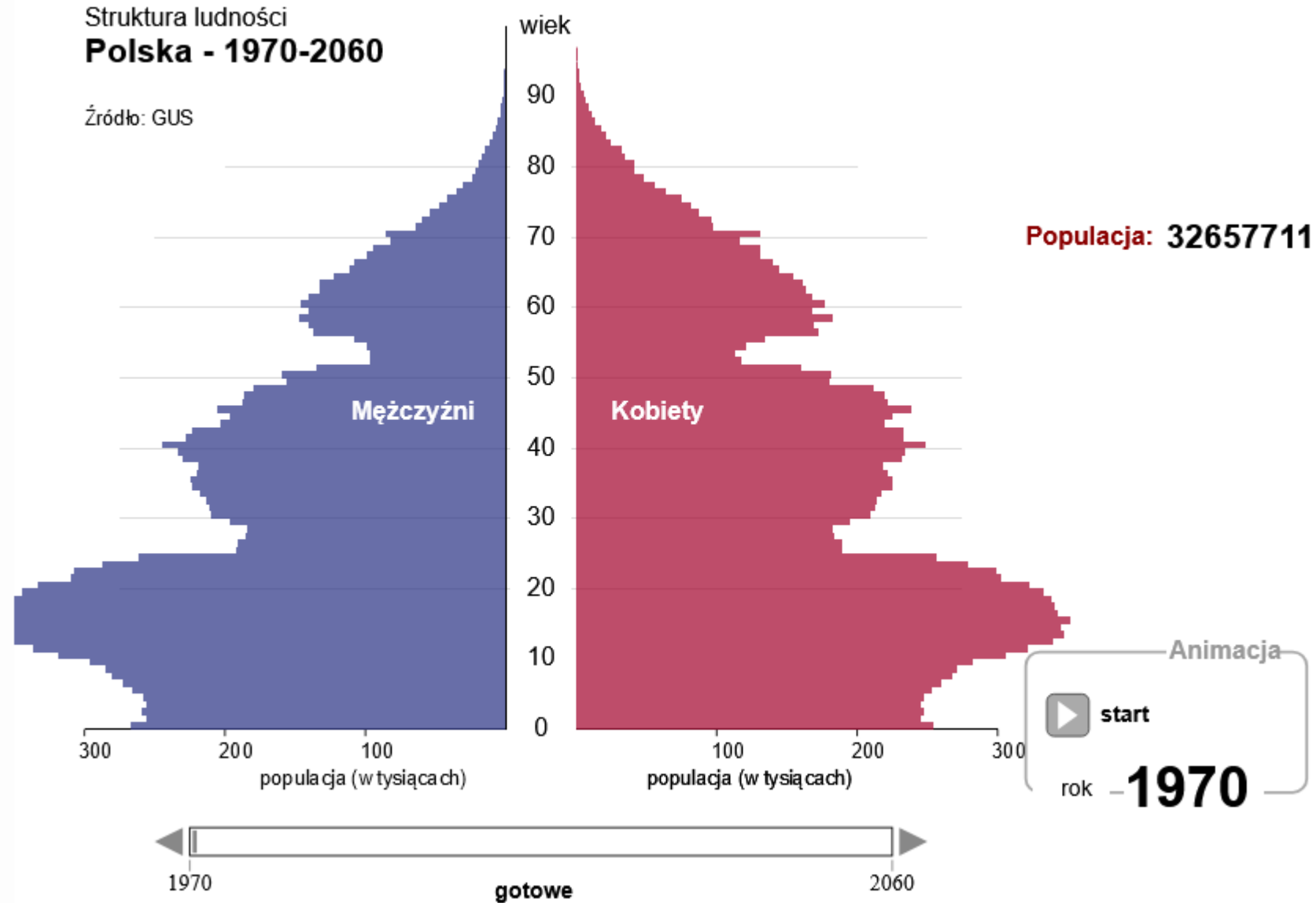




Srebrne pokolenie na rynku pracy

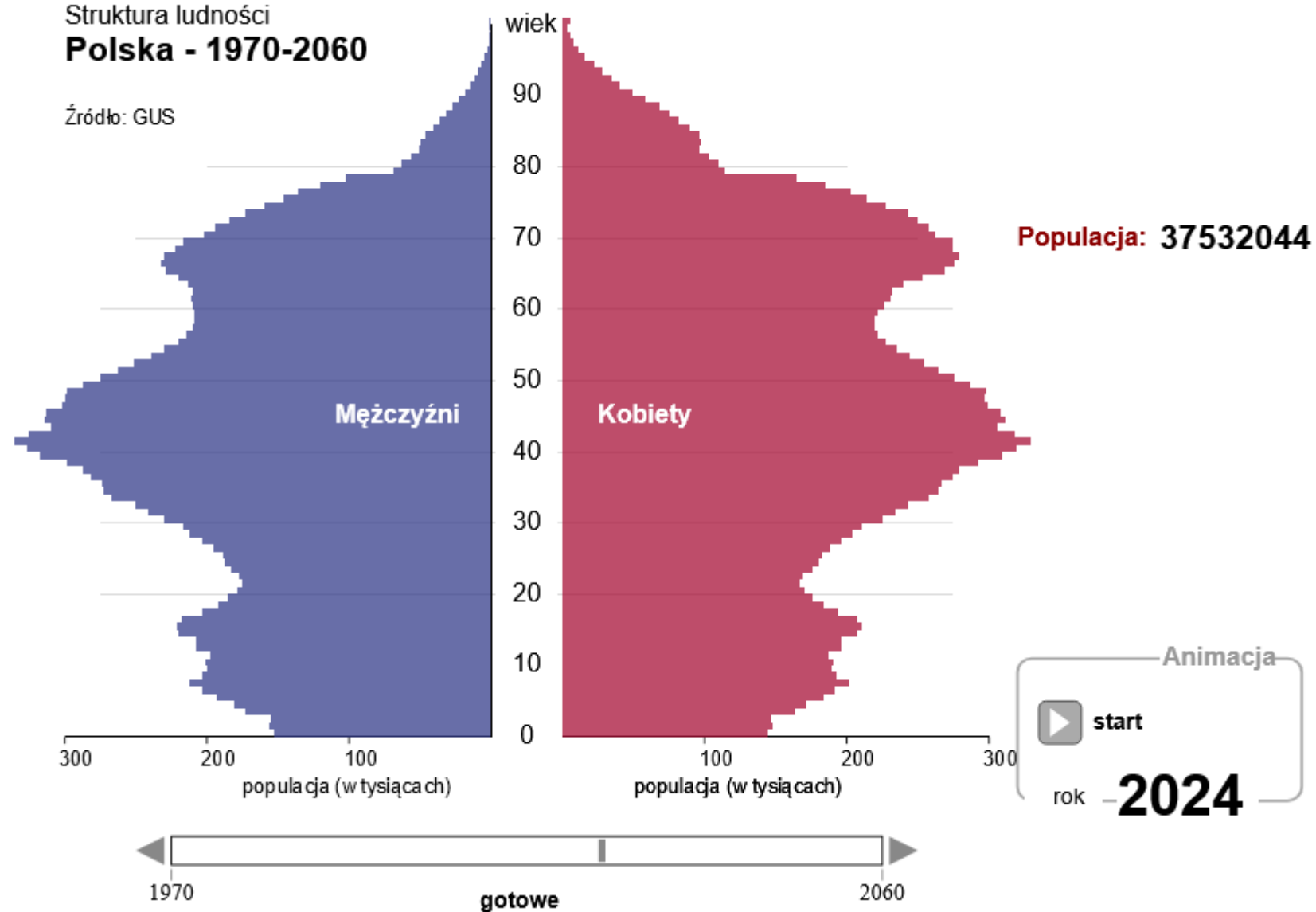
Struktura ludności
Polska - 1970-2060

Źródło: GUS



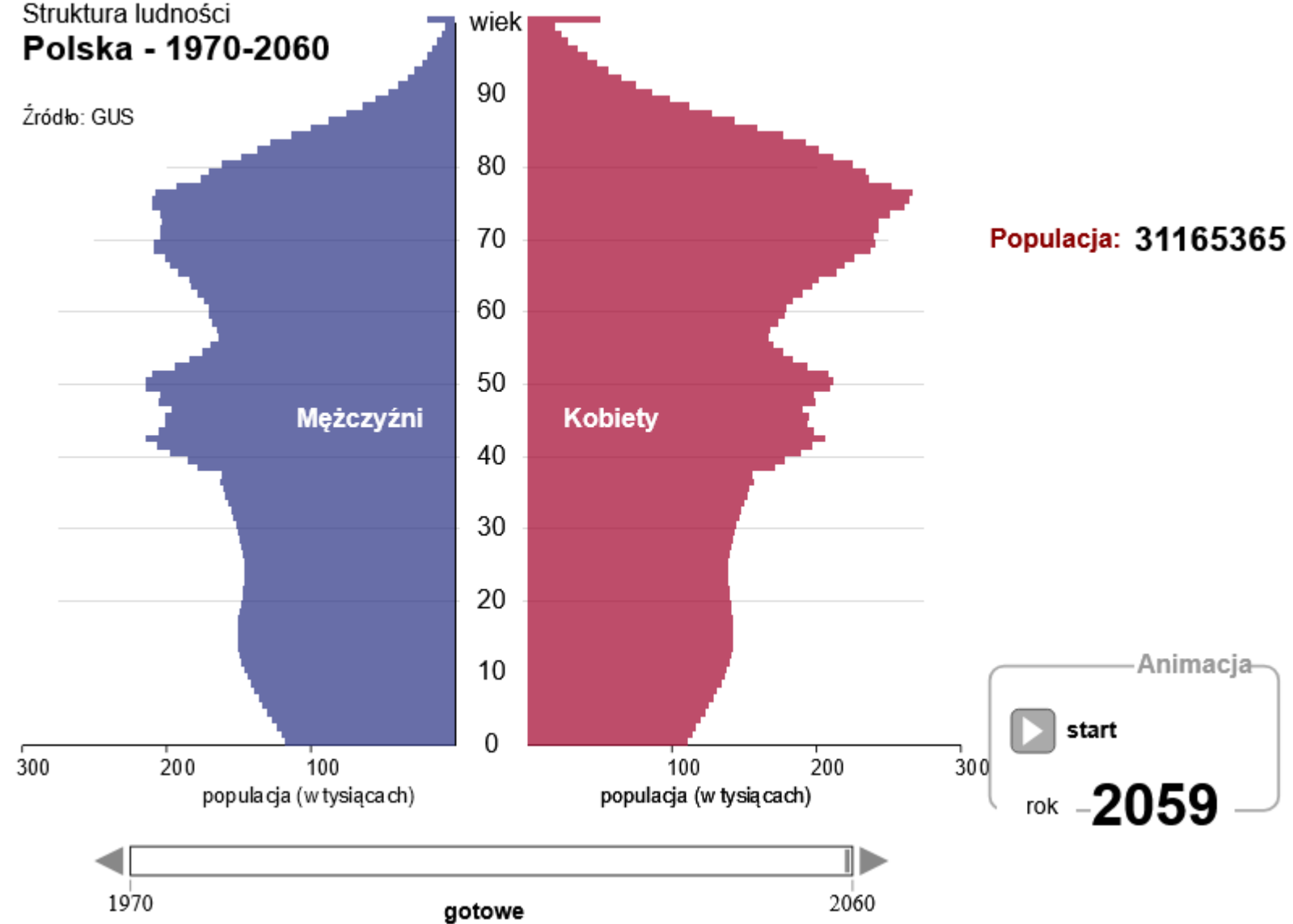
Struktura ludności
Polska - 1970-2060

Źródło: GUS



Struktura ludności
Polska - 1970-2060

Źródło: GUS

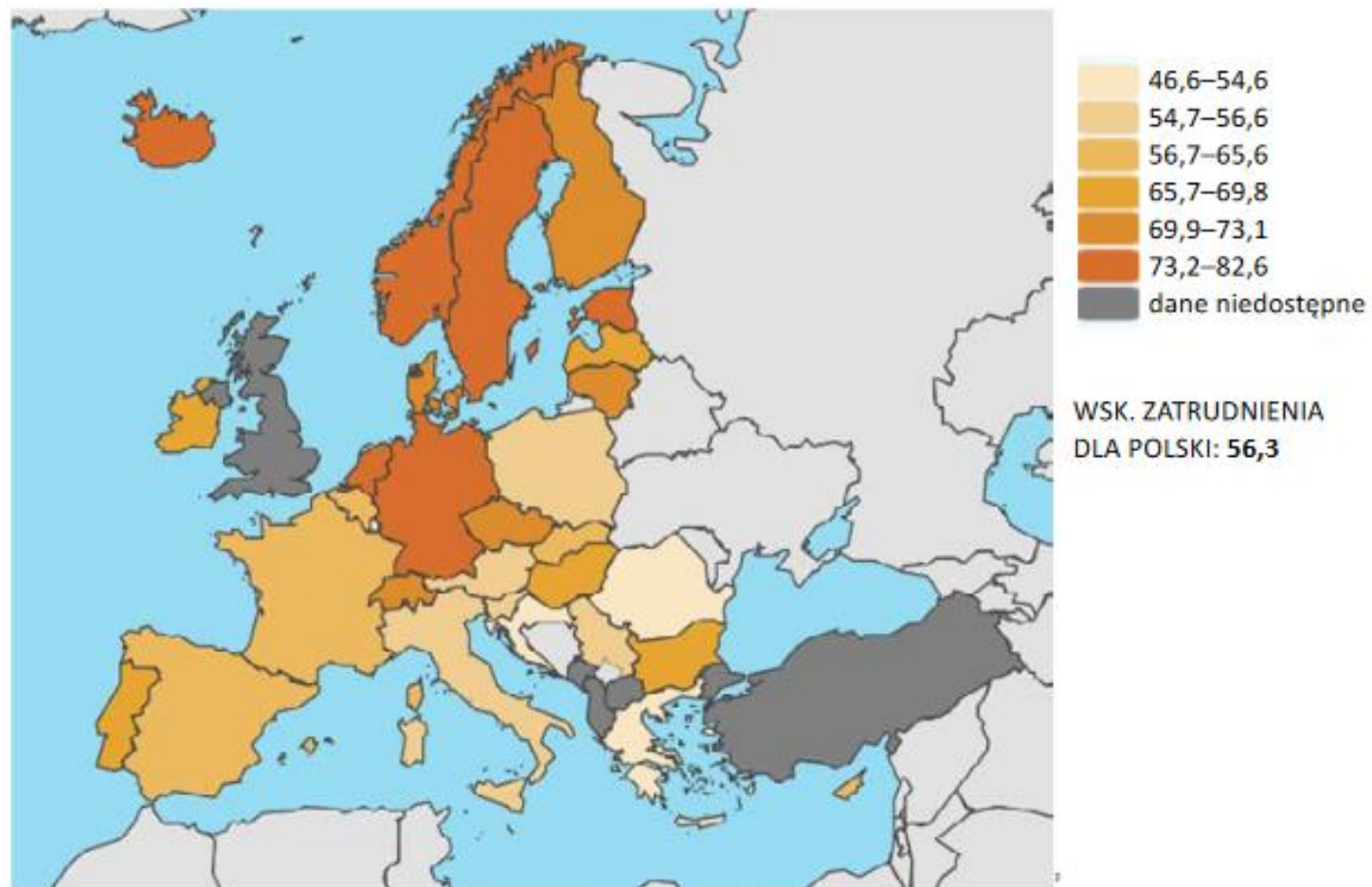


Silversi na rynku pracy

- Co czwarty Polak jest w wieku emerytalnym
- Osoby powyżej 50. roku życia w Polsce stanowią około **40%** ogółu
- Do 2040 roku ponad połowa polskiego społeczeństwa będzie mieć 50 lat i więcej
- Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 60–89 lat wynosi tylko 15,6%, co znacząco odbiega od średniej u naszych zachodnich sąsiadów czy w Skandynawii, gdzie sięga powyżej 70%



Mapa 3.1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 w krajach europejskich, 2022 (%)



Źródło: EUROSTAT 2022

Zatrudnienie seniorów

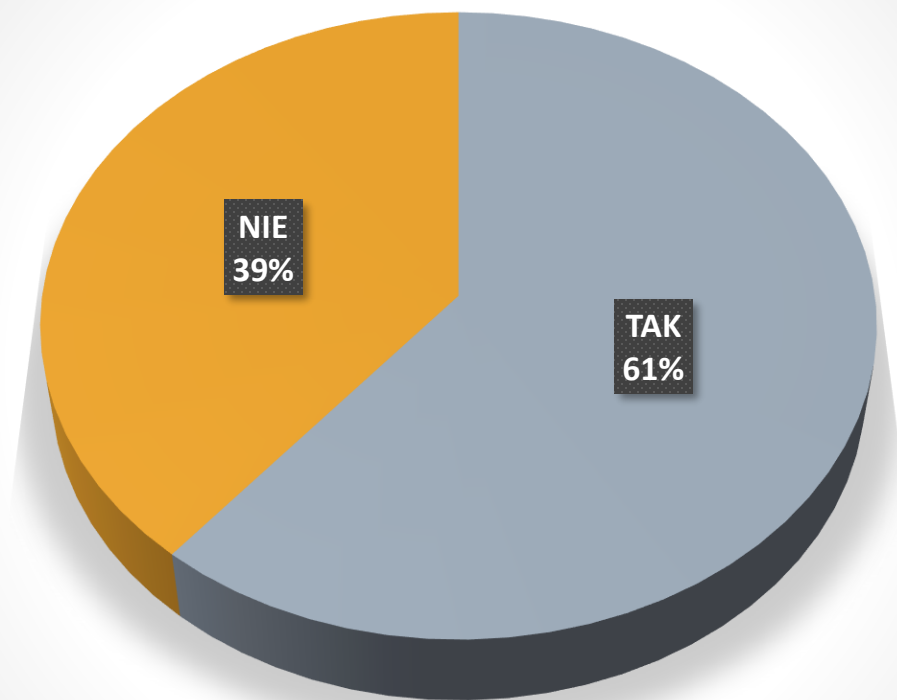
Wskaźnik zatrudnienia seniorów **w wieku 65-74 lata** jest niższy niż średnia UE, która wynosiła w 2022 roku – według danych Eurostatu – 10 proc.

W Polsce w 2022 roku tylko 8,9 proc. osób w grupie wiekowej 65-74 lata było zatrudnionych.

Dla przykładu: w Estonii - 28 proc., w Szwecji 19,2 proc., a w Czechach 10,5 proc.



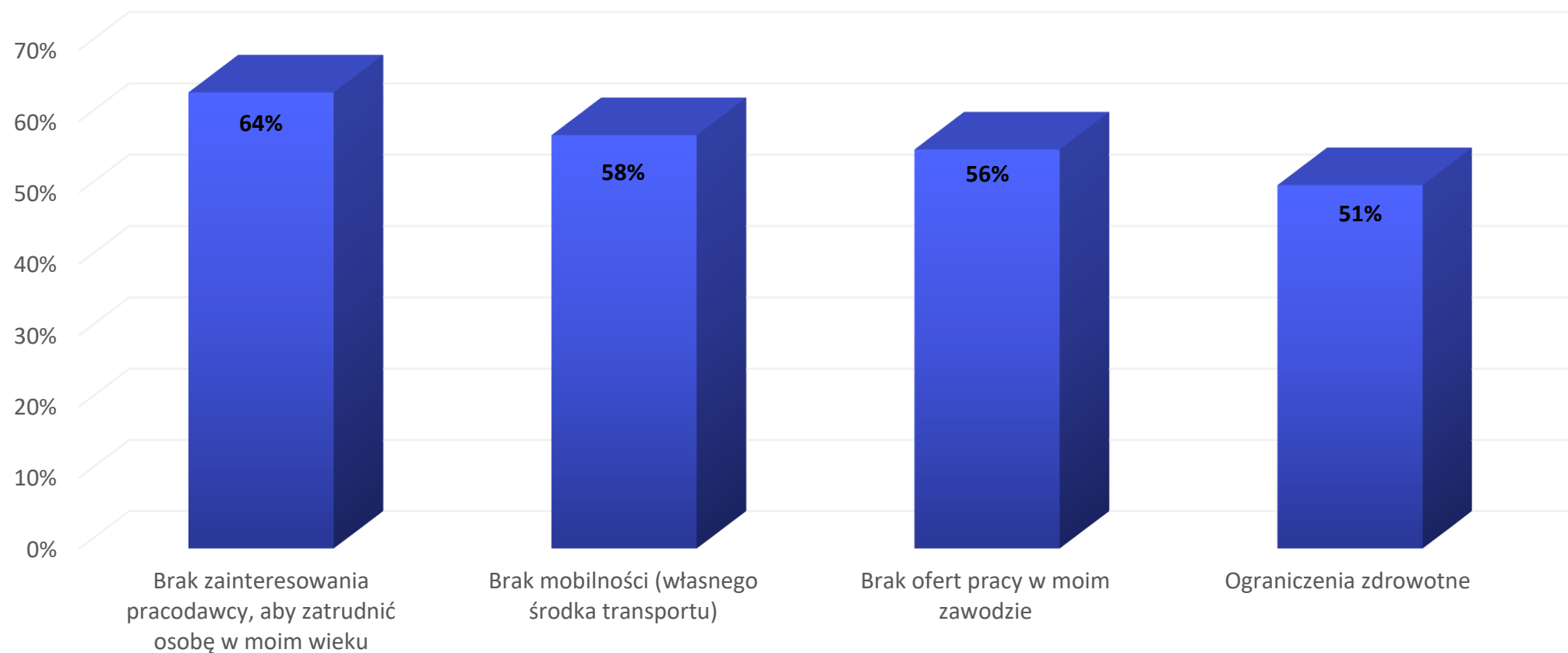
Czy zamierza Pan/Pani pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego?



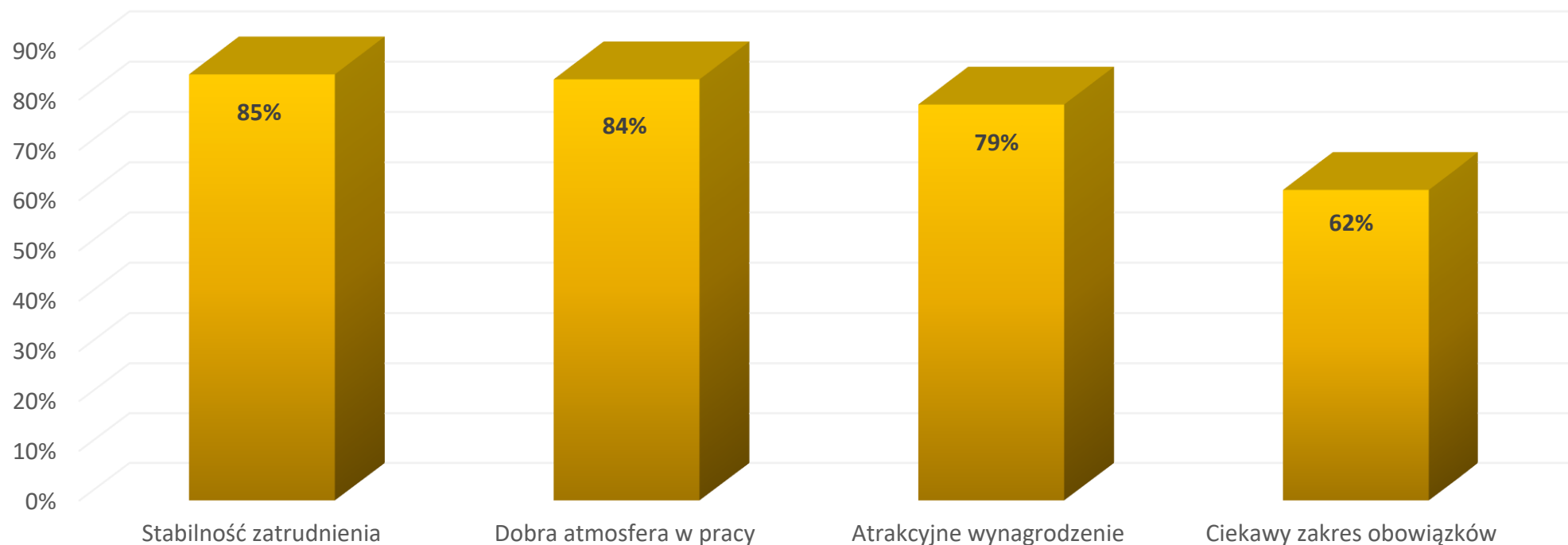
W jakich zawodach szukają pracy nasi bezrobotni?

Sprzątaczką	Pracownik produkcji	Kierowca
Sprzedawca	Pracownik biurowy	Stolarz
Ogrodnik	Mechanik samochodowy, lakiernik	Pomoc kuchenna
Opiekun osób starszych	Operator CNC	Pracownik gospodarczy
Portier, stróż	Operator wózka jezdniowego	Murarz, tynkarz

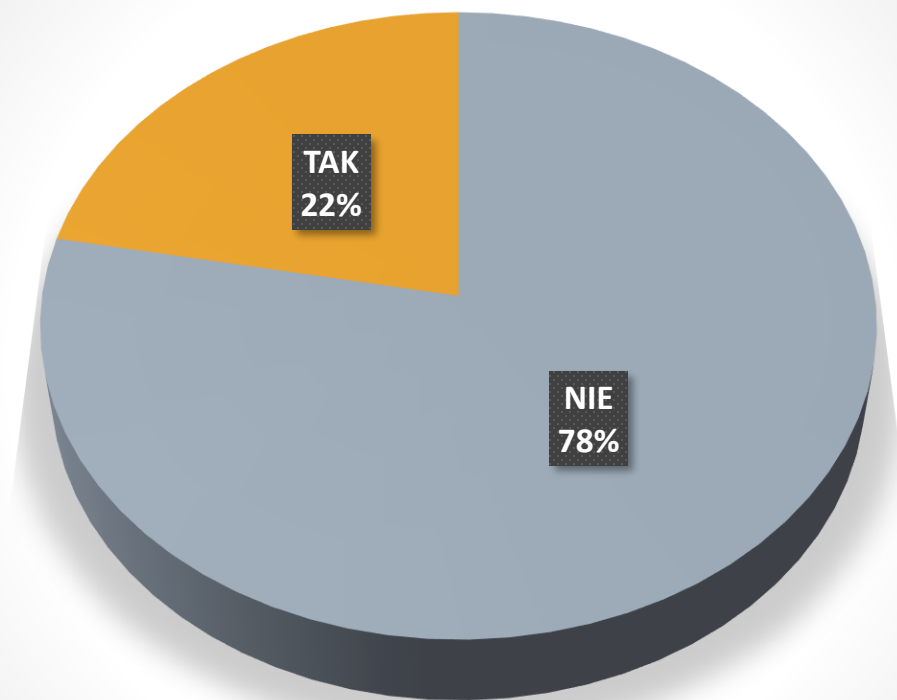
Jakie napotyka Pan/Pani trudności w poszukiwaniu zatrudnienia?



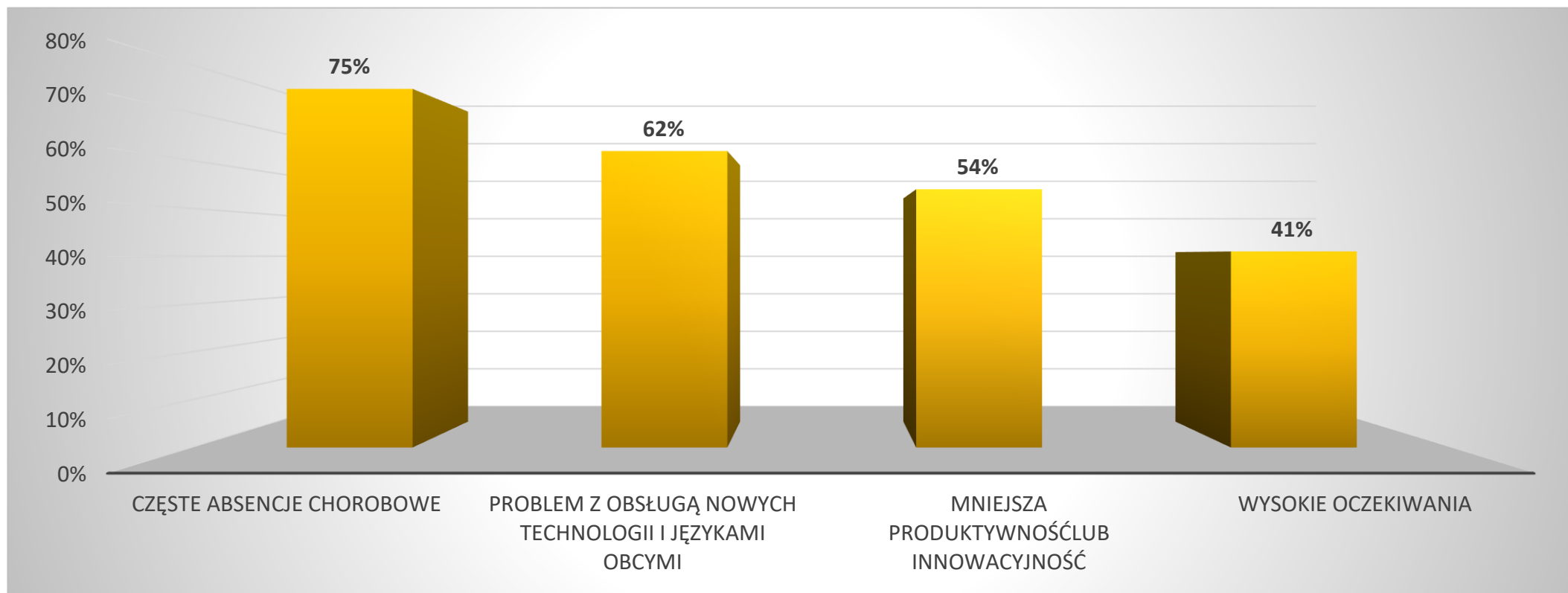
Jakie posiada Pan/Pani oczekiwania wobec przyszłej pracy?



Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a uzupełnieniem kwalifikacji?



Czego Pana/Pani zdaniem pracodawcy obawiają się przed zatrudnieniem osób 50+?



Czas pożegnać stereotypy?

Starszy pracownik:

- ma konserwatywne nawyki, opór wobec zmian czy skłonność do krytykowania i pouczenia młodszego pokolenia,
- jest mniej produktywny, mniej innowacyjny i żąda wyższego wynagrodzenia,
- łatwo wpada w rutynę i stagnację,
- ma problem z obsługą nowych technologii i językami obcymi,
- często choruje i przebywa na zwolnieniu lekarskim,
- szuka pracy na „przeczekanie”.



Częściej chorują - mit?

Struktura dni absencji chorobowej w 2023 r. z tytułu choroby własnej osób ubezpieczonych w ZUS według wieku i płci

Wiek ubezpieczonego	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	100,0	100,0	100,0
19 lat i mniej	1,0	1,4	0,8
20-29	16,3	12,8	19,0
30-39	26,9	21,8	30,8
40-49	23,6	24,4	23,0
50-59	21,7	22,6	21,0
60-64	7,7	12,8	3,7
65 lat i więcej	2,8	4,2	1,7

Nie nadążają za technologiami - mit?

86% reprezentantów pokolenia silver w wieku powyżej 60 lat korzysta z internetu codziennie (w 58% służy im do tego laptop, 37% smartfon i 5% tablet):

- Korzystam z internetowego konta bankowego – 58%
- Robię zakupy przez internet – 55%
- Odbieram i wysyłam e-mail – 52%
- Korzystam z Facebook, Instagram – 47%
- Kontaktuję się ze znajomymi i rodziną – 35%

OPINIE SPOŁECZEŃSTWA NA TEMAT POTRZEBY ZATRUDNIENIA SILVERSÓW



OSOBY 50+ SĄ POTRZEBNE NA RYNKU PRACY

75%

W NIEKTÓRYCH ZAWODACH WYSTĘPUJĄ BRAKI KADROWE,
KTÓRYM POMOGŁOBY ZATRUDNIENIE OSÓB 50+

72%

PRACODAWCY POWINNI W WIĘKSZYM STOPNIU PRZYKŁADAĆ
WAGĘ DO ZATRUDNIANIA OSÓB 50+

61%

INWESTYCJA PRACODAWCÓW W ROZWÓJ OSÓB 50+
[NP. DODATKOWE SZKOLENIA] JEST KORZYSTNA DLA FIRM

61%

OSOBY 50+ WPROWADZAJĄ DO FIRMY RÓŻNORODNOŚĆ,
KTÓRA SPRZYJA EFEKTYWNOŚCI PRACY

59%



DEKLARACJE

70% TAK

OSOBY 50+ SĄ POTRZEBNE
NA RYNKU PRACY



40% TAK

OSOBOM 50+ Z BOGATYM
DOŚWIADCZENIEM ŁATWO JEST
ZNALEŹĆ OFERTĘ PRACY

54% TAK

OSOBOM 50+ ŁATWIEJ JEST ZNALEŹĆ PRACĘ
W WIĘKSZYCH MIASTACH NIŻ W MNIEJSZYCH
MIEJSCOWOŚCIACH



RZECZYWISTOŚĆ

9 NA 10

APLIKACJI OSÓB 50+
POZOSTAJE BEZ ODPOWIEDZI



OSOBY 50+ SZUKAJĄ PRACY ŚREDNIO

PÓŁ ROKU

DŁUŻEJ NIŻ OSOBY MŁODSZE



OSOBY 50+ POSZUKUJĄCE PRACY W WARSZAWIE SĄ
ZAPRASZANE NA ROZMOWY O PRACĘ NAWET

4X RZADZIEJ NIŻ MŁODSI KANDYDACI

Motywacja pracodawców do zatrudniania silversów

DOŚWIADCZENIE

- wiedza nie tylko teoretyczna, ale także praktyczna,
- intuicja i nawyk wykonywania obowiązków, co przekłada się na solidność,
- pracownicy w wieku 50+ mają doświadczenie w pracy na różnych stanowiskach, działach, a nawet branżach.

LOJALNOŚĆ

- oddanie pracodawcy, szacunek do pracy,
- dla osób z bardzo długim stażem występuje „życie się z firmą” i traktowanie jej jako ważnego elementu życia osobistego,
- czas przeznaczony na ich wdrażanie i szkolenie nie pójdzie na marne.



Motywacja pracodawców do zatrudniania silversów

OBOWIĄZKOWOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- silne poczucie, że zadanie musi zostać wykonane, które wynika z szacunku do pracy
- nie boją się podejmowania decyzji i ich konsekwencji,
- punktualni i terminowi

STABILNOŚĆ, PRZEWIDYWALNOŚĆ I ZAANGAŻOWANIE

- dyspozycyjność pracowników i możliwość zaangażowania w pracę, wobec braku obowiązków rodzinnych,
- mniejsza potrzeba częstej zmiany pracodawcy i mniejsze ambicje związane z awansem – osiągnęli już swoje cele zawodowe



Ryzyko demograficzne – wyzwania dla pracodawców

W ciągu dekady Polacy postarzelili się o 4 lata, a liczba ludności spadła o prawie 0,5 mln. Co czwarty Polak jest w wieku emerytalnym.

Włączeniu zasobów starszych i młodszych na rynku pracy musi nastąpić zmiana mentalna na temat ograniczeń starszych pracowników, a szczególną rolę odgrywają sami pracodawcy. Aby ruszyć ten pociąg, który ciągle stoi na stacji dwóch biegunów, muszą zacząć od budowania efektywnego wielopokoleniowego zespołu.

Idea zarządzania wiekiem, czyli racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich w firmach, uznanie różnorodności pokoleniowej to jedyny sposób na zminimalizowanie problemu luki kompetencyjnej.





Dziękuję!

Anna Słotwińska – Plewka