary w siebie i swoje możliwości. Aktywizacja osób po 50-tym roku życia wpisuje się również w koncepcję realizacji projektów innowacyjnych w ramach PO KL (Program Operacyjny Kapitał Ludzki). Osoby, które skończyły 50 lat, mogą za pieniądze unijne skorzystać z bezpłatnych szkoleń, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Oprócz tego Rada Ministrów 17 października 2008 r. przyjęła program „**Solidarność pokoleń - działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+**”³, którego celem są następujące działania (finansowane zarówno z budżetu państwa, jak i z Europejskiego Funduszu Społecznego):

1. **działania na rzecz poprawy warunków pracy, promocji zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzania wiekiem** - poprzez upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracobiorców na temat zarządzania wiekiem pracowników, ukazywanie pracodawcom i opinii publicznej korzyści płynących z zatrudniania osób po 50 r. życia, wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, dostosowanie warunków

³ http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=557&news_id=1345

pracy pracowników po 50-tym roku życia do ich potrzeb;

2. **działania na rzecz poprawy kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia** - poprzez tworzenie warunków dla budowania ich ścieżek kształcenia, upowszechnianie kształcenia ustawicznego dla osób w wieku 45+, dopasowanie do nich oferty szkoleniowej;
3. **zmniejszenie kosztów pracy** - związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia, poprzez zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy za osoby którym brakuje nie więcej niż 5 lat do wieku emerytalnego, zmniejszenie do 14 liczby dni choroby, za które płaci pracodawca w przypadku pracowników po 50-tym roku życia – projekt ustawy w tym zakresie został przyjęty przez rząd;
4. **aktywizację osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia** - poprzez upowszechnienie programów rynku pracy dla osób w wieku powyżej 50 lat, budowanie indywidualnych planów wsparcia dla osób w wieku 50+, dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy do potrzeb tych osób;
5. **aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych** - poprzez budowę stabilnych ram prawnych dla zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, promocję aktywizacji zawodowej i integracji tych osób z rynkiem pracy. Istotnym uzupełniającym elementem będą **kampanie podnoszenia świadomości** o możliwościach i przydatności osób niepełnosprawnych jako pracowników;
6. **zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet** - przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego, uproszczenie przepisów dotyczących zakładania przedszkoli, wspieranie rozbudowy sieci przedszkoli, szczególnie na obszarach wiejskich (finansowane między innymi z Europejskiego Funduszu Społecznego), umożliwienie finansowania żłobków i przedszkoli przyzakładowych z zakładowych funduszy świadczeń socjalnych; wspieranie innych form opieki nad dziećmi;
7. **ograniczenie dezaktywizacji pracowników w systemie świadczeń społecznych** - wdrażanie systemu emerytur pomostowych i ograniczenie przechodzenia na wcześniejsze emerytury, promocję działań na rzecz

wydłużenia wieku przejścia na emeryturę, szczególnie kobiet.

Dodatkowo, zgodnie z Ustawą o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 19 grudnia 2008r (Dz. U.z 2009r. Nr 6, poz. 33):

- **zwiększono środki na programy rynku pracy** (w tym szkolenia) finansowane z Funduszu Pracy dla osób, które przekroczyły 45 rok życia bez względu na ich status na rynku pracy;

Zgodnie z Decyzją Parlamentu i Rady UE nr 1098/2008/WE z dnia 22 października 2008 r., rok 2010 ustanowiono Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym. Wszystkie te programy, projekty i działania mają zachęcić pracodawców do zatrudniania osób po 50 roku życia oraz umożliwić im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, tak aby zapobiec wykluczeniu społecznemu tej grupy społecznej.

Opracowała:

Małgorzata Sinior

Źródła:

- Herr E. L., Cramer S. H. „Planowanie kariery zawodowej. Część III”. [w] Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 30, Warszawa 2005
- Mól D. „Osoby 50+ na rynku pracy. Biuletyn nr 7” Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa 2008
- „Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, Warszawa 2008

<http://www.aktywni50.pl>

<http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/>

<http://www.mpips.gov.pl/>

