

**Tomasz Schimanek**

# **Problem niskiej aktywności zawodowej osób powyżej 50-tego roku życia w Polsce**

**Leżajsk, 18 marca 2009 r.**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

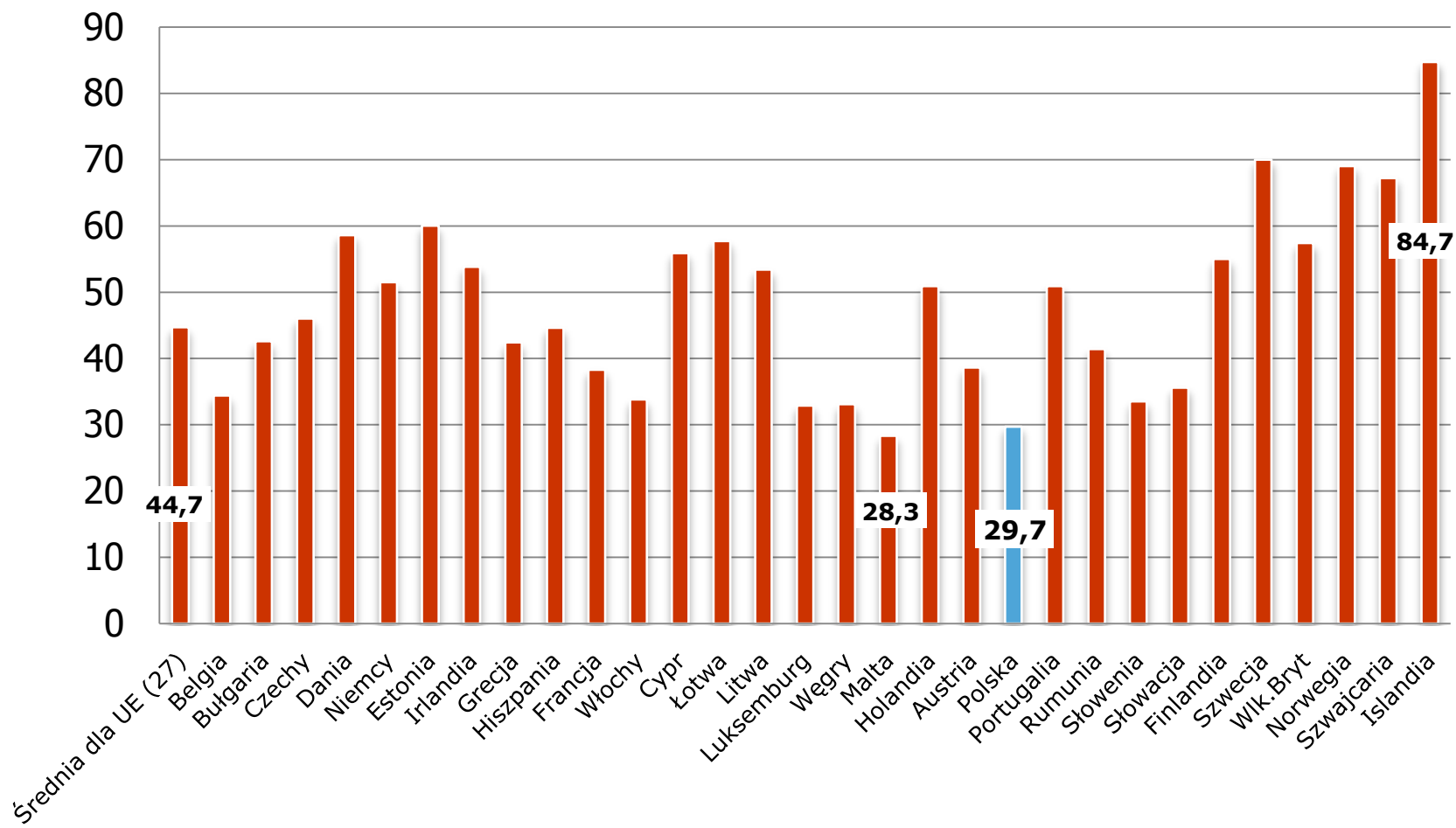


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

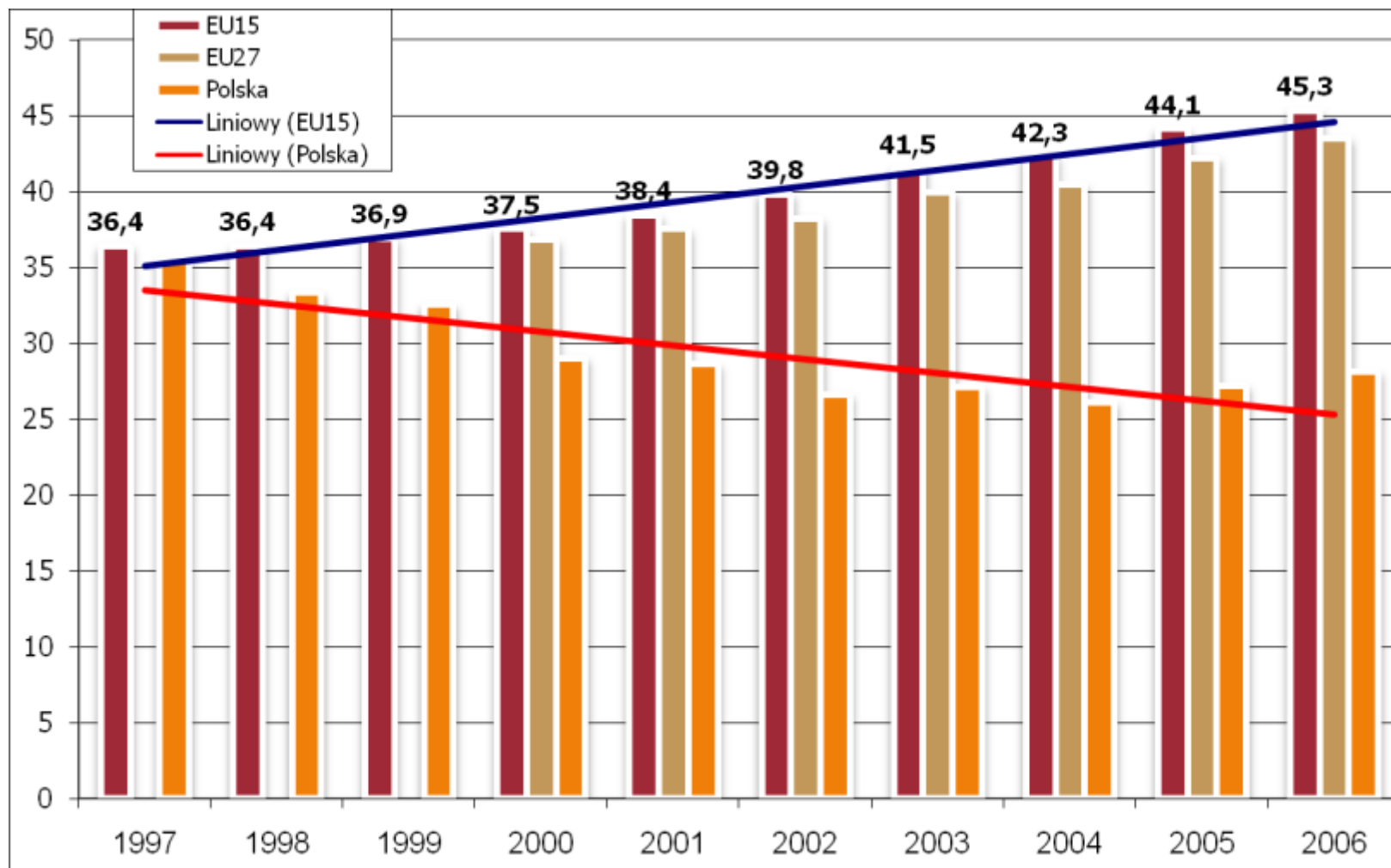
**Na czym polega problem?**

# Zatrudnienie

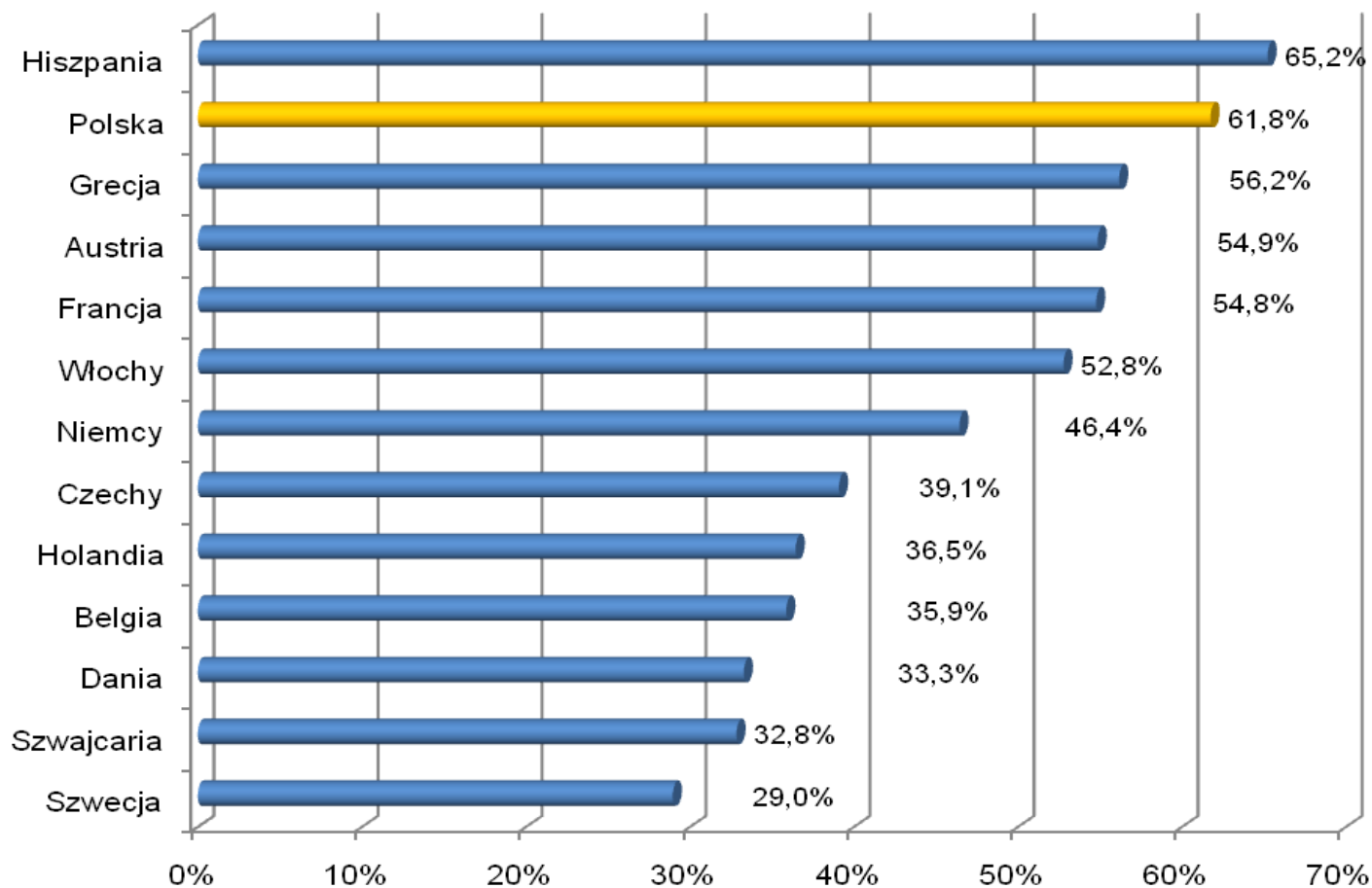
## Stopa zatrudnienia (w %) osób w wieku 55-64 lata (2007)



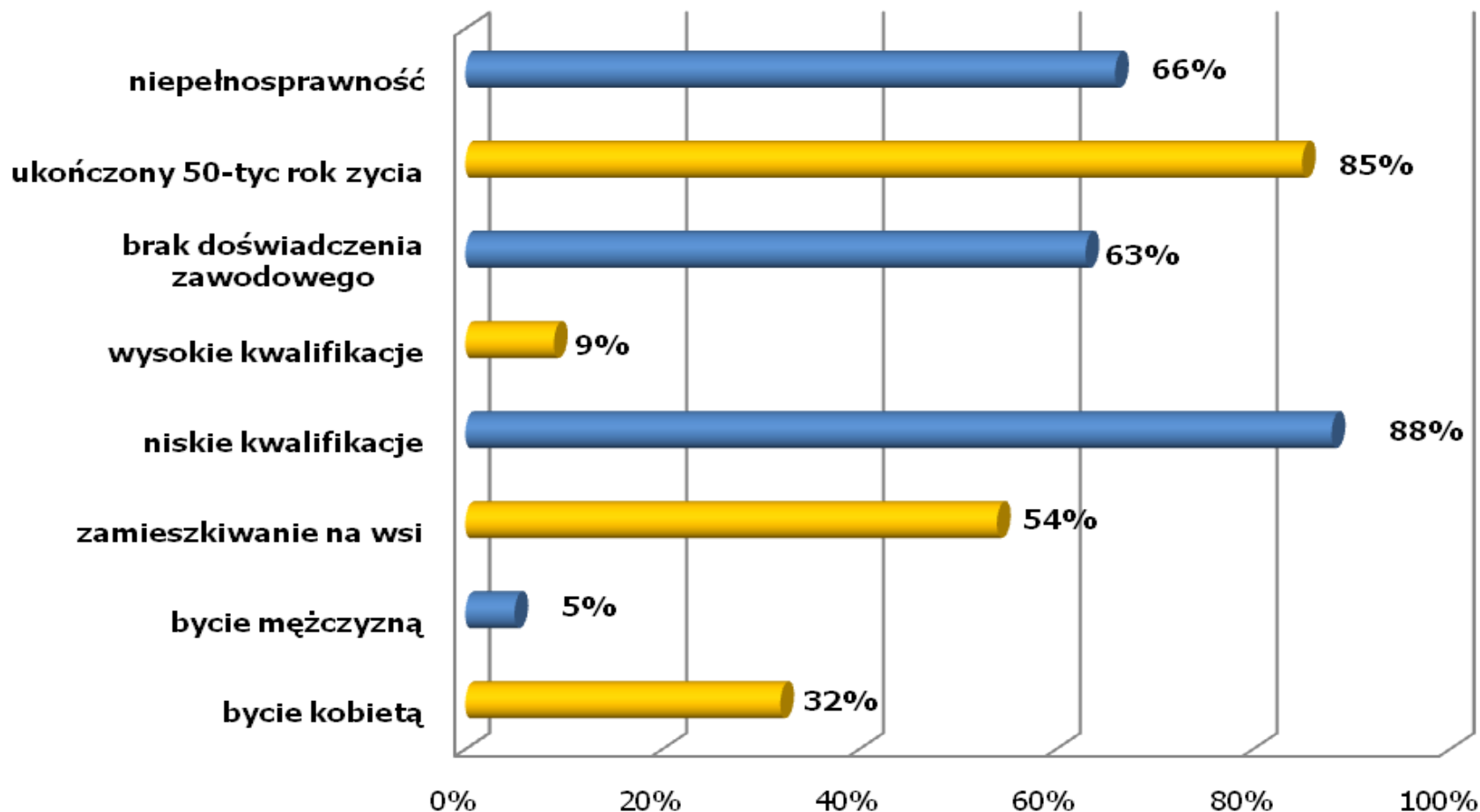
## Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lata w Polsce i w UE w latach 1997 – 2006



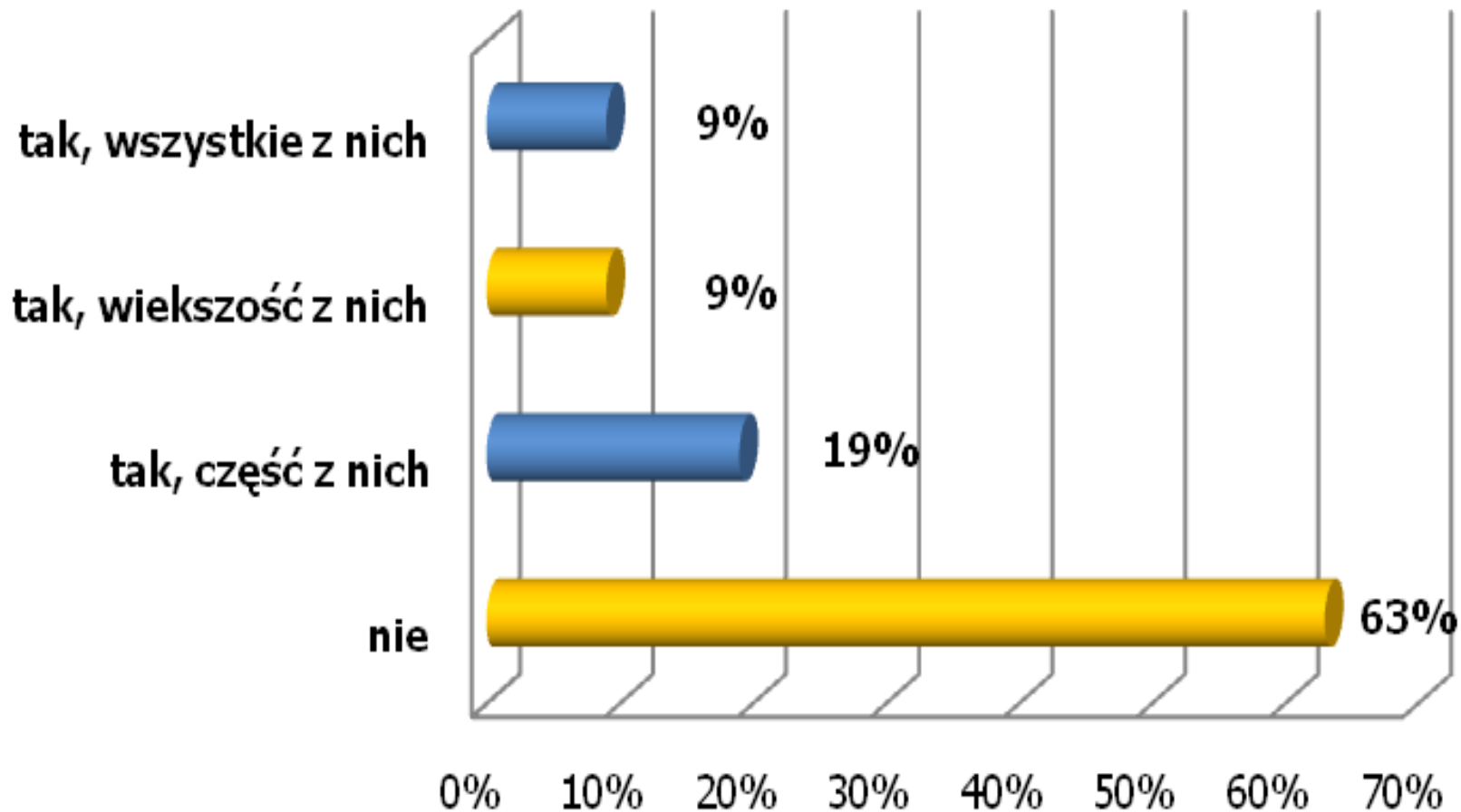
### Odsetek osób pracujących w wieku 50-64 lata wyrażających chęć odejścia na emeryturę „tak szybko, jak to możliwe” (w %)



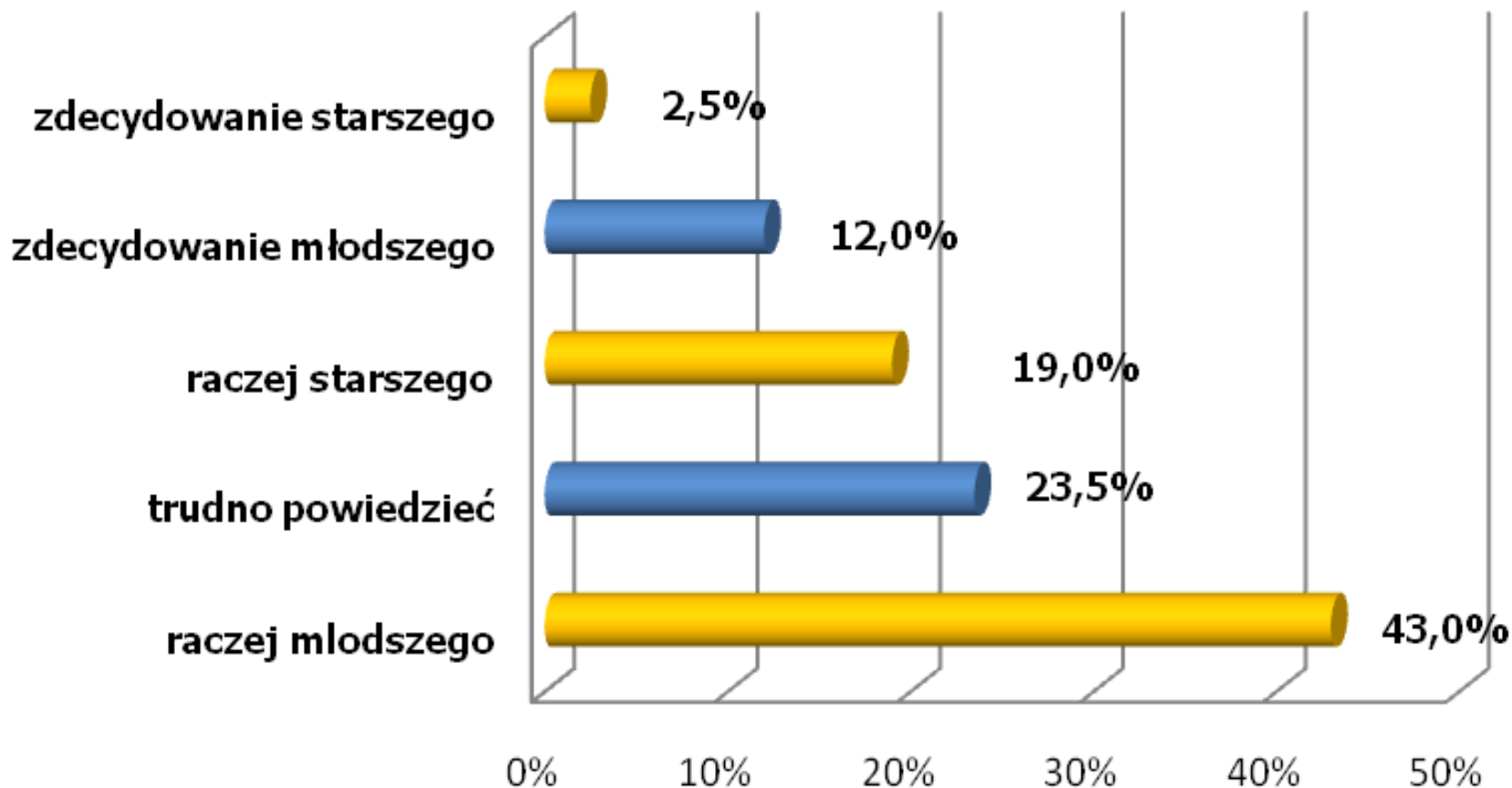
**W jakim stopniu, następujące cechy osób bezrobotnych ograniczają ich szanse na znalezienie pracy: odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu” i „w dużym stopniu” (średni procent wskazań dla wszystkich badanych podmiotów rynku pracy).**



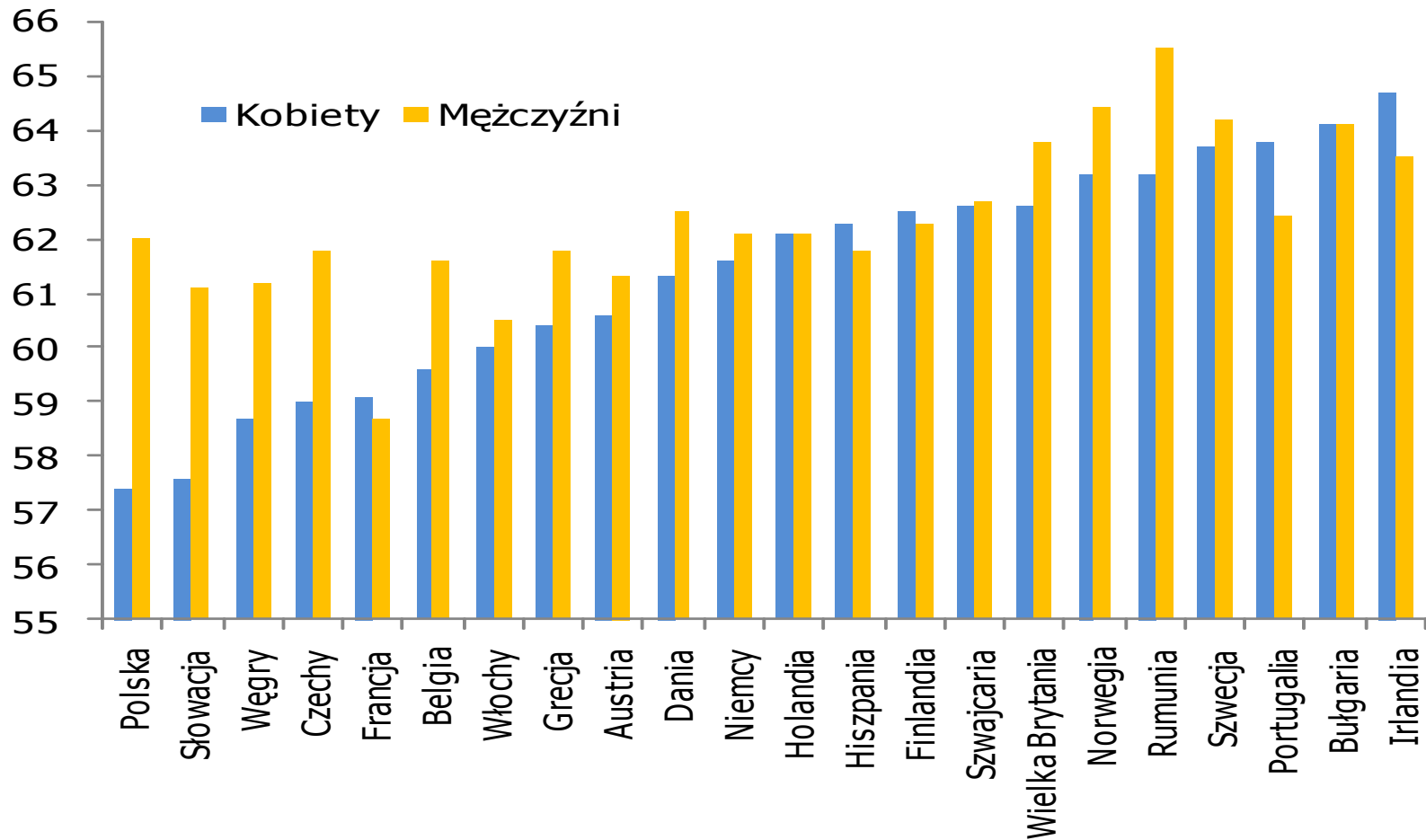
## Czy organizowane kursy / szkolenia dedykowane były specjalnie grupie wiekowej 50+? (średni procent wskazań)



**Kogo by Pan/Pani wybrał/a mając wybór między dwoma kandydatami do pracy o podobnych kwalifikacjach i podobnych oczekiwaniach płacowych -młodego kandydata czy kandydata po 50-tym roku życia? (średni procent wskazań)**



## Przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy w krajach UE



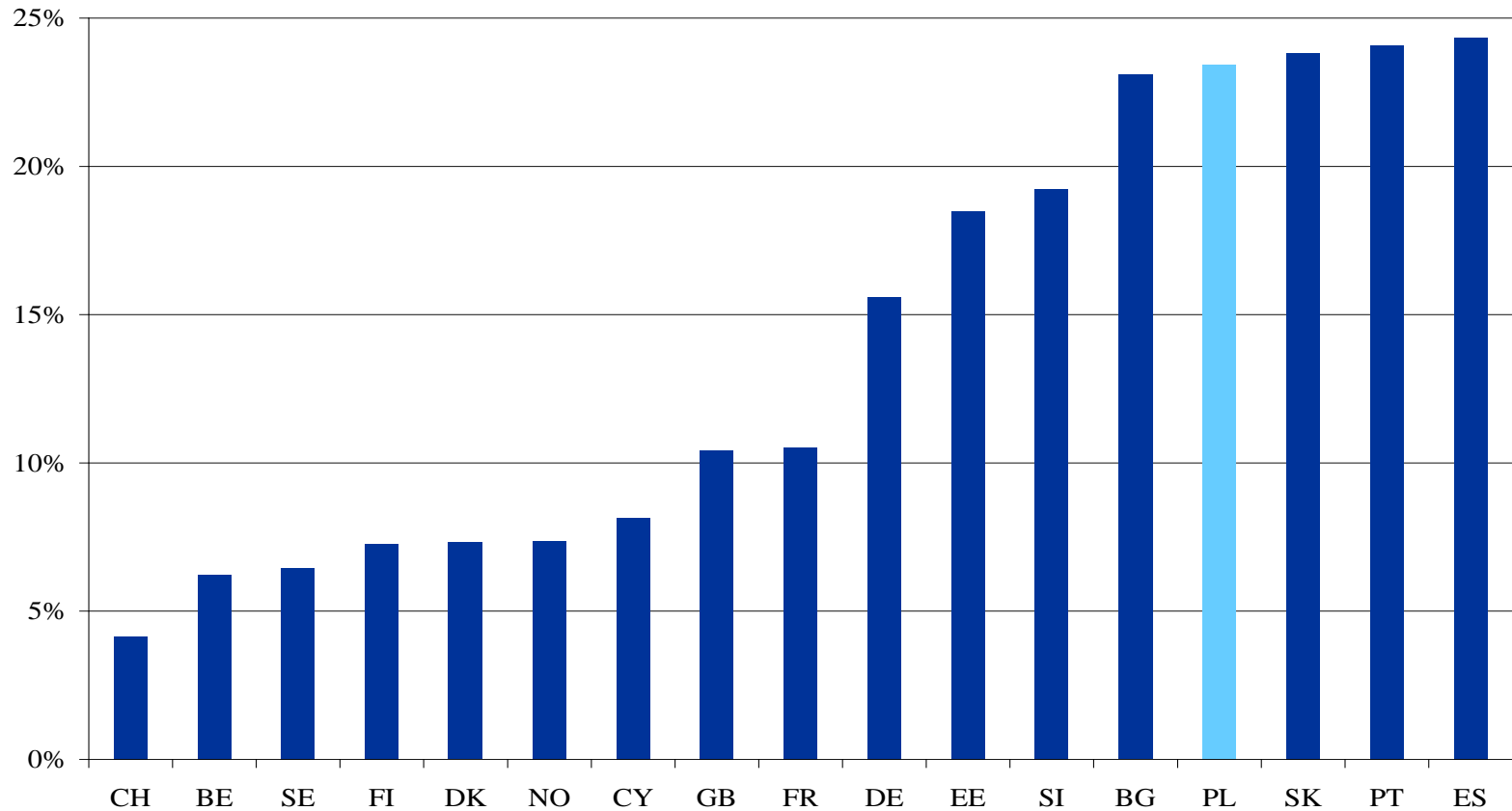
# Starzenie się społeczeństwa

## Stosunek liczby osób 65+ do liczby osób w wieku 15-64 lata (w %) - prognoza

Lata	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
EU (27 krajów)	25.9	28.26	31.05	34.23	38.04	42.07	45.36	48.00	50.42	52.45	53.47
Polska	18.98	21.88	27.19	32.86	35.98	37.89	41.29	47.19	55.69	63.46	68.97

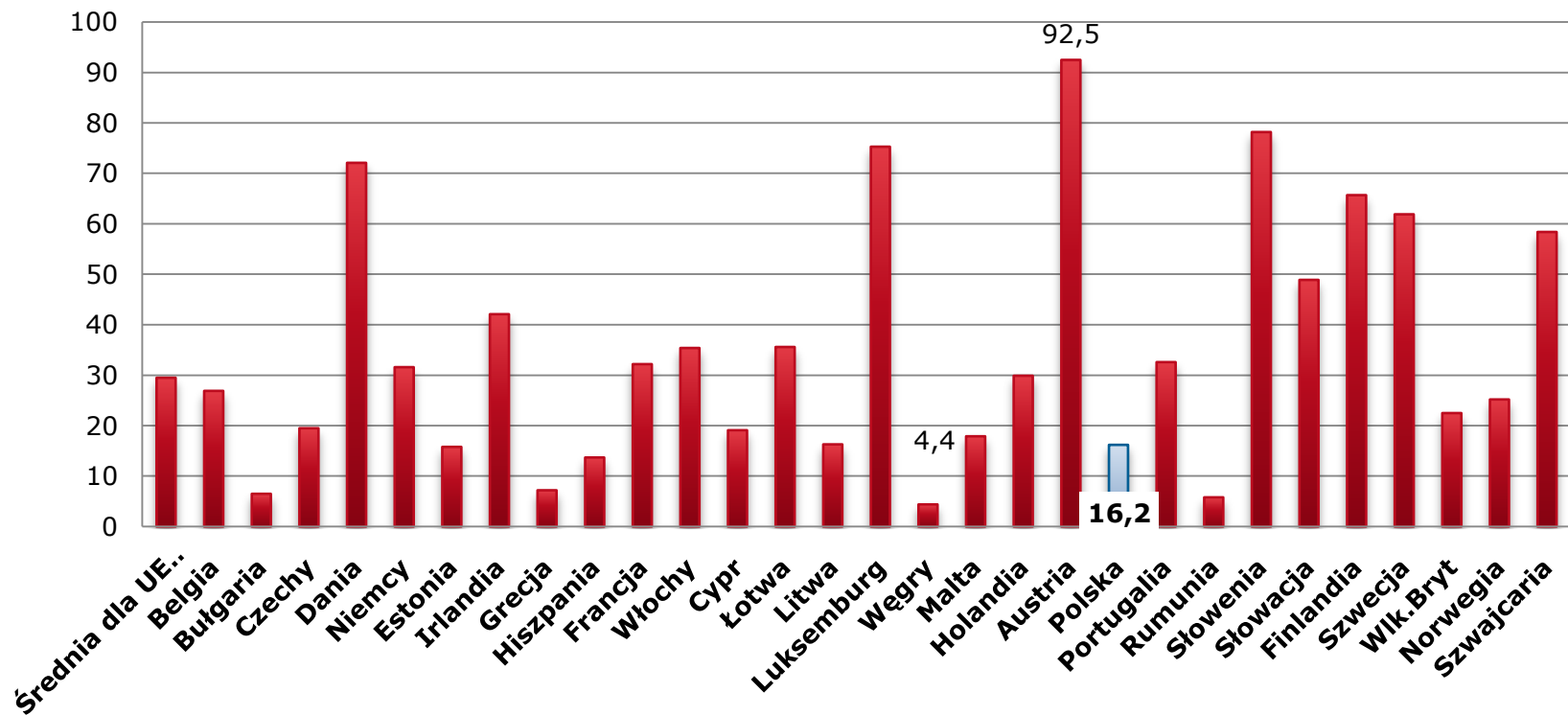
# Zdrowie

## Udział osób w wieku 50 lat i więcej oceniających swoje zdrowie jako bardzo złe lub złe

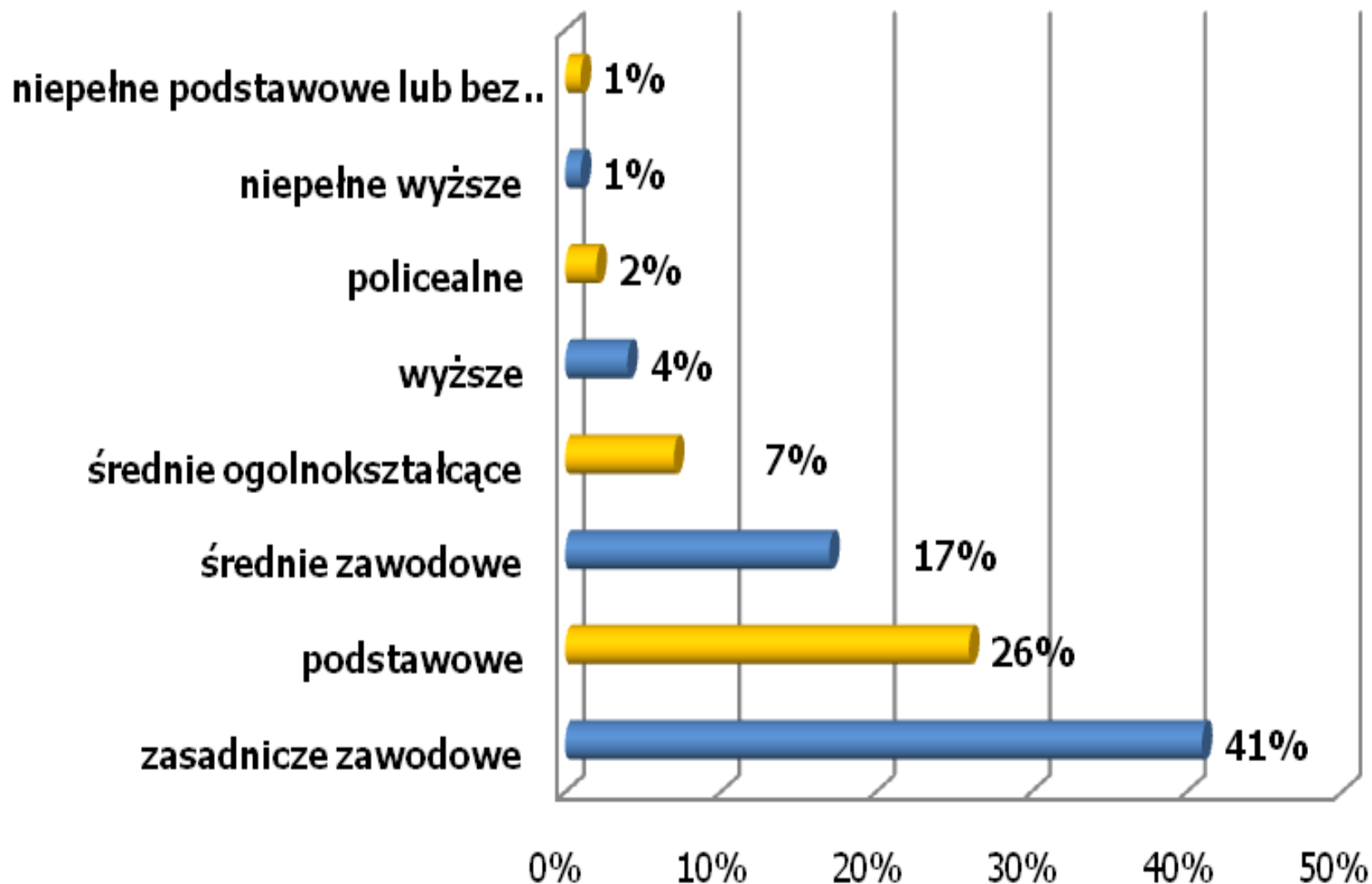


# Edukacja

## Odsetek (w %) osób w wieku 55-64 lata uczestniczący w jakiegokolwiek formie uczenia się

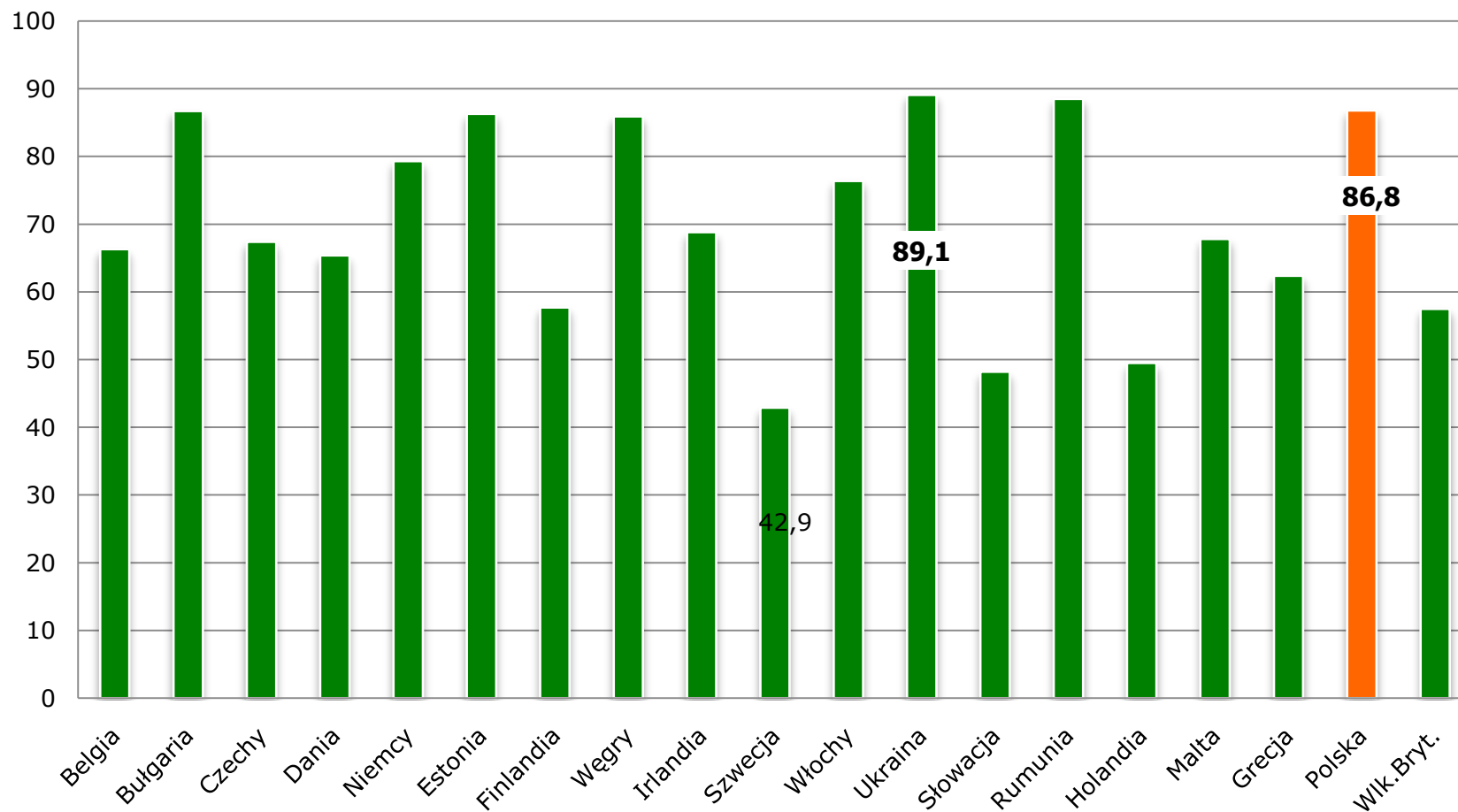


## Wykształcenie (procent wskazań)

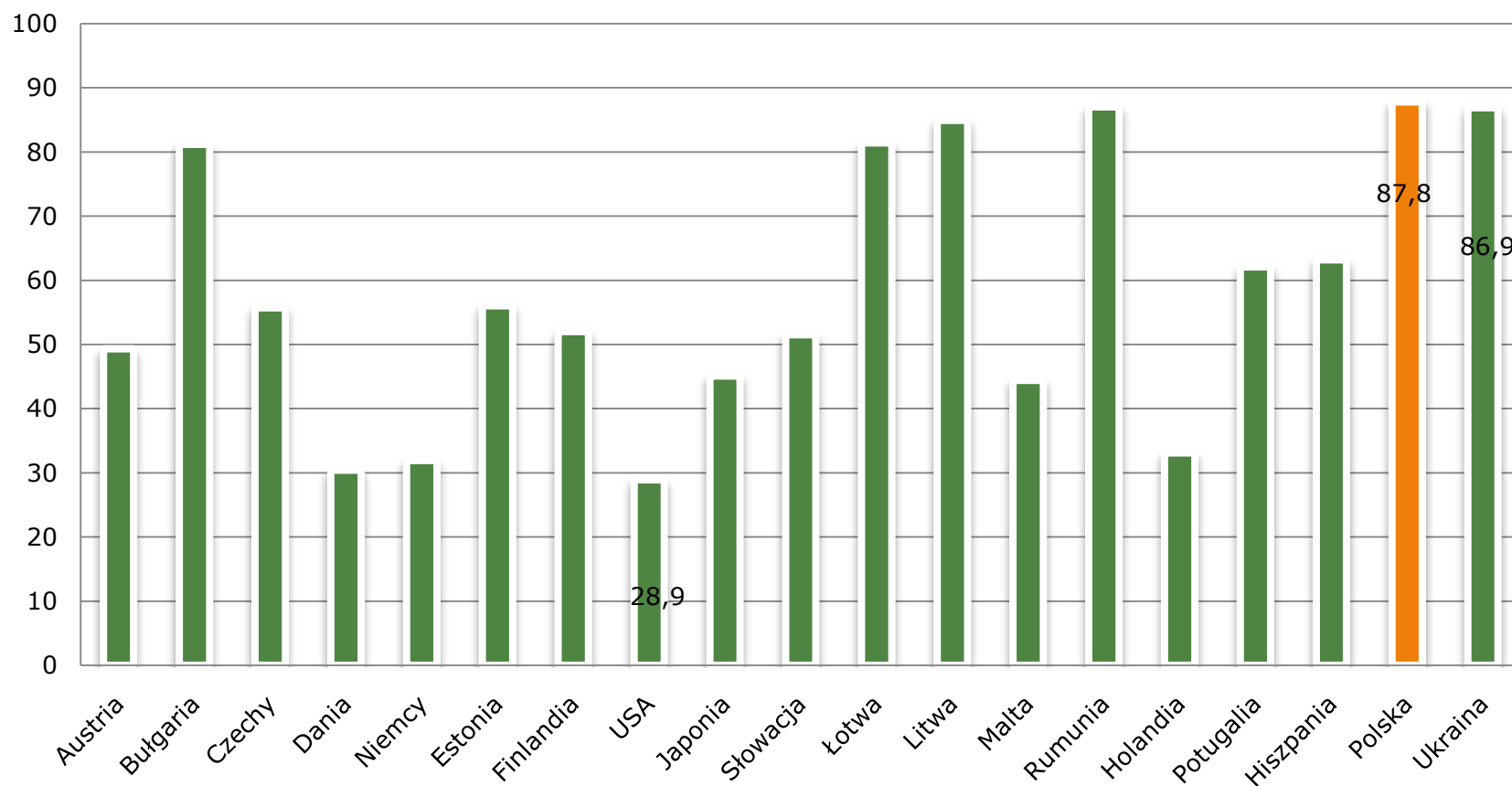


# **Życie społeczne**

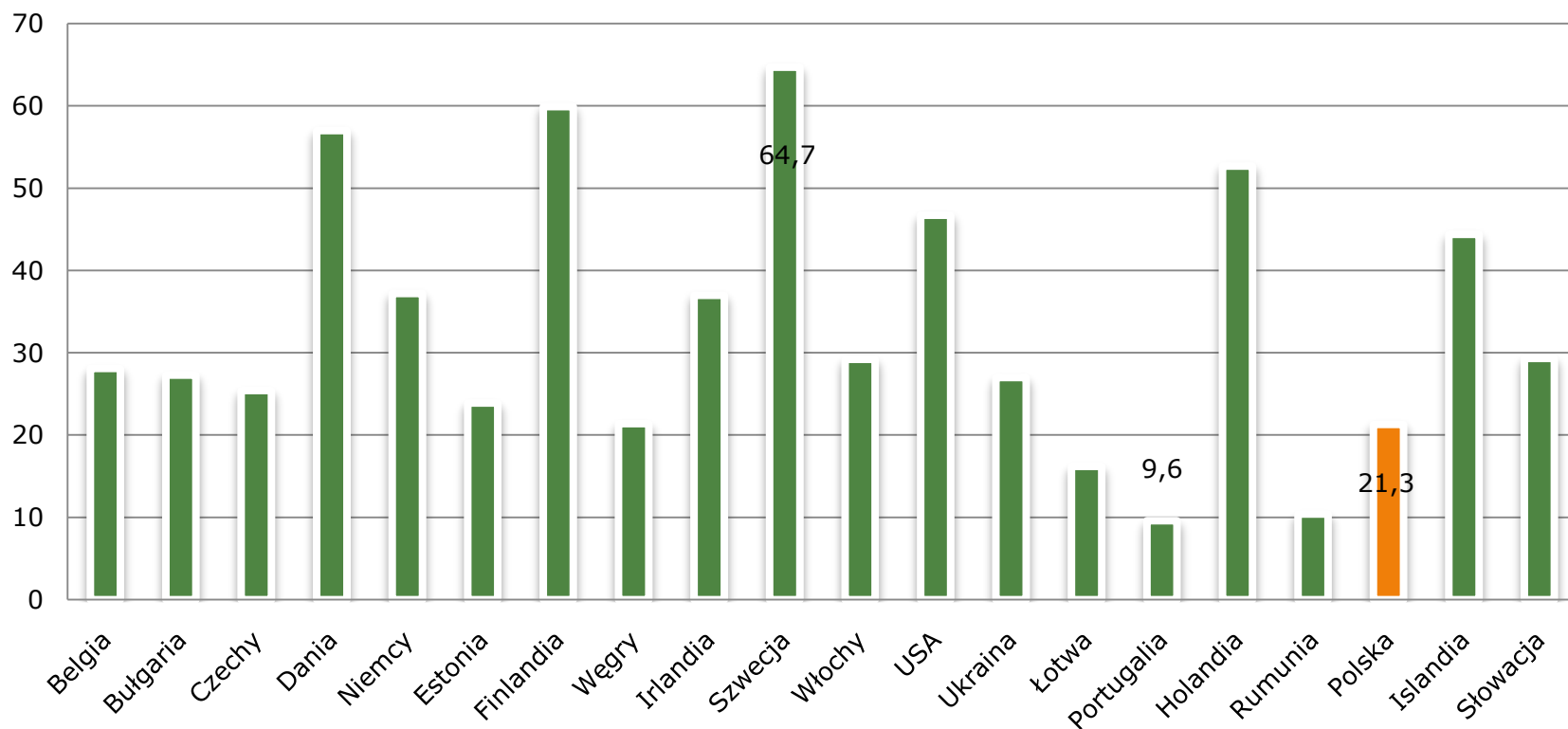
## Odsetek (w %) osób w wieku 50 lat i więcej, które nie angażują się w ogóle w wolontariat



## Odsetek (w %) osób w wieku 50 lat i więcej nieaktywnych (sport, kultura, działanie na rzecz społeczności lokalnej)

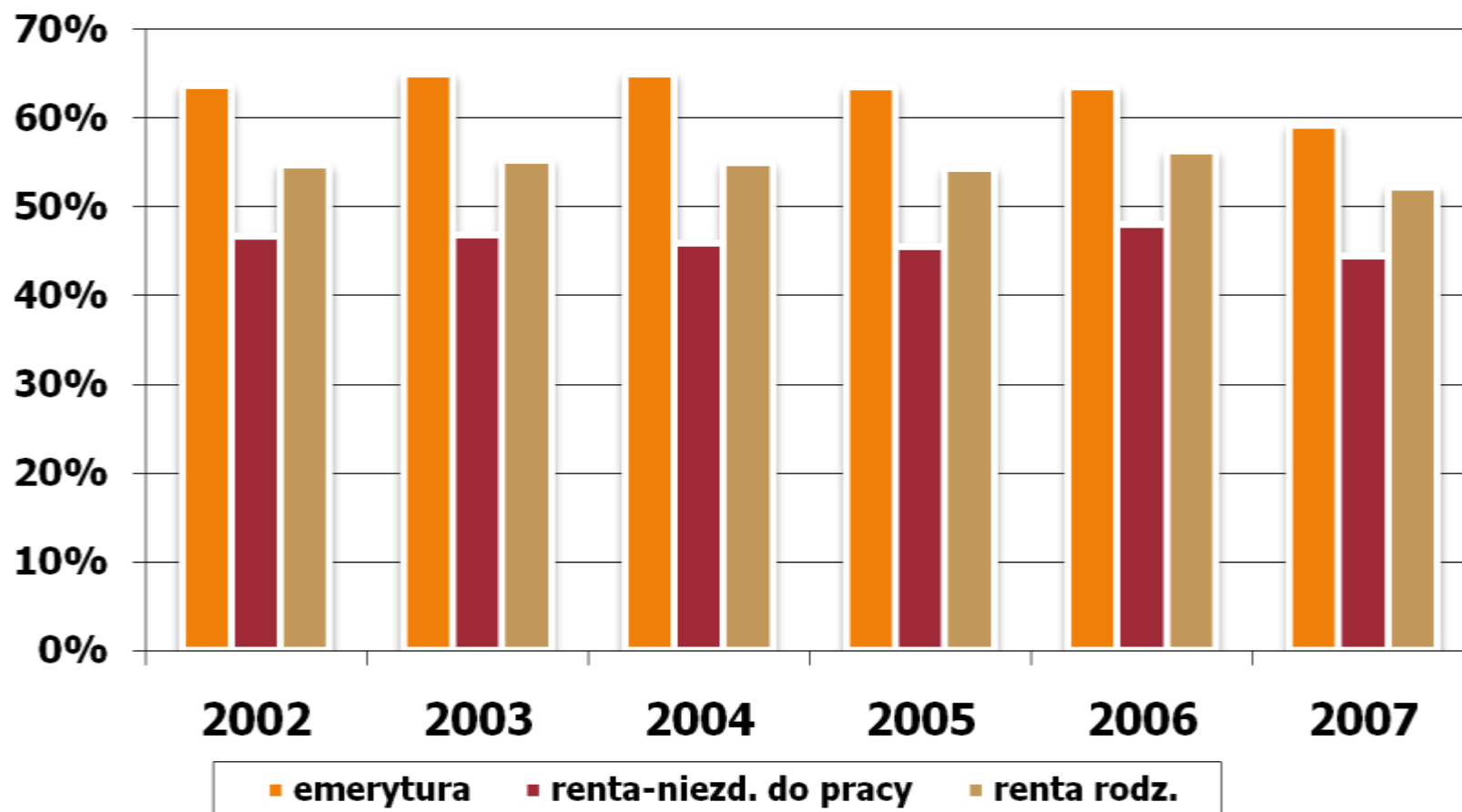


## Odsetek (w %) osób w wieku 50 i więcej lat, które uznają, że większości ludzi można ufać



# Wykluczenie

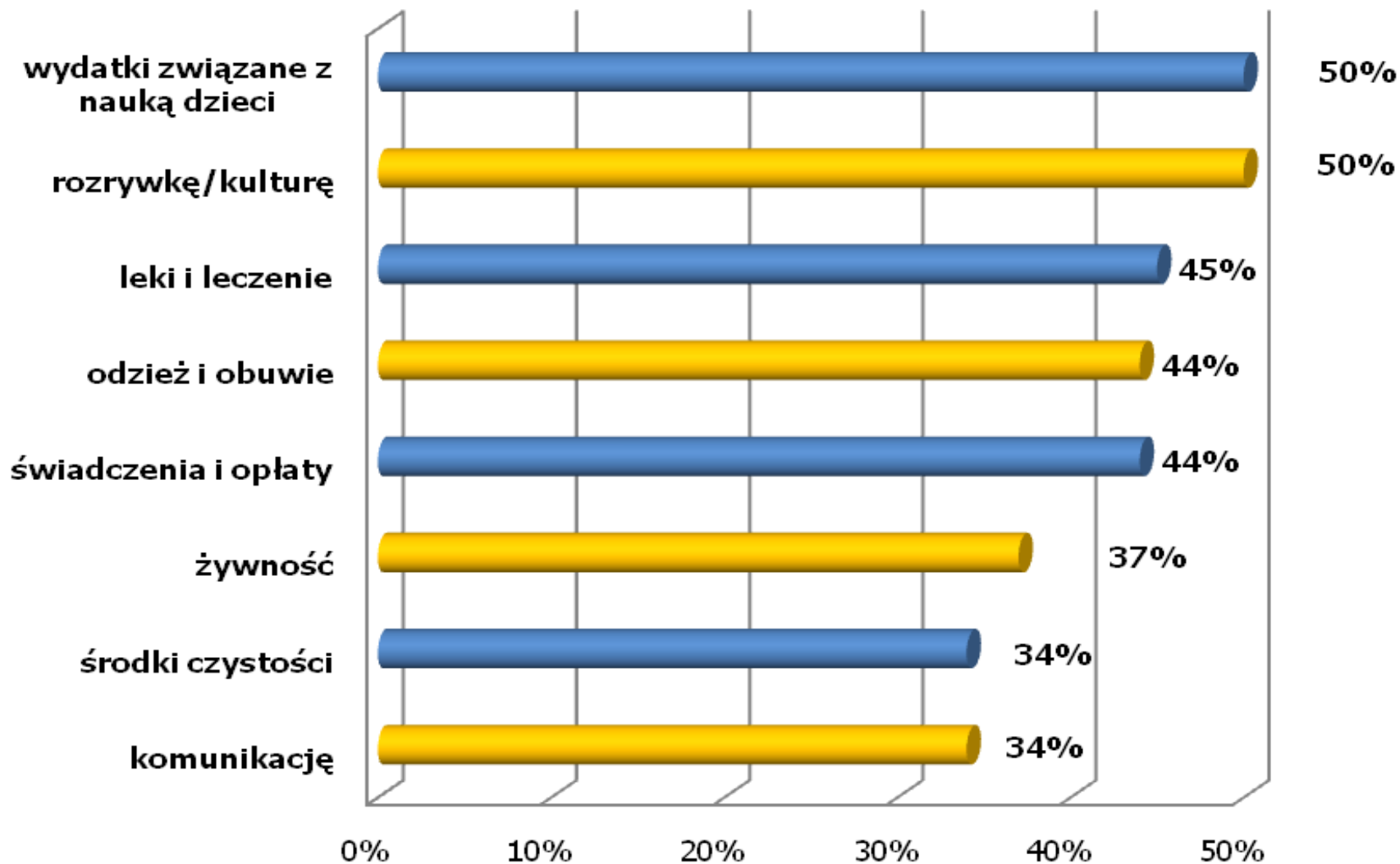
## Stopa zastąpienia przeciętnej płacy przez przeciętną emeryturę/rentę z FUS



## **Gospodarstwa domowe deklarujące brak możliwości pokrycia z własnych środków nieoczekiwanego wydatku w wysokości 500 zł**

- ogółem – 58%
- pracowników – 51,1%
- emerytów – 62,6%
- rencistów – 76,7%

**Jak często zdarzało się, że w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy brakowało w Pana/Pani gospodarstwie domowym pieniędzy na:  
(procent wskazań: "bardzo często" i "często")**



## **Zakłęte koło niemożności:**

**50 plus: my nie mamy czego szukać na rynku pracy, bo wiemy, co myślą o nas pracodawcy, a w pośredniaku nic nam nie mogą zaoferować**

**Instytucje rynku pracy: osoby 50 plus nie chcą się szkolić, są bierni, a pracodawcy nie chcą ich zatrudniać**

**Pracodawcy: 50 plus mają duże oczekiwania płacowe, a niskie kwalifikacje, a na dodatek instytucje rynku pracy nie mają takich kandydatów, skąd ich brać?**

**Jakie są przyczyny?**

- ➔ **polityka wczesnej dezaktywizacji zawodowej lat 90-tych i początku wieku,**
- ➔ **system emerytalny nie zachęcający do długiej aktywności zawodowej,**
- ➔ **społecznie akceptowalna strategia bierności w życiu zawodowym i społecznym,**
- ➔ **niski poziom zaufania,**
- ➔ **niskie poczucie własnej wartości,**
- ➔ **niskie kwalifikacje zawodowe,**

- ➔ **słabe więzi międzypokoleniowe,**
- ➔ **znikoma oferta edukacyjna,**
- ➔ **znikoma oferta społeczna,**
- ➔ **słaba oferta ze strony instytucji rynku pracy,**
- ➔ **nieufność pracodawców,**
- ➔ **tradycyjne podejście do zarządzania.**

**Jakie są rozwiązania?**

## **Główne kierunki działań:**

- **zmiany świadomościowe, przełamanie powszechnej strategii bierności,**
- **aktywizacja zawodowa, w szczególności kobiet i osób niepełnosprawnych,**
- **zmiana postaw pracodawców,**
- **upowszechnianie metod zarządzania wiekiem w firmach,**
- **wzmacnianie solidarności międzypokoleniowej,**
- **przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu i integracja społeczna,**
- **przeciwdziałanie e-wykluczeniu,**
- **edukacja ustawiczna,**

- ➡ **dialog z organizacjami pozarządowymi reprezentującymi seniorów w dziedzinie ochrony socjalnej i integracji społecznej,**
- ➡ **przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek i promowanie różnorodności i tolerancji,**
- ➡ **zdrowe starzenie się.**

# Przykłady

**Fiński Program Wiekowy na lata 1998-2002 - dzięki mobilizacji wszystkich ważnych sił społecznych: pracodawców, związków zawodowych i organizacji pozarządowych, a także państwa oraz dzięki rozsądnemu wykorzystaniu wsparcia unijnego udało się w Finlandii zwiększyć aktywność zawodową osób 50+ z poziomu do nieco ponad 30% na początku lat 90-tych do obecnych ponad 50%.**

**Rządowe programy realizowane w Wielkiej Brytanii: „New Deal 50 plus” mający na celu wydłużanie aktywności zawodowej starszych pracowników i obejmuje system doradztwa osobistego, szkolenia, staże zawodowe, dotacje do tworzonych miejsc pracy, szkolenia i doradztwo dla pracodawców, a także działania promocyjno-informacyjne, w tym także w zakresie praw pracowniczych; drugi z rządowych programów „Age Positive Campaign” promuje kodeks dobrych praktyk promujący różnorodność wiekową w zatrudnieniu poprzez wskazanie korzyści z zatrudniania pracowników w różnym wieku.**

**Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.**

**Celem Programu jest osiągnięcie do 2020 roku wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata na poziomie 50% z celem śródkresowym: 40% w roku 2015.**

**W sofijskiej firmie Danone Serdika powstał specjalny komitet ds. poprawy warunków pracy. Na mocy porozumienia zbiorowego opracowane zostały wskaźniki pozwalające określić potencjał osób 45 plus i dopasować stanowisko pracy do możliwości psychofizycznych pracownika. Przeniesienie na inne stanowisko pracy jest wypadkową wieku, stażu pracy i oczekiwań samych pracowników. Wszystkim pracownikom oferowane jest również dobrowolne ubezpieczenie na życie, opłacane przez pracodawcę.**

**IKEA w Danii współpracuje ze Stowarzyszeniem DaneAge, skupiającym seniorów, m.in. organizując wizyty osób starszych w firmie i przedstawiając filozofię jej działania. Skutkuje to kilkunastoma zgłoszeniami do pracy po każdej takiej wizycie. IKEA umożliwia również pracownikom przechodzącym na emeryturę, po dziesięciu latach zatrudnienia w firmie, zredukowanie czasu pracy na sześć miesięcy przed odejściem na emeryturę, przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia. Firma oferuje również pracownikom np. masaże lecznicze, kursy zdrowego stylu życia czy też kursy rzucania palenia.**

**Vattenfall Heat Poland S.A. realizuje program „Ekspert Vattenfall”, którego celem jest wsparcie wymiany doświadczeń pomiędzy doświadczonymi specjalistami z branży energetycznej a młodymi adeptami energetyki oraz program „Akademia Umiejętności Mistrzów” umożliwiający rozwój kompetencji w zakresie wiedzy, postaw i umiejętności, skierowany do mistrzów produkcji. W sumie jest to 35 mężczyzn (średnia wieku – 50 lat), którzy na co dzień samodzielnie nadzorują, koordynują i kierują pracą podległego personelu i urządzeń elektroenergetycznych na zakładzie produkcyjnym.**

**Bezrobotne kobiety ukończyły szkolenia dla opiekunów osób starszych oraz uzyskały kwalifikacje w zawodzie sanitariuszki szpitalnej. Następnie założyły w Chorzowie spółdzielnię socjalną „Szansa i wsparcie”, która świadczy usługi opiekuńcze nad osobami chorymi, starszymi i niepełnosprawnymi. Obecnie zatrudnionych jest 12 osób, głównie panie 45 plus.**

**Spółdzielnia Socjalna OPIEKA w Słupnie zatrudnia 6 kobiet 50 plus do opieki nad osobami starszymi i dziećmi; usługi kontraktowane są głównie przez ośrodek pomocy społecznej.**

## **Działania służące aktywizacji zawodowej:**

- stworzenie w systemie emerytalnym zachęt do długiej aktywności zawodowej,**
- promocja zatrudniania osób 50 plus,**
- zmiana stylu życia,**
- poprawa kompetencji i kwalifikacji osób 50 plus,**
- zwiększenie skuteczności narzędzi wsparcia (sprofilowane oferty tylko do 50 plus, indywidualne plany działania),**
- zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem osób 50 plus,**
- rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego,**

## **Działania służące aktywizacji zawodowej:**

- ➔ promowanie i upowszechnianie wśród pracodawców metod zarządzania wiekiem,**
- ➔ dostosowanie stanowisk pracy do możliwości osób 50 plus („life competence tool” ),**
- ➔ mentoring,**
- ➔ programy przygotowania do emerytury,**
- ➔ zmiana aktywności zawodowej na społeczną,**
- ➔ programy zdrowotne,**
- ➔ programy ubezpieczeniowe,**

## **Działania służące aktywizacji zawodowej:**

- ➔ współpraca instytucji rynku pracy z organizacjami pozarządowymi,**
- ➔ współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy i pracodawcami w szczególności w zakresie szkoleń i rekrutacji,**
- ➔ rozwój przedsiębiorczości społecznej.**

**Dziękuję za uwagę**