

REKOMENDACJE W OBSZARZE EDUKACJI OSÓB PO 50 ROKU ŻYCIA I O NISKICH KWALIFIKACJACH

ANNA BOJANOWICZ-BABLOK, AGNIESZKA KUŚMIERZ

INSTYTUT OCHRONY ŚRODOWISKA-PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY



Rekomendacje w obszarze edukacji osób po 50 r. życia i osób o niskich kwalifikacjach

Główny cel

- Zarekomendowanie działań, które ułatwiają osobom po 50 r. ż. oraz osobom o niskich kwalifikacjach nabycie kompetencji potrzebnych na rynku pracy

Zawartość

- Przykłady działań realizowane zarówno po stronie dostawców kompetencji oraz po stronie przedsiębiorstw wykraczające ponad standardowe przepisy i obowiązki



Etapy opracowania rekomendacji

1. Określenie celów i wstępnych kryteriów wyboru dobrych praktyk
2. Identyfikacja dobrych praktyk w oparciu o własną wiedzę ekspercką i doświadczenia, przegląd przeprowadzonych badań i analiz, desk research
3. Konsultacje z członkami Rady ds. Kompetencji oraz członkami Grupy Roboczej
4. Analiza wyników badań, doprecyzowanie kryteriów wyboru, przygotowanie formatki dobrej praktyki
5. Przeprowadzenie ankiety wśród interesariuszy w celu identyfikacji dobrych praktyk z uwzględnieniem dookreślonych kryteriów
6. Ostateczny wybór i opis dobrych praktyk – przygotowanie katalogu dobrych praktyk / poradnika dobrych praktyk
7. Przygotowanie rekomendacji



Zawartość rekomendacji

1. Analiza działań w obszarze edukacji osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach oraz dostosowania posiadanych przez te osoby kompetencji do zapotrzebowania rynku pracy – uzasadnienie dla rekomendacji
2. Rekomendowane działania w obszarze edukacji osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach oraz dostosowania posiadanych przez te osoby kompetencji do zapotrzebowania rynku pracy – opis dobrych praktyk z wyszczególnieniem celu, działań i spodziewanych efektów



Uzasadnienie dla rekomendacji

Na świecie i w Polsce postępuje proces starzenia się społeczeństw ze wszystkim jego konsekwencjami - zmniejsza się liczba młodych osób wchodzących na rynek pracy, następuje starzenie się siły roboczej oraz pojawiają się tendencje do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

W UE w latach 2004-2019 udział osób 55+ wśród ogółu zatrudnionych wzrósł z 11,9% do 20,2%.

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata stale rósł i w 2019 r. wynosił w Polsce 49,5% przy średniej dla UE wynoszącej 59,1%.

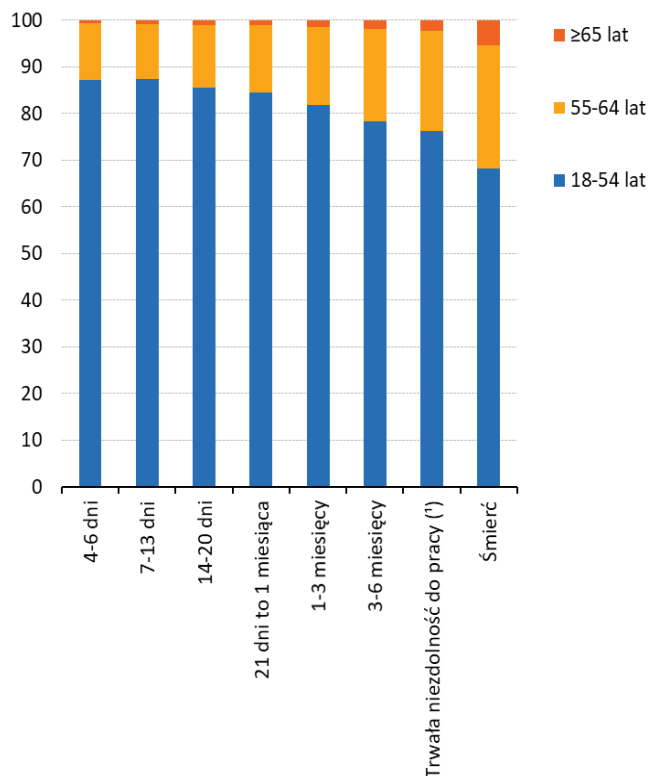
Według ekspertów, na rynku pracy w Polsce istnieje zjawisko dyskryminacji kandydatów powyżej 50 r.ż. - na rynku nie ma dla nich ofert pracy, a większość działów personalnych w firmach nie ma procedur, jak rekrutować i rozmawiać z dojrzałymi kandydatami.

Problemem pracowników powyżej 50 r.ż. jest pogarszające się z wiekiem zdrowie i idąca za tym podatność na wypadki przy pracy.

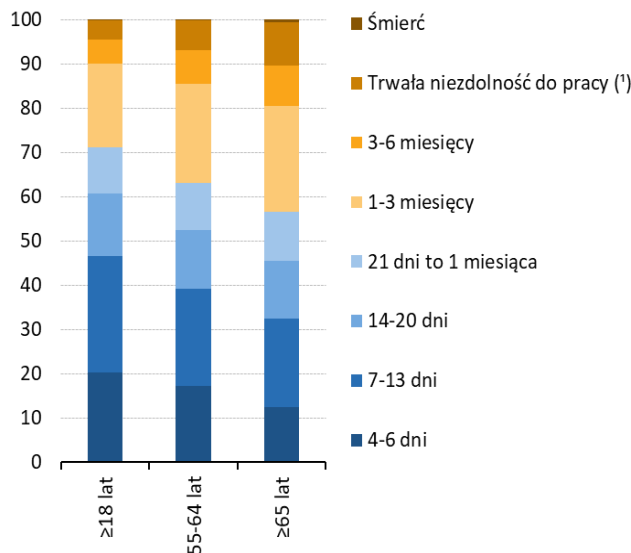


Uzasadnienie dla rekomendacji

Według wieku i okresu niezdolności do pracy



Według okresu niezdolności do pracy i wieku



W Polsce w 2019 r. wśród poszkodowanych w miejscu pracy osoby powyżej 50 r.ż. stanowiły 29,4%, jednak biorąc pod uwagę wypadki śmiertelne udział osób powyżej 50 r.ż. wzrastał do 46,7%.

W sektorze „Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja” osoby z tej grupy wiekowej były poszkodowanymi w 37,8% wypadków i stanowiły 44,4% ofiar wypadków śmiertelnych

Uwaga: na wykresie przedstawiono odsetek wypadków według wieku i czasu niezdolności do pracy (czasu nieobecności w pracy).

(*) Obejmuje wszelkie wypadki skutkujące nieobecnością ≥183 dni.



Uzasadnienie dla rekomendacji

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w 2020 r. stanowili ogółem 81,4% wszystkich bezrobotnych, długotrwale bezrobotni – 49,3%, osoby do 30 r.ż. – 25,9%, osoby po 50 r.ż. – 25,7%, a osoby niepełnosprawne – 5,3%

Na podstawie danych GUS dotyczące bezrobocia można wnioskować, że główną jego przyczyną jest brak kompetencji przydatnych na rynku pracy.

W 2018 r. 64% zarejestrowanych bezrobotnych mężczyzn stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Wśród bezrobotnych powyżej 50 r.ż. wartość tego wskaźnika wynosiła aż 77,4%. Co trzeci bezrobotny nie ma żadnych kwalifikacji zawodowych.

Innym zjawiskiem, które od lat obserwuje się w urzędach pracy, jest rejestracja znacznej liczby osób bezrobotnych, które w niewielkim tylko stopniu lub wcale nie są zainteresowane pomocą urzędów pracy w powrocie na rynek pracy.



Uzasadnienie dla rekomendacji

W Polsce pracodawcy mają problem ze znalezieniem pracowników.

Przed pandemią na niedobory pracowników uskarżało się około 10% pracodawców, zaś na niedobór pracowników wykwalifikowanych 24% pracodawców. Obecnie na braki jakichkolwiek pracowników wskazuje 24% pracodawców, zaś na braki pracowników wykwalifikowanych ponad 36% pracodawców.

Sektor gospodarki odpadami już od jakiegoś czasu boryka się z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Zauważalna jest tendencja starzenia się pracowników bez zastępowania młodszymi. W sektorze pracują głównie osoby doświadczone. Osoby powyżej 50 r.ż. pracują na różnych stanowiskach zarówno fizycznie jak i jako kadra kierownicza i zarządzająca.



Uzasadnienie dla rekomendacji

Wyniki badań wskazują, że przedsiębiorcy sektora zatrudniają osoby po 50 r.ż., osoby o niskich kwalifikacjach oraz osoby z niepełnosprawnościami.

Inną sprawą jest aktywizacja osób, które dotychczas nie pracowały i nie mają kompetencji zawodowych. Ze względu na wymagania i charakter wykonywanej pracy pracodawcy z sektora są ostrożni w przyjmowaniu ludzi nieprzygotowanych do tej pracy.

Jednak jedynie w niektórych przedsiębiorstwach wdrożone są rozwiązania wspierające rozwój kompetencji zawodowych osób powyżej 50 r.ż. czy rozwiązania wspierające rozwój kompetencji zawodowych osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym.



Obszary zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie wymagające modyfikacji przy zatrudnianiu osób po 50 r.ż. oraz osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

	Osoby po 50 r.ż.	Osoby długotrwale bezrobotne	Osoby z niepełnosprawnościami	Osoby o niskich kwalifikacjach
Rekrutacja				
Kształcenie ustawiczne				
Rozwój kariery zawodowej				
Elastyczne formy pracy				
Ochrona i promocja zdrowia				
Ergonomia i organizacja stanowiska pracy				
Przeniesienia między stanowiskami				
Zmiana nastawienia do pracowników z wybranych grup				
Kończenie zatrudnienia i przejście na emeryturę				



Rekomendowane do wdrożenia dobre praktyki w obszarze edukacji osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach oraz dostosowania posiadanych przez te osoby kompetencji do zapotrzebowania rynku pracy

1. Analiza treści ogłoszeń rekrutacyjnych pod kątem zapisów dyskryminujących osoby po 50 r.ż. oraz będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy
2. Wspieranie możliwości podjęcia pracy oraz dokształcenia zawodowego osób o niskich kwalifikacjach poprzez działalność stowarzyszeń/organizacji/firm wykorzystujących potencjał tych osób
3. Szkolenia podnoszące umiejętności związane ze stanowiskiem pracy
4. Udzielenie dodatkowego, płatnego urlopu na realizację potrzeb kształcenia
5. Dostosowanie metod szkolenia do wieku lub niepełnosprawności pracownika
6. Elastyczne formy pracy

Rekomendowane do wdrożenia dobre praktyki w obszarze edukacji osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach oraz dostosowania posiadanych przez te osoby kompetencji do zapotrzebowania rynku pracy

7. Promocja zdrowia
8. Dostosowania i organizacja stanowiska pracy
9. Dodatkowe wsparcie dla zatrudnionych osób po 50 r.ż. oraz będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy
10. Szkolenie nowo przyjętych młodych pracowników przez starszych (mentoring) oraz starszych przez młodszych (intermentoring)
11. Przeniesienia między stanowiskami (np.: do szkolenia młodych nowozatrudnionych pracowników)

Kontakt

Anna Bojanowicz-Bablok, Agnieszka Kuśmierz

Instytut Ochrony Środowiska-Państwowy Instytut Badawczy

e-mail: anna.bojanowicz-bablok@ios.edu.pl;

agnieszka.kusmierz@ios.edu.pl

www.srk-odzysk.kig.pl

