



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie 50+

Warsztaty dla Wnioskodawców z zakresu projektów  
innowacyjnych, Lublin 12 – 13 września 2011 r.

### Tło Tematu...

- ▶ Przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę
  - ▶ 58 lat
- ▶ Lata 1988 – 2002 drastyczny spadek współczynnika aktywności zawodowej w grupie 55 – 64 lat
  - ▶ 52,3% - 30,4%
- ▶ Znaczny udział kobiet w kształtowaniu niskiego wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50 r.ż.
  - ▶ 2008 r. wskaźnik zatrudnienia = 31,6% (M44,1% vs K20,7%)
- ▶ Ok. 3 mln osób w wieku przedemerytalnym utrzymuje się z różnych schematów zabezpieczenia społecznego
  - ▶ Marnowanie kompetencji
  - ▶ Skutki społeczne

### Tło tematu...

- ▶ Aby zwiększyć udział starszych pracowników w unijnym rynku pracy **Unia Europejska** postawiła następujące cele:
  - ▶ na posiedzeniu Rady Europejskiej w Sztokholmie w 2001 r. przyjęto, że do roku 2010 udział ludzi w wieku 55-64 lata w zatrudnieniu powinien wzrosnąć z 37,5% do 50%. W Polsce było to wówczas 34%;
  - ▶ na posiedzeniu Rady Europejskiej w Barcelonie w 2002 r. przyjęto, że do roku 2010 średni wiek zaprzestania pracy powinien wzrosnąć o pięć lat z 60 do 65,4. W Polsce wiek ten wynosił wówczas 56,9.

### Powody opuszczania rynku pracy

#### ▶ lęk przed utratą pracy

- ▶ badania pokazały, że około 50% osób przeszło na wcześniejszą emeryturę tylko dlatego, że nie wierzą w stabilność prawa i mając możliwość przejścia na emeryturę dziś skorzystali z tego, bojąc się, że za rok czy dwa, gdyby straciły obecnie posiadaną pracę, to już takiej możliwości mieć nie będą, a jako osoby starsze pracy na pewno nie znajdą;

#### ▶ relatywnie niskie kwalifikacje

- ▶ konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji przy braku odpowiednich szkoleń, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, nieufność do nowych technologii – tylko 20% osób w wieku 55-64 lata korzysta z internetu (40% w UE);




---

---

---

---

---

---

---

---

### Powody opuszczania rynku pracy

#### ▶ gorszy stan zdrowia

- ▶ aż 36% Polaków deklaruje, że długotrwała choroba lub niedyspozycja ogranicza ich aktywność – to dużo więcej niż średnia europejska, zmęczenie pracą, tempo pracy;

#### ▶ sprawowanie opieki nad członkami rodziny

- ▶ zarówno wnukami, umożliwiając nie przerywanie kariery zawodowej przez dzieci, jak i własnymi coraz starszymi rodzicami,

#### ▶ dyskryminacyjne zachowania pracodawców, obawa przed konkurencją ze strony młodych




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+ EQUAL

#### ▶ EQUAL – [www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl)

#### ▶ 55 z 210 zainicjowanych partnerstw obejmowało tematykę zarządzania wiekiem

- ▶ Model INTERMENTORING (F0613),
- ▶ Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze okrętowym (F0114),
- ▶ Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi informatycznych z pełną bazą danych procedur – metodologii ułatwiających analizę i szkolenie (F0640),
- ▶ Zintegrowany model utrzymania pracowników 45+ na rynku pracy oparty na metodologii jobcoachingu (F0607)




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+ Solidarność Pokoleń

#### ► **Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+**

- Program pilotażowy 50+ (2005)
- Faza przygotowawcza 2008 – 2010
- 2010 Dokument Implementacyjny (DI)
- 2010 Krajowy Koordynator Programu

#### ► **Cel strategiczny**

- Osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w grupie wiekowej 55 – 64 lata na poziomie 50%




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+ Solidarność Pokoleń

#### ► **Działania**

- Poprawa równowagi w systemie zachęt finansowych do zatrudniania osób po 50 r.ż.
- Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek
- Pomoc osobom niepełnosprawnym
- Promocja szkoleń w celu poprawy zatrudnialności i produktywności pracowników po 45 r.ż.
- Poprawa atrakcyjność i warunków pracy
- Promowanie aktywnego starzenia się
- Promowanie równouprawnienia płci
- Podniesienie lub zmiana kwalifikacji kompetencji oraz ich dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy
- Doskonalenie umiejętności językowych i aktywnego poszukiwania pracy
- Wzrost poczucia własnej wartości




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+ - z wiekiem na plus

#### ► **Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorców**

- Tworzenie i wdrażanie strategii zarządzania wiekiem
- Szkolenia i doradztwo z wprowadzania zarządzania wiekiem w firmie
- Szkolenia dotyczące mentoringu/intermentoringu – przygotowanie do pracy coacha, mentora
- Coaching związany z mentoringiem/intermentoringiem




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+ - z wiekiem na plus

- ▶ **Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorców**
  - ▶ Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku
  - ▶ Prawne i finansowe uwarunkowania zarządzania wiekiem w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej
  - ▶ Opis dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach polskich oraz innych krajów UE
  - ▶ Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+ - Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie

- ▶ **Opisy dobrych praktyk**
  - ▶ [www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php](http://www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php)
- ▶ **Korzyści z zarządzania wiekiem**
  - ▶ zwiększenie produktywności,
  - ▶ poprawa relacji w zespole pracowniczym,
  - ▶ zaspokojenie specyficznych potrzeb przedsiębiorstwa (programy wdrażane są przede wszystkim z przyczyn biznesowych, które są dla przedsiębiorstw ważniejsze od aktualnej polityki władz czy kampanii informacyjnych),
  - ▶ zatrzymanie pracowników o szczególnych, potrzebnych umiejętnościach – co jest dominującym motywem większości programów,
  - ▶ lepsza obsługa starzejących się klientów




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+ - Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie

- ▶ **Korzyści dla pracowników**
  - ▶ poprawa samopoczucia, pozytywne nastawienie do pracy, świadomość produktywności,
  - ▶ poprawa stosunków międzypokoleniowych, przełamanie negatywnych stereotypów o starszych pracownikach,
  - ▶ większa gotowość starszych pracowników do uczenia się i rozwoju




---

---

---

---

---

---

---

---

### Inicjatywy 50+

- ▶ Jak zachęcać pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji – rekomendacje praktyków – opracowanie w ramach projektu IW EQUAL „Sojusz dla pracy”, UNDP, Warszawa, 2008




---

---

---

---

---

---

---

---

### Grupa docelowa – zróżnicowanie

- ▶ Stosunek do pracy
  - ▶ Pracujące chcące pracować
  - ▶ Pracujące chcące pracować ale odczuwające deficyty
  - ▶ Pracujące chcące pracować ale odczuwające presję otoczenia (dyskryminacja?)
  - ▶ Pracujące chcące pracować, które mają zły stan zdrowia
  - ▶ Pracujące niechcące pracować
  - ▶ Pracujące zagrożone utratą pracy
  - ▶ .....
- ▶ Specyficzne branże
- ▶ Specyficzne zawody
- ▶ Specyficzne obszary
- ▶ DIAGNOZA!!!




---

---

---

---

---

---

---

---

W prezentacji wykorzystano zapisy ekspertyzy MRR  
przygotowanej przez Panią Irenę Wolińską

---

---

---

---

---

---

---

---