



BAROMETR 50+

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

WYNIKI BADAŃ WŚRÓD PRACOWNIKÓW 50+

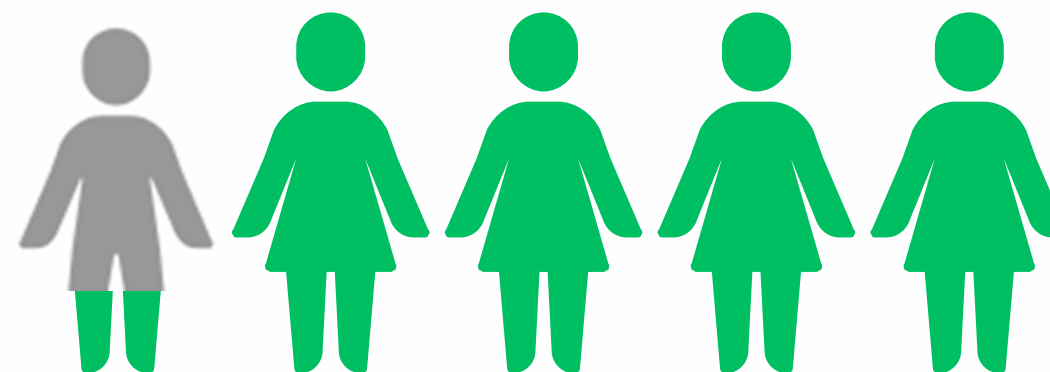
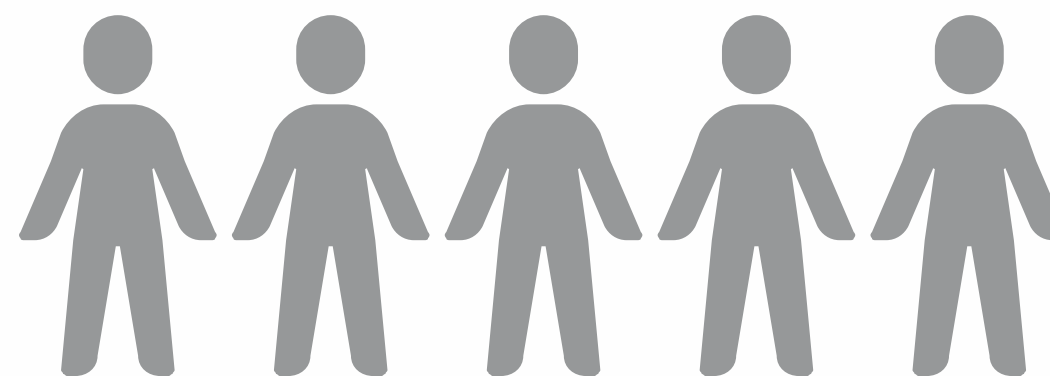




**CHARAKTERYSTYKA
RESPONDENTÓW
BIORĄCYCH UDZIAŁ
W BADANIU**

1216 PRACOWNIKÓW 50+

**54,0%
MĘŻCZYZN**

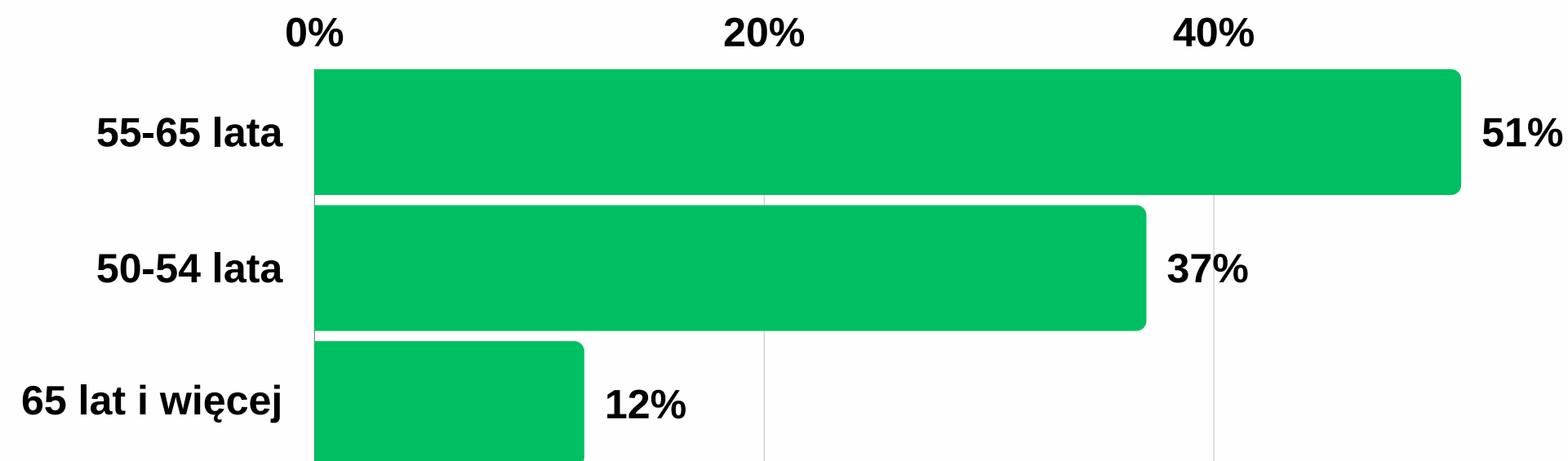


**46,0%
Kobiet**



CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU

WIEK (%)



- najwięcej było osób w przedziale wiekowym **55-64 lata**, gdyż stanowiły one ponad połowę badanych
- najmniejszą populację reprezentowali pracownicy mający **65 lat** i więcej



CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU

MIEJSCE ZAMIESZKANIA (%)

- Ze względu na ogólnopolski zasięg badania, osoby pochodziły z różnych części kraju, głównie był to region centralny i południowy.
- Zamieszkiwane miasta, to przede wszystkim Warszawa - 20,8%, a potem Łódź - 7,8%, Poznań i Wrocław - po 6,5%.

Regiony	Miasta		
Region północny województwa: warmińsko-mazurskie, pomorskie, kujawsko-pomorskie	15,0	Bydgoszcz Gdańsk	4,7 5,1
Region północno-zachodni województwa: zachodniopomorskie, lubuskie, wielkopolskie	16,0	Poznań Szczecin	6,5 3,6
Region południowo-zachodni województwa: dolnośląskie, opolskie	10,0	Wrocław	6,5
Region południowy województwa: małopolskie, śląskie	20,0	Katowice Kraków	3,7 5,0
Region wschodni województwa: podkarpackie, świętokrzyskie, lubelskie, podlaskie	17,0	Białystok Rzeszów	3,8 3,1
Region centralny województwa: mazowieckie, łódzkie	22,0	Łódź Warszawa	7,8 20,8

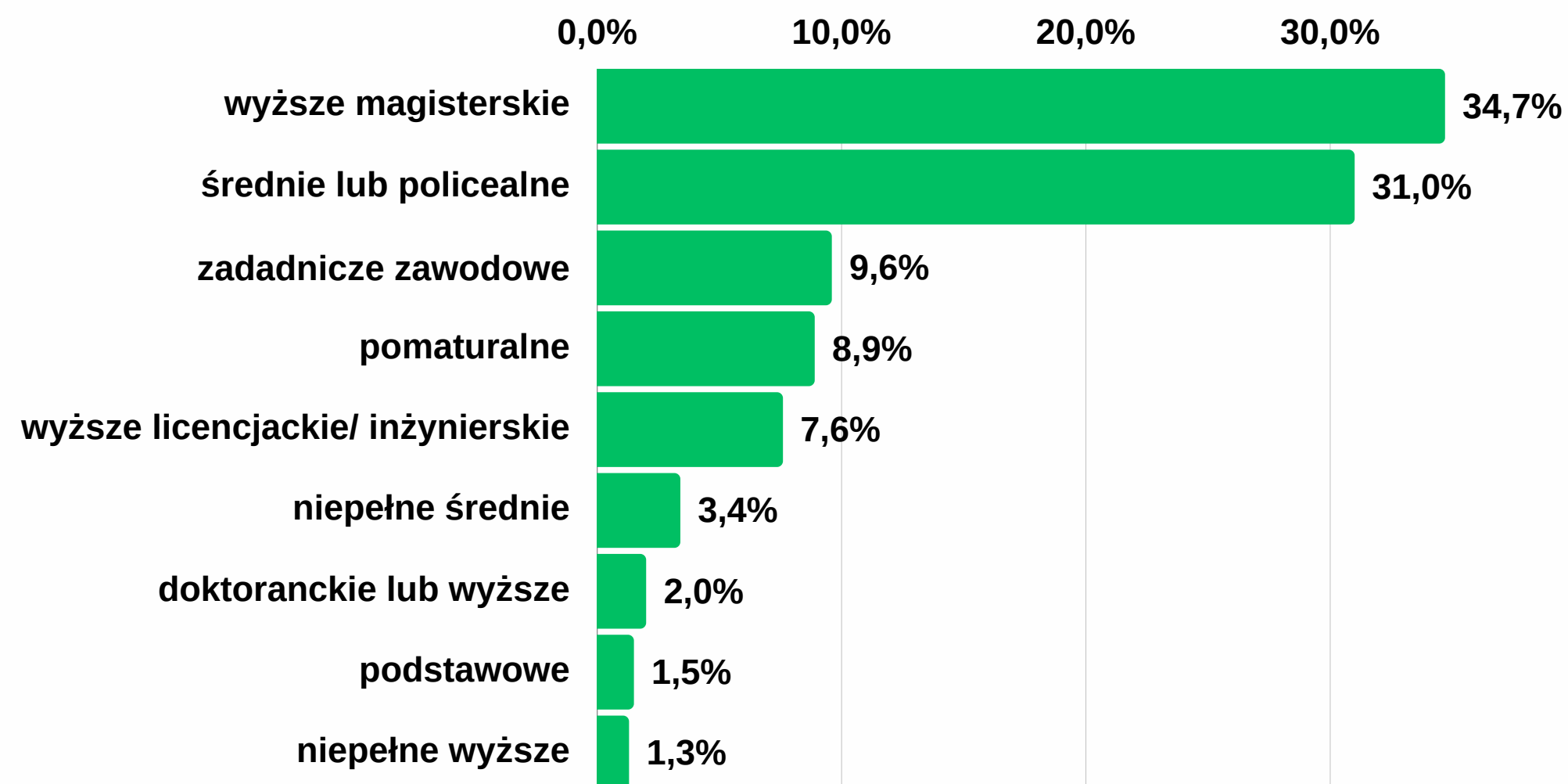


CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU

WYKSZTAŁCENIE (%)

Spośród ogółu badanych wyróżniały się dwie grupy pod względem wykształcenia:

- osoby mające studia wyższe magisterskie - **34,7%**
- ukończoną szkołę średnią lub policealną - **31,0%**

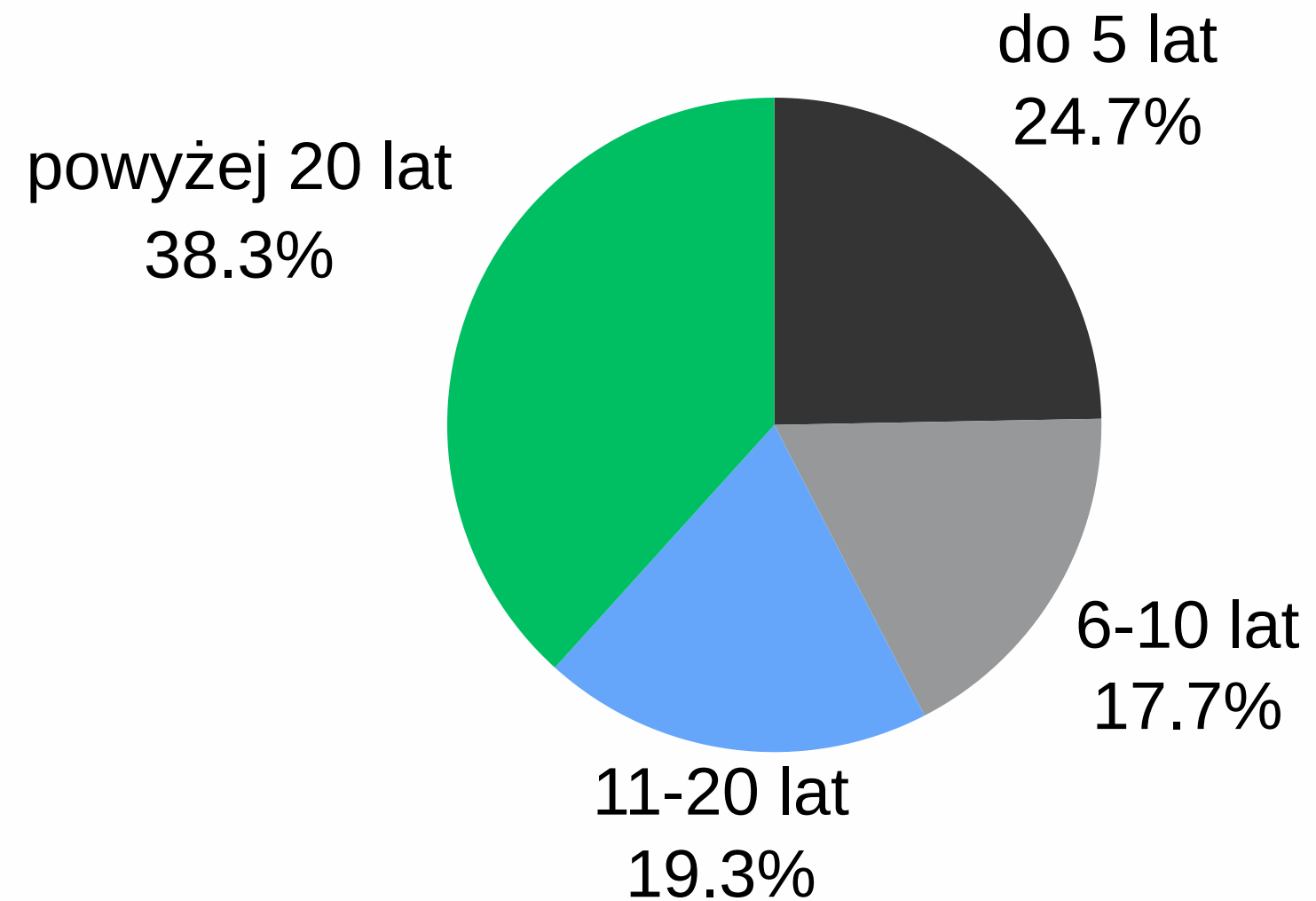




CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU

STAŻ PRACY (%)

- jeśli chodzi o sytuację zatrudnieniową, to była ona dość jednorodna. Niemal 3/4 populacji pracowało na cały etat
- najczęściej osób legitymowało się długim stażem pracy

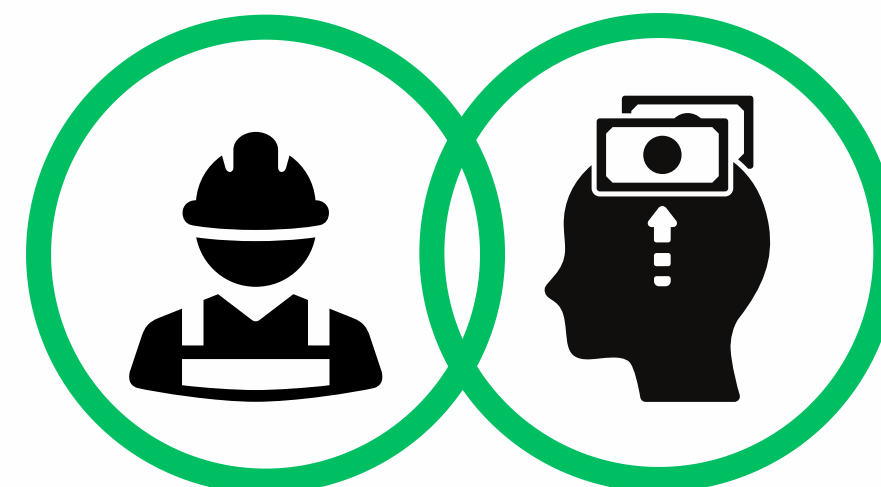




CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU

SEKCJE PKD (%)

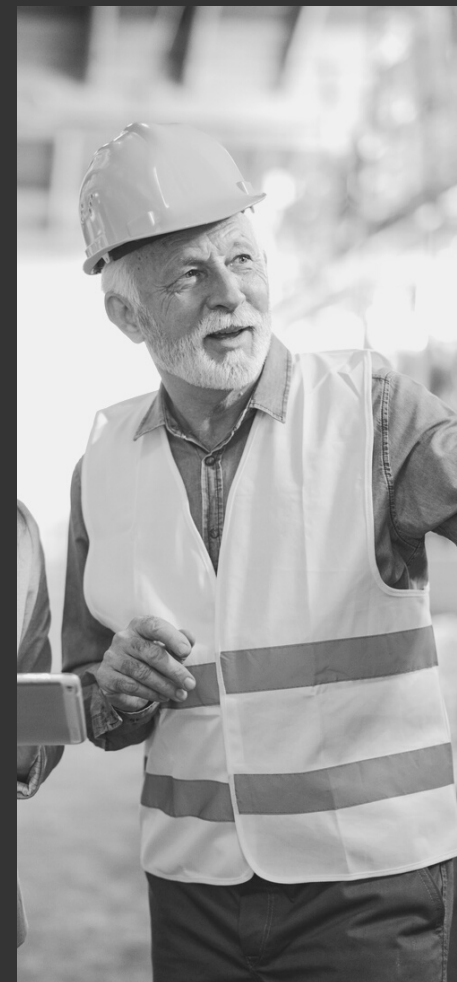
**STANOWISKA
FIZYCZNE**
36,6%



**STANOWISKA
UMYSŁOWE**
63,4%

Najwięcej osób pracowało:

- w sekcji związanej z pozostałą działalnością usługową – **17,8%** (sekcja S)
- edukacji – **13,2%** (sekcja P)
- przetwórstwie przemysłowym – **10,7%** (sekcja C).



WARUNKI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW 50+

- respondenci nie potwierdzili, że zmianie uległ rodzaj ich zatrudnienia w okresie przed i po pandemii COVID-19 - przeszło 3/4 posiadało umowę o pracę.
- sytuacja była stabilna w zakresie czasu pracy - zdecydowana większość pracowników miała pełny etat.
- nieco inna tendencja zarysowała się u pracujących na część etatu, gdyż po niewielkim wzroście w okresie pandemicznym nastąpił nieznaczny spadek
- w znikomym stopniu pracownicy mieli nienormowane godziny pracy i wykonywali dorywczo różne zlecenia. Dominował system jednozmianowy
- analizując wyniki badań można przyjąć, że kondycja przedsiębiorstw była dość dobra, skoro nie pogorszyły się warunki zatrudnienia

WARUNKI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW 50+

Wymiar czasu pracy i jej organizacja (%)

	Przed pandemią COVID-19	W czasie pandemii COVID-19	Po pandemii COVID-19
Pełny etat	87,4	82,4	85,2
Niepełny etat	10,4	15,0	13,2
Inny (jaki?)	2,2	2,5	1,6
	nienormowane godziny, zadaniowość (zależnie od popytu klientów), dorywcze zlecenia		
System jednozmianowy	69,1	68,4	70,0
System wielozmianowy	22,8	22,3	22,0
Inny (jaki?)	8,1	9,3	7,9
	zmienny, elastyczny, dostosowany do potrzeb, według własnego uznania, praca weekendowa		



WARUNKI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW 50+

W odniesieniu do miejsca pracy zachodziły zmiany, które można tłumaczyć wpływem pandemii COVID-19.

Liczba wykonujących pracę w siedzibie pracodawcy spadła z **88,5%** przed pandemią do **65,5%** w czasie jej trwania, po czym ponownie wzrosła do **83,1%**. Natomiast wzrosła w okresie pandemicznym skala świadczonej pracy hybrydowej i pracy zdalnej.

Miejsce świadczenia pracy (%)

	Przed pandemią COVID-19	W czasie pandemii COVID-19	Po pandemii COVID- 19
Praca w siedzibie pracodawcy	88,5	65,5	83,1
Praca hybrydowa (przemiennie: u pracodawcy i zdalna)	6,4	21,4	11,4
Praca zdalna (w domu)	5,1	13,1	5,5





WARUNKI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW 50+

- Pandemia COVID-19 mogła spowodować modyfikacje w rozkładzie godzin pracy.
- Mniej osób pracowało w systemie podstawowym – **60,6%**, który wyróżnia się stałością godzin, a więcej osób przeszło na ruchomy – **24,3%**.
- Można to tłumaczyć zasadnością stosowania rotacyjnej (naprzemiennej) pracy, żeby zminimalizować częstotliwość kontaktów między ludźmi.

Wybrane systemy czasu pracy (%)

	Przed pandemią COVID-19	W czasie pandemii COVID-19	Po pandemii COVID-19
Stale godziny pracy (system podstawowy)	69,8	60,6	68,2
Ruchome (elastyczne) godziny pracy	17,0	24,3	18,3



SYTUACJA MATERIALNA I ZAWODOWA PRACOWNIKÓW 50+

WYBRANE BENEFITY (%)

	Przed pandemią COVID-19		W czasie pandemii COVID-19		Po pandemii COVID-19	
	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE
Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, na życie	12,3	87,7	12,0	88,0	12,0	88,0
Karty (karnety): do klubu fitness/na zajęcia sportowe	8,9	91,1	5,4	94,6	8,4	91,6
Dofinansowanie do posiłków	7,1	92,9	6,4	93,6	7,7	92,3
Bezpłatne napoje (woda, kawa/herbata) lub przekąski	29,3	70,7	26,7	73,3	29,7	70,3
Dodatkowe płatne dni wolne od pracy (z okazji: imienin, rozpoczęcia roku szkolnego dla rodziców)	2,1	97,9	1,9	98,1	2,7	97,3
Zapewnienie służbowego sprzętu (laptop, telefon komórkowy)	23,1	76,9	23,9	76,1	22,4	77,6
Dojazdy do pracy (dofinansowanie lub zapewnienie służbowego pojazdu)	8,5	91,5	7,8	92,2	7,8	92,2
Finansowanie działalności socjalnej w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (np. wypoczynek „wczasy pod gruszą”; rekreacja (bilety do kina); pomoc materialno-rzeczowa; nieoprocentowane pożyczki)	25,8	74,2	24,0	76,0	25,3	74,7
Dofinansowanie lub oferta bezpłatna szkoleń, studiów, kursów	12,1	87,9	8,5	91,5	11,3	88,7
Inne (jakie?)	0,9	99,1	1,1	98,9	0,6	99,4
	darmowe wyżywienie i mieszkanie		wyposażenie stanowiska pracy w domu			
Żadne	41,1	58,9	41,4	58,6	40,8	59,2

SYTUACJA MATERIALNA I ZAWODOWA PRACOWNIKÓW 50+



**PRACODAWCY REZYGNOWALI Z WYPŁATY DODATKOWYCH ŚWIADCZEŃ,
GŁÓWNIIE ZAPEWNIANIA PRACOWNIKOM KART SPORTOWO-
REKREACYJNYCH ORAZ SZKOLEŃ, KURSÓW I INNYCH FORM PODNOSZENIA
KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH.**

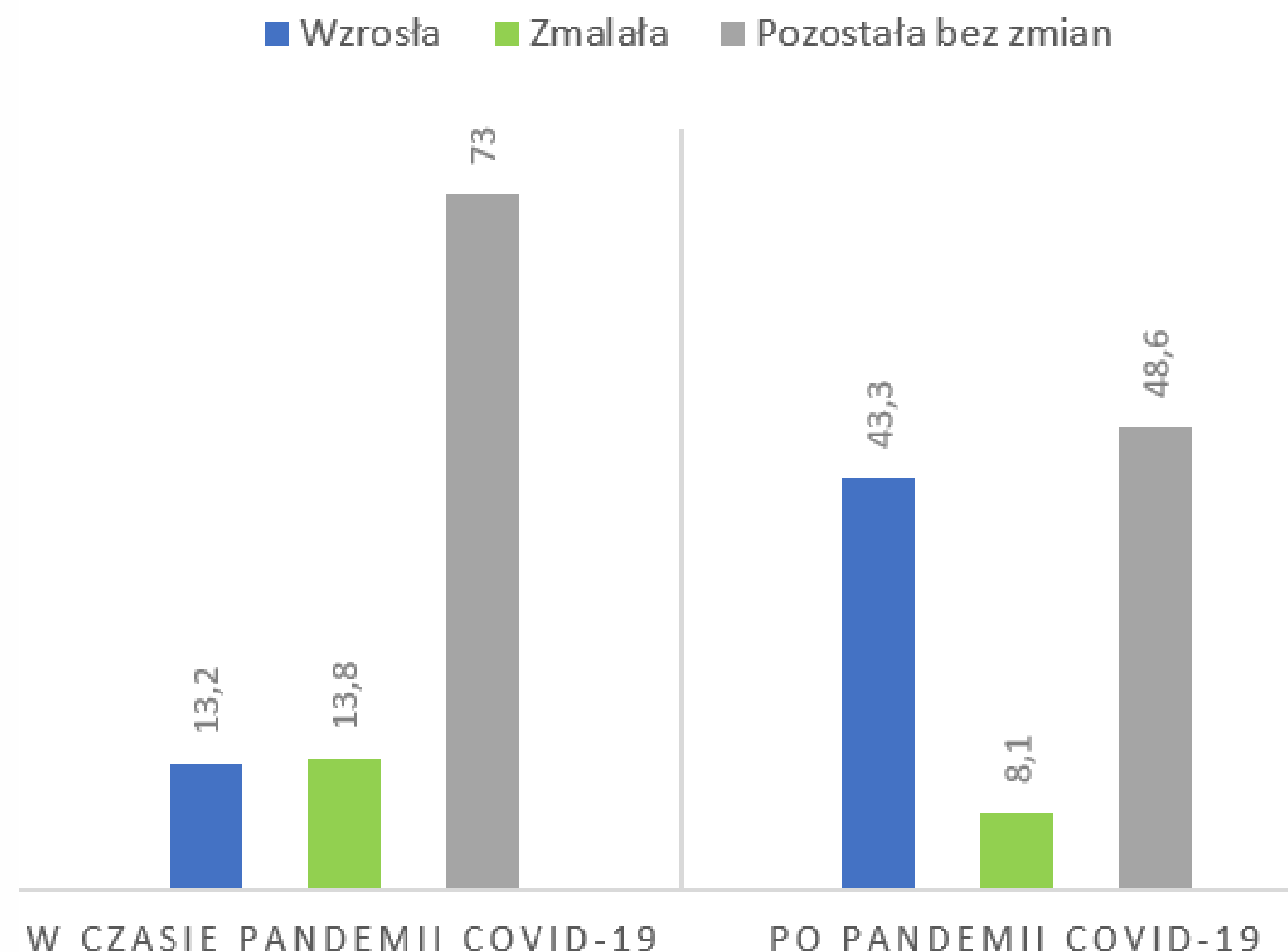


SYTUACJA MATERIALNA I ZAWODOWA PRACOWNIKÓW 50+

WYNAGRODZENIE (%)

- kwota wynagrodzenia nie ulegała zmianom w czasie pandemii COVID-19 - takiej odpowiedzi udzieliło **73%** respondentów. Pozostali w połowie wskazali zarówno na wzrost, jak i spadek wynagrodzenia
- po zakończeniu stanu zagrożenia ponad **2/5 badanych** potwierdziło podwyższenie kwoty wynagrodzenia za pracę.

Kwota wynagrodzenia netto w czasie pandemii COVID-19 i po jej odwołaniu (%)





SYTUACJA MATERIALNA I ZAWODOWA PRACOWNIKÓW 50+

**STABILNOŚĆ
W ZATRUDNIENIU (%)**

O stabilności w zatrudnieniu świadczy korzystna sytuacja zawodowa, na którą wskazywało **84,9%** badanych. Ich zdaniem nic się nie zmieniło, mimo pandemii COVID-19. Odmiennego zdania było **15,1%** osób.

Spośród rozbudowanego katalogu **korzyści** najczęściej podawano:

- zdobywanie nowych umiejętności zawodowych
- większą dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy
- korzystanie z elastycznej organizacji pracy
- przejście na pracę zdalną lub hybrydową

Do **zmian negatywnych**, które wpłynęły na sytuację zawodową zaliczano:

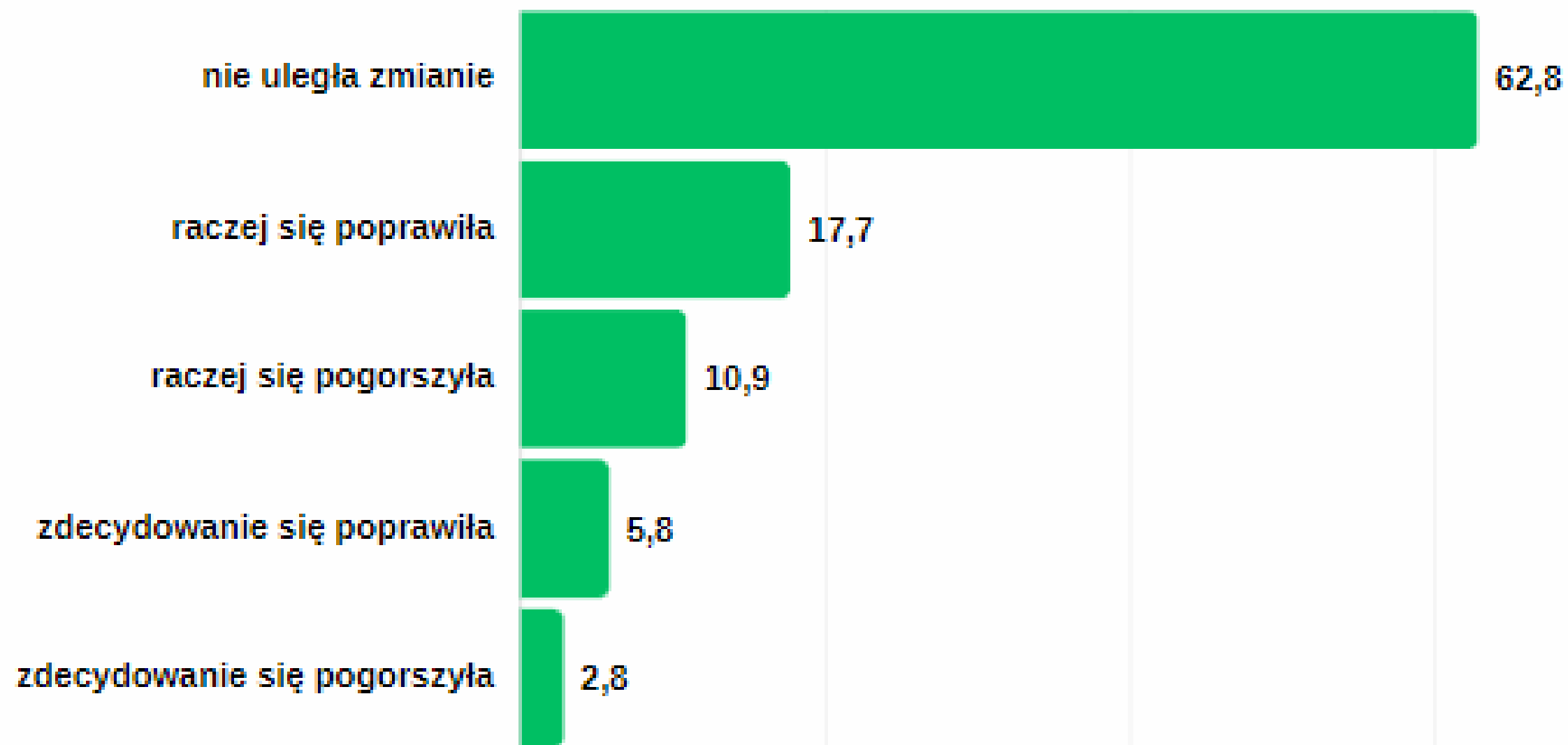
- stres
- brak stabilności i niepewność zatrudnienia
- obniżenie wynagrodzenia za pracę
- zwiększenie zakresu obowiązków (nadmiar pracy)
- utrata pracy w poprzedniej firmie



SYTUACJA MATERIALNA I ZAWODOWA PRACOWNIKÓW 50+

SYTUACJA ZAWODOWA
PO USTANIU PANDEMII
COVID-19 (%)

Po ustaniu zagrożenia pandemicznego nie nastąpiły szczególne przeobrażenia w sytuacji zawodowej pracowników - **62,8%** potwierdziło niezmienność, a tylko **13,7%** osób uznało ogólne pogorszenie, zaś **23,5%** poprawienie swojej sytuacji zawodowej.





SYTUACJA MATERIALNA I ZAWODOWA PRACOWNIKÓW 50+

SYTUACJA ZAWODOWA
PO USTANIU PANDEMII
COVID-19 (%)



Na poprawę sytuacji zawodowej po ustaniu pandemii COVID-19 miała wpływ:

- podwyżka pensji - tak stwierdziło 57,7% badanych
- dbałość pracodawcy o bezpieczeństwo i higienę pracy - tak uważał co czwarty badany
- zdobycie nowych umiejętności zawodowych – 22,0%



Czynniki pogarszające sytuację zawodową po pandemii COVID-19, to:

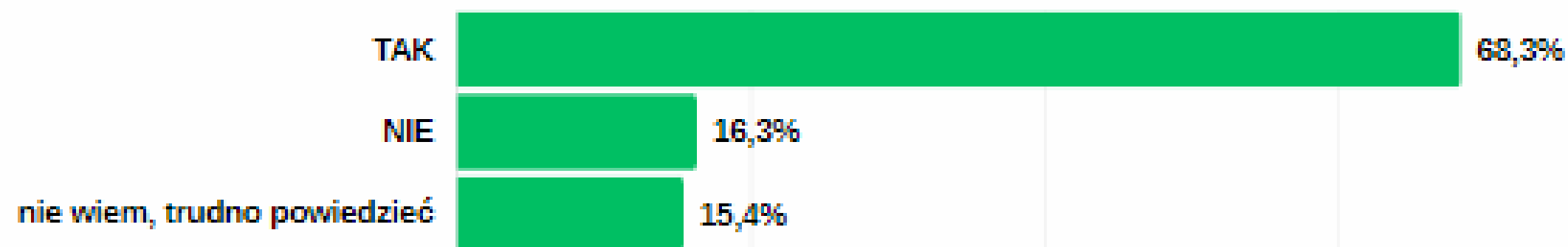
- stres, brak stabilności i niepewność zatrudnienia - tak uważało 2/5 badanych
- pogorszenie stanu zdrowia - co trzeci badany
- obniżka wynagrodzenia za pracę – 27,8%
- zwiększenie zakresu (nadmiar) obowiązków – 25,3% badanych



OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW 50+

DZIAŁANIA ZAPEWNIĄJĄCE
BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE
PRACOWNIKÓW (%)

W WIĘKSZOŚCI FIRM BYŁY WPROWADZONE DZIAŁANIA ZAPEWNIĄJĄCE BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE PRACOWNIKÓW W CZASIE PANDEMII COVID-19.



Najczęściej stosowanym w firmie działaniem zapewniającym bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w czasie zagrożenia przez COVID-19 było:

- powszechne udostępnianie środków do dezynfekcji - ten rodzaj ochrony wymieniło aż 92,5% badanych
- dostępność środków ochrony osobistej, jak: maseczki, przyłbice, rękawiczki jednorazowe - 85,3% odsetek badanych
- zachowanie dystansu pomiędzy stanowiskami pracy, mierzenie temperatury ciała pracownika, możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej

OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW 50+



PO USTANIU STANU ZAGROŻENIA COVID-19 ZDANIEM 57,2% BADANYCH BYŁY NADAL UDOSTĘPNIANE ŚRODKI DO DEZYNFEKCJI. W MNIEJSZYM STOPNIU DOSTARCZANO PRZEDMIOTY OCHRONY OSOBISTEJ, GŁÓWNIEMASECZKI I RĘKAWICZKI, CO POTWIERDZIŁO 27,8% RESPONDENTÓW. NIEMAL CO PIĄTY BADANY PODKREŚLAŁ UTRZYMANIE PRACY ZDALNEJ LUB HYBRYDOWEJ.



OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW 50+

DZIAŁANIA Z ZAKRESU
OCHRONY ZDROWIA
PRACOWNIKÓW
REALIZOWANE PRZEZ
PRACODAWCÓW (%)

Według badanych wiele działań z zakresu ochrony zdrowia było podejmowanych przez pracodawców. Ich realizacja następowała niezależnie od rozwiązań wymuszonych pojawieniem się stanu pandemicznego.

	TAK	NIE	
Szkolenia BHP	69,2	30,8	
Profilaktyczne badania lekarskie	45,9	54,1	
Zapewnienie ergonomicznych warunków na stanowisku pracy	17,8	82,2	
Wykonywanie oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą	21,9	78,1	
Zapobieganie występowaniu chorób zawodowych	6,6	93,4	
Zapewnianie nieodpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych	9,5	90,5	
Wdrożenie programu promocji zdrowia pracowników	5,0	95,0	
Realizowanie działań na rzecz zdrowia psychicznego, w tym zwalczanie stresu	4,1	95,9	
Wspieranie aktywności sportowo-rekreacyjnej pracowników (np. zapewnianie kart (karnetów), organizowanie zawodów sportowych)	11,6	88,4	
Dostarczanie zdrowej żywności (np. owocowe dni, śniadania/przekąski firmowe)	6,9	93,1	
Sponsorowanie usług medycznych (np. prywatna opieka zdrowotna)	11,5	88,5	
Zapewnienie dodatkowego ubezpieczenia na życie (np. na okoliczność utraty zdolności do pracy, śmierci bliskiej osoby, poważnego zachorowania)	17,6	82,4	
Stworzenie pokoju (strefy) odpoczynku w firmie	9,2	90,8	
Inne (jakie?)	sporadyczne dopłaty do leków	0,4	99,6
Żadne działania		20,1	79,9

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I POSTAWY PRACOWNIKÓW 50+

NEGATYWNE ZJAWISKA
WYSTĘPUJĄCE W FIRMIE (%)

Badani identyfikowali negatywne zjawiska, jakie mogły ich spotkać. Dla **47,8%** osób największe znaczenie miała presja czasu, która mogła przekładać się na nadmiar stresu i obciążenia psychiczne.

	TAK	NIE
Brak integracji w zespole, niewłaściwa atmosfera w pracy	26,0	74,0
Otrzymywanie zadań przekraczających posiadane kompetencje	18,3	81,7
Nadmiar powierzanych zadań	32,8	67,2
Nieodpowiednie wyposażenie stanowiska pracy do wykonywania zadań	24,3	75,7
Presja czasu	47,8	52,2
Zbyt duże wymagania (nacisk) przełożonych	30,1	69,9
Powierzanie zadań do wykonania poniżej posiadanych kwalifikacji	19,8	80,2
Zbyt dużo stresu, nadmierne obciążenie psychiczne	38,9	61,1
Podważanie kompetencji i umiejętności	17,3	82,7
Brak elastyczności w pracy (problemy z łączeniem pracy i życia prywatnego)	20,3	79,7
Dyskryminacja ze względu na wiek (faworyzowanie młodszych pracowników)	11,4	88,6
Dyskryminacja ze względu na płeć (docenianie mężczyzn w pracy)	5,0	95,0
Nadmierna kontrola pracy	16,2	83,8
Niekierowanie na szkolenia, brak wsparcia w poznawaniu nowych rozwiązań (sprzętu, programów, procesów)	25,5	74,5

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I POSTAWY PRACOWNIKÓW 50+

DBAŁOŚĆ O ZDROWIE
PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW (%)

Według 61,2% badanych dbałość o zdrowie psychiczne pracowników nie została dostatecznie zapewniona przez pracodawców.

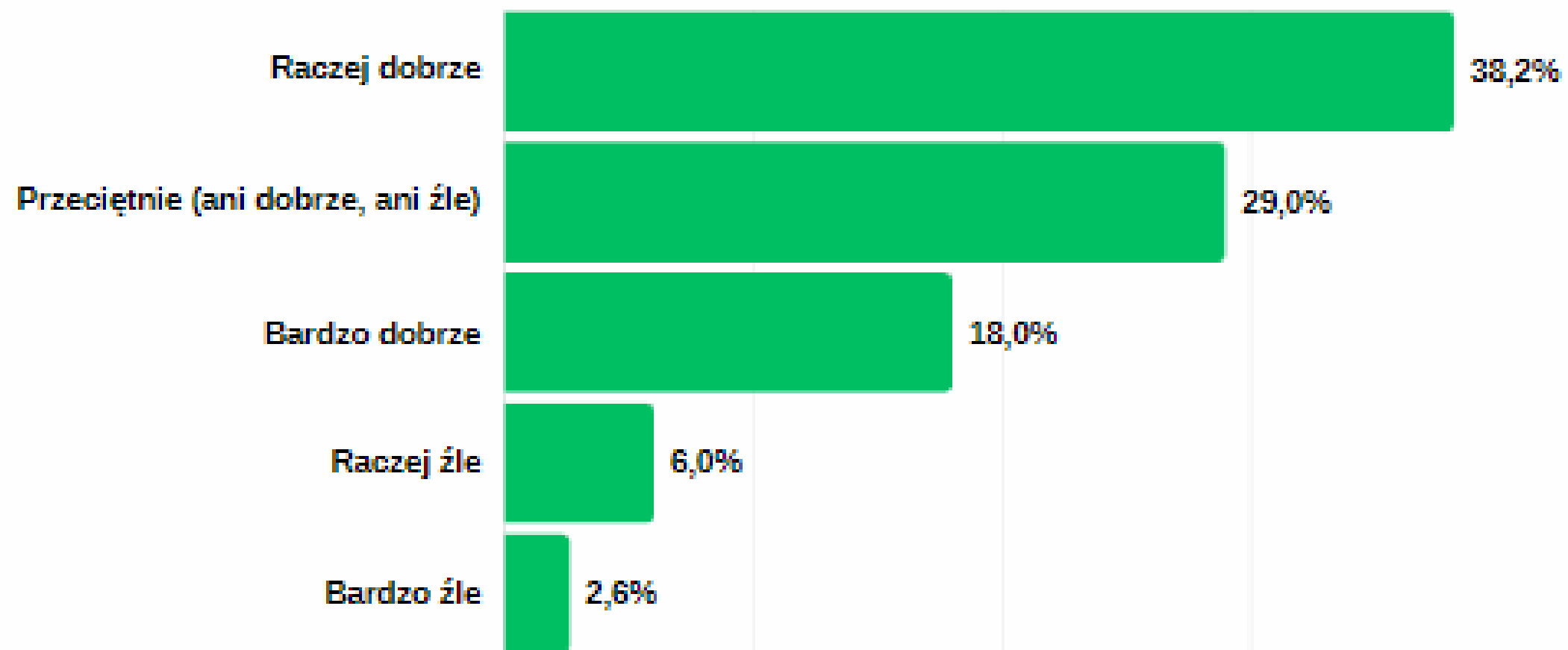
	TAK	NIE
Konsultacje z psychologami/psychiatrami	3,7	96,3
Badanie poziomu stresu	2,0	98,0
Stworzenie przestrzeni umożliwiającej wyciszenie bądź relaks	8,2	91,8
Organizacja szkoleń/webinarów/spotkań na temat zdrowia psychicznego	8,9	91,1
Dostarczenie materiałów edukacyjno-szkoleniowych w temacie zdrowia psychicznego	5,7	94,3
Ćwiczenia relaksacyjne	4,1	95,9
Wprowadzanie dodatkowych przerw w pracy	11,3	88,7
Stosowanie idei work life balance (równowaga między życiem prywatnym a sferą zawodową) przez wdrożenie elastycznych godzin pracy, niepowierzanie pracy w godzinach nadliczbowych, zezwalanie na pracę w domu	8,4	91,6
Informowanie pracowników o decyzjach pracodawcy związanych z zatrudnieniem i prowadzoną działalnością firmy	16,7	83,3
Współpraca ze związkami zawodowymi lub innym przedstawicielstwem pracowników w zakresie ochrony pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi	9,5	90,5
Inne (jakie?) dodatkowe dni wolne	0,3	99,7
Nie są podejmowane żadne działania w tym obszarze	61,2	38,8

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I POSTAWY PRACOWNIKÓW 50+

WŁASNA OCENA SYTUACJI
W ZAKRESIE UTRZYMANIA SIĘ
W ZATRUDNIENIU
W NAJBLIŻSZYM CZASIE (%)



Badani oceniali swoją pozycję jako raczej dobrą w kontekście utrzymania się w najbliższej przyszłości w pracy – **38,2%** odpowiedzi.



ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I POSTAWY PRACOWNIKÓW 50+

NAJWIĘKSZE ATUTY (%)

Badani podawali wiele atutów, które ułatwiały im wypełnianie roli pracownika. Ponad połowa podkreślała duże doświadczenie.

	TAK	NIE
Duże doświadczenie	52,8	47,2
Wiedza fachowa (branżowa)	38,5	61,5
Umiejętności niezbędne do wykonywania zawodu	27,8	72,2
Sumienność, zaangażowanie w zadania	35,9	64,1
Lojalność wobec firmy	21,8	78,2
Pracowitość	40,7	59,3
Elastyczność	14,6	85,4
Umiejętność dostosowywania się do zmian	21,9	78,1
Chęć nauki i zdobywania nowych umiejętności	15,5	84,5
Dyspozycyjność	36,5	63,5
Wytrwałość	17,9	82,1
Rzetelność	40,3	59,7
Umiejętność pracy w zespole	30,4	69,6
Kreatywność/innowacyjność	16,4	83,6
Odporność na stres	16,1	83,9
Uczciwość	43,6	56,4

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I POSTAWY PRACOWNIKÓW 50+

SŁABE STRONY (%)

Respondenci nie wymieniali zbyt wiele słabych stron. Najbardziej problematyczne okazało się zmęczenie (znużenie) powtarzalnością zadań.

	TAK	NIE
Braki kompetencyjne w zakresie nowych technologii, cyfryzacji	11,1	88,9
Zmęczenie/znużenie powtarzalnością zadań	38,5	61,5
Niska kreatywność, tradycyjne podejście do wykonywania zadań	8,1	91,9
Brak potrzeby uczenia się/zdobywania wiedzy i nowych kompetencji	10,8	89,2
Stan zdrowia (np. absencje z powodu chorób), niepełnosprawność	12,4	87,6
Trudności w nawiązaniu współpracy z młodszymi pracownikami	4,7	95,3
Niska odporność na stres	20,8	79,2
Unikanie zmian	16,4	83,6
Brak dyspozycyjności	4,7	95,3
Brak elastyczności	3,4	96,6
Inne (jakie?) brak motywacji spowodowany żenującą pensją, brak umiejętności pracy w zespole, kierowanie się zasadami trudnymi do przyjęcia przez innych pracowników, wypalenie zawodowe, starszy wiek, niechęć do pracy wskutek niedoceniań przez pracodawcę	0,6	99,4
Żadne	33,3	66,7

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



KWALIFIKACJE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW 50+

PRZYCZYNY PRZEKWALIFIKOWANIA SIĘ PRACOWNIKÓW (%)

Główną przyczyną przekwalifikowywania się była chęć zmiany pracy oraz brak możliwości znalezienia zatrudnienia w swoim zawodzie.

	TAK	NIE
Chęć zmiany pracy	28,3	71,7
Wymagania pracodawcy	22,2	77,8
Możliwość awansu	10,2	89,8
Brak możliwości znalezienia zatrudnienia w swoim zawodzie	28,1	71,9
Nieatrakcyjne warunki pracy w swoim zawodzie	17,2	82,8
Chęć nauzenia się i spróbowania czegoś innego	20,8	79,2
Inny powód (jaki?)	7,1	92,9

Suma odsetków przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



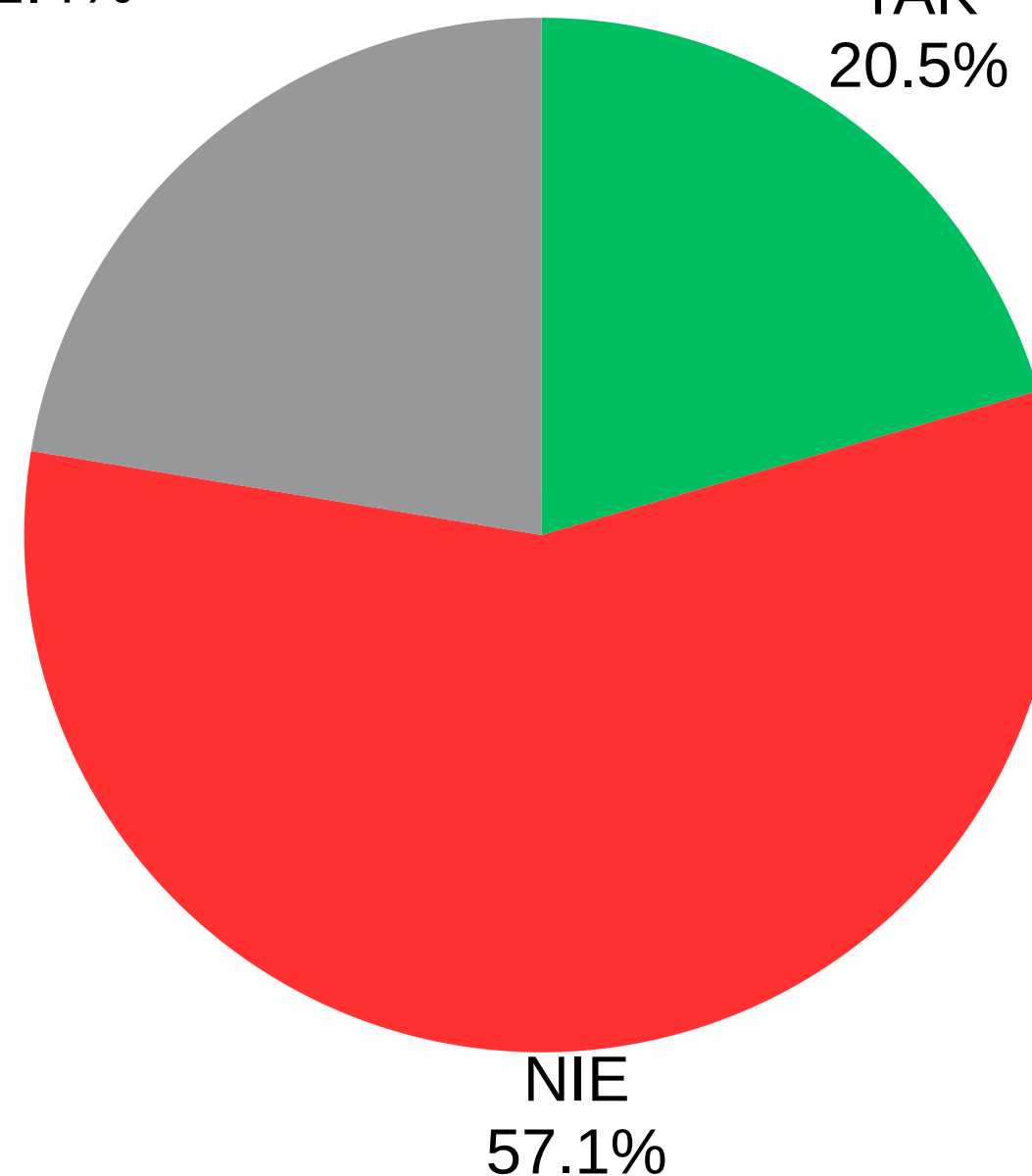
KWALIFIKACJE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW 50+

POTRZEBA PODNIESIENIA
KOMPETENCJI ZAWODOWYCH
PO PANDEMII COVID-19 (%)

Mimo różnych doświadczeń z okresu pandemii COVID-19 badani nie odczuwali potrzeby podniesienia swoich kompetencji zawodowych.

Nie wiem, trudno powiedzieć
22.4%

TAK
20.5%



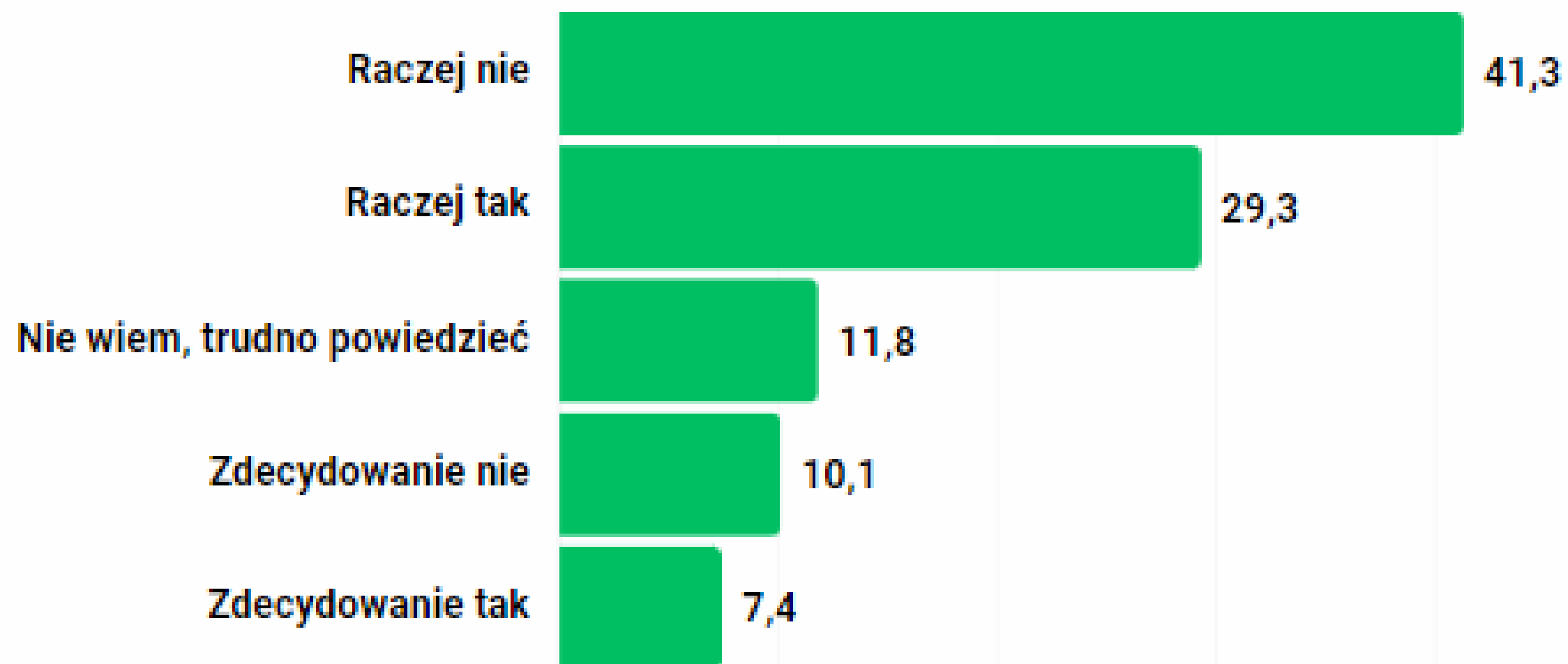
NIE
57.1%



KWALIFIKACJE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW 50+

WYMUSZANIE NA
PRACOWNIKACH WIĘKSZEJ
POTRZEBY PODNOSZENIA
KOMPETENCJI ZAWODOWYCH
PRZEZ OBECNĄ SYTUACJĘ
W MIEJSCU PRACY (%)

O pozytywnym podejściu do rzeczywistości po pandemii COVID-19 świadczą wypowiedzi 41,3% badanych, którzy stwierdzili, że obecna sytuacja w miejscu pracy raczej nie wymusza bądź nie będzie wymuszać większej potrzeby w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych.

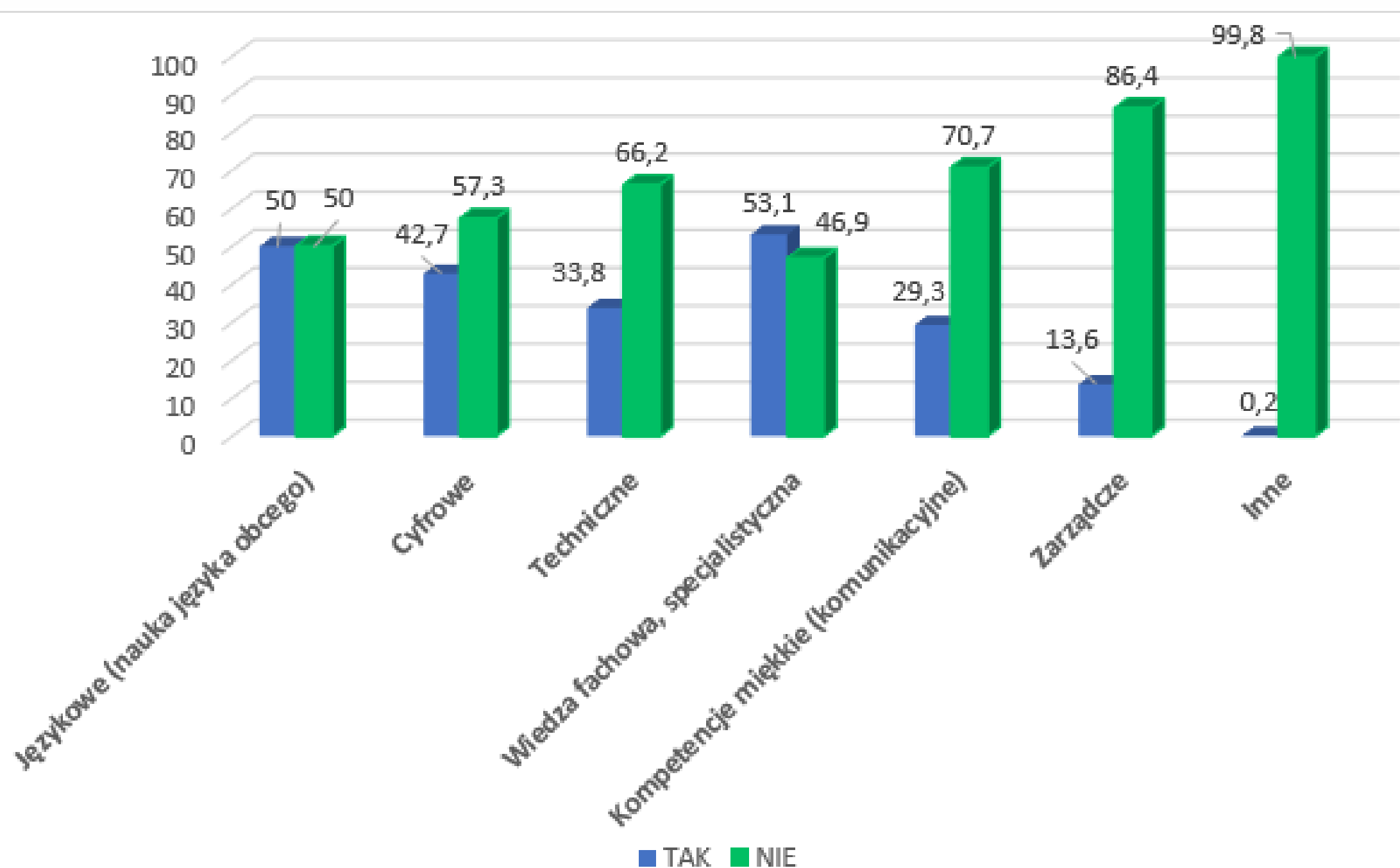




KWALIFIKACJE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW 50+

KOMPETENCJE KONIECZNE DO
OSIĄGNIĘCIA (%)

Z przedstawionego katalogu kompetencji, które chciałyby uzyskać badany lub powinien je posiadać, najczęściej wymieniano wiedzę fachową, specjalistyczną – 53,1%.



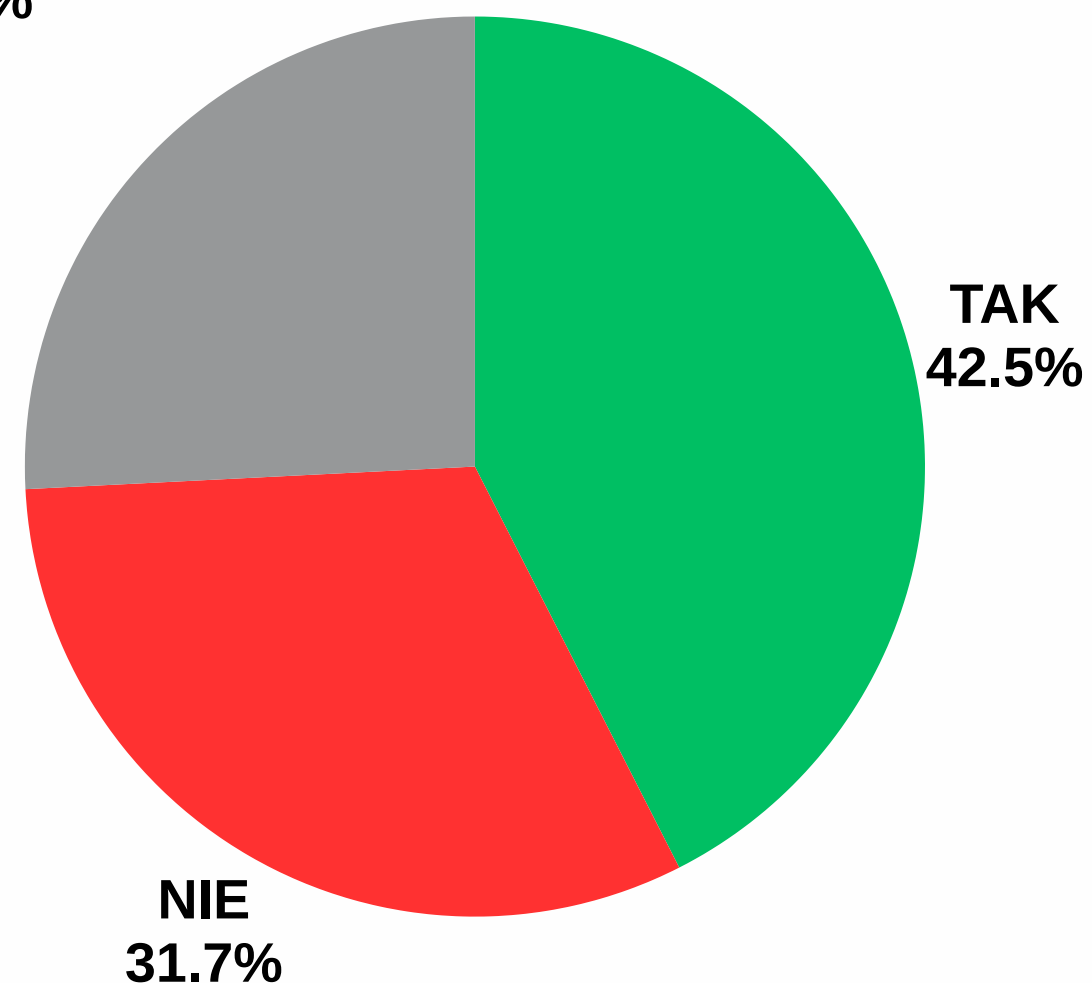


EMERYTURY POMOSTOWE

WCZEŚNIEJSZE PRZEJŚCIE
NA EMERYTURĘ JAKO ŚRODEK
KOMPENSUJĄCY PRACĘ
W SZCZEGÓLNYCH
WARUNKACH LUB
O SZCZEGÓLNYM
CHARAKTERZE (%)

W celu poznania poglądów na temat zasadności istnienia emerytur pomostowych badani oceniali, czy uzyskanie wcześniejszego świadczenia w porównaniu do powszechnej emerytury (w wieku 60 i 65 lat odpowiednio dla kobiet i mężczyzn) stanowi wystarczającą rekompensatę wieloletniej pracy w trudnych i uciążliwych warunkach. W opinii 42,5% jest to adekwatny środek, który chroni pracowników.

Nie wiem, trudno powiedzieć
25.8%



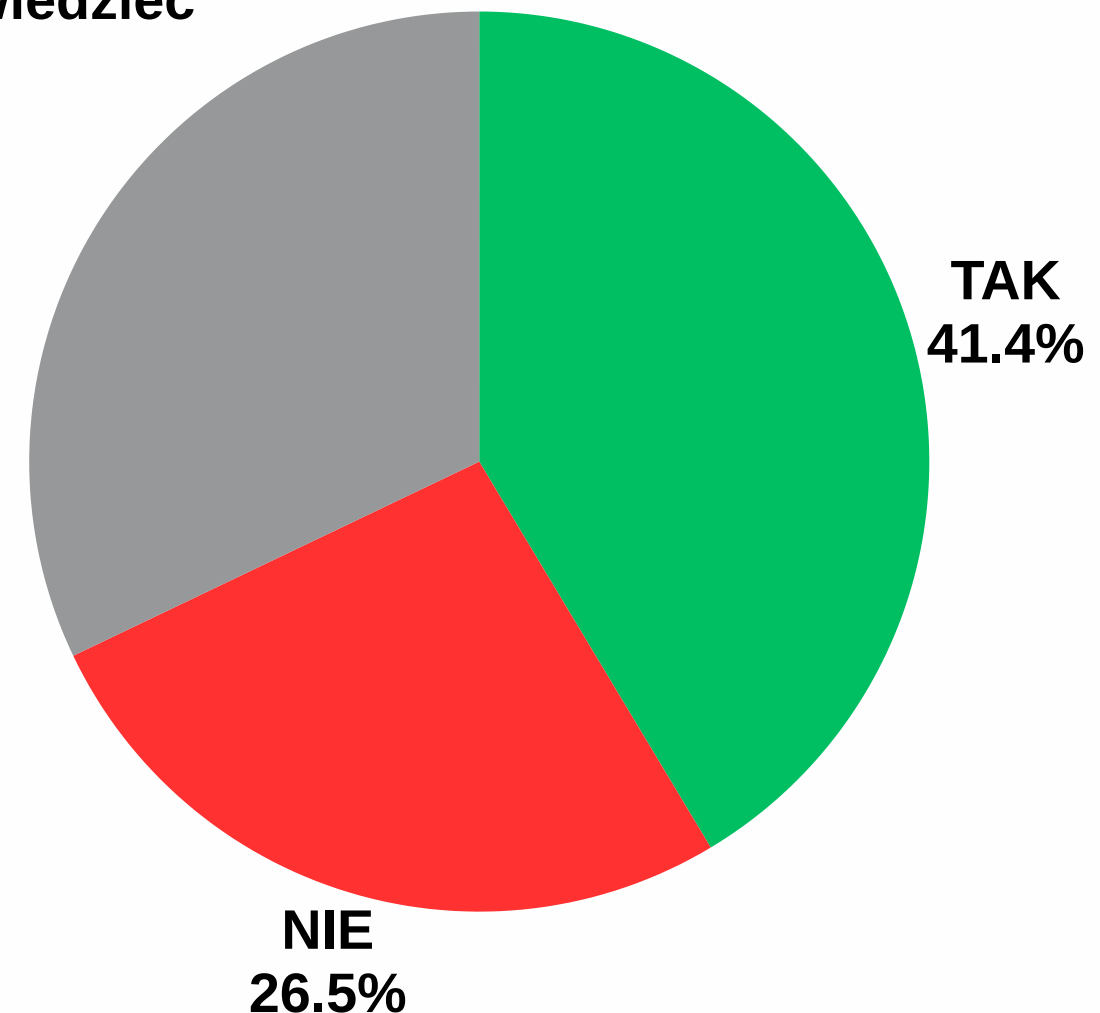


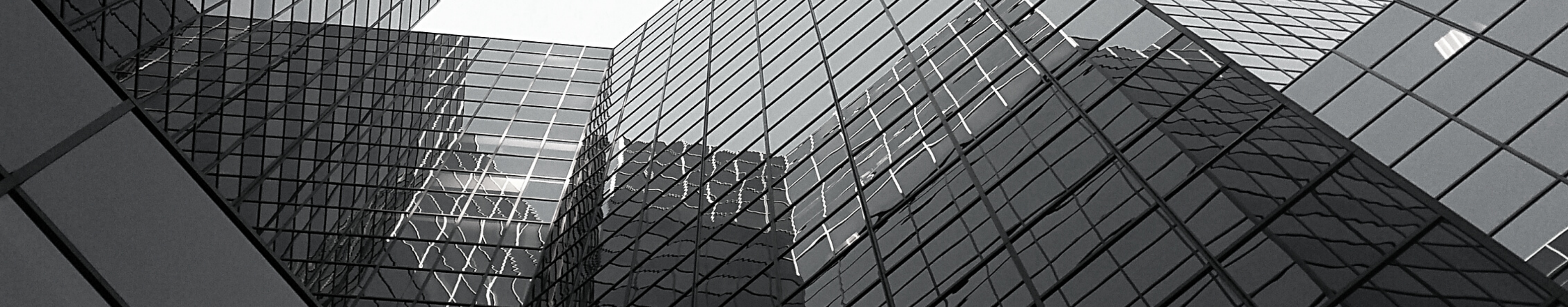
EMERYTURY POMOSTOWE

UZALEŻNIENIE PRZEJŚCIA NA
EMERYTURĘ POMOSTOWĄ OD
NIEKORZYSTANIA
Z ALTERNATYWNYCH ROZWIĄZAŃ
ZMNIEJSZAJĄCYCH DOLEGLIWOŚĆ
PRACY W SZCZEGÓLNYCH
WARUNKACH LUB O SZCZEGÓLNYM
CHARAKTERZE (%)

Na pytanie, czy uprawnienie pracownika do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach powinno być uzależnione od braku możliwości skorzystania z alternatywnych instrumentów (np. przekwalifikowania zawodowego, zmniejszenia wymiaru czasu pracy czy finansowej kompensaty) ponad 2/5 badanych potwierdziło, że jest to właściwe rozwiązanie.

Nie wiem, trudno powiedzieć
32.1%





**DZIĘKUJĘ
ZA UWAGĘ**

PROF. GRAŻYNA SPYTEK - BANDURSKA



grazyna.spytek-bandurska@federacjaprzedsiebiorcow.pl

