KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

CBOS

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Człowiek - najlepsza inwestycja

Aktywizacja i przeciwdziałanie dyskryminacji osób po 45. roku życia na lubelskim rynku pracy – rekomendacje

Piotr Błędowski

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych

luty 2011

KRZYSZTOF HETMAN
MARSZAŁEK
WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

Konferencja pod honorowym patronatem Marszałka Województwa Lubelskiego Krzysztofa Hetmana

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rekomendacje – obszary tematyczne

W ramach projektu opracowane zostały rekomendacje dotyczące:

- ✓zwiększenia aktywności zawodowej osób po 45. roku życia
- ✓przeciwdziałania dyskryminacji osób w wieku niemobilnym na rynku pracy
- ✓opracowania i wdrażania strategii zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach rynku pracy
- ✓upowszechniania wiedzy na temat zarządzania wiekiem i modeli jej stosowania

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby po 45. roku życia w województwie lubelskim

O znaczeniu osób powyżej 45. roku życia dla rynku pracy województwa lubelskiego oraz potencjale tej grupy świadczy m.in. iż:

✓w 2009 roku osoby w wieku niemobilnym (osoby w wieku 45-59/64 lata) stanowiły 23% ogółu populacji województwa

✓w 2009 roku osoby w wieku niemobilnym stanowiły 37% ogółu populacji województwa w wieku produkcyjnym

Dezaktywizacja osób w wieku niemobilnym może stanowić poważne zagrożenie dla regionalnej gospodarki. Zjawisko to jest szczególnie niekorzystne w kontekście przemian społeczno-demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa, gdyż prowadzi do sytuacji, w której coraz większa liczba osób w wieku poprodukcyjnym jest utrzymywana przez coraz mniej liczne osoby pracujące.

Zwiększenie aktywności zawodowej osób po 45. roku życia

Udział procentowy samozatrudnionych w liczbie pracujących w 2008 roku w województwie lubelskim i Polsce

	Samozatrudnieni: właściciele i współwłaściciele oraz pomagający członkowie rodzin	Zatrudnieni na podstawie stosunku pracy	Inni	Razem
Polska	33	66	1	100
Województwo lubelskie	44	55	1	100

Źródło: obliczenia własne na podstawie *Pracujący w gospodarce narodowej w 2008 roku,* GUS, Warszawa 2009 oraz *Rynek pracy w województwie lubelskim w 2008 roku,* US w Lublinie, Lublin 2009

- ✓ istotne znaczenie samozatrudnienia w regionie pozwala przypuszczać iż w otoczeniu osób powyżej 45. roku życia znajduje się relatywnie dużo samozatrudnionych
- ✓ działalność utrzymują ci indywidualni przedsiębiorcy, którym przynosi ona choćby niewielkie korzyści
- ✓ pozytywny wpływ samozatrudnienia na wydłużenie okresu aktywności ekonomicznej czyni zasadnymi promocję i ułatwianie tego typu działań

Zwiększenie aktywności zawodowej osób po 45. roku życia

- ✓ zaplanowanie i wdrożenie kampanii społecznej promującej samozatrudnienie wśród osób powyżej 45. roku życia.
  W ramach tego typu inicjatywy należy podkreślać znaczenie czynników ułatwiających założenie i prowadzenie własnej firmy: doświadczenia, znajomości realiów, posiadania sieci kontaktów, którymi dysponują osoby w wieku niemobilnym

- ✓ uwzględnienie w programach wspierających samozatrudnienie osób powyżej 45. roku życia jako jednej z głównych grup docelowych

- ✓ zorganizowanie cyklu szkoleń uwzględniających problematykę zewnętrznych źródeł finansowania biznesu skierowanych do osób powyżej 45. roku życia

Zwiększenie aktywności zawodowej osób po 45. roku życia

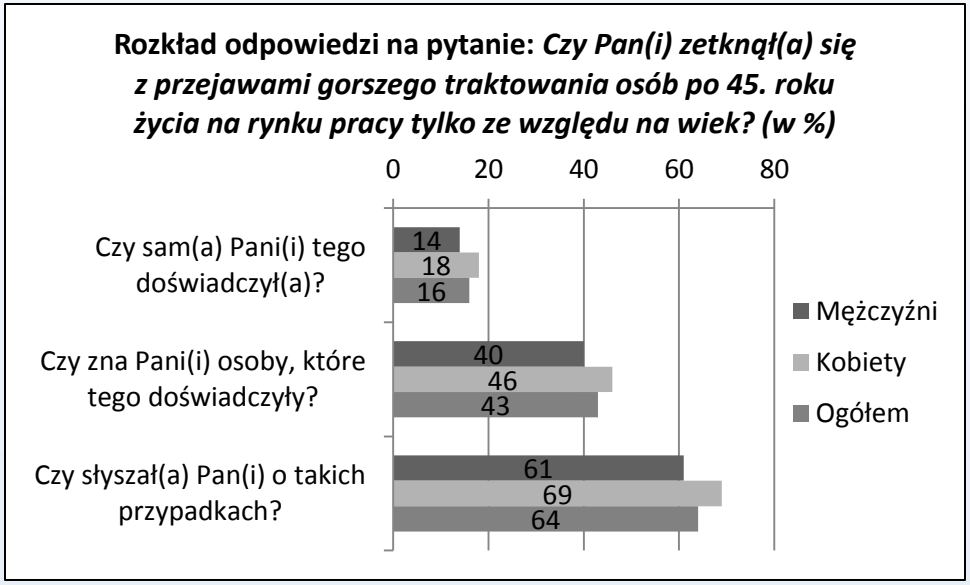
- ✓ rekomendowane jest zachęcanie osób powyżej 45. roku życia do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym oraz działalności w organizacjach pozarządowych, gdyż tego typu zachowania zapobiegają wczesnej dezaktywizacji na rynku pracy

- ✓ rekomendowana jest intensyfikacja działań, mających na celu zachęcenie pracodawców do częstszego zatrudniania osób w wieku niemobilnym. Takie działania powinny uwzględniać:

  - informowanie pracodawców o potencjalnych korzyściach związanych z zatrudnianiem osób powyżej 45. roku życia

  - motywowanie pracodawców np. poprzez przyznawanie ulg finansowych

Przeciwdziałanie dyskryminacji osób w wieku niemobilnym



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

- ✓ 16% respondentów stwierdziło, że osobiście doświadczyło gorszego traktowania ze względu na wiek
- ✓ 43% respondentów stwierdziło, że znają osoby, które tego doświadczyły
- ✓ 64% respondentów stwierdziło, że słyszało o takich przypadkach

Człowiek - najlepsza inwestycja

Przeciwdziałanie dyskryminacji osób w wieku niemobilnym

Dyskryminacja osób w wieku niemobilnym występuje na poszczególnych etapach kariery zawodowej:

✓ w trakcie procesu rekrutacji

✓ podczas trwania stosunku pracy

✓ w okresie przedemerytalnym

Wskazane jest aby przeciwdziałanie powyższemu zjawisku obejmowało:

✓ politykę prewencyjną

✓politykę zaradczą

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przeciwdziałanie dyskryminacji osób w wieku niemobilnym

Rekomendowane działania w ramach polityki prewencyjnej to m.in.:

- ✓ procedury wewnętrzne w przedsiębiorstwach (np. wdrożone we współpracy z organizacjami pracowników)
- ✓ audyt i monitoring wprowadzonych rozwiązań
- ✓ tworzenie kultury organizacyjnej przyjaznej osobom w wieku niemobilnym (kreowanie pozytywnego wizerunku osób po 45. roku życia, wdrożenie działań opartych na idei *mentoringu*)

Rekomendowane działania w ramach polityki zaradczej to m.in.:

- ✓ aktywna działalność organizacji pracowników związana z kontrolą przestrzegania procedur oraz udzielaniu pomocy osobom dyskryminowanym
- ✓ działalność podmiotu umożliwiającego łagodzenie sytuacji konfliktowych (komisja antydyskryminacyjna lub mediator)

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach rynku pracy

- ✓ strategia jako szereg powiązanych ze sobą działań podejmowanych przez firmy i instytucje rynku pracy o charakterze długofalowym

- ✓ strategia obejmująca proces rekrutacji zewnętrznej (np. brak „limitów" wiekowych) i wewnętrznej (promowanie doświadczonych pracowników)

- ✓ strategia obejmująca rozwój pracowników (polityka szkoleniowa, która nie wyklucza starszych pracowników – lecz uwzględnia ich doświadczenie i potencjał oraz potrzeby)

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach rynku pracy

- ✓ strategia obejmująca rotację oraz reorganizację (zmiana stanowiska/zakresu obowiązków zgodna z potrzebami firmy i pracownika przynosi korzyści obydwu stronom)

- ✓ strategia obejmująca zakończenie/zmianę charakteru współpracy (pomoc w poszukiwaniu nowej pracy, osoba w wieku niemobilnym jako stały, zewnętrzny współpracownik)

- ✓ strategia obejmująca działania wobec osób w wieku przedemerytalnym (elastyczne formy emerytury uwzględniające zmniejszony wymiar czasu pracy, umowy tymczasowe, współpraca w roli eksperta/mentora)

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach rynku pracy

Strategie zarządzania wiekiem w instytucjach rynku pracy uwzględniające:

- ✓ szkolenia doradców zawodowych w zakresie współpracy z osobami w wieku niemobilnym
- ✓ organizację szkoleń skierowanych oraz dostosowanych do potrzeb i możliwości grupy wiekowej 45+ obejmujących umiejętności zawodowe jak i tzw. kompetencje „miękkie”
- ✓ powołanie – wzorem Wielkiej Brytanii – podmiotu wyspecjalizowanego w usługach doradztwa zawodowego oraz pozyskiwania ofert pracy dla osób starszych

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach rynku pracy

Implementacja „dobrych praktyk” w zakresie strategii zarządzania wiekiem:

- ✓ Swiss Chair Corporation (Węgry) – blisko ¼ zatrudnionych stanowią osoby w wieku 50+. Rzadkie umiejętności wymagane do pracy spowodowały, że pracodawcy zależy na utrzymaniu doświadczonej i wykwalifikowanej załogi. Starsi pracownicy są wysoko wynagradzani oraz sprawują opiekę nad młodszymi kolegami

- ✓ Centrum Techniki Okrętowej SA – firma utrzymuje stały kontakt z pracownikami na emeryturze, by w razie potrzeb skorzystać z ich umiejętności i doświadczenia. Z takimi osobami podpisywane są kontrakty zadaniowe umożliwiające im elastyczny czas pracy. Emerytowani pracownicy pełnią również funkcje wewnętrznych ekspertów oraz mentorów

Upowszechnianie wiedzy na temat zarządzania wiekiem i modeli jej stosowania

Upowszechnienie wiedzy na temat zarządzania wiekiem – korzyści to m.in.:

- ✓ optymalizacja struktury zatrudnienia – potencjał i doświadczenie osób w wieku niemobilnym wykorzystane dla zwiększenia efektywności działań firmy/instytucji
- ✓ przedłużenie okresu aktywności zawodowej i opóźnienie przejścia na emeryturę osób starszych
- ✓ poprawa kondycji psychicznej i fizycznej osób w wieku niemobilnym

Upowszechnianie wiedzy na temat zarządzania wiekiem i modeli jej stosowania

- ✓ kampania informacyjna z wykorzystaniem materiałów oraz kursów opracowanych w ramach międzynarodowego projektu *Mature@eu*

- ✓ współpraca regionalnych i lokalnych NGO z jednostkami akademickimi/instytucjami badawczymi – przygotowanie projektów szkoleniowych z zakresu zarządzania wiekiem dla przedstawicieli lubelskich przedsiębiorstw

- ✓ zorganizowanie przez władze województwa konkursu, w którym nagrodzone zostałyby firmy wykorzystujące zarządzanie wiekiem w swoim funkcjonowaniu

- ✓ szeroka promocja konkursu oraz jego wyników – władze województwa, media, organizacje pozarządowe, firmy uczestniczące

Prezentacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dziękuję za uwagę