



BAROMETR 50+

Barometr aktywności zawodowej
pracowników 50+ w obliczu pandemii
wywołanej wirusem COVID-19

KSIĘGA REKOMENDACJI



POLITYKA SPOŁECZNA

- Promowanie dobrej jakości możliwości zatrudnienia zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet w każdym wieku.
- Przeznaczanie na aktywną politykę rynku pracy adekwatnej – możliwej do wygospodarowania – wielkości krajowych i europejskich środków finansowych.
- Ciągła rozbudowa infrastruktury mającej istotny wpływ na podejmowanie decyzji o podjęciu zatrudnienia. Do najważniejszych zaliczyć trzeba: budowę żłobków i przedszkoli (osoby 50+ często rezygnują z pracy z powodu konieczności opieki nad wnukami), tworzenie instytucji opieki nad osobami starszymi, rozwijanie publicznej komunikacji, rozwój budownictwa mieszkaniowego pozwalający zwiększać migrowanie za pracą, dostęp do darmowych kursów kształcących na bieżąco dla potrzeb rynku pracy itp.





POLITYKA SPOŁECZNA

REKOMENDACJE

- Poprawa ciągłości wsparcia przez koordynację usług dostępnych dla osób 50+ za pośrednictwem np. jednego punktu kontaktowego (np. wirtualnej strony).
- Celowane programy rządowe wspierające osoby 50+ na rynku pracy nakierowane na zmianę postawy osób starszych na rynku pracy z biernej (wycofanej) na bardziej aktywną, zwiększenie asertywności i kreatywności osób uczestniczących w różnych formach aktywizacji zawodowej, zmiana postrzegania osób starszych oraz przełamywanie panujących stereotypów, podniesienie świadomości zdrowotnej pracowników, itp.
- Wspieranie osób pozostających w zatrudnieniu w taki sposób, aby ich umiejętności poprzez stałe doskonalenie nie traciły na znaczeniu na zmieniającym się rynku pracy.



REKOMENDACJE POLITYKA SPOŁECZNA

- Premiowanie pracodawców potrafiących budować **zróżnicowane wiekowo zespoły** pracownicze nakierowane na wykorzystywanie wiedzy i doświadczenia osób wypychanych z rynku pracy ze względu na wiek (np. poprzez konkursy i nagradzanie).
- Promowanie **kształcenia ustawicznego** oraz pomoc w uzyskiwaniu kwalifikacji przez osoby, które wcześniej wypadły z systemu edukacji.
- **Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet** powyżej 50 roku życia poprzez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy zawodowej i życia rodzinnego.



POLITYKA SPOŁECZNA

REKOMENDACJE

- Cykliczne kampanie społeczne w środkach masowej komunikacji skierowane do osób powyżej 50 roku życia, przekonujące do **pozostawania w zatrudnieniu dłużej niż ustawowo określony wiek emerytalny** oraz prezentujące programy wsparcia adresowane do tych środowisk.
- Rozważenia wymaga **skrócenie okresu opłacania zasiłku chorobowego** za osoby starsze. Za czas choroby, która trwa łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia chorobowego w wysokości 80 proc. Okres ten w przypadku pracownika 50+ obecnie wynosi 14 dni.
- Rozwijanie **Uniwersytetów Trzeciego Wieku** jako formy utrzymania w aktywności intelektualnej osób starszych.



REKOMENDACJE POLITYKA ZDROWOTNA

Pomimo faktu, że wg danych ZUS nt. absencji chorobowej w zakładach pracy najwyższy odsetek liczby dni absencji corocznie dotyczy osób z grupy wiekowej od 30 do 39 lat i w wieku 40-49 lat, konieczne jest wsparcie osób 50+ w zakresie przede wszystkim profilaktyki zdrowotnej.

Powinno nastąpić:

- Zwiększenie dostępu do opieki medycznej poprzez **dodatkowe ubezpieczenie prywatne** finansowane, choćby częściowo, przez przedsiębiorców.
- Zwiększenie dostępności do **wsparcia psychologicznego**.
- Zwiększenie dostępności do **rehabilitacji**.
- Promocja utrzymania **aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia**.

ZALECENIA DLA PRACODAWCÓW

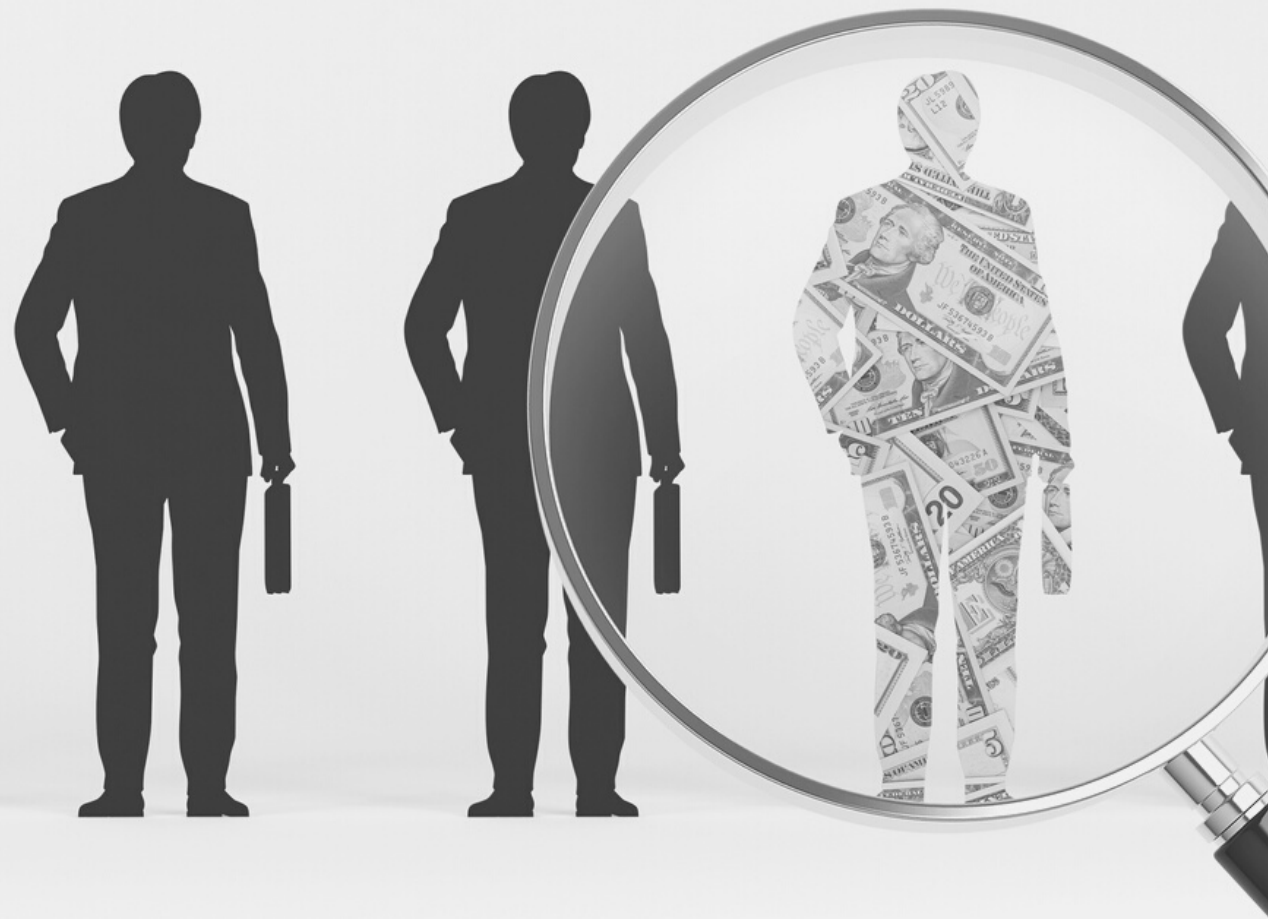
Zachęcanie pracodawców do stosowania dobrych praktyk w zakresie **zarządzania wiekiem** np. poprzez różnego rodzaju inicjatywy publiczne (np. w porozumieniu ze związkami skupiającymi pracodawców powinny być organizowane szkolenia uczące budowania zespołów pracowniczych o zróżnicowanej strukturze wiekowej).

Promowanie różnych rozwiązań zatrudnieniowych, m.in.:

- Pracy na część etatu.
- Elastycznych form zatrudnienia i elastycznego czasu pracy.
- Wprowadzenie praktyk zawodowych dla osób starszych.
- Możliwość pracy zdalnej.



ZALECENIA DLA PRACODAWCÓW



- **Dodatkowy urlop** wypoczynkowy lub „wiekowy”, okresowa możliwość ograniczenia wymiaru czasu pracy, bezpłatne urlopy opiekuńcze i „babciowe/dziadkowe” urlopy dodatkowe z wnukami, pomoc w opiece nad członkami rodzin.
- **Opieka zdrowotna**, dostęp do dodatkowej prywatnej służby zdrowia, częstsze badania okresowe.
- Przejrzyste **systemy motywacyjne** (np. finansowe i pozafinansowe). Działania te mogą być podejmowane na poziomie konkretnej instytucji czy przedsiębiorstwa.
- **Poprawa warunków pracy**. Tworzenie atrakcyjnych dla osób 50+ ofert i miejsc pracy, np. poprzez spełnianie wymogów BHP odpowiednich dla stanowisk pracy zajmowanych przez starszych pracowników.
- Specjalne **programy szkoleniowe**, w tym te finansowane w ramach KFS, dostosowane do wieku i możliwości pracowników.



ZALECENIA DLA PRACODAWCÓW



We wszystkich rodzajach firm (małych, średnich i dużych) warto stosować następujące zalecenia:

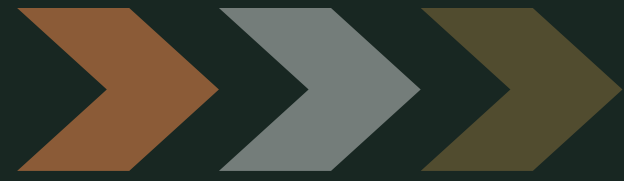
- Przygotowanie i wdrożenie w firmie **strategii/planu różnorodności i włączenia**.
- Eliminacja w firmie praktyk wykluczających starszych pracowników.
- Uwzględnienie starszych pracowników w systemie motywacyjnym.
- Tworzenie wielopokoleniowych grup zasobów pracowniczych jako sposobów na przełamanie stereotypów dotyczących wieku i wspólna integracja wszystkich grup pracowników.
- Zapewnienie **pakietów świadczeń**, które są atrakcyjne dla starszych pracowników, takie jak ubezpieczenie zdrowotne, dodatkowe przyszłe świadczenia emerytalne uzależnione od stażu pracy (dodatki dla dłużej pracujących).
- **Promocja uczenia się i rozwoju** – konkretne pakiety szkoleń (w tym indywidualnych) dla starszych pracowników.

ZALECENIA DLA PRACODAWCÓW

Korzystanie z dostępnych w urzędach pracy instrumentów wspierających zatrudnienie osób 50+, np.:

- dofinansowanie wynagrodzenia: pracodawcy, którzy zatrudnią osobę bezrobotną powyżej 50. roku życia, po uprzednim złożeniu wniosku w urzędzie pracy, mogą liczyć na dofinansowanie części wynagrodzenia;
- refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy – można ubiegać się o kilkadziesiąt tysięcy zł wsparcia z urzędu na zakup sprzętu niezbędnego do pracy nowo zatrudnionej osoby bezrobotnej;
- zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych – wsparcie dla osoby powyżej 50. roku życia może trwać nawet do 4 lat, a maksymalna wysokość refundacji wynosić do 80 proc. minimalnego wynagrodzenia.





PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA

REKOMENDACJE

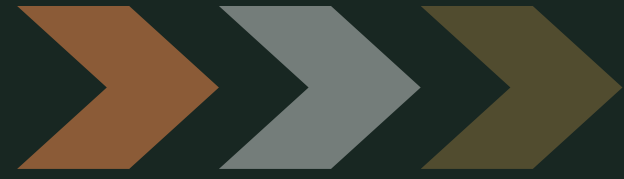
Zapewnienie odpowiednich warunków pracy dla doradców klienta (pośredników pracy i doradców zawodowych) zaangażowanych w bezpośrednią pracę z osobami bezrobotnymi 50+ przez:

- zapewnienie odpowiedniego szkolenia mającego na celu doskonalenie kompetencji pracowników służb zatrudnienia w zakresie pracy z osobami starszymi,
- dążenie do zmniejszenia obciążenia przypadającego na jednego doradcę klienta w urzędzie pracy, zapewnienie odpowiedniego czasu obsługi klienta – osoby 50+,
- zapewnienie odpowiednich narzędzi oceny ułatwiających ocenę i wczesną interwencję w przypadku osób 50+.



Zaplanowanie skutecznego procesu współpracy między osobami 50+ i doradcami klienta w urzędzie pracy, włączając w to:

- jasno zdefiniowany proces opieki nad klientem – osobą 50+ oraz obowiązki obu stron,
- identyfikację barier i przeszkód w skutecznym włączeniu do rynku pracy lub jeśli jest to osoba pracująca – likwidacja barier mogących spowodować utratę pracy,
- wykorzystywanie podejścia całościowego, biorąc pod uwagę ogólną i indywidualną sytuację osoby 50+, jej potrzeby, konkretną sytuację itp. Podejście to powinno zostać odzwierciedlone w indywidualnym planie działania,
- w przypadku, jeśli rejestruje się osoba 50+ jako bezrobotna, skrócenie, w najwyższym możliwym stopniu, okresu między rejestracją a udzielonym wsparciem (np. do 4 miesięcy tak jak w przypadku osób młodych),
- monitorowanie działań podejmowanych przez osoby 50+, utrzymywanie kontaktu pracownika z osobą korzystającą z usług rynku pracy w celu sprawdzenia, czy podejmowane działania są efektywne,
- umożliwienie szybkiego zdobywania, w formie kursowej, nowych, niezbędnych do podejmowania pracy kwalifikacji;
- łączenie usług osobistych z innymi formami kontaktu (np. usługi cyfrowe, dostępność samoobsługi itp.).



PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA

REKOMENDACJE

Współpraca z innymi zainteresowanymi stronami i instytucjami przez:

- popularyzację wśród pracodawców konieczności opracowywania w firmach strategii zarządzania wiekiem,
- bieżące monitorowanie występujących na rynku pracy zjawisk,
- tworzenie sieci z innymi specjalistami, np. psychologami, agencjami zatrudnienia, lokalnymi pracodawcami,
- bezpośrednie wspieranie finansowe pracodawców z poszczególnych branż, pozwalające przedsiębiorcom na zatrudnianie osób 50+,
- przenoszenie pracowników z branż wyłączonych z czasowego funkcjonowania do branż o zwiększonym zapotrzebowaniu na pracowników.

REKOMENDACJE ZMIANY PRAWA

- Uporządkowanie i uzupełnienie istniejących regulacji – uregulowanie obszarów, w których brakuje procedur; ujednoczenie, uproszczenie i opisanie ścieżek postępowania w przypadku osób 50+ na rynku pracy.
- Konieczność wprowadzenia pomocy w zakresie **aktywizacji zawodowej dla osób w wieku poprodukcyjnym** do obowiązujących przepisów. Obowiązująca Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie zawiera możliwości realizacji takiej pomocy.
- Poszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby w wieku poprodukcyjnym, co oznacza także ustalenie praw i obowiązków tych osób w kontaktach z instytucjami rynku pracy.

REKOMENDACJE ZMIANY PRAWA

Ustalenie zakresu pomocy świadczonej przez urzędy pracy: z jakiego katalogu form wsparcia mogłyby korzystać osoby po 60 (kobiety) i 65 (mężczyźni) roku życia. Zachodzi tu konieczność zbadania przez pracownika urzędu pracy, z jakiego powodu dana osoba jest nieaktywna zawodowo, czego konsekwencją będą działania likwidujące przeszkodę w powrocie na rynek pracy np. brak odpowiednich umiejętności, opieka na osobą zależną, niepełnosprawność, brak możliwości dojazdu do pracy, brak elastycznego sposobu zatrudniania itp.

Wprowadzenie nowych instrumentów pomocy, np. dofinansowanie do stanowiska pracy zdalnej dla pracodawcy chcącego zatrudnić osobę wykluczoną z powodu niemożności dojazdu do pracy lub konieczności opiekowania się osobą zależną. Innym instrumentem byłaby możliwość organizowania np. stażu na pół etatu, czyli w innym niż obecnie wymiarze czasu pracy.

REKOMENDACJE ZMIANY PRAWA

- **Możliwość skorzystania przez osoby 50+ ze wszystkich form pomocy** określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym np. z bonu na zasiedlenie (dotychczas korzystać mogą z niego wyłącznie osoby do 30 r.ż). W przypadku osób słabiej wykształconych lub z niższymi kompetencjami należy zwiększyć dostęp do usług rynku pracy, np. szkoleń.
- Możliwość korzystania przez osoby 50+ zarejestrowane jako bezrobotne z **łączenia kilku form pomocy** (obecnie, z powodów relatywnie małych środków będących w dyspozycji urzędów pracy, urzędy raczej nie zgadzają się na przyznanie osobie bezrobotnej wielowymiarowego wsparcia).
- Możliwość stosowania **wobec osób w wieku poprodukcyjnym niestandardowych form pomocy** (czyli takich, które nie są wymienione w ustawie i przepisach wykonawczych). Urzędy pracy także w niewielkim stopniu mogą oferować wsparcie o charakterze miękkim – w zakresie zwiększenia motywacji, umiejętności poszukiwania pracy itp., a te działania są bardzo skuteczne w przypadku osób w wieku 50+ oraz osób w wieku poprodukcyjnym.





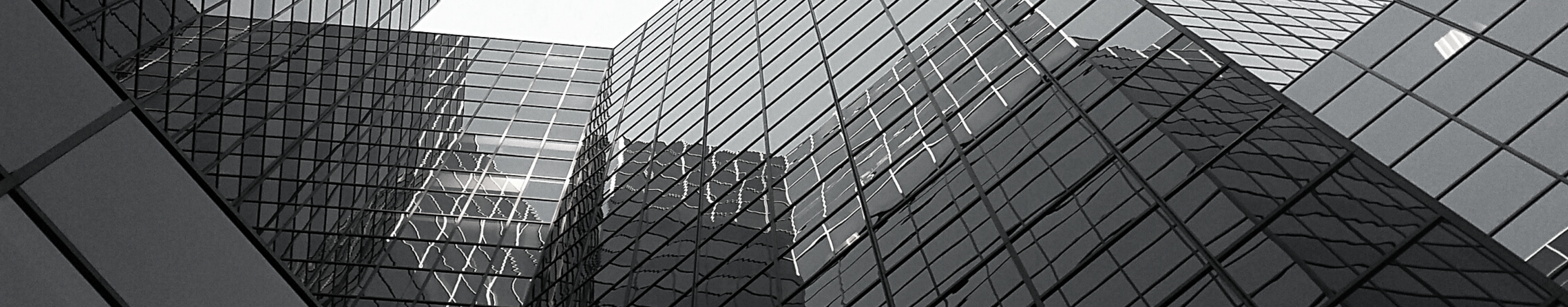
REKOMENDACJE ZMIANY PRAWA

- Wprowadzenie systemu **zachęt do kształcenia** osób w wieku przedemerytalnym i nawet emerytalnym w celu przedłużania czy wznowienia aktywności zawodowej. Odpowiednio ukierunkowane usługi doradztwa zawodowego mogą także pomóc zrozumieć korzyści płynące z uczenia się.
- Przeprowadzenie pod kierunkiem MRPiPS serii projektów pilotażowych pozwalających zweryfikować w naturalnych warunkach sposobów wpływania na zwiększanie aktywności zawodowej osób 50+, w tym osób osiągających wiek emerytalny.



ZALECENIA DLA PRACOWNIKÓW 50+

- Zachęcanie do inwestowania w uczenie się przez całe życie.
- Poprawa dostępu do uczenia się przez całe życie, zwłaszcza dla pracowników o niskich kwalifikacjach oraz lepsze uznawanie umiejętności nabywanych przez całe życie zawodowe.
- Zachęcanie do korzystania z ukierunkowanego doradztwa zawodowego i usług poradnictwa celem podejmowania świadomych decyzji dotyczących dalszego rozwoju.
- Promowanie zdrowych warunków pracy i zachęcanie do udziału w programach zdrowotnych, popularyzacja aktywności fizycznej.
- Ograniczanie zachęt do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę dla osób nadal zdolnych do pracy.



**DZIĘKUJĘ
ZA UWAGĘ**

PROF. GRAŻYNA SPYTEK - BANDURSKA



grazyna.spytek-bandurska@federacjaprzedsiebiorcow.pl



**FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH**