



Business Centre
Club



RAPORT **10**

Badanie problemów
rynku pracy

Postawa pracowników wobec zatrudniania osób w wieku przed- i emerytalnym



Wprowadzenie

3

Opis metody
badawczej

4

Opis uzyskanej
próby

4

Decyzja o pozostaniu
na rynku pracy

5

Konkurencja
wobec młodszych
pracowników

6

Oczekiwania wobec
pracodawcy

7

11

Główne wnioski
z badania

10

Wdrażanie programów
dostosowawczych

8

Wsparcie ze strony
systemu



Wprowadzenie

Prognozy demograficzne pokazują, że ok. 2050 roku osoby starsze niż 55-letnie będą stanowić prawie połowę populacji Polski. Trend w tym kierunku jest już wyraźnie widoczny. Z jednej strony wymusza to na pracodawcach wzmocnienie działań dostosowujących warunki zatrudnienia do potrzeb osób w starszym wieku, a z drugiej strony - dla samych pracowników oznacza to zwiększającą się z każdym rokiem presję na pozostawanie dłużej na rynku pracy.

Obecnie w polskiej gospodarce coraz dotkliwiej daje się odczuć brak wykwalifikowanych pracowników. Pracodawcy mają świadomość, że zmiany demograficzne będą miały rosnący wpływ na sposób i wyniki funkcjonowania zakładów pracy. Wiele wskazuje na to, że przewagę konkurencyjną zyskają ci, którzy najwcześniej przystosują swoje strategie i procedury do nadchodzących wyzwań.

Konkurencyjność firm, oprócz innych ważnych czynników, takich jak automatyzacja i robotyzacja, będzie w dużym stopniu zależała od efektywnego wykorzystania potencjału starszych pracowników, m. in. poprzez zwiększenie ich udziału w zatrudnieniu. Jednak pomimo tego, że w polskim systemie emerytalnym dłuższy staż pracy oznacza wyższą emeryturę, to w dalszym ciągu wiele osób



decyduje się na zakończenie aktywności zawodowej zaraz po osiągnięciu wieku emerytalnego, a niewielu starszych pracowników wykazuje skłonność do przedłużenia swojego zatrudnienia poza ustawowy wiek emerytalny.

Konieczne zatem jest zwiększenie wiedzy pracowników dotyczącej faktu, iż wczesne przejście na emeryturę nieuchronnie łączy się z pobieraniem niskiej emerytury w relacji do wynagrodzenia (tj. niską stopą zastąpienia). Uświadomienie sobie tej zależności 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 pracodawca 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 prawem 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 na końcowym etapie ich kariery zawodowej miałyby problem z ponownym jej znalezieniem, a jednocześnie nie nabyłyby jeszcze uprawnień emerytalnych. Przepracowanie końcowych 4 lat u aktualnego pracodawcy ma umożliwić im uzyskanie emerytury.

Jednak część pracodawców widzi to inaczej i postrzega ten przymus prawny jako bodziec do rezygnacji z niektórych pracowników tuż przed ich wejściem w okres ochronny. Pracodawcy ci obawiają się, że taka osoba, kiedy dotrwa do okresu ochronnego - stanie się trudno sterowalna lub

nawet bezkarna, a jej efektywność na stanowisku pracy znacznie zmaleje. Tacy pracodawcy wychodzą z założenia, iż jeśli ktoś jest nieusuwalny, to jego zachowanie w pracy może zmienić się radykalnie i dlatego wolą zawczasu pozbyć się takiej osoby, aby uniknąć problemów.

Zbadanie postaw pracowników ma na celu pozyskanie wiedzy, jakie czynniki systemowe lub wewnętrzne w zakładzie pracy mogą zachęcić ich do przemyślenia swojego podejścia dotyczącego pozostania na rynku pracy, nawet po formalnym uzyskaniu uprawnień do emerytury, a z drugiej strony mogą zwiększyć skłonność pracodawców do zatrudniania osób starszych.

Opis metody badawczej

Badanie kierowano do osób aktywnych zawodowo zajmujących stanowiska pracowników fizycznych, specjalistyczne i menedżerskie. Aby zapewnić respondentom anonimowość do badania wyko-

rzystano kwestionariusz ankiety elektronicznej (CAWI), który umieszczono na dedykowanej stronie badaniahr.pl. Zaproszenie skierowano poprzez email do 44322 osób, które były zarejestrowane w bazie firmy Sedlak & Sedlak, spełniały założenia badania oraz wyraziły zgodę na otrzymywanie drogą mailową tego typu zaproszeń.

Badanie prowadzono pomiędzy 25 lipca a 3 sierpnia 2022 roku. Uzyskano 1188 wypełnień ankiety. Procedura badawcza zakładała czyszczenie danych. W procesie tym zweryfikowano czas wypełnienia ankiety oraz powtarzające się te same odpowiedzi. Usunięto 2 rekordy, co do których zaszło podejrzenie nierzetelności ze strony respondentów. Do obliczeń wykorzystano 1186 ankiet.

Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można z wykorzystaniem rachunku prawdopodobieństwa przełożyć na całą populację

Konieczne jest zwiększenie wiedzy pracowników dotyczącej faktu, iż wczesne przejście na emeryturę nieuchronnie łączyć się będzie z pobieraniem niskiej emerytury w relacji do wynagrodzenia.

pracowników w Polsce. Wyniki przedstawionego badania mogą być jednak podstawą do wyciągnięcia wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które ze względu na dużą wielkość próby, prawdopodobnie będą reprezentatywne dla całej populacji.

Opis uzyskanej próby

W badanej próbie znalazło się 31,5% kobiet i 68,5% mężczyzn. Jedna osoba określiła swoją płeć jako inną. Osoby w wieku 20-30 lat stanowiły 8% badanych, kolejną kategorię wiekową - 31 do 40 lat reprezentowało 44% badanych, osoby w wieku 41 do 50 lat stanowiły blisko jedną trzecią próby tj. 31%. W próbie znalazło się też 12% osób w wieku 51 do 60, 4% osób w wieku 61 do 70 oraz 1% powyżej 70 roku życia.

53% respondentów określiło swoją pracę jako pracownik umysłowy (szeregowy lub specjalista), 4% jako pracownik fizyczny, 43% jako kierownik/ menedżer.

Badani deklarowali również swój staż pracy w aktualnej firmie. Najliczniej występującą kategorią był staż pomiędzy 5 a 10 lat. Najmniej, bo 4% respondentów zadeklarowało staż poniżej 3 miesięcy. Pozostałe kategorie stażowe wynosiły od 6 do 16%.

Decyzja o pozostaniu na rynku pracy

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



Istotnym elementem, wpływającym na skłonność osób starszych wiekiem do ewentualnego pozostania w firmie jest postrzeganie przez nich szans, jakie mają na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Na pytanie - czy w obecnej sytuacji na rynku pracy osoby w wieku przed- i emerytalnym mają

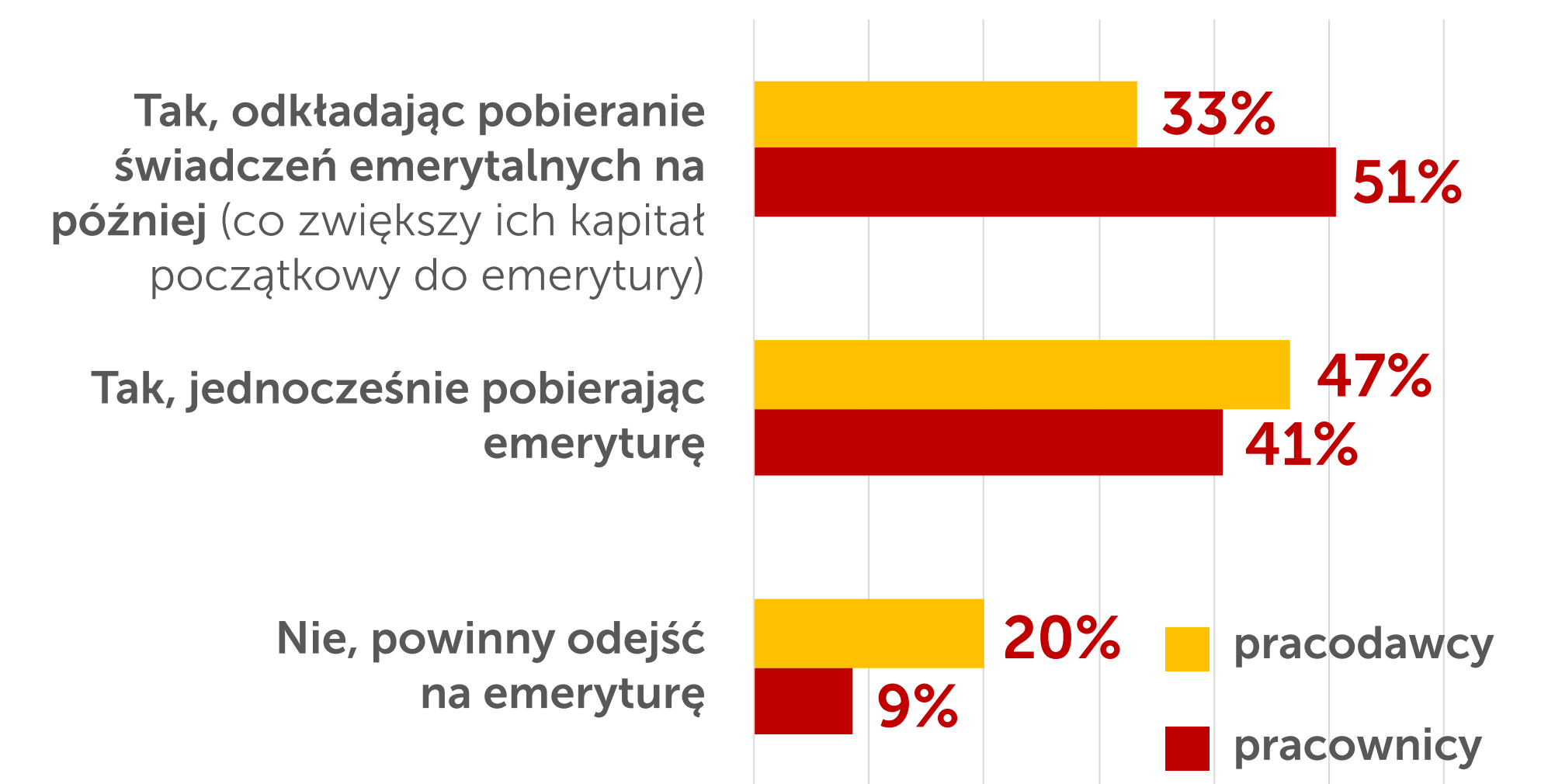
szansę zatrudnienia w nowym/innym miejscu pracy, ponad połowa badanych pracowników odpowiedziała negatywnie. Większość z nich (44 proc.) uzasadniła to przekonaniem, że pracodawcy obawiają się takie osoby zatrudniać, a 8 proc. stwierdziła, że mają niższe kompetencje i efektywność pracy. Mniejsza liczba badanych pracowników (37 proc.) uważa, że takie szanse jednak istnieją, albo dlatego, że na rynku pracy brakuje młodszych pracowników (31 proc.) albo dlatego, że osoby w wieku przed- i emerytalnym mają rzeczywiście równe szanse w porównaniu z osobami młodszymi (6 proc.).

Struktura odpowiedzi dość jednoznacznie wskazuje tu na bardzo małą wiarę strony pracowników, że starsze osoby mają jakiegokolwiek perspektywy na otwartym rynku pracy. Jedynie co siedemnasty badany (6 proc.) sądzi, że mają szanse równe z osobami młodszymi. Można przypuszczać, że powszechne występowanie takich przekonań nie pozwala osobom w wieku przed- i emerytalnym na podejmowanie racjonalnych decyzji i poszukiwanie optymalnych lub po prostu lepszych warunków zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Raczej będą skłaniać się albo do pozostania tam, gdzie pracowali dotychczas, pomimo narastających uciążliwości i problemów, albo wycofają się z rynku pracy w ogóle, zaraz po uzyskaniu praw do świadczenia emerytalnego, „zadowolając się”

stosunkowo niską emeryturą, pomimo potencjalnej zdolności do kontynuacji zatrudnienia.

Należy dodać, że może to być wizja nazbyt pesymistyczna, ponieważ w odpowiedzi na takie samo pytanie zdecydowana większość pracodawców (63 proc.) widzi szansę stojącą przed starszymi pracownikami.

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



Rodzi się jednak niepewność czy pracownicy w ogóle chcieliby pozostać w firmie dłużej niż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Na pytanie – czy osoby osiągnące wiek emerytalny, jeżeli mogą to powinny kontynuować pracę, odpowiedź badanych pracowników jest jednoznaczna: aż 92 proc. uważa, że takie osoby powinny pracować dalej, niezależnie od tego, czy odłożą na później pobieranie świadczenia emerytalnego (51 proc.) czy też



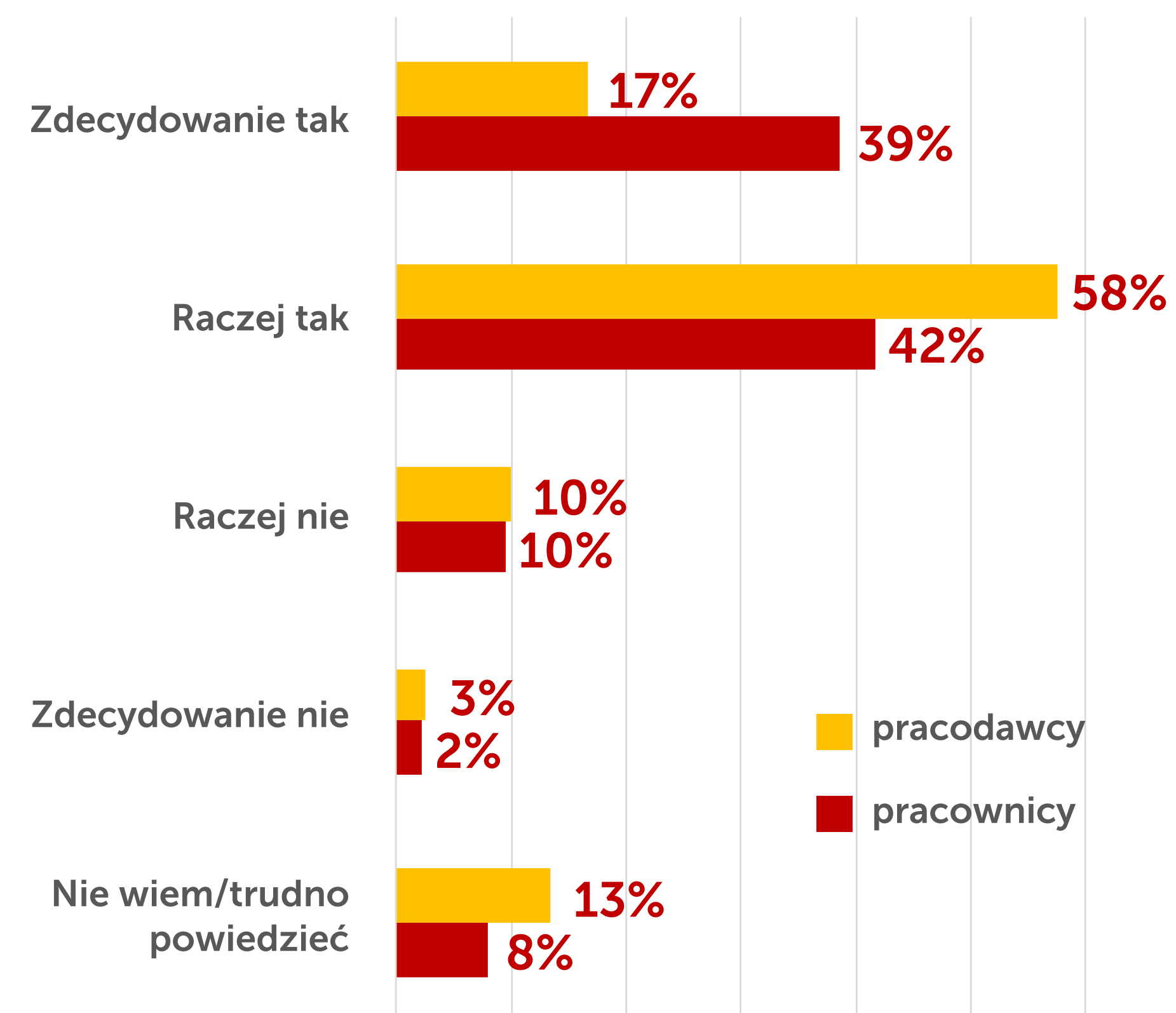
jednocześnie je pobierając (41 proc.). Takie nastawienie jest również podzielane przez stronę pracodawców, choć w nieco mniejszym stopniu (80 proc.)

Ważne i ciekawe wydaje się sprawdzenie, czy jeżeli badani pracownicy gremialnie uważają, że ich koledzy (lub oni sami) kiedy osiągną wiek emerytalny powinni kontynuować pracę zarobkową, to dostrzegają korzyść z takiej postawy również dla firmy. Na pytanie – czy zatrudnienie osób w wieku przed- i emerytalnym może być pomocne w roz-

wiązaniu problemu braku pracowników na rynku, aż 81 proc. potwierdziło, że tak lub raczej tak.

Odpowiedzi pracodawców na to samo pytanie były bardziej sceptyczne. Wprawdzie w sumie pozytywnie odpowiedziało niewiele mniej, bo 75 proc. badanych, ale o ile „zdecydowanie tak” wskazało aż 39 proc. pracowników, to entuzjazm pracodawców był o wiele mniejszy i wyrażony jedynie przez 17 proc. badanych.

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



Nie jest to zaskakujące, ponieważ pracodawcy, mający codzienny problem z pozyskiwaniem pracowników na rynku pracy, jakoś nie dostrzegają kolejki emerytów wysyłających swoje CV do działów HR w ich firmach. Ale należy dodać, że również obecne nastawienie w niektórych firmach samych pracodawców i/lub osób rekrutujących może nie ułatwiać zatrudniania osób starszych.

Konkurencja wobec młodszych pracowników

Istotnym problemem jaki pracodawcy mogą napotkać w firmie są trudne relacje międzypokoleniowe wśród zatrudnionych. Badani pracownicy na pytanie – czy osoby w wieku emerytalnym kontynuujące zatrudnienie mogą stanowić konkurencję dla młodszych pracowników (zajmować miejsca pracy), nie są tego pewni. Wprawdzie 40 proc. odpowiedziało, że nie, to nieco odmienną postawę zaprezentowała stosunkowo duża, 35 procentowa grupa badanych wskazując, że tak (tj., że stanowią konkurencję) ale powinni nadal pracować.

Tym niemniej, spora grupa badanych nie widzi starszych pracowników jako kolegów w pracy. W sumie, z różnych powodów, 14 proc. z nich uważa, że powinni przejść na emeryturę.



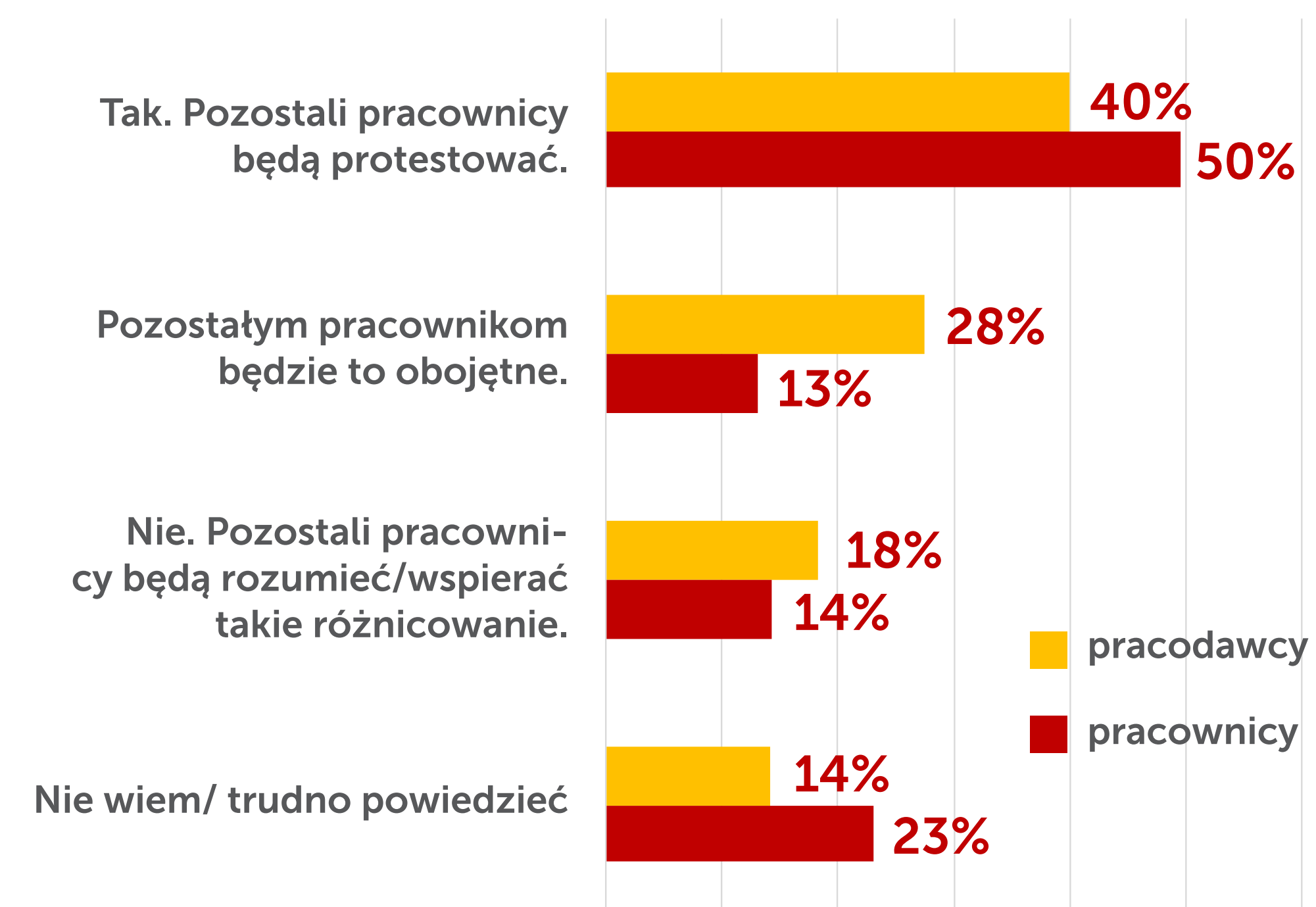
Czy osoby w wieku emerytalnym kontynuujące zatrudnienie mogą stanowić konkurencję dla młodszych pracowników (zajmować miejsca pracy)?



Wprawdzie powyższa struktura odpowiedzi na dość ogólne pytanie dot. potencjalnej konkurencji na rynku pracy ze strony osób starszych nie zapowiada na tym tle istotnych, międzypokoleniowych konfliktów w firmach, to już inaczej wygląda sytuacja, kiedy temat zostanie pogłębiony. Na pytanie – czy lepsze/inne warunki pracy dla osób starszych mogą wzbudzać protesty pozostałych pracowników, dokładnie połowa badanych pra-

cowników odpowiedziała, że tak, i że pozostali pracownicy będą protestować. Zaledwie 14 proc. jest zdania, że nie, i że pozostali pracownicy będą wspierać takie różnicowanie. Na razie nie wiadomo, czy ci badani, którzy uważają, że będą protesty – mieli na myśli samych siebie, czy tak postrzegają postawę swoich młodych wiekiem kolegów w miejscu pracy.

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



Pracodawcy nie są w tej sprawie bardziej optymistyczni, ponieważ 40 proc. jest zdania, że młodzi pracownicy będą protestować a jedynie 18 proc.

uważa, że będą jednak rozumieć lub nawet wspierać wdrożone w firmie różnicowanie warunków zatrudnienia.

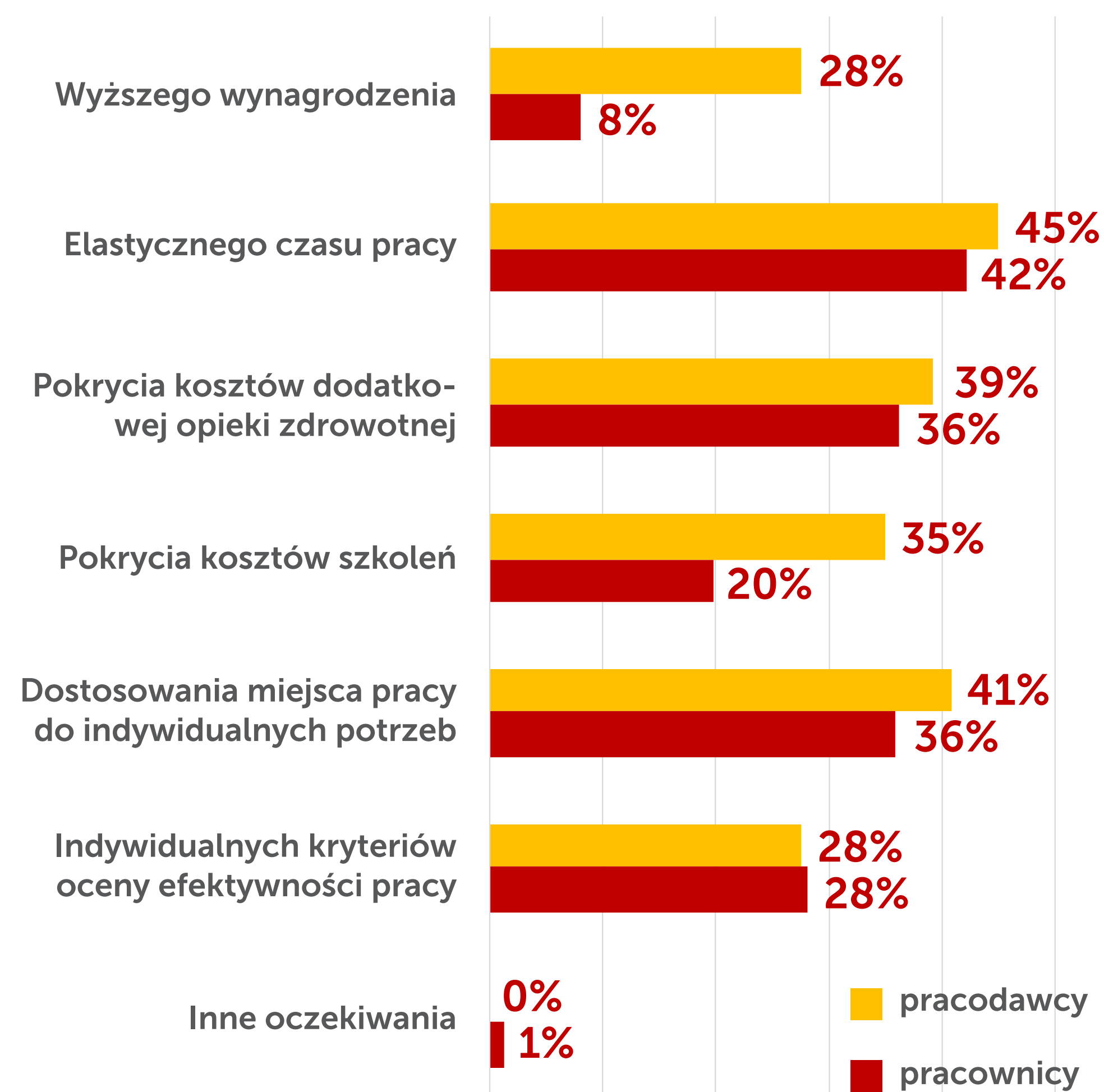
Oczekiwania wobec pracodawcy

Ewentualne zwiększenie kosztów pracy związane z dostosowaniem miejsc pracy do potrzeb i oczekiwań starszych pracowników może stanowić poważny problem dla firmy. W odpowiedzi na pytanie – czy zatrudnienie osób w wieku przed- i emerytalnym generuje dodatkowe utrudnienia/koszty dla firm, największa grupa pracowników (37 proc.) jak i pracodawców (41 proc.) odpowiedziały optymistycznie, że nie widzą takich kosztów czy utrudnień.

Być może optymizm wiąże się z tym, jak postrzegane są oczekiwania starszych pracowników wobec pracodawcy. Na pytanie – czego przede wszystkim osoby w wieku emerytalnym będą oczekiwać od pracodawcy, w sytuacji wielokrotnego wyboru największa grupa badanych pracowników wskazała elastyczny czas pracy (36 proc.) i dostosowanie miejsca pracy do indywidualnych potrzeb (36 proc.), a badani pracodawcy podobnie: 45 i 41 proc. wskazań. Być może zarówno elastyczny czas pracy jak i dostosowanie miejsca pracy do indywidualnych potrzeb wydają się

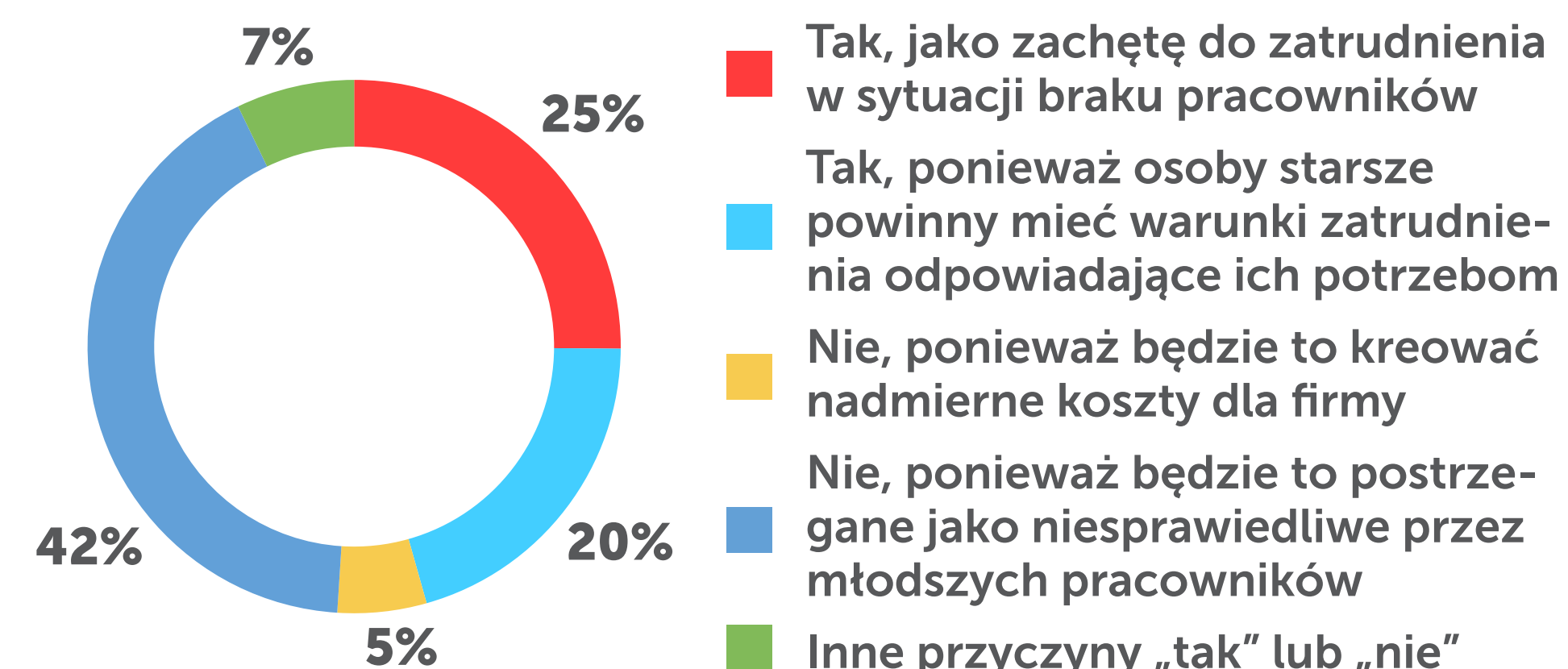
badanym osobom działaniami bez- lub niskokosztowymi. Oby się nie mylili.

Czego przede wszystkim osoby w wieku emerytalnym będą oczekiwać od pracodawcy?



Ważne wydaje się także postrzeganie przez pracowników zasadności i motywacji skłaniającej pracodawców do zaoferowania starszym zatrudnionym lepszych warunków. Jeśli prze-

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



wagę miałyby odpowiedzi „pozytywne”, popierające dostosowywanie miejsc pracy do potrzeb osób w wieku przed- i emerytalnym, to zapewne pracodawcy poddani byłiby presji załogi, aby takie dostosowania wprowadzać. Na pytanie – czy i dlaczego pracodawcy powinni oferować osobom w wieku przed- i emerytalnym warunki zatrudnienia lepsze/inne niż dotychczas, największa grupa badanych pracowników (47 proc.) wskazała jednak, że nie powinni, ponieważ będzie to postrzegane albo jako niesprawiedliwe przez młodszych pracowników, albo jako nadmierne zwiększanie kosztów firmy. Grupa pracowników popierających pewne „uprzywilejowanie” starszych kolegów w pracy jest nieco mniejsza (w sumie 45 proc.). Uzasadniają swoje stanowisko koniecznością tworzenia dodatkowych zachęt

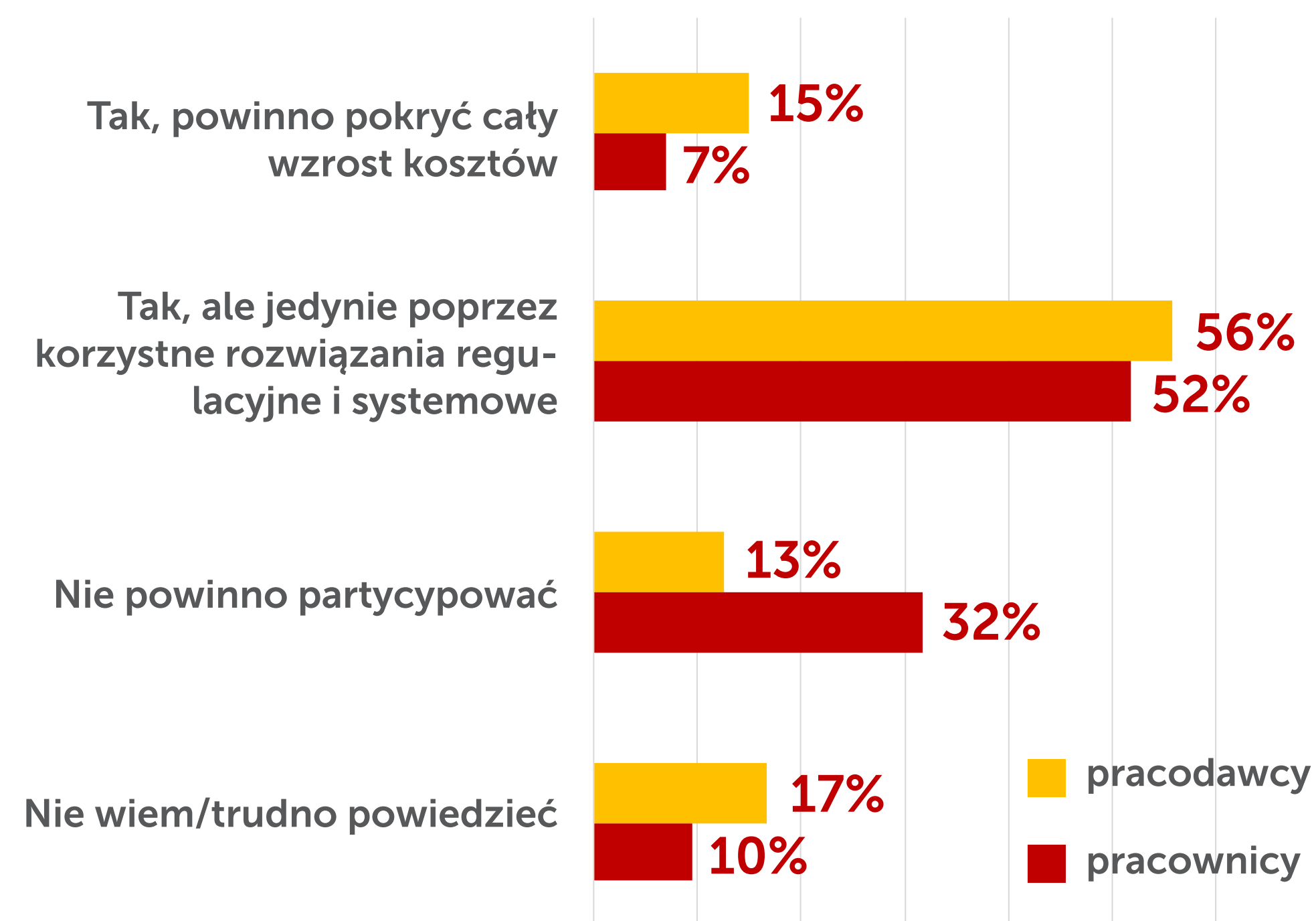
w sytuacji braku pracowników na rynku pracy (25 proc.) lub po prostu tym, że powinni oni mieć warunki zatrudnienia odpowiadające ich potrzebom (20 proc.). Opinie „za” i „przeciw” wśród pracodawców rozłożyły się po połowie.

Wsparcie ze strony systemu

Publikowane dane pokazują, że w 22 krajach Europy osoby w wieku 65+ stanowią ponad 20 proc. społeczeństwa. W Polsce liczba ta w 2021 roku szacowana była na ok. 18,5 proc, ale szybko rośnie, ponieważ dziesięć lat wcześniej wynosiła ok. 13,5 proc. Dane z ostatniego spisu powszechnego w 2021 roku pokazują, że osób powyżej 60-go roku życia mamy więcej niż 20 proc. Konsekwencją tak szybko zachodzących zmian demograficznych będą zmiany na rynku pracy. Starzejących się i odchodzących na emeryturę pracowników bardzo trudno będzie zastąpić nowymi, młodszymi rocznikami, które, przy jednym z najniższych na świecie współczynników dzietności, będą coraz mniej liczne. Ponieważ skala tego zjawiska już jest stosunkowo duża i będzie nieuchronnie rosła, konieczna wydaje się przyjazna polityka państwa, wspierająca różnymi instrumentami dodatkowy wysiłek pracodawców, chcących (lub zmuszonych) utrzymać starsze osoby w miejscu pracy możliwie jak najdłużej.

W odpowiedzi na pytanie – czy państwo powinno partycypować w kosztach związanych z wdrażaniem lepszych/innych warunków pracy dla osób w wieku emerytalnym, największa grupa badanych pracowników (56 proc.) jest zdania, że tak, powinno, ale jedynie poprzez korzystne rozwiązania regulacyjne i systemowe. Podobnej wielkości grupa pracodawców (52 proc.) jest tego samego zdania.

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

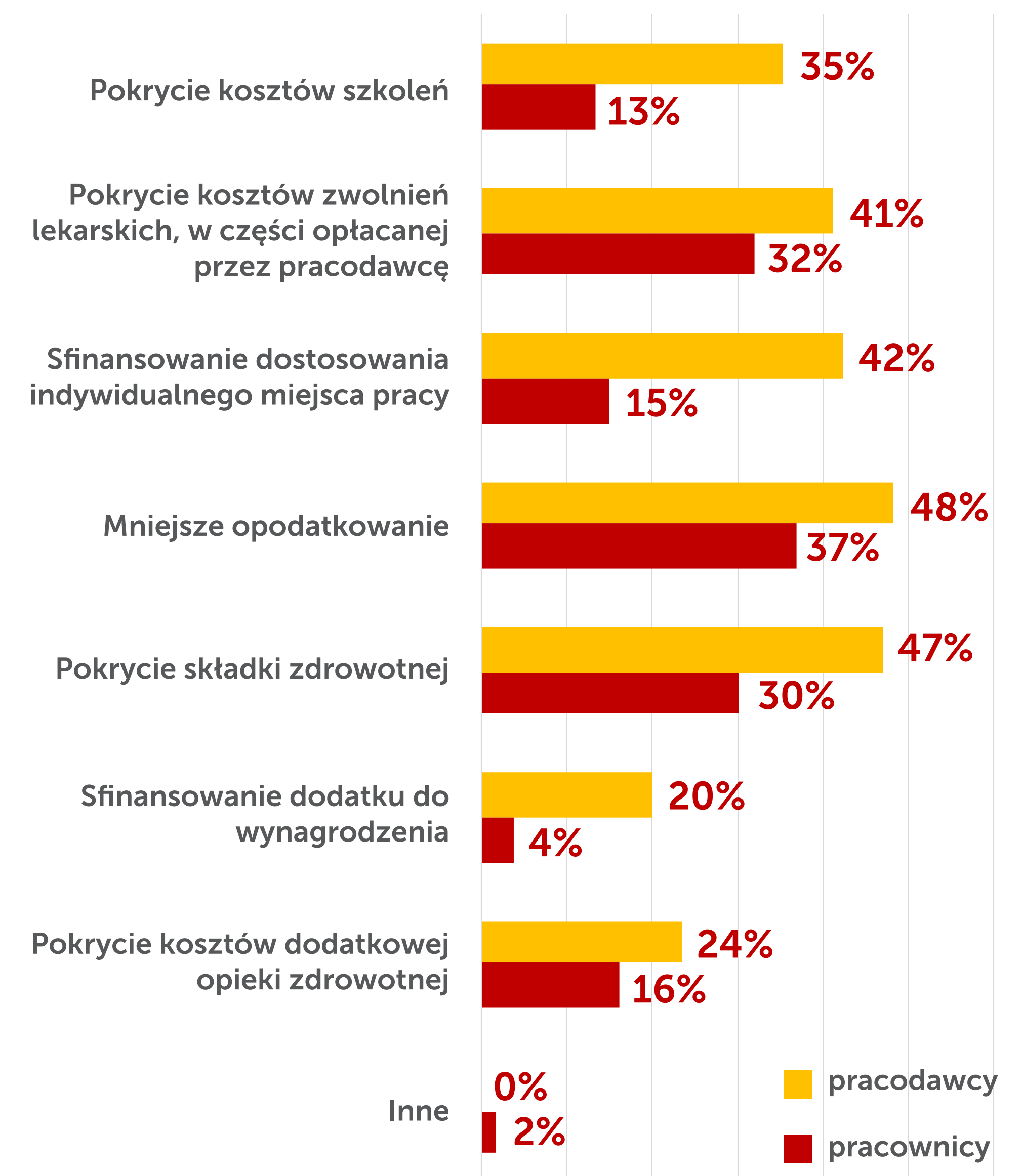


Zapewne poczuciem wielkiego „realizmu” należy tłumaczyć, że jedynie 15 proc. pracodawców

uważa, że wsparcie ze strony państwa powinno obejmować wszystkie koszty związane z dostosowaniem miejsc pracy. A co ciekawsze – takie stanowisko podziela nawet dwukrotnie mniej, bo tylko 7 proc. pracowników. Aż 32 proc. badanych pracowników uważa, że państwo nie powinno partycypować w kosztach. Na tym etapie badań nie wiadomo, czy źródłem takiej postawy należy szukać w pracowniczej dbałości o stan finansów państwa. Nie należy się jednak spodziewać większego poparcia ze strony pracowników, jeżeli chodzi o postulaty pracodawców kierowane do rządu w tej sprawie.

Natomiast tam, gdzie pomoc ze strony państwa jest oczekiwana, dają się zauważyć istotne różnice pomiędzy obiema grupami: pracowników i pracodawców w odpowiedzi na pytanie – jeśli państwo powinno partycypować, to w jakim obszarze. Przy wielokrotnym wyborze 37 proc. badanych pracowników wskazało mniejsze opodatkowanie, przy czym wśród pracodawców była to największa, bo aż 48 proc. grupa badanych. Na drugim miejscu jest oczekiwanie przez pracowników pokrycia z kieszeni państwa kosztów zwolnień lekarskich w części opłacanej przez pracodawcę (32 proc.). Tutaj różnica pomiędzy obiema grupami jest nieco mniejsza – 41 proc. pracodawców wskazało ten obszar potencjalnego wsparcia.

Jeśli państwo powinno partycypować, to w jakim obszarze?



Jednak największe zróżnicowanie widać w oczekiwaniu, aby państwo sfinansowało dostosowanie indywidualnych miejsc pracy do potrzeb osób w wieku przed- i emerytalnym. Tylko 15 proc. pra-

owników optuje za takim wsparciem, w kontraście z 42 procentami badanych pracodawców oczekujących w tym obszarze pomocy od państwa. Widać tu pewną konsekwencję ze strony pracowników, bo w odpowiedzi na wcześniejsze pytanie – czego osoby w wieku emerytalnym będą oczekiwać od samego pracodawcy – aż 36 proc. pracowników wskazało, że właśnie dostosowania miejsca pracy - co oznacza obciążenie firmy tymi kosztami. Można założyć, że w tym wypadku to pracodawcy są znacznie bardziej świadomi potencjalnych kosztów związanych z pracami dostosowawczymi, a pracownicy raczej o tym „na wyrost” nie myślą. Tym bardziej, że i tak nie będzie to pokryte bezpośrednio z ich kieszeni, choć w niektórych przypadkach może negatywnie wpłynąć na sytuację finansową firmy.

Wdrażanie programów dostosowawczych

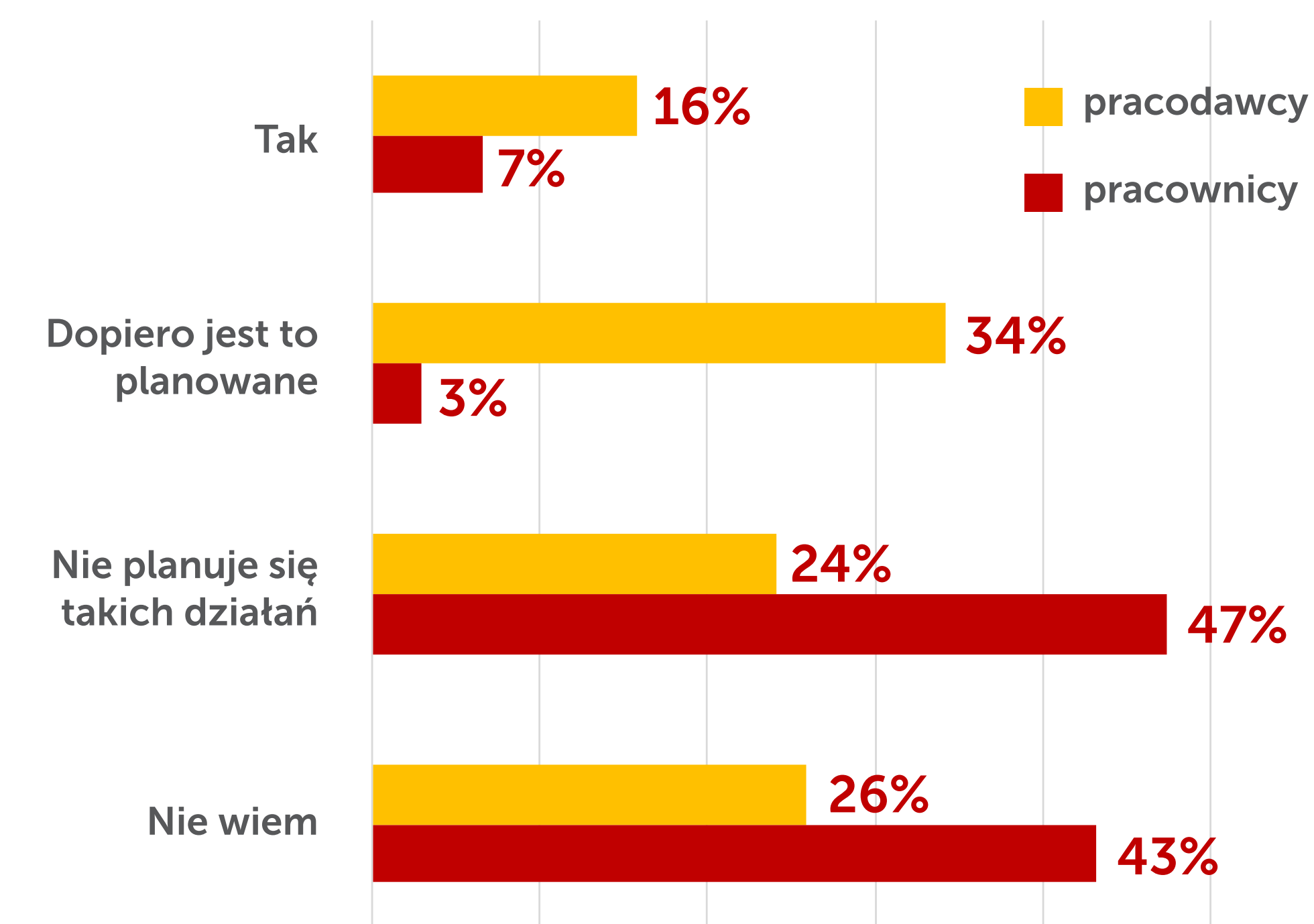
Należy odróżnić deklaracje chęci dostosowania warunków i formy zatrudnienia do wieku pracownika od praktycznego ich zastosowania. Na pytanie - czy w firmie respondenta wdrożono program mający na celu utrzymanie pracowników osiąających wiek emerytalny lub skierowanie takich działań do osób starszych aplikujących o pracę



z zewnątrz, największa grupa badanych pracowników (47 proc.) odpowiedziała, że nie planuje się takich działań, albo nic o tym nie wie (43 proc.). Oznacza to, że zdecydowana większość pracowników jest nieświadoma zamierzeń kierownictwa firmy, ponieważ na to samo pytanie jedynie 24 proc. pracodawców odpowiedziało, że nie planuje się u nich stworzenia systemu wsparcia osób starszych w firmie. Świadomość funkcjonowania programów wsparcia w zakładzie pracy ma jedynie 7 proc. badanych pracowników, pomimo tego, że 16 proc. pracodawców deklaruje ich wdrożenie.

Jest zatem do wykonania poważna praca informacyjna ze strony kierownictwa w firmach i instytucjach, gdzie takie plany są tworzone lub nawet już funkcjonują.

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

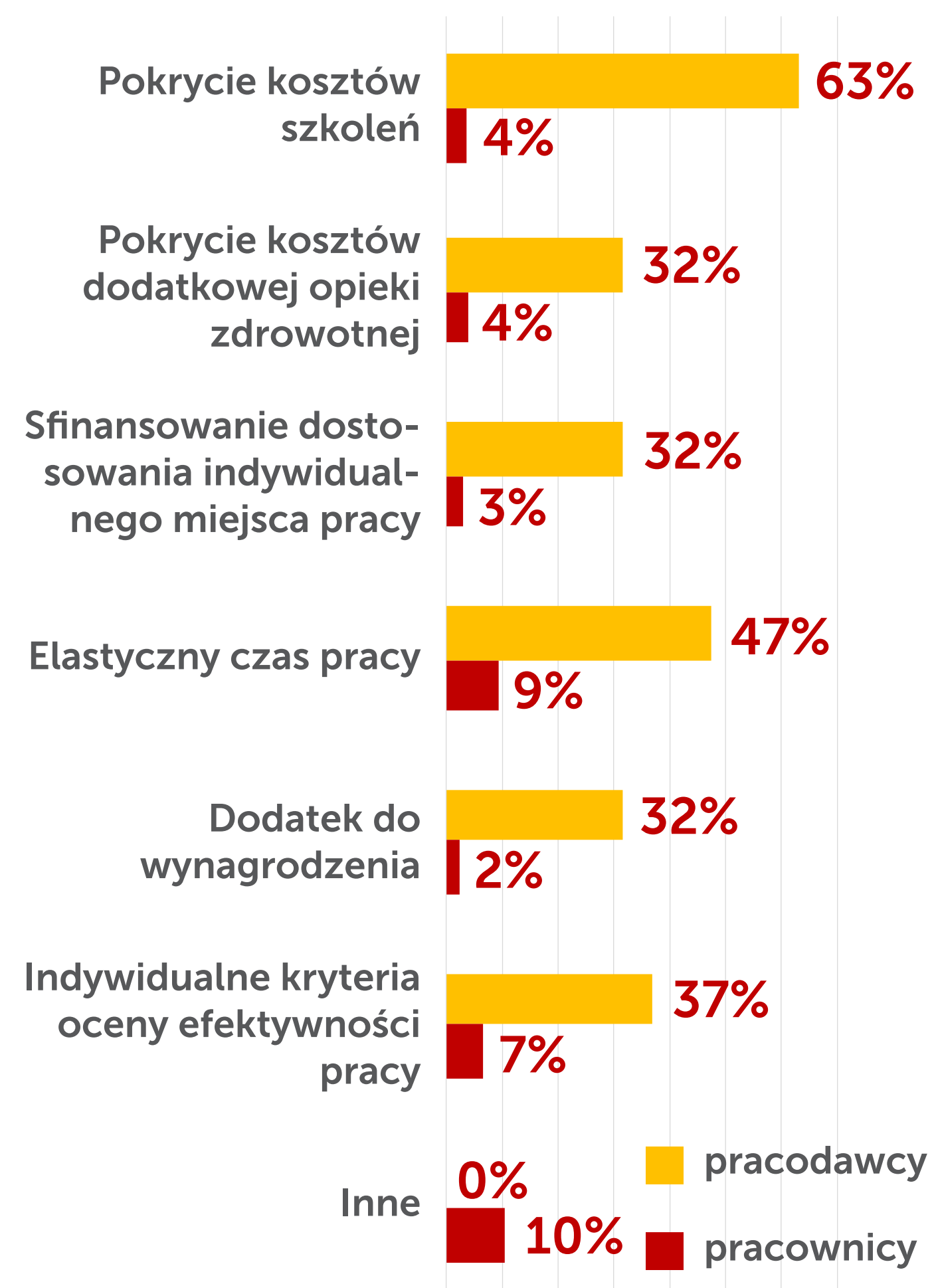


Spośród niewielkiej grupy respondentów, którzy potwierdzili istnienie w ich miejscu pracy programów dostosowawczych, w odpowiedzi na uszczegółowiające pytanie – jeśli wdrożono program to jakie są jego główne elementy, największa część pracowników wskazała elastyczny czas pracy oraz indywidualne kryteria oceny efektywności pracy.

Są to zatem instrumenty przede wszystkim organizacyjne, raczej nisko-kosztowe i nie pokrywają

się ze wskazaniami ze strony badanych pracodawców, którzy najczęściej deklarowali pokrycie kosztów szkoleń skierowanych do starszych pracowników, a dopiero w następnej kolejności wdrożenie elastycznego czasu pracy.

Jeśli tak, to jakie są jego główne elementy?



Główne wnioski z badania

1

Większość pracowników nie wierzy, że obecnie oni sami lub ich koledzy mają szansę znalezienia pracy w sytuacji, kiedy będą się zbliżać lub osiągną wiek emerytalny. Powszechne występowanie takich przekonań nie pozwala osobom w wieku przed- i emerytalnym na podejmowanie racjonalnych decyzji i poszukiwanie optymalnych lub po prostu lepszych warunków zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Raczej będą skłaniać się albo do pozostania tam, gdzie pracowali dotychczas (pomimo narastających uciążliwości i problemów) albo wycofają się z rynku pracy w ogóle, zaraz po uzyskaniu praw do świadczenia emerytalnego. Może to być jednak wizja nazbyt pesymistyczna, ponieważ większość pracodawców widzi szansę stojącą przed starszymi pracownikami.

2

Problemem, jaki pracodawcy mogą napotkać w firmie, są trudne relacje międzypokoleniowe wśród zatrudnionych. Spora grupa badanych pracowników nie bardzo akceptuje starszych kolegów w pracy. Z różnych powodów uważają, że powinni przejść na emeryturę. Duża część zarówno pracowników jak i pracodawców uważa, że zróżnicowanie warunków zatrudnienia na korzyść osób starszych może nawet doprowadzić do protestów młodszej części załogi.

3

Największa grupa badanych pracowników uważa, że pracodawcy nie powinni oferować osobom w wieku przed- i emerytalnym warunków zatrudnienia lepszych niż dotychczas, ponieważ będzie to postrzegane albo jako niesprawiedliwe przez młodszych pracowników, albo jako nadmierne zwiększenie kosztów firmy.

4

Duży procent pracowników (podobnie jak pracodawców) nie widzi problemu we wzroście kosztów, jakie mogą wiązać się z dostosowaniem miejsc pracy do potrzeb i oczekiwań starszych pracowników. Zarówno wskazywany przez nich elastyczny czas pracy jak i konieczność dostosowania miejsca pracy do indywidualnych potrzeb wydają się badanym osobom działaniami bez- lub nisko-kosztowymi. Takie nastawienie może nieść dla wdrażających firm spore ryzyka finansowe.

5

Większość badanych pracowników jest zdania, że państwo powinno partycypować w kosztach związanych z wdrażaniem lepszych warunków pracy dla osób w wieku emerytalnym, ale jedynie poprzez korzystne rozwiązania regulacyjne i systemowe. Większość pracodawców jest tego samego zdania. Może to być zachętą dla rządu, aby poprawić stosowne regulacje i w ten sposób, bezkosztowo dla budżetu państwa zwiększyć udział starszych osób w rynku pracy.

6

Dość duże zróżnicowanie widać w oczekiwaniu, aby państwo sfinansowało dostosowanie indywidualnych miejsc pracy do potrzeb osób w wieku przed- i emerytalnym. Tylko 15 proc. pracowników optuje za wsparciem w tym obszarze, w kontraście do 42 procent badanych pracodawców, oczekujących takiej pomocy od państwa. Można założyć, że w tym wypadku pracodawcy są znacznie bardziej świadomi potencjalnych kosztów związanych z pracami dostosowawczymi, a pracownicy raczej o tym „na wyrost” nie myślą. Tym bardziej, że i tak nie będzie to pokryte bezpośrednio z ich kieszeni, choć w niektórych przypadkach może negatywnie wpłynąć na sytuację finansową firmy.

7

Należy odróżnić deklaracje chęci dostosowania warunków i formy zatrudnienia do wieku pracownika od praktycznego ich wdrożenia. Prawie połowa badanych pracowników stwierdza, że w ich firmie albo nie planuje się takich działań, albo że nic o tym nie wiedzą. Oznacza to, że zdecydowana większość pracowników jest nieświadoma zamierzeń kierownictwa i w firmach konieczne jest stałe prowadzenie akcji informacyjnej na temat tego, że takie plany są tworzone lub już funkcjonują.

RAPORT 10

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