



Business Centre
Club



RAPORT 9

Badanie problemów
rynku pracy

Postawa pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku przed- i emerytalnym



Wprowadzenie

3

Opis metody
badawczej

4

Opis uzyskanej
próby

4

Oferta pracodawców
dla starszych
pracowników

4

Pracownicy starsi
wiekiem w oczach
pracodawców

7

12

Główne wnioski
z badania

10

Dodatkowe koszty
dla firmy

9

Relacje starsi-młodszy
pracownicy





Wprowadzenie

Na polskim rynku pracy coraz dotkliwiej daje się odczuć brak wykwalifikowanych pracowników. Przedsiębiorcy mają świadomość, że zmiany demograficzne będą miały coraz większy wpływ na sposób i wyniki funkcjonowania firm. Ich konkurencyjność będzie w dużym stopniu zależała od efektywnego wykorzystania potencjału starszych pracowników. Wiele wskazuje na to, że przewagę konkurencyjną zyskają ci przedsiębiorcy, którzy najwcześniej przystosują swoje strategie i procedury do nadchodzących wyzwań.

Jednym z ważnych, potencjalnych sposobów poprawy sytuacji jest zwiększenie udziału osób starszych w zatrudnieniu. Pomimo że w polskim systemie emerytalnym dłuższy staż pracy oznacza wyższą emeryturę, to w dalszym ciągu wielu

Polaków decyduje się na zakończenie aktywności zawodowej zaraz po osiągnięciu wieku emerytalnego, a niewielu starszych pracowników poszukuje pracy lub usiłuje przedłużyć swoje obecne zatrudnienie poza ustawowy wiek emerytalny.

Pomocą może być zwiększenie świadomości pracowników dotyczącej faktu, że wczesne przechodzenie na emeryturę nieuchronnie łączy się z pobieraniem niskiej emerytury w relacji do wynagrodzenia (niską stopą zastąpienia), co może zmniejszyć ich skłonność do szybkiego opuszczenia rynku pracy.

Sytuację dodatkowo komplikują istniejące rozwiązania legislacyjne, nie sprzyjające zatrudnianiu osób ze starszych grup wiekowych. Pracodawcy nie mogą zwolnić pracowników w okresie przedemerytalnym. Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy ochrona przedemerytalna oznacza, że pra-

codawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, jeśli pracownikowi brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Przed zwolnieniem chronione są zatem obecnie 56-letnie kobiety oraz 61-letni mężczyźni.

Wprowadzając do Kodeksu pracy takie uregulowanie prawne, ustawodawca miał na celu ochronę osób w starszym wieku, które po ewentualnej utracie pracy miałyby problem z jej znalezieniem, a jednocześnie nie nabyłyby jeszcze uprawnień emerytalnych. Przepracowanie końcowych 4 lat u aktualnego pracodawcy ma umożliwić im uzyskanie emerytury.

Jednak dla części pracodawców jest to bodziec do rezygnacji z części takich pracowników jeszcze przed ich wejściem w okres ochronny. Pracodawca obawia się, że taka osoba, kiedy dotrwa do okresu ochronnego - stanie się trudno sterowalna lub nawet bezkarna, a jej efektywność znacznie zmaleje. Tacy pracodawcy wychodzą z założenia, iż jeśli ktoś jest nieusuwalny, to jego zachowanie w pracy może zmienić się radykalnie i dlatego woli zawczasu pozbyć się takiej osoby, aby uniknąć problemów. Niektórzy pracodawcy są także mniej skłonni do inwestowania w kwalifikacje i dostosowanie warunków zatrudnie-



nia do potrzeb osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego.

Aby zapobiec tym negatywnym zjawiskom niezbędne jest wdrożenie, zarówno na poziomie ogólnosystemowym jak i w poszczególnych miejscach pracy, szeregu instrumentów, które z jednej strony zwiększyłyby skłonność pracodawców do zatrudniania osób starszych, a z drugiej – zmotywowałyby te osoby do jak najdłuższej aktywności na rynku pracy.

Główna hipoteza, jaką badanie powinno potwierdzić lub jej zaprzeczyć zakłada, że groźba destabilizacji rynku pracy związana ze zmniejszeniem się liczby pracowników i ich starzeniem, skłania pracodawców do podejmowania działań zmierzających ku szerszemu zaangażowaniu osób starszych (tj. w wieku przed- i emerytalnym) w aktywność zawodową.

Opis metody badawczej

Badanie zrealizowano na losowej próbie 120 firm zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Prowadzono je w formie wywiadu telefonicznego. Jako operat losowania wybrano bazę Bisnode. Podjęto kontakt z 765 podmiotami, z których 16% zdecydowało się na udział w badaniu. Łącznie wykonano 1083 próby połączeń telefonicznych.

Ze względu na charakter pytań, w rozmowie proszono, aby podczas wywiadu firmę reprezentował właściciel, zarząd, starszy rangą menedżer lub przedstawiciel działu personalnego.

Badanie realizowano pomiędzy 22.08.2022 a 02.09.2022

Opis uzyskanej próby

Wśród badanej próby 54% przedsiębiorstw zatrudniało pomiędzy 50 a 249 pracowników, 21% pomiędzy 250 a 500, a co czwarta firma była zatrudniała powyżej 500 osób. Respondentów proszono również, aby wskazali dominującą działalność firmy. 27% badanych zadeklarowało, iż w przypadku ich przedsiębiorstwa jest to handel, 27% pochodziło z firm produkcyjnych a 47% reprezentowało firmy usługowe.

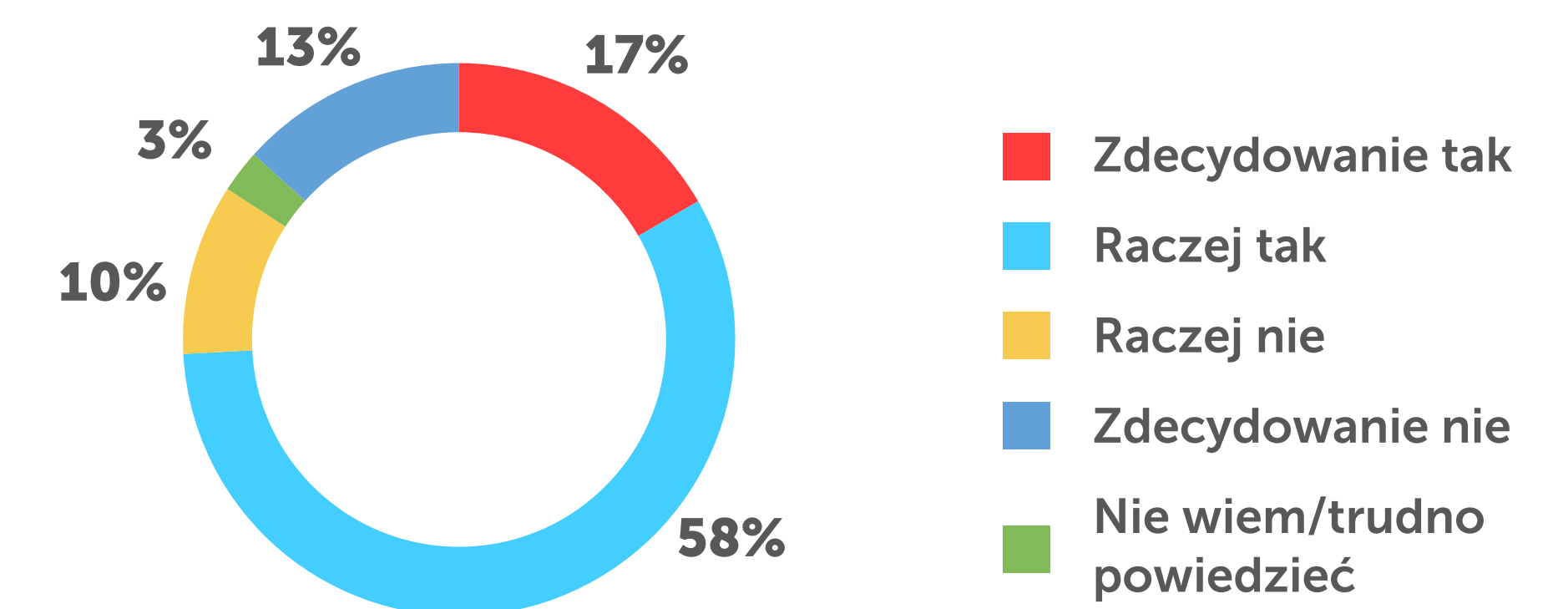
Oferta pracodawców dla starszych pracowników

Jeśli starsi pracownicy będą zachęcani do pozostania w firmie, to znaczna część z nich będzie w niej pracować aż do osiągnięcia zaawansowanego wieku, czyli dłużej niż wyniesie ich wiek emerytalny.

Wstępnym pytaniem, zmierzającym w kierunku zweryfikowania ww. założenia było zbadanie - czy zatrudnienie osób w wieku przed i emerytalnym może być pomocne w rozwiązaniu problemu braku pracowników na rynku pracy?

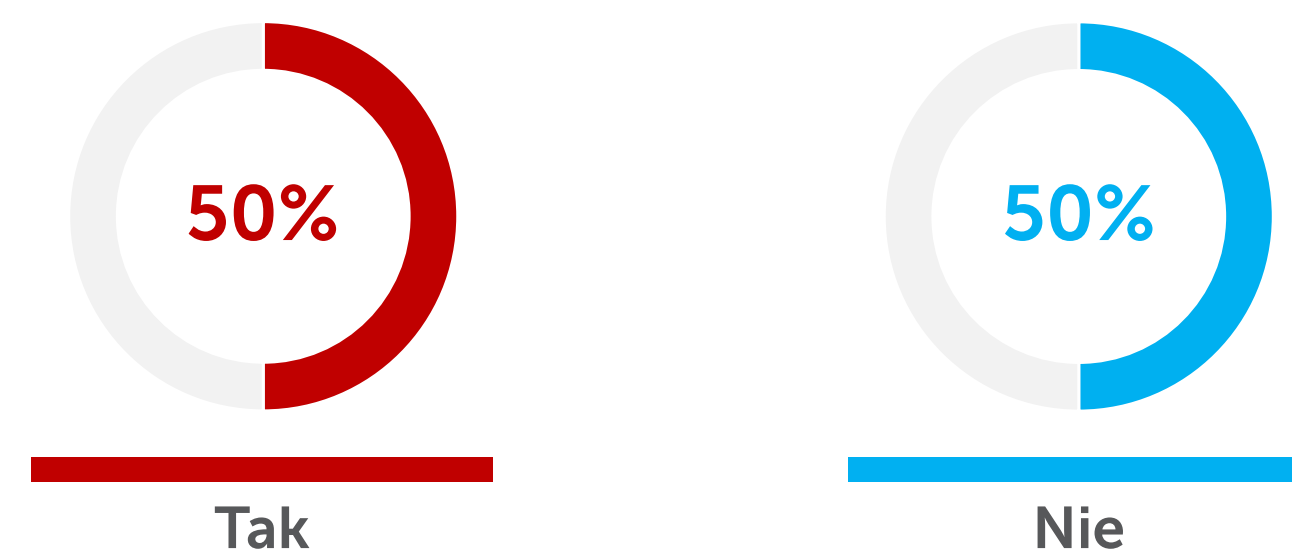
Aż $\frac{3}{4}$ badanych pracodawców odpowiedziało twierdząco. Odpowiedzi pozostałych rozłożyły się po równo - 13 proc. odpowiedziało negatywnie i tyle samo nie miało skonkretyzowanej odpowiedzi. Oznacza to, że zdecydowana większość badanych pracodawców ma świadomość: po pierwsze trudnej sytuacji na rynku pracy oraz zapewne jej przyczyn związanych z demografią, po drugie widzi w zatrudnieniu osób starszej generacji przynajmniej częściowe rozwiązanie tych problemów.

Czy zatrudnienie osób w wieku przed i emerytalnym może być pomocne w rozwiązaniu problemu braku pracowników na rynku pracy?



Na pytanie – Czy pracodawcy powinni oferować osobom w wieku przed i emerytalnym warunki zatrudnienia lepsze/inne niż dotychczas, odpowiedzi badanych pracodawców rozłożyły się po połowie. 50 proc. zgodziła się, że powinni, ale również 50 proc. nie widzi takiej potrzeby.

Czy pracodawcy powinni oferować osobom w wieku przed i emerytalnym warunki zatrudnienia lepsze/inne, niż dotychczas?



Nie jest to dobra wiadomość. Aż połowa respondentów wydaje się nieświadoma lub obojętna na fakt, iż pracownicy w wieku przed i emerytalnym (kobiety 56+ i mężczyźni 61+) w miejscu pracy w znacznym stopniu wykazują inne cechy niż pracownicy w młodszym wieku. Zmiany, jakie dotyczą osoby starsze nie pozostają bez wpływu na ich pracę. W efekcie naturalnego zmniejszenia wydolności i sprawności fizycznej oraz niektórych sprawności psychofizycznych wraz z wiekiem zmieniają się możliwości wykonywania przez nie dotychczasowych czynności w pracy.

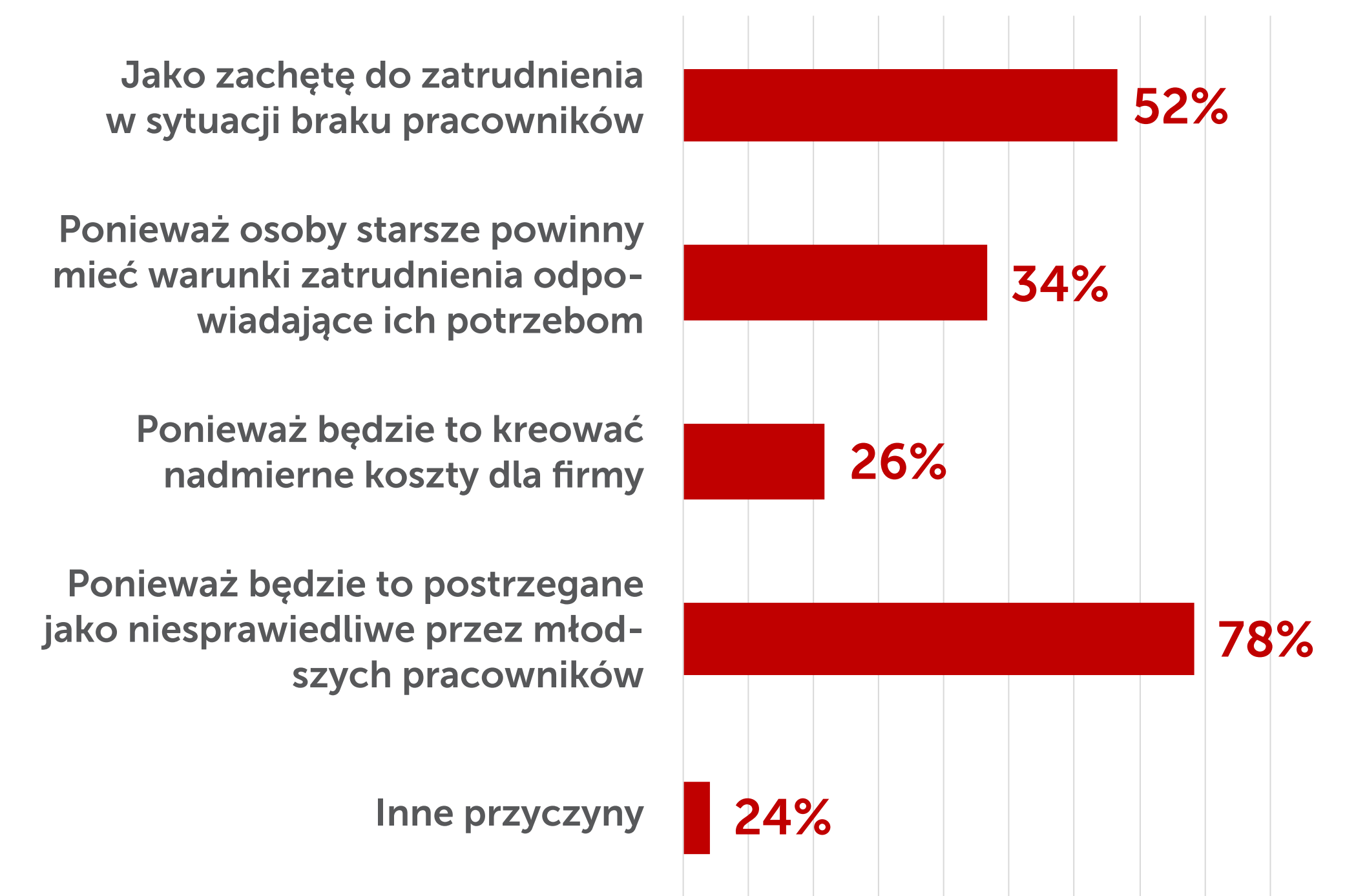


Świadomość oraz wiedza dotycząca tych zmian powinny służyć efektywnemu wykorzystaniu pracowników starszych wiekiem przy jednoczesnym uwzględnieniu ich ograniczeń.

Jako główne powody dostosowania warunków zatrudnienia do wieku, pracodawcy wskazali narastający brak pracowników (67 proc.) oraz świadomość, iż osoby starsze powinny mieć warunki zatrudnienia odpowiadające ich potrzebom. Natomiast pracodawcy sprzeciwiający się oferowaniu tym osobom innych warunków

zatrudnienia, uzasadniali swoje stanowisko obawą, że będzie to postrzegane przez młodszych pracowników jako niesprawiedliwe (78 proc.) oraz nadmiernymi kosztami dostosowania (22 proc.).

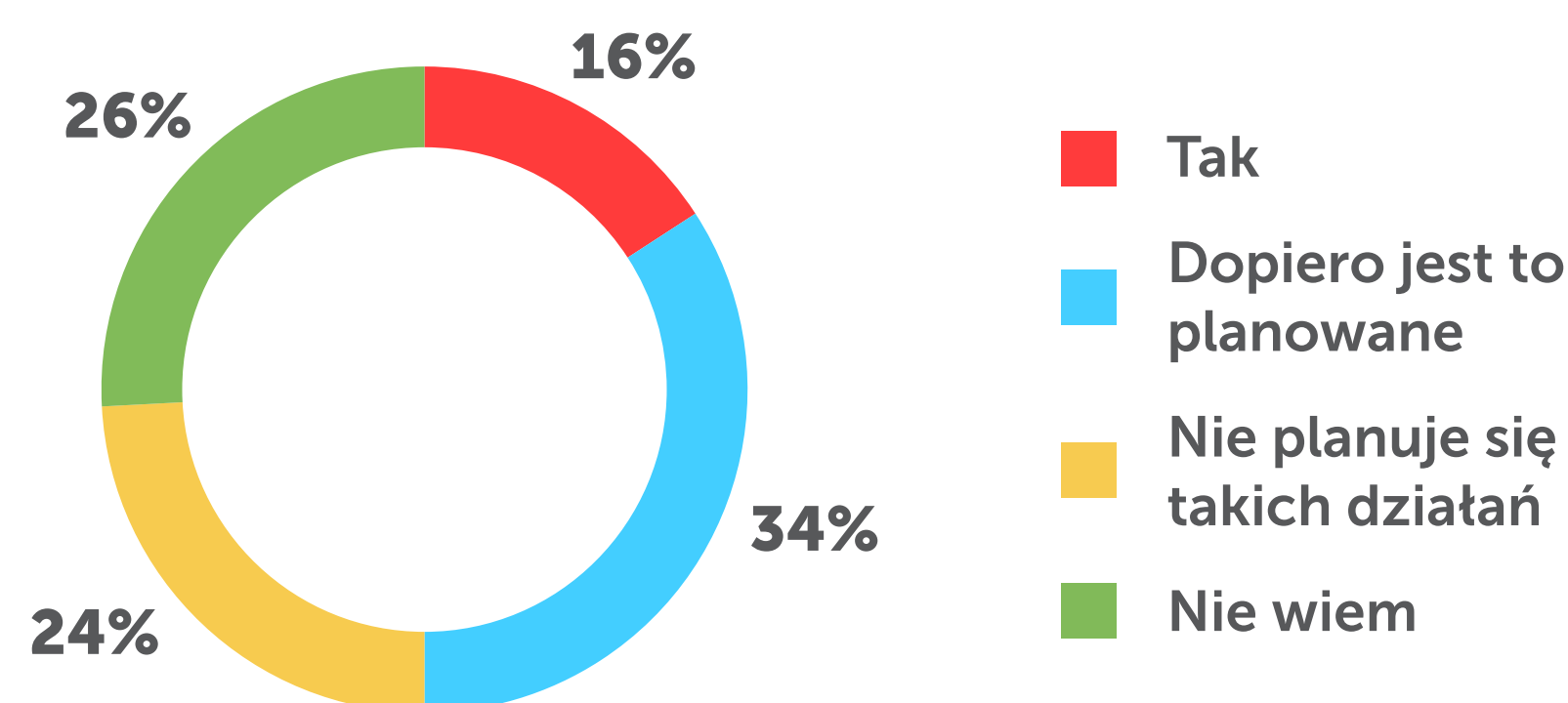
Czy i dlaczego pracodawcy powinni oferować osobom w wieku przed i emerytalnym warunki zatrudnienia lepsze/inne, niż dotychczas?



Jedną sprawą to deklaracja chęci dostosowania warunków i formy zatrudnienia do wieku pracownika, a inną – to praktyczne wdrożenie tego w firmie. Na pytanie - czy w firmie respondenta wdrożono program mający na celu utrzymanie pracowników osiagających wiek emerytalny lub skierowanie takich działań do osób star-

szych aplikujących o pracę z zewnątrz, zaledwie 16 proc. pracodawców odpowiedziało, że tak. Dwukrotnie więcej (34 proc.) wskazało, że jest to w ich firmie dopiero planowane, natomiast prawie 1/4 badanych odpowiedziało, że u nich nie planuje się takich działań. Podobna liczba (26 proc.) niestety nie wiedziała, czy w ich firmie istnieją programy skierowane do pracowników w wieku przed- i emerytalnym.

Czy w Pani/Pana firmie wdrożono działania/program mający na celu utrzymanie pracowników osiagających wiek emerytalny lub skierowane do takich osób aplikujących z zewnątrz?



Opisany wynik wskazuje jak wiele pracy edukacyjnej (wspartej systemowym instrumentarium prawno-finansowym) należy jeszcze wykonać, aby istotnie zwiększyć świadomość i wiedzę pracodawców w tym obszarze, a w konsekwencji – zmotywować ich do działania.

Jeśli tak, to jakie są jego główne elementy? (odp. wielokrotnego wyboru)



Ta niewielka część pracodawców, których firmy mają programy skierowane do starszych pracowników, najczęściej wskazywała, że wdrożono u nich pokrycie kosztów szkoleń (63 proc.), a następnie w kolejności: elastyczny czas pracy (47 proc.) oraz indywidualne kryteria oceny efektywności pracy (37 proc.). Inne formy przyjaznego dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób starszych także były dość popularne: pokrycie kosztów dodatkowej opieki zdrowotnej (32 proc.), sfinansowanie dostosowania indywidualnego



miejsca pracy (32 proc.) jak również dodatek do wynagrodzenia (32 proc.).

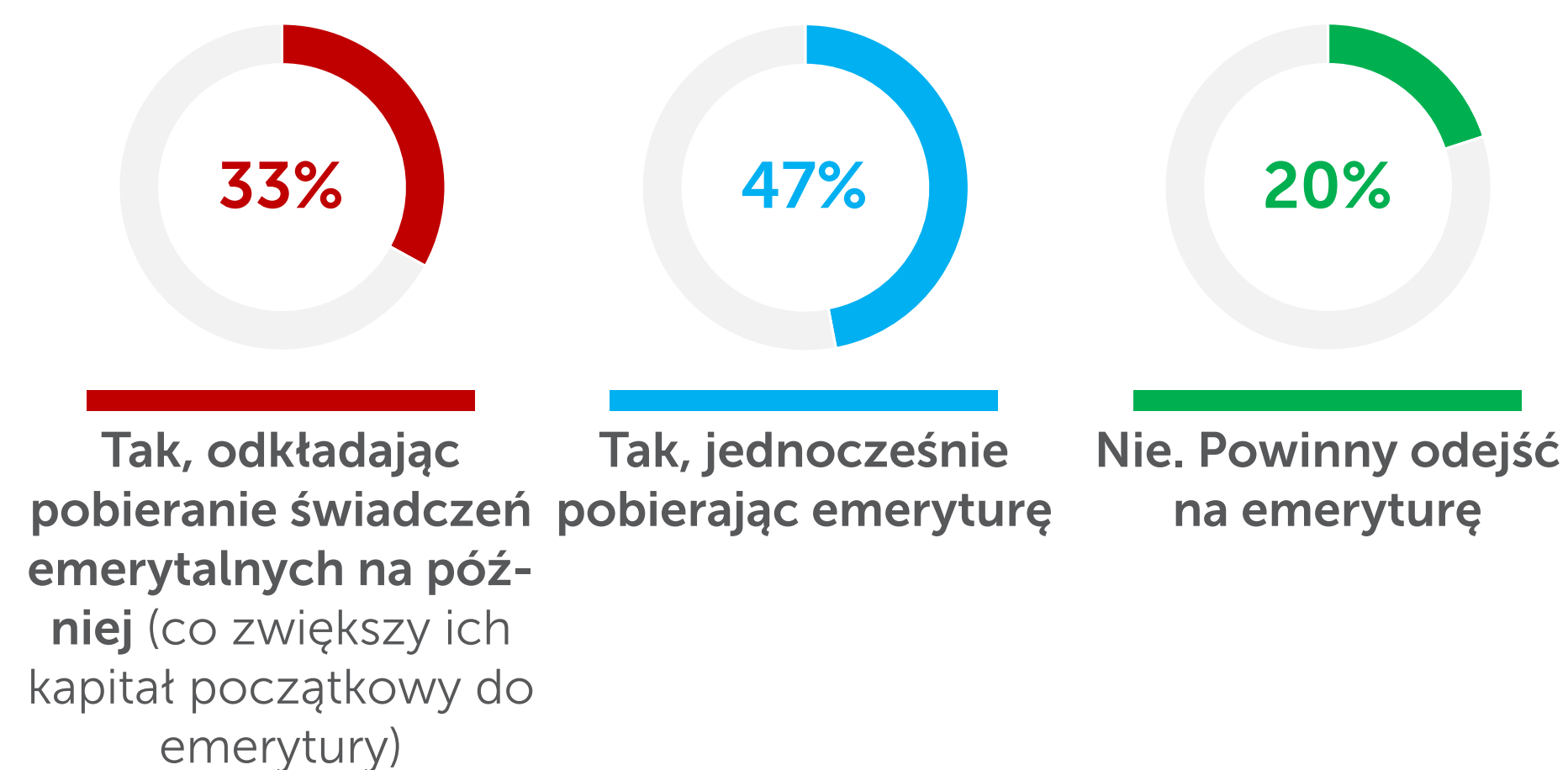
Spośród działań zachęcających pracowników do pozostania w firmie pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego wydaje się, że zbyt mało mówi się o profilaktyce zdrowotnej. W interesie samego pracodawcy jest, aby zachęcać pracowników do troski o własne zdrowie. Polityka prozdrowotna w zakładzie pracy może przyczynić się do lepszego stanu zdrowia, a w konsekwencji – przedłużenia aktywności zawodowej. Terminowe organizowanie badań profilaktycznych, zainteresowanie się stanem zdrowia pracownika, szczególnie będącego w starszym wieku oraz zagwarantowanie w przypadku choroby wsparcia pracownikowi – to oczekiwane działania pracodawcy, które mogą mieć pozytywny wpływ na jego postawę i zaangażowanie w firmie.



Pracownicy starsi wiekiem w oczach pracodawców

W sytuacji, kiedy stosunkowo niewielki odsetek badanych firm wdrożyło lub planuje wdrożenie programów skierowanych specjalnie do pracowników w wieku przed- i emerytalnym zasadne wydaje się pytanie – czy zdaniem pracodawców osoby osiągnące wiek emerytalny, jeśli mogą, to powinny kontynuować pracę. Paradoksalnie, przytłaczająca większość badanych respondentów (80 proc.) odpowiedziała pozytywnie, nieco różniąc uzasadnienie.

Czy osoby osiągnące wiek emerytalny jeżeli mogą to powinny kontynuować pracę?



47 proc. pracodawców dostrzega zasadność kontynuowania pracy przez starszych pracowników,

przy czym osoby te ich zdaniem powinny jednocześnie pobierać należną emeryturę. Z kolei 33 proc. uważa, że powinna to być prosta kontynuacja zatrudnienia i osoby starsze powinny odłożyć pobieranie świadczenia emerytalnego na później, mając świadomość, że zwiększy to ich tzw. „kapitał początkowy” do emerytury.

Różnice w uzasadnieniu pozytywnego podejścia badanych pracodawców do kontynuacji zatrudnienia ukazują dwie odmienne strategię, jakie pracodawcy zamierzają przyjąć wobec starszych pracowników, osiągniętych wiek emerytalny.

Pierwsza grupa, wskazująca, że pracownicy kontynuujący zatrudnienie powinni równolegle pobierać emeryturę, zapewne widzi ich rolę jako wyraźnie zmienioną w stosunku do okresu poprzedzającego i planuje znaczne zmniejszenie obciążenia ich zadaniami, a być może przesunięcie ich na inne stanowisko, lepiej dostosowane do wydolności starszej osoby, co jednak wiązać się będzie z nieco zmniejszonym wynagrodzeniem. Zabezpieczeniem przed spadkiem dochodów ma być właśnie jednocześnie pobieranie emerytury. Druga grupa raczej nie widzi problemu związanego z wiekiem i ci pracodawcy raczej chcieliby, aby osoba osiągnąca wiek emerytalny w zasadzie o tym „zapomniata” i kontynuowała wykonywanie swoich obowiązków na dotychczasowych zasadach.

Czego przede wszystkim takie osoby będą oczekiwać od pracodawcy? (wielokrotny)



Jak zatem pracodawcy widzą oczekiwania starszych pracowników? Na pytanie, czego przede wszystkim takie osoby będą oczekiwać od pracodawcy, odpowiedzi respondentów były zróżnicowane, ale na stosunkowo wyrównanym poziomie. Najwięcej, bo 45 proc. wskazało, że ich zdaniem starszemu pracownikowi najbardziej zależy na elastycznym czasie pracy. 41 proc. – że pracownicy w wieku przed i emerytalnym oczekują dostosowania miejsca pracy do indywidualnych potrzeb, a 39 proc. uznało, że jest to oczekiwanie pokry-

cia przez firmę kosztów dodatkowej opieki zdrowotnej. Co ciekawe – dopiero na ostatniej pozycji z kafeterii, pracodawcy wskazali oczekiwanie ze strony starszych pracowników wyższego wynagrodzenia jako zachęty do pozostania w firmie.

Ważnym uzupełnieniem poprzedniego pytania były odpowiedzi, jakież to lepsze warunki pracy pracodawcy sami byliby skłonni osobom w wieku przed- i emerytalnym zaoferować. Widać tu dość duże zróżnicowanie opcji, jakimi pracodawcy chcieliby zachęcić starszych pracowników. Najwięcej badanych wskazało ofertę elastycznego czasu pracy (49 proc.), a w drugiej kolejności pokrycie kosztów dodatkowej opieki zdrowotnej (41 proc) i dostosowanie miejsca pracy do indywidualnych potrzeb (38 proc.). Ciekawe, że z całej kafeterii pracodawcy najmniej byli skłonni zaoferować starszym pracownikom wyższe wynagrodzenie (27 proc.), choć należy dodać, że różnice procentowe pomiędzy opcjami nie są wielkie.

Porównanie odpowiedzi na dwa ostatnie pytania wskazuje na konsekwencję pracodawców w tym sensie, że ich wyobrażenia co do oczekiwanych przez starszych pracowników dostosowań w miejscu zatrudnienia silnie pokrywają się z tym, co sami pracodawcy chcieliby im zaoferować. Może to być jednak ryzykowne podejście w sytuacji, kiedy rzeczywiste oczekiwania pracowników będą miały inną hierarchię.

Jakie lepsze/inne warunki pracy pracodawcy byliby skłonni takim osobom zaoferować?

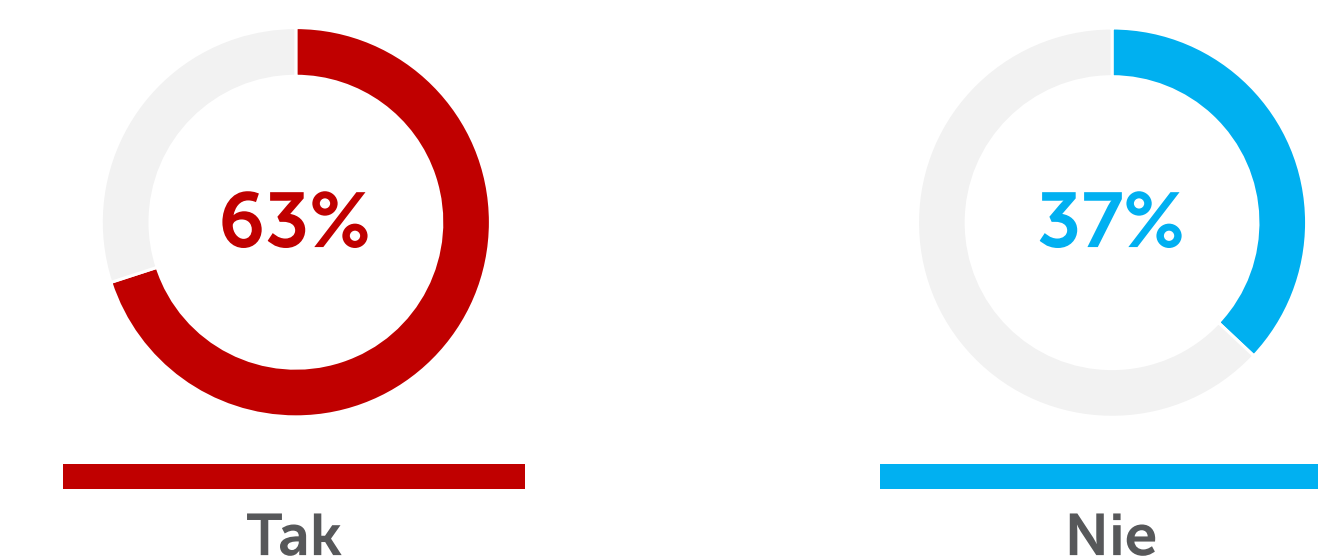


Odpowiedzi na dotychczasowe pytania badawcze wskazują, że wielu pracodawców jest świadomych specyficznych dla starszego wieku potrzeb i są skłonni wyjść im naprzeciw. Np. preferowana przez badanych pracodawców opcja wdrożenia elastycznego czasu pracy jest dość pojemna i może zostać zastosowana w formie pracy w niepełnym wymiarze godzin, ruchomego czasu pracy, okresowego bilansowania liczby przepracowanych godzin (np. kwartalnie lub nawet rocz-

nie) a także pracy zdalnej, mierzonej dostępnością i/lub zadaniami. Wydaje się, że zastosowanie powyższej opcji minimalizuje wcześniej wskazane ryzyko postrzegania starszego pracownika przez młodszych kolegów jako osoby niesprawiedliwie uprzywilejowanej.

Wyobrażenia pracodawców odnośnie oczekiwań starszych pracowników wiążą się z postrzeganiem przez nich szans, jakie osoby w wieku przed- i emerytalnym mają na zatrudnienie na rynku pracy. Na pytanie, czy w obecnej sytuacji na rynku pracy osoby w wieku przed- i emerytalnym mają szansę zatrudnienia w nowym/innym miejscu pracy, 63 proc. respondentów nie widzi problemu i uważa, że tak, a nieco ponad 1/3 (37 proc.) ocenia, że większych szans osoba w wieku przed- i emerytalnym nie ma.

Czy w obecnej sytuacji na rynku pracy osoby w wieku przed i emerytalnym mają szansę zatrudnienia w nowym/innym miejscu pracy?





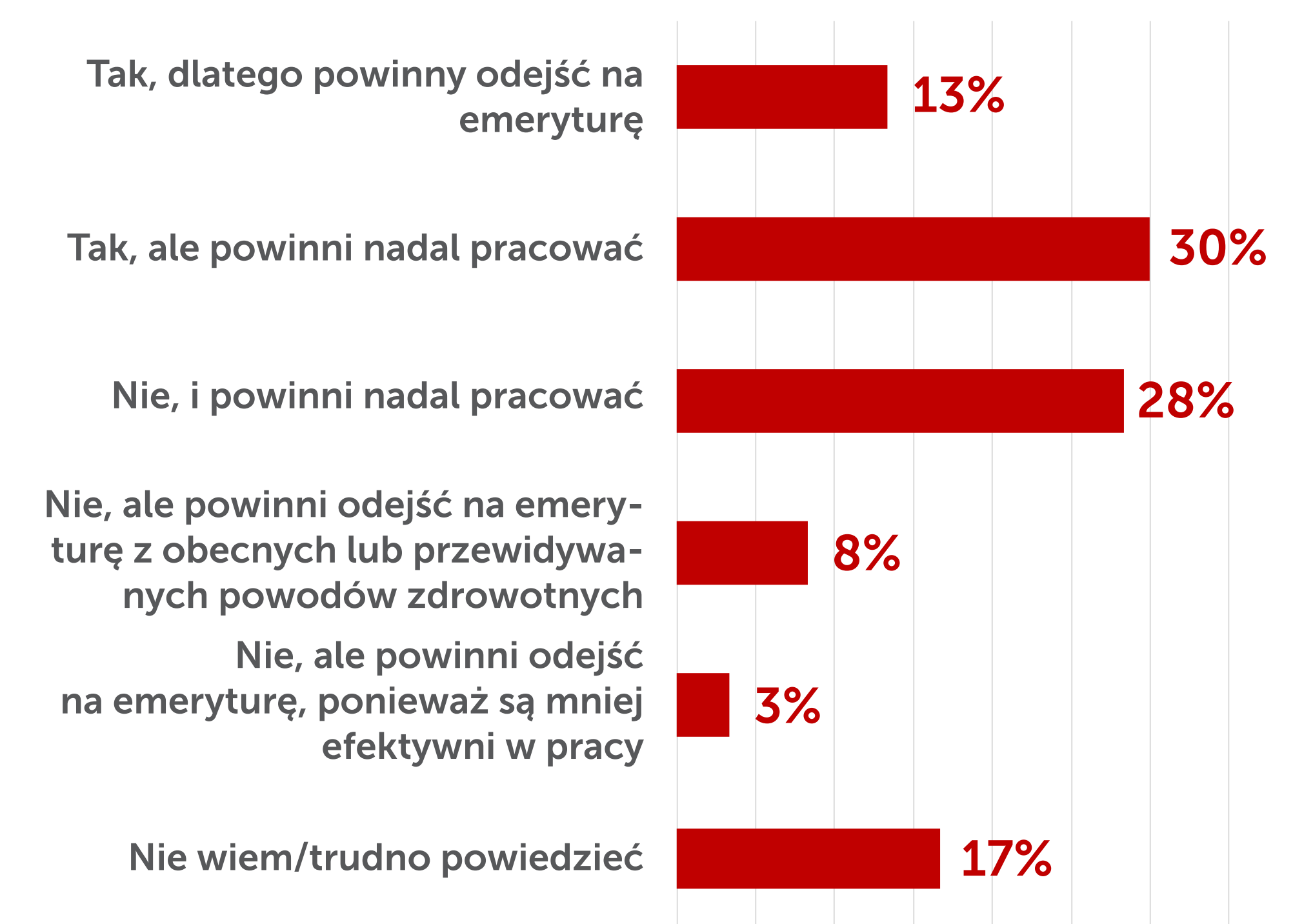
Relacje starsi-młodszy pracownicy

Ważnym warunkiem rozwoju firmy jest utrzymanie wśród pracowników atmosfery współpracy i minimalizowanie konfliktów, szczególnie takich, które mogą rodzić się w wyniku złego zarządzania strukturą zatrudnienia. Jedną z naturalnych płaszczyzn takiego potencjalnego konfliktu są duże różnice w wieku zatrudnionych i co za tym idzie - w zasadach ich zatrudnienia i funkcjonowania w miejscu pracy. Na pytanie badawcze - czy osoby w wieku emerytalnym kontynuujące zatrudnienie mogą stanowić konkurencję dla młodszych pracowników (zajmować miejsca pracy), odpowiedzi pracodawców były niejednoznaczne. Największa grupa odpowiedziała, że tak, ale pomimo tego nadal powinni pracować (30 proc.). Niemal taka sama liczba respondentów wypowiedziała się bardziej optymistycznie. Ich zdaniem osoby w wieku emerytalnym nie stanowią konkurencji dla młodszych pracowników i powinni nadal kontynuować pracę (28 proc.).

Jednak niepokojące są odpowiedzi w sumie ok. 1/4 badanych pracodawców. Z różnych powodów nie chcieliby oni (lub nie widzą możliwości) kontynuowania zatrudnienia osób osiagających wiek emerytalny, czy to właśnie z powodu stanowienia przez nie konkurencji dla młodszych pracowni-

ków (13 proc.), czy z przewidywanych lub bieżących przyczyn zdrowotnych (8 proc.) lub też dlatego, że są mniej efektywne w pracy (3 proc.).

Czy osoby w wieku emerytalnym kontynuujące zatrudnienie mogą stanowić konkurencję dla młodszych pracowników (zajmować miejsca pracy)?

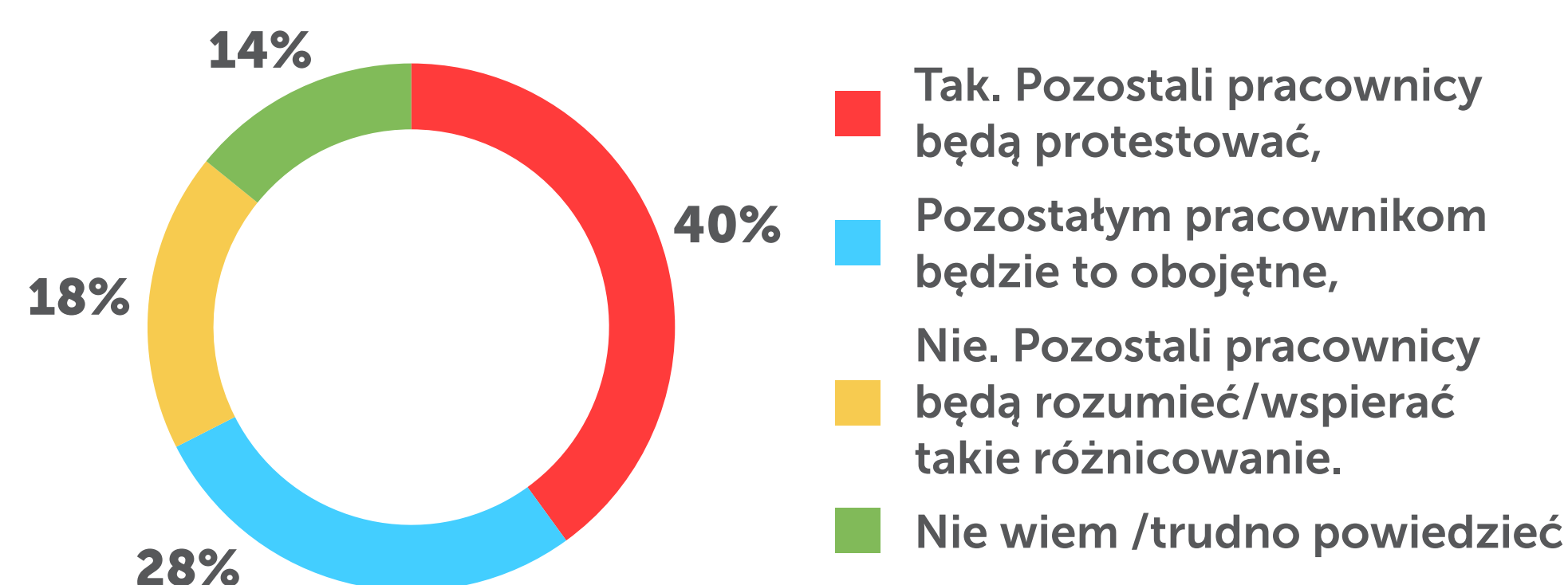


Powyższe odpowiedzi wzmacniają postawę badanych pracodawców wobec problemu, czy lepsze/inne warunki pracy dla osób starszych mogą wzbudzać protesty pozostałych pracowników. Największa grupa, bo aż 40 proc. uważa, że tak, mogą, a tylko 18 proc. jest zdania, że inni pra-

Postrzeganie przez prawie 2/3 badanych pracodawców, że osoby starsze w wieku przed- i emerytalnym poradzą sobie na wolnym rynku pracy może sugerować, że nie będą oni podejmować specjalnych starań, aby takich pracowników utrzymać w firmie, ponieważ „i tak dadzą sobie radę” kiedy odejdą, a z drugiej strony w razie potrzeby będzie takie osoby można bez większych problemów z rynku zrekrutować do firmy. Takie nastawienie wydaje się jednak ryzykowne strategicznie, chociaż obecnie panujący „rynek pracownika” może to na krótką metę uzasadniać.

ownicy będą rozumieć lub nawet wspierać takie różnicowanie warunków zatrudnienia. Pozostali respondenci zakładają, że młodszym pracownikom będzie to obojętne (18 proc.) lub nie mają zdania w tej kwestii (14 proc.).

Czy lepsze/inne warunki pracy dla osób starszych mogą wzbudzać protesty pozostałych pracowników?



Jak wskazują badania, pracownicy w wieku przedemerytalnym często czują się niedowartościowani dużo bardziej niż młodsi, w szczególności, jeżeli chodzi o postrzeganie i docenianie w firmie ich wiedzy i doświadczenia. Widzą też, że są usuwani na dalszy plan – co nie sprzyja ich dobremu samopoczuciu ani szansom na rozwój. Sprawność zawodowa ludzi w zaawansowanym wieku może być wysoka, m.in. dlatego, że rezultaty pracy zależą w dużym stopniu od ich wiedzy i doświadczenia. Zatem wspieranie rozwoju osób starszych może być korzystne nie tylko dla

pracownika, ale i pracodawcy. Warto też zwrócić uwagę, że motywacja finansowa nie jest jedyną, jaka może korzystnie wpływać na zmianę postawy i zaangażowanie starszych pracowników. Równie ważne jest docenianie i poważne traktowanie przez pracodawcę.

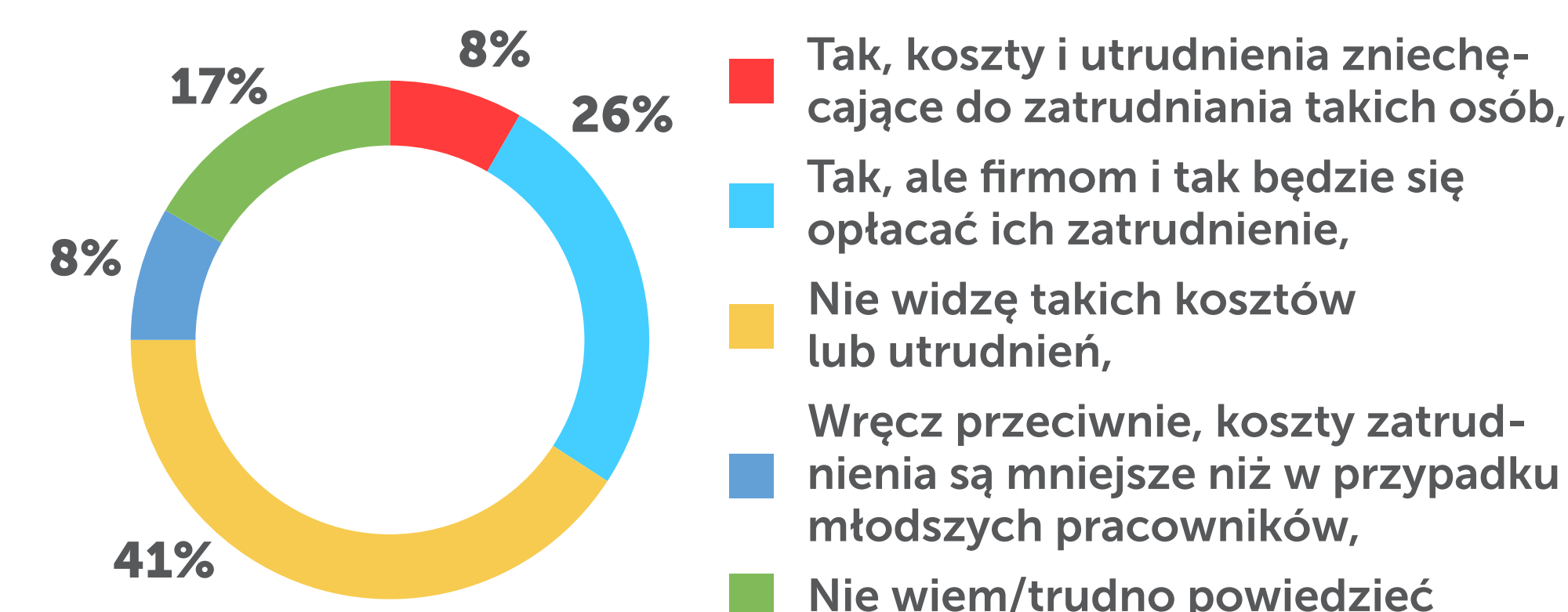
Dodatkowe koszty dla firmy

Wskazane wcześniej elementy programów mających na celu zachęcenie oraz utrzymanie starszych pracowników, takie jak np. pokrywanie kosztów szkoleń, dodatkowej opieki zdrowotnej, dostosowanie indywidualnych miejsc pracy czy w końcu dodatek do wynagrodzenia mogą być związane z poniesieniem przez firmę zwiększonego wysiłku organizacyjnego i finansowego.

Jednak największa grupa pracodawców (41 proc.) w odpowiedzi na pytanie – czy zatrudnienie osób w wieku przed- i emerytalnym generuje dodatkowe utrudnienia/koszty dla firm – nie widzi takiego problemu. Ponad 1/4 badanych (26 proc.) ma świadomość konieczności poniesienia dodatkowych kosztów, ale uważa, że firmom i tak będzie się to opłacać. Co więcej – zauważalna jest grupa pracodawców, których stanowisko jest wręcz przeciwne – twierdzą, że koszty zatrudnienia osób starszych są mniejsze niż w przypadku zatrudnienia młodszych pracowników (8 proc.). Podobna

liczba, bo zaledwie 8 proc. pracodawców wskazuje z kolei na koszty i utrudnienia zniechęcające do zatrudnienia osób w wieku przed- i emerytalnym.

Czy zatrudnienie osób w wieku przed i emerytalnym generuje dodatkowe utrudnienia/koszty dla firm?

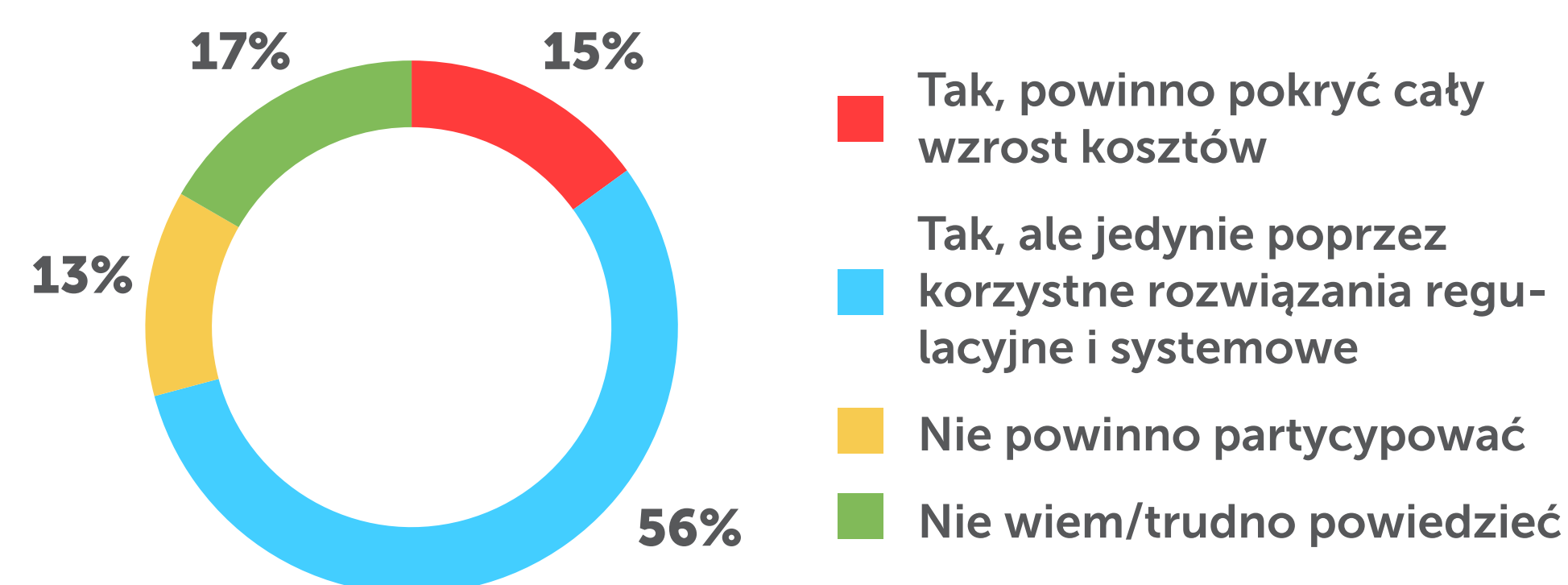


Interesujące są oczekiwania ze strony pracodawców odnośnie roli państwa (jako regulatora rynku pracy) w utrzymaniu, a być może nawet zwiększaniu udziału w rynku pracy osób w starszym wieku.

Na pytanie – czy państwo powinno partycypować w kosztach związanych z wdrażaniem lepszych warunków pracy dla osób w wieku emerytalnym, odpowiedzi respondentów, na tym poziomie ogólności, powinny bardzo ucieszyć ministra finansów. Wyrażna większość, bo aż 56 proc. jest zdania, że tak, państwo powinno wprowadzić partycypować, ale jedynie poprzez korzystne rozwiązania regulacyjne i systemowe. Czyli w zasadzie „nisko-koszto-

wo” dla budżetu państwa. 13 proc. stwierdziło, że państwo w ogóle nie powinno mieszać się do tego tematu, a jedynie 15 proc. uznało, że to państwo powinno wziąć na siebie wszelkie koszty związane z dostosowaniem warunków pracy w firmach do osób w wieku emerytalnym.

Czy państwo powinno partycypować w kosztach związanych z wdrażaniem lepszych/innych warunków pracy dla osób w wieku emerytalnym?



Niestety, oczekiwania bardziej roszczeniowo nastawionej grupy badanych pracodawców, wyrażone w odpowiedzi na następane pytanie – jeśli państwo powinno partycypować, to w jakich obszarach – nie są już tak przyjazne dla budżetu państwa. Największa grupa respondentów oczekuje mniejszego opodatkowania (48 proc.) oraz pokrycia przez państwo składki zdrowotnej (47proc.), a także sfinansowania kosztów dosto-

Jeśli państwo powinno partycypować, to w jakim obszarze? (wielokrotny)



sowania indywidualnego miejsca pracy dla osoby starszej (42 proc.). Wyrazem realizmu ze strony pracodawców jest to, że jedynie 20 proc. badanych chciałoby, żeby to państwo sfinansowało dodatkowe wynagrodzenie dla osób w wieku emerytalnym pozostających w firmie.

Wydaje się, że w obecnej bardzo trudnej demograficznie sytuacji, oczekiwania pracodawców są w dużym stopniu uzasadnione, a rząd zdaje sobie z tego sprawę. Wśród rozwiązań na rzecz dłuższego pozostawania na rynku pracy osób starszych rząd wymienia prowadzone obecnie i planowane w kolejnych latach działania aktywizujące osoby 50+, w szczególności aktywne instrumenty rynku pracy, programy uzupełniania lub zmiany kwalifikacji, profilaktykę zdrowotną, elastyczne formy i sposoby świadczenia pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, a nawet, jak donoszą media - rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom starszym, zachęty do dłuższej aktywności na rynku pracy, szkolenia oraz projekty polegające na refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony zostanie bezrobotny powyżej 50 roku życia, czy dopłata do dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej dla bezrobotnego powyżej 50 roku życia. Jeśliby powyższe deklaracje i plany rządowe były choć w części zrealizowane – to, uwzględniając również wysiłki pracodawców, szansa na istotne zwiększenie stopy zatrudnienia osób w wieku przed- i emerytalnym byłaby wysoka.

Główne wnioski z badania

1

Zdecydowana większość badanych pracodawców ma świadomość trudnej sytuacji na rynku pracy oraz jej przyczyn związanych z demografią. Widzi w zatrudnieniu osób starszej generacji przynajmniej częściowe rozwiązanie tych problemów.

2

Aż połowa respondentów wydaje się nieświadoma lub obojętna na fakt, iż pracownicy w wieku przed- i emerytalnym (kobiety 56+ i mężczyźni 61+) w miejscu pracy w znacznym stopniu wykazują inne cechy niż pracownicy w młodszym wieku. Świadomość oraz wiedza dotycząca tych zmian powinny służyć efektywnemu wykorzystaniu pracowników starszych wiekiem przy jednoczesnym uwzględnieniu specyficznych dla tej kategorii wiekowej zalet i ograniczeń.

3

Wyniki badania wskazują, że wyobrażenia pracodawców odnośnie oczekiwanych przez starszych pracowników dostosowań w miejscu zatrudnienia, silnie pokrywają się z tym, co sami pracodawcy chcieliby im zaoferować. Może to być ryzykowne podejście w sytuacji, kiedy rzeczywiste oczekiwania pracowników będą miały inną hierarchię.

4

Postrzeganie przez prawie 2/3 badanych pracodawców, że osoby w wieku przed- i emerytalnym poradzą sobie na wolnym rynku pracy może sugerować, że nie będą oni podejmować specjalnych starań, aby takich pracowników utrzymać w firmie, ponieważ „i tak dadzą sobie radę” kiedy odejdą, a z drugiej strony w razie potrzeby będzie takie osoby można bez większych problemów z rynku zrekrutować do firmy. Takie nastawienie wydaje się jednak ryzykowne strategicznie pomimo tego, że obecnie panujący „rynek pracownika” może to na krótką metę uzasadniać.

5

Niepokojące są odpowiedzi ok. 1/4 badanych pracodawców, którzy z różnych powodów nie chcieliby (lub nie widzą możliwości) kontynuowania zatrudnienia osób osiagających wiek emerytalny, czy to właśnie z powodu stanowienia przez nie konkurencji dla młodszych pracowników, czy z przewidywanych lub bieżących przyczyn zdrowotnych lub też dlatego, że są mniej efektywne w pracy.

6

Równie niepokojąca wydaje się postawa badanych pracodawców wobec problemu, czy lepsze/inne warunki pracy dla osób starszych mogą wzbudzać protesty pozostałych pracowników. Największa grupa, bo aż 40 proc. uważa, że będą, a tylko 18 proc. jest zdania, że inni pracownicy będą rozumieć lub nawet wspierać takie zróżnicowanie warunków zatrudnienia.

7

Interesujące są oczekiwania ze strony pracodawców odnośnie roli państwa (jako regulatora rynku pracy) w utrzymaniu lub zwiększaniu udziału w rynku pracy osób w starszym wieku. Wyrażna większość jest zdania, że tak, państwo powinno wprowadzić partycypować, ale jedynie poprzez korzystne rozwiązania regulacyjne i systemowe. Wyrazem realizmu ze strony pracodawców jest to, że jedynie 20 proc. badanych chciałoby, żeby to państwo sfinansowało dodatkowe wynagrodzenie dla osób w wieku emerytalnym pozostających w firmie.

8

Niewielki procent firm może pochwalić się wdrożeniem programów dedykowanych dostosowaniu warunków zatrudnienia osobom starszym. Pokazuje to, jak wiele pracy edukacyjnej (wspartej systemowym instrumentarium prawno-finansowym) należy jeszcze wykonać, aby istotnie zwiększyć świadomości i wiedzę pracodawców w tym obszarze, a w konsekwencji – zmotywować ich do działania.

RAPORT 9

Witold Michałek

605 426 959

witold.michalek@bcc.org.pl

Business Centre Club

Warszawa, 2022.

wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Badanie realizowane w ramach projektu:

Badanie dotyczące rynku pracy - wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym