



BAROMETR 50+

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

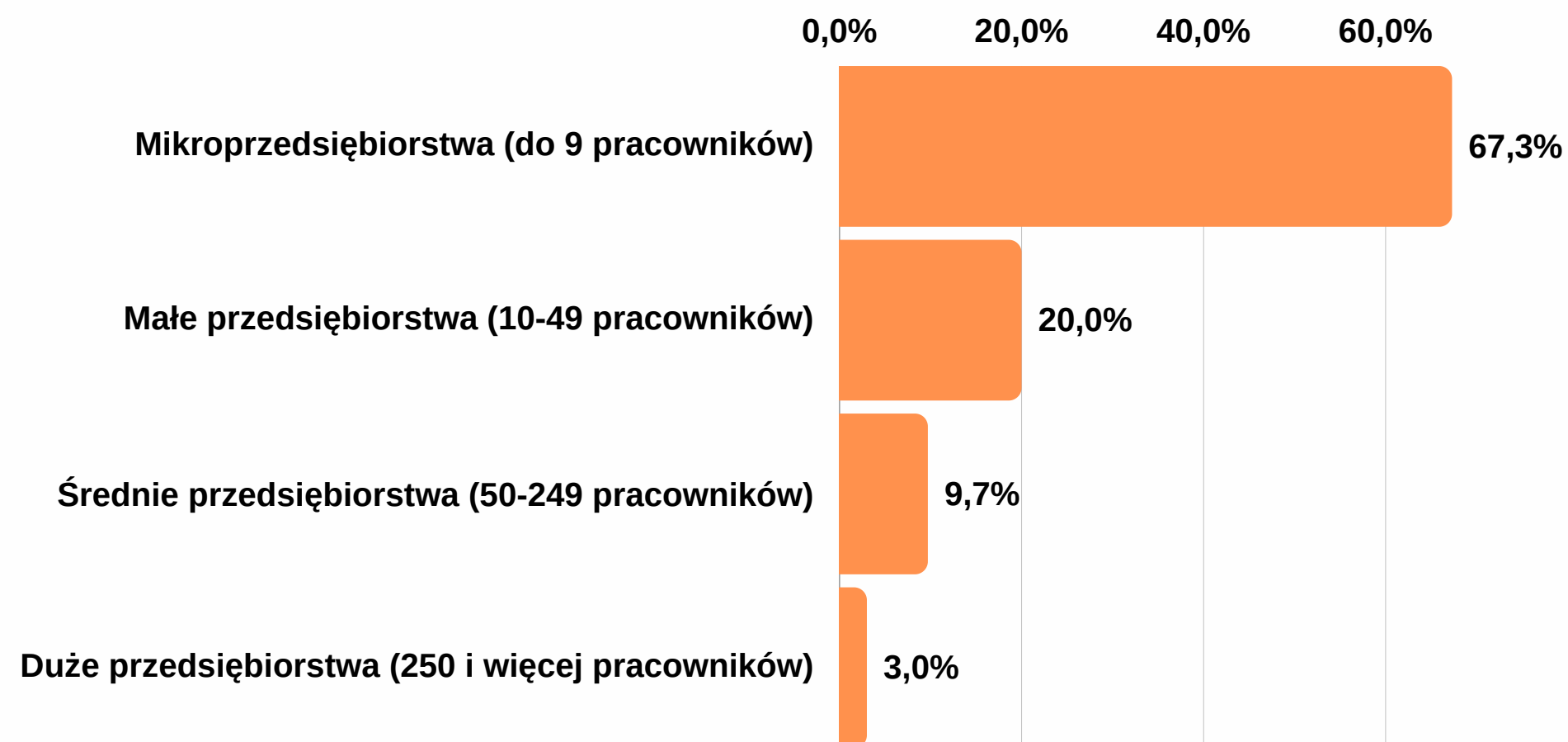
WYNIKI BADAŃ WŚRÓD PRACODAWCÓW





CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BĘDĄCYCH PRACODAWCAMI

**WIELKOŚĆ
PRZEDSIĘBIORSTW %**



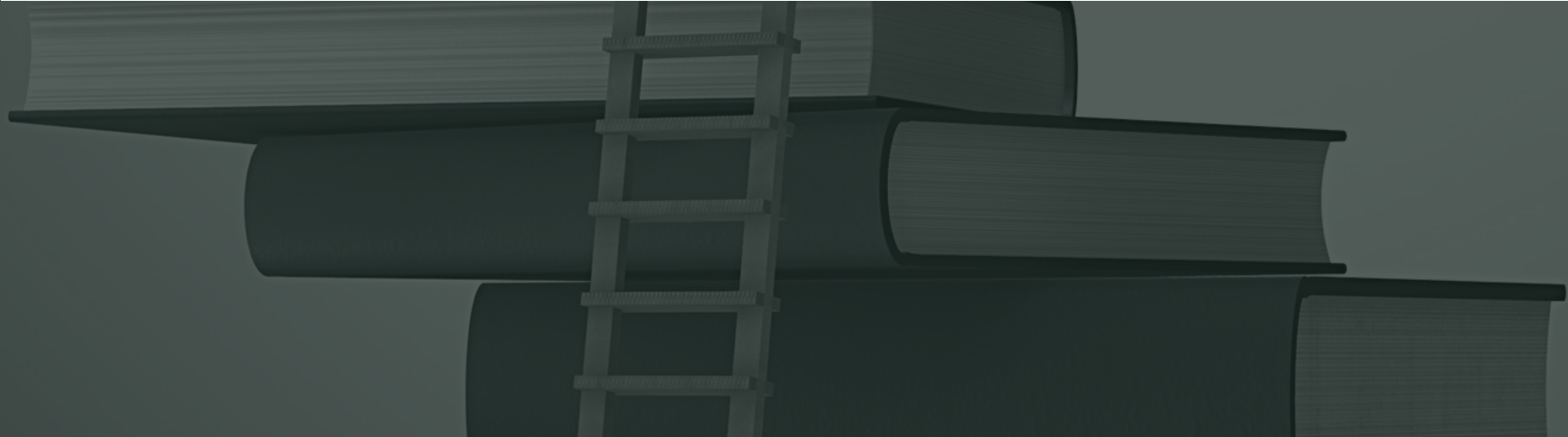
- uczestnikami badań byli pracodawcy reprezentujący wszystkie kategorie podmiotów wyróżnione ze względu na wielkość
- największy odsetek stanowili mikroprzedsiębiorcy, zatrudniający do 9 pracowników, gdyż wynosili oni **67,3%** ogółu

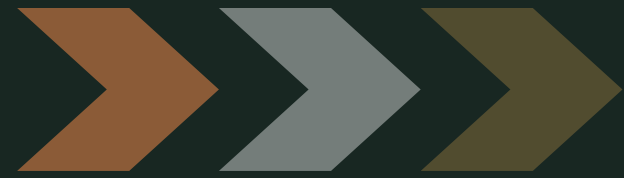


CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BĘDĄCYCH PRACODAWCAMI



JEŚLI CHODZI O SEKTOR DZIAŁALNOŚCI, TO BYŁ ON ZRÓŻNICOWANY. WYRÓŻNIAŁA SIĘ EDUKACJA (SEKCJA P), ALBOWIEM ODSETEK PRACODAWCÓW BYŁ NAJWIĘKSZY - 16,0%. KOLEJNĄ POZYCJĘ ZAJMOWAŁA SEKCJA OBEJMUJĄCA DOSTAWĘ WODY, GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ REKULTYWACJĘ (SEKCJA E) - 13,7%.

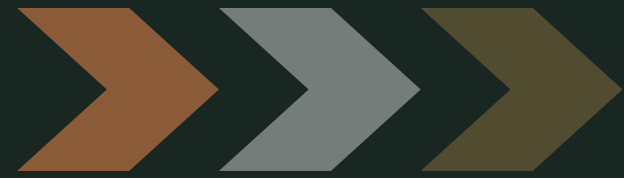
A stack of books with a ladder leaning against them.



CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BĘDĄCYCH PRACODAWCAMI

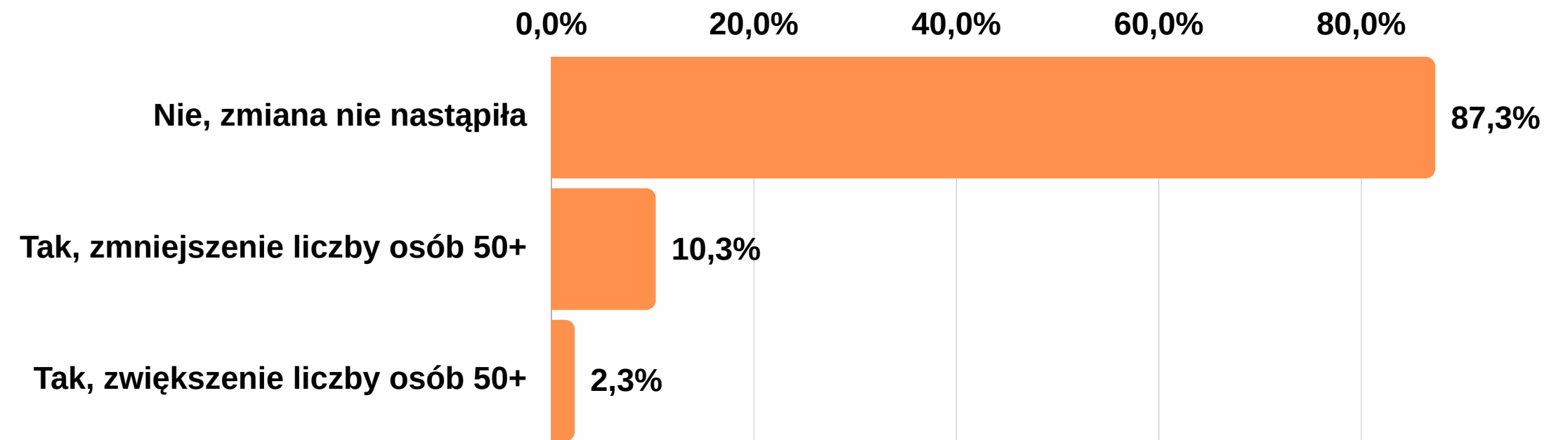
UDZIAŁ OSÓB 50-70 LAT
DO OGÓŁU ZAŁOGI
U BADANYCH
PRACODAWCÓW (%)

- skala osób 50-70 lat była zróżnicowana w stosunku do ogółu załogi. Najczęściej stanowiła ona przedział **od 10% do 15%** wszystkich pracowników.
- badani pracodawcy potwierdzali, że w analizowanej kategorii 50-70 lat są osoby pracujące i jednocześnie pobierające emeryturę. Stanowią one **45%**. Występują też niepełnosprawni oraz kobiety jako grupy będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

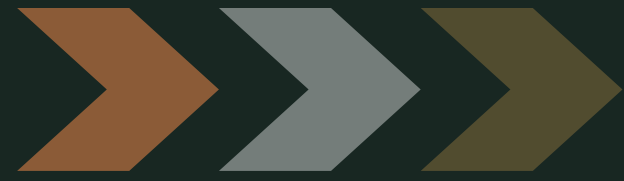


STAN I WARUNKI ZATRUDNIENIA W NASTĘPSTWIE PANDEMII COVID-19

ZMIANY W LICZBIE
PRACOWNIKÓW 50+
W OKRESIE
PANDEMII COVID-19 (%)



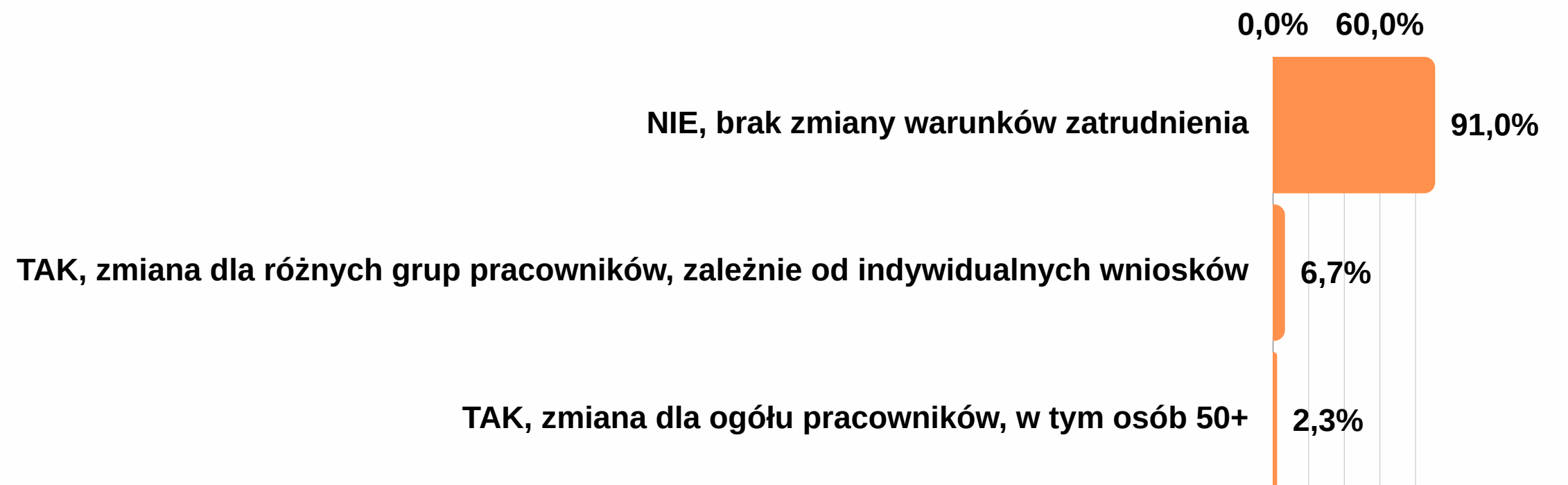
- pandemia COVID-19 nie wpłynęła zasadniczo na wielkość zatrudnienia osób 50+. Zdaniem 87,3% pracodawców nie nastąpiła żadna zmiana w stanie liczbowym tej części załogi.
- jeśli chodzi o powody zmniejszenia liczby pracowników 50+, to ponad 1/3 badanych potwierdziła, że następowało przechodzenie na emerytury wraz z nabyciem uprawnień.



STAN I WARUNKI ZATRUDNIENIA W NASTĘPSTWIE PANDEMII COVID-19

ZMIANA WARUNKÓW
ZATRUDNIENIA W FIRMIE
Z POWODU NASTĘPSTW
PANDEMII COVID-19 (%)

Pracodawcy nie odczuli negatywnych następstw spowodowanych pandemią COVID-19, bo 91% nie zmieniało na gorsze warunków zatrudnienia w swojej firmie.



STAN I WARUNKI ZATRUDNIENIA W NASTĘPSTWIE PANDEMII COVID-19



W ODNIESIENIU DO BADANYCH PRACODAWCÓW NIE WYSTĄPIŁY RADYKALNE ZMIANY W OKREŚLANIU WARUNKÓW ZATRUDNIENIA.

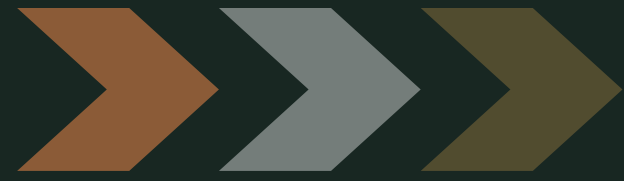
W okresie pandemicznym była najczęściej wprowadzana **praca zdalna bądź hybrydowa** – łącznie 44,3% stwierdzeń. Te formy nie utrzymały się po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego. Były kontynuowane tylko u 7,3% podmiotów.

W niewielkiej skali wykorzystywano **ruchomy czas pracy** dopuszczający różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy – 5,3% odpowiedzi.

Wśród innych rozwiązań ułatwiających wymiennosc personelu i ograniczanie bezpośrednich kontaktów zdarzały się przejścia z pełnego na część etatu oraz stosowanie **pracy zmianowej**.

Pozytywnie należy ocenić stabilność płacową, gdyż tylko 1,7% pracodawców obniżyło wynagrodzenia swoim pracownikom.



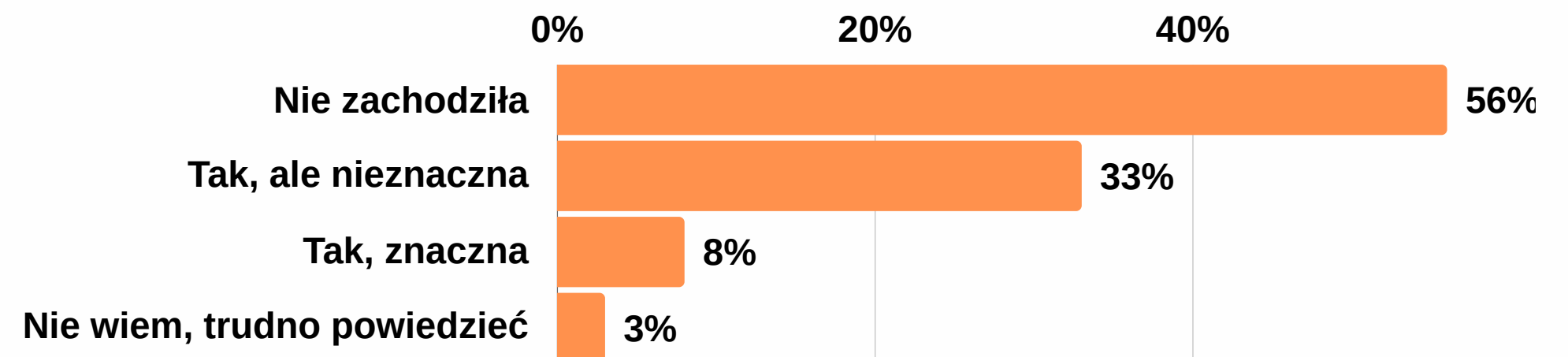


STAN I WARUNKI ZATRUDNIENIA W NASTĘPSTWIE PANDEMII COVID-19

**ABSENCJA Z POWODÓW
ZDROWOTNYCH PRACOWNIKÓW
50+ W CZASIE PANDEMII
COVID-19 W PORÓWNANIU DO
OKRESU POPRZEDZAJĄCEGO (%)**

Jeśli chodzi o absencję pracowników 50+ z powodów zdrowotnych podczas pandemii COVID-19 w porównaniu do okresu wcześniejszego, to:

- 1/3 pracodawców potwierdziła wyższy odsetek nieobecności w pracy, choć był on nieznaczny. Ponad połowa badanych nie zauważyła takiej zmiany w swojej firmie.
- skala absencji ogółem nie różniła się zbytnio między osobami 50-70 lat a młodszymi pracownikami w okresie pandemicznym.
- badani pracodawcy nie dostrzegali różnic w absencji między kobietami i mężczyznami w grupie 50+ podczas pandemii COVID-19.
- po ustaniu stanu zagrożenia epidemicznego wielkość absencji nie różniła się między pracownikami 50+ i młodszym personelem.





OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW 50+

Jakie rozwiązania związane z dbaniem o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników funkcjonowały w firmie podczas pandemii COVID-19:

- środki do dezynfekcji – 19,2%
- środki ochrony osobistej (np. maseczki, rękawiczki) – 19%
- dbanie o zachowanie dystansu pomiędzy stanowiskami pracy – 16%.

Po ustaniu okresu pandemicznego:

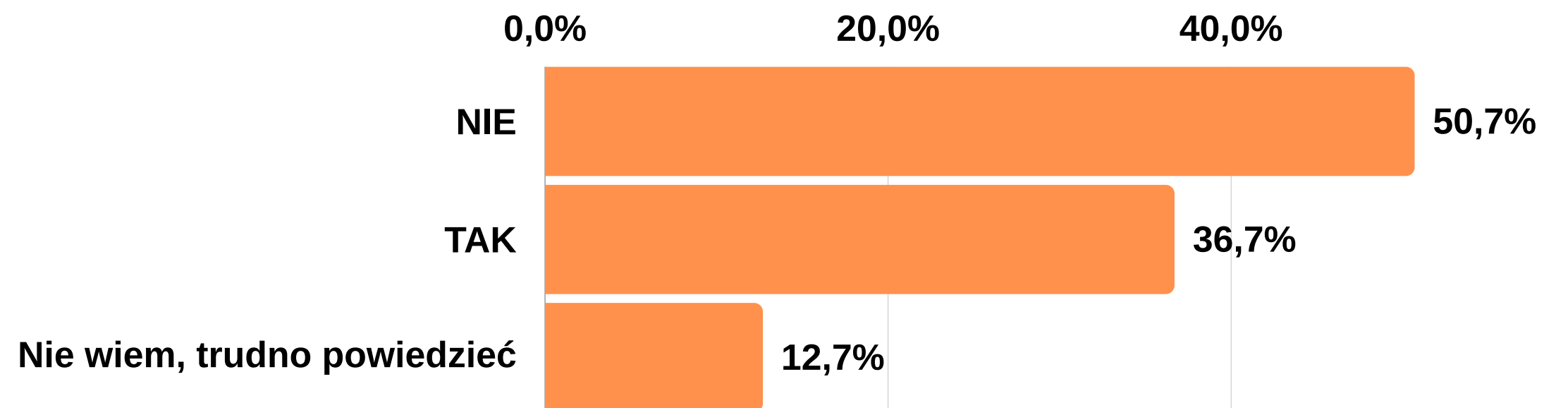
- 1/3 badanych pracodawców nadal udostępniała środki do dezynfekcji
- 1/5 dostarczała środki ochrony osobistej
- w jednakowym stopniu była wykorzystywana praca zdalna i hybrydowa

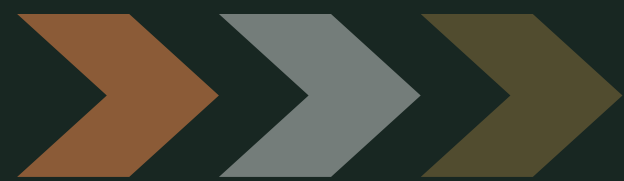
Rezygnowano zaś najczęściej z działań mających utrzymywać odległość między stanowiskami pracy.

OCHRONA ZDROWIA PSYCHICZNEGO PRACOWNIKÓW 50+

Wiele problemów przysparza kondycja psychiczna pracowników, która w ostatnim czasie uległa pogorszeniu. Połowa badanych pracodawców nie interesowała się zdrowiem psychicznym pracowników.

DBAŁOŚĆ O ZDROWIE PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW (%).





OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW 50+

**DBAŁOŚĆ O ZDROWIE
PSYCHICZNE
PRACOWNIKÓW (%)**

Pracodawcy deklarujący dbałość o zdrowie psychiczne pracowników najczęściej:

- informowali pracowników o swoich decyzjach związanych z zatrudnieniem i prowadzoną działalnością firmy
- organizowali szkolenia, webinaria, spotkania na temat zdrowia psychicznego
- współpracowali ze związkami zawodowymi lub innym przedstawicielstwem pracowników w zakresie ochrony pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi

W stosunku do pracodawców, którzy nie podejmowali żadnych form wsparcia na rzecz zdrowia psychicznego załogi zostało zadane pytanie o przyczyny ich postawy. Większość odpowiedziała – odpowiednio 33% i 31,9%, że pracownicy nie zgłaszali zapotrzebowania i nie było takiej konieczności.

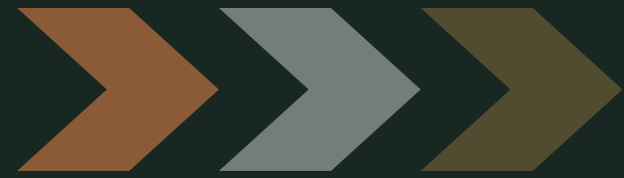


KORZYŚCI I RYZYKA ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW 50+

KORZYŚCI (%)

Pracodawcy wymieniali wiele korzyści wynikających z zatrudniania osób 50+. Niemal ¼ najbardziej doceniała doświadczenie zawodowe, dużą wiedzę i profesjonalizm. Ważne też były umiejętności praktyczne, znajomość procedur i zasad zarządzania organizacją, a także cechy osobowościowe.

Bogate doświadczenie zawodowe	12,4
Umiejętności praktyczne, znajomość procedur i zasad zarządzania firmą	11,7
Duża wiedza, profesjonalizm	12,1
Lojalność i przywiązanie do firmy	11,3
Zaangażowanie w realizację zadań, odpowiedzialność	11,0
Mniejsze zagrożenie odejściem z pracy	10,0
Korzyści finansowe dla pracodawcy (niższe koszty pracy)	3,3
Szersza oferta pomocowa dla pracodawcy zatrudniającego osoby 50+	2,1
Większa dyspozycyjność	7,7
Podporządkowanie, wyrozumiałość, posiadanie odpowiedniego systemu wartości	9,3
Pełnienie roli mentora dla młodszych pracowników	8,9



KORZYŚCI I RYZYKA ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW 50+

RYZYKA (%)

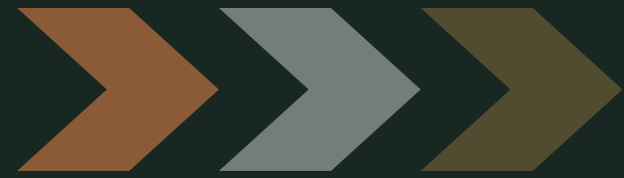
Jeśli chodzi o ujemne strony pracowników 50+, to w ocenie ponad 1/4 badanych pracodawców ta grupa nie powodowała żadnych problemów i nie było ryzyka związanego z jej zatrudnianiem. Analizując ujemne strony, to czasami pracownicy 50+ wykazywali niechęć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i poszerzania swoich umiejętności.

Nieadekwatna wiedza i umiejętności do nowych technologii oraz przeobrażeń na rynku	11,2
Niechęć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i umiejętności	12,6
Brak niezbędnych kompetencji (np. cyfrowych)	8,4
Słabnące zaangażowanie w wykonywanie zadań	6,9
Trudności z integracją z młodszymi pracownikami	4,2
Częste absencje z powodów zdrowotnych	5,0
Niska produktywność	1,9
Trudności w dostosowywaniu się do zmian	7,4
Brak motywacji, kreatywności, postawy twórczej	5,0
Zbyt obciążająca praca, ryzyko wypadkowości, obniżanie jakości pracy (gorsza motoryka, słabnąca siła fizyczna)	11,6

DYSKRYMINACJA PRACOWNIKÓW 50+

Pracodawcy nie dopuszczali się dyskryminacji wobec osób 50+ w postępowaniu rekrutacyjnym. Niemal w identycznym stopniu interesowali się umiejętnościami praktycznymi oraz doświadczeniem zawodowym przyszłych pracowników, uwzględniali wykształcenie i kwalifikacje zawodowe.

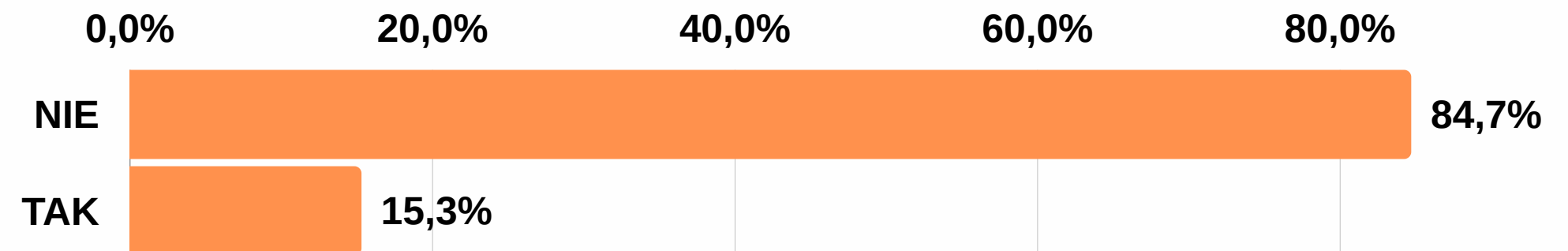
Kryteria brane dotychczas pod uwagę w procesie rekrutacyjnym nowych pracowników nie zmieniły się pod wpływem doświadczeń z okresu pandemii COVID-19.



PRZYDATNOŚĆ KOMPETENCYJNA PRACOWNIKÓW 50+

POTRZEBA PODNOSZENIA
KOMPETENCJI
PRACOWNIKÓW W OKRESIE
PANDEMII COVID-19 (%)

- w opinii 84,7% badanych pracodawców pandemia COVID-19 nie spowodowała wśród załogi nagłego wzrostu zapotrzebowania na podnoszenie kompetencji



- w grupie badanych uzasadniających potrzebę podnoszenia kompetencji pracowników były realizowane szkolenia i inne formy doksztalcania. Tego rodzaju aktywności podejmowało 89,1% pracodawców. Były one kierowane do ogółu załogi
- pracownicy 50+ na równych zasadach mogli podnosić swoje kompetencje i nie mieli podstaw do tego, aby czuć, że są dyskryminowani



PRZYDATNOŚĆ KOMPETENCYJNA PRACOWNIKÓW 50+

W ramach organizowanych form edukacji dla pracowników 50+ były doskonalone głównie kompetencje informatyczne (komputerowe, programowe), ale też branżowe, związane z zajmowanym stanowiskiem pracy, powierzoną funkcją.

Ponadto odbywały się szkolenia z zakresu komunikacji i funkcjonowania w środowisku pracy, poznawcze, projektowe (design thinking), znajomości nowych przepisów, wdrażanych technologii i produktów, organizacji pracy zdalnej lub hybrydowej, teorii ograniczeń, profilaktyki zdrowia, nauki języków obcych, zarządzania wiekiem, dobrostanu pracowników (wellbeing).

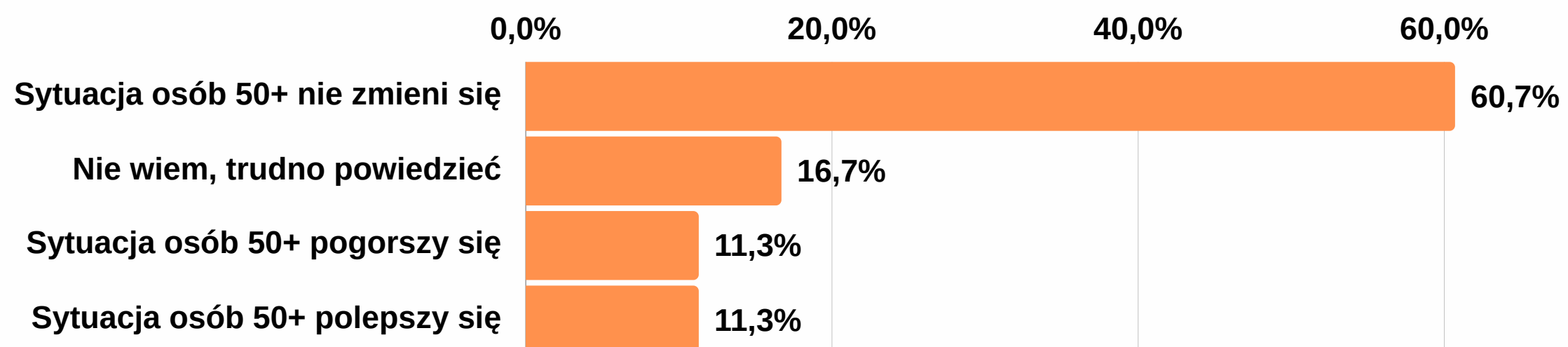




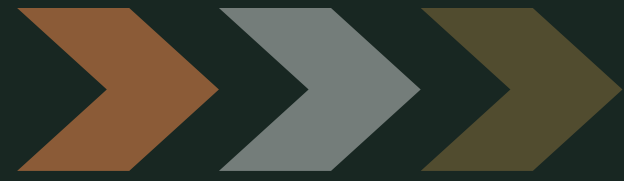
UPRAWNIENIA EMERYTALNE A AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

**PRZEWIDYWANIA
BADANYCH DOTYCZĄCE
PRZYSZŁEJ SYTUACJI OSÓB
50+ W ZATRUDNIENIU (%)**

W odpowiedzi na pytanie o ocenę sytuacji osób 50+ w najbliższym czasie w zakresie utrzymania przez nich zatrudnienia, 60,7% badanych pracodawców uznało, że będzie zachowana stabilność. Jeśli chodzi o przewidywania polepszenia albo pogorszenia sytuacji tej grupy pracujących, to głosy badanych podzieliły się w jednakowym stopniu – po 11,3%.



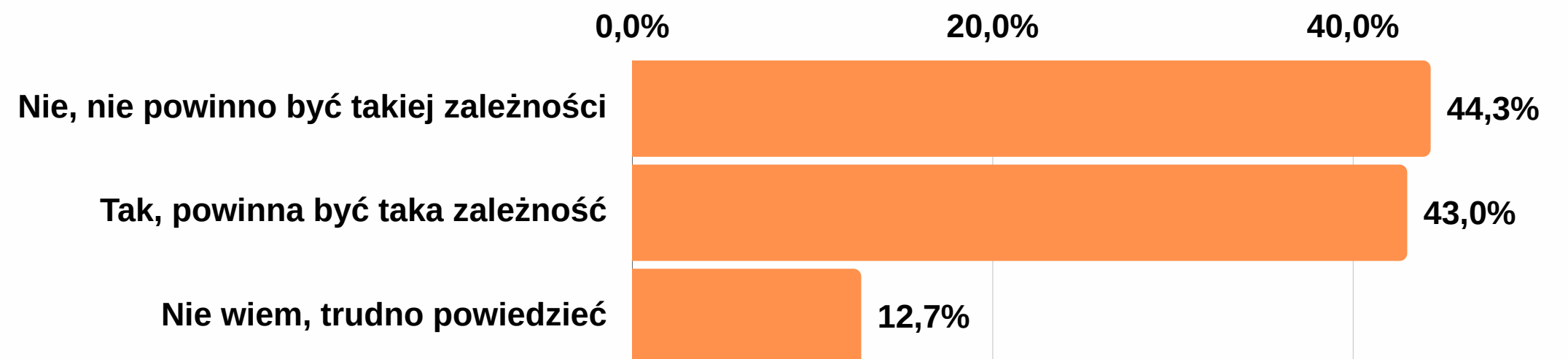
W kontekście aktywizacji zawodowej osób 50+ i jak najdłuższego pozostania na rynku pracy badani pracodawcy wyrazili pogląd, że uprawnienie do wcześniejszego przejścia na emeryturę jest trafnym rozwiązaniem, albowiem kompensuje pracownikom trud świadczenia pracy w tych warunkach.

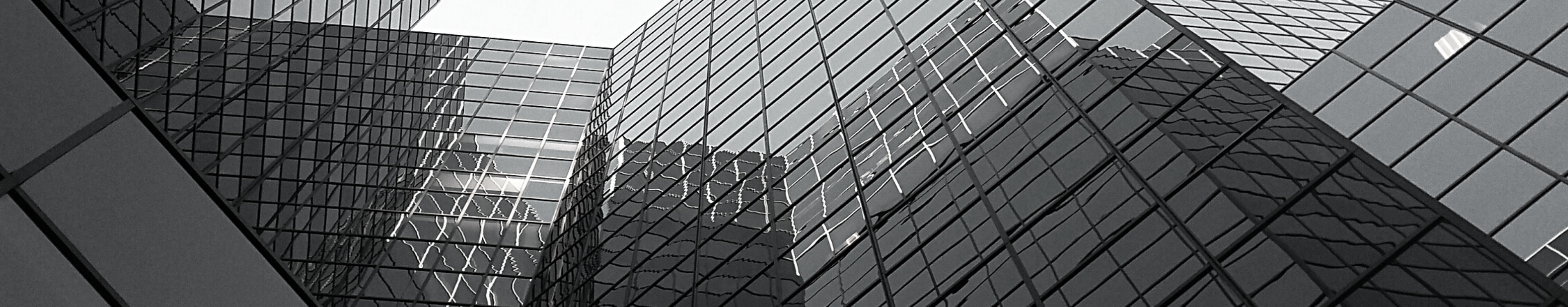


UPRAWNIENIA EMERYTALNE A AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

OCENA PROPOZYCJI UZALEŻNIENIA
PRAWA DO WCZEŚNIEJSZEJ
EMERYTURY OD BRAKU
MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA
Z ALTERNATYWNYCH
INSTRUMENTÓW WSPARCIA (%)

Według 43% badanych uprawnienie pracownika 50+ do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach (tzw. emerytura pomostowa) powinno być uzależnione od braku możliwości skorzystania z alternatywnych instrumentów (np. przekwalifikowanie zawodowe; zmniejszenie wymiaru czasu pracy z finansową kompensatą tego zmniejszenia; zapewnienie kompleksowej opieki (rehabilitacji) i przeniesienie na inne stanowisko pracy). Jednak 44,3% badanych pracodawców wyraziło odmienne stanowisko.





**DZIĘKUJĘ
ZA UWAGĘ**

PROF. GRAŻYNA SPYTEK - BANDURSKA



grazyna.spytek-bandurska@federacjaprzedsiebiorcow.pl



**FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH**