

Komentarz ZPP: Aktywizacja seniorów szansą na uzupełnienie luk podaźowych na rynku pracy

- Analiza trendów demograficznych prowadzona na podstawie danych GUS wskazuje, że w roku 2050 osoby powyżej 50. roku życia będą stanowiły około połowę polskiego społeczeństwa. Stwarza to konieczność zawodowej aktywizacji tej grupy ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku emerytalnym.
- W Polsce około 90 procent osób osiągniętych wiek emerytalny decyduje się na porzucenie miejsca pracy. Ekspertki podkreślają, że emerytura zbyt często traktowana jest jako przymus, nie zaś jako jedna z opcji.
- W najbliższych latach zwiększać się będzie średni wiek pracownika, ale także średni wiek klienta. Aktywizacja seniorów na rynku pracy może być odpowiedzią na nieuniknioną zmianę trendów konsumenckich.
- Kształtowanie polityki senioralnej w odniesieniu do rynku pracy powinno zostać poprzedzone wnikliwą diagnozą potrzeb zróżnicowanej grupy osób w wieku 50+.

Liczba osób pobierających emeryturę w Polsce rośnie. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w okresie od stycznia do kwietnia 2021 roku świadczenie emerytalne pobierało około 5,98 mln osób. Po nieznacznym spadku w okresie maj-sierpień, już we wrześniu liczba świadczeniobiorców zwiększyła się do 5,999 mln i rosła. W październiku 2021 r. emeryturę pobierało już 6,02 mln osób, w listopadzie 6,03 mln, a w grudniu tego samego roku 6,04 mln.

Wnioski płynące z danych GUS każą przyjrzeć się prognozom dotyczącym liczby seniorów w Polsce. Analitycy urzędu wyliczyli, że w roku 2030 liczba osób w wieku 60+ wzrosnąć ma do poziomu około 10,8 mln, by w roku 2050 wynieść 13,7 mln osób. Oznacza to, uwzględniając także inne dane demograficzne, że osoby w wieku od 50. roku życia wzwyż będą stanowiły około 50% społeczeństwa Polski. Sami tylko Polacy w wieku powyżej 60 roku życia już za 28 lat stanowić będą grupę nieco ponad 40% obywateli. Dane te wiążą się z niespotykanym wzrostem obciążenia systemu emerytalnego i zdecydowanym obniżeniem liczby ludności

w wieku produkcyjnym, ale nie tylko. Średnio znacznie starsza niż dziś będzie grupa osób aktywnych zawodowo.

Już dziś należy bić na alarm. W Polsce około 90% osób, które osiągną wiek emerytalny, rezygnuje z pracy. Wiąże się to z pochyleniem osiągnięcia wieku emerytalnego jako swoistego przymusu przejścia na emeryturę, nie zaś jako jednej z możliwości. Według danych GUS w 2020 roku aktywnych zawodowo było zaledwie 39% osób w wieku 60-64 lata i tylko 6% osób powyżej 65. roku życia. Choć firmy dostrzegają problem, wciąż odsetek zatrudnionych seniorów jest w Polsce znacznie niższy niż w przypadku większości państw zachodniej Europy.

Sytuację częściowo ratuje napływ imigrantów zarobkowych i uchodźców – szczególnie z terytorium Ukrainy. W żadnym razie jednak skala tego zjawiska nie może przystąpić nam konsekwencji procesu starzenia się społeczeństwa, który będzie miał kluczowe znaczenie dla kształtowania się rynku pracy w Polsce. Nie należy przy tym zapominać też, że poza coraz starszymi pracownikami, w naszym kraju pojawi się także większa liczba odpowiednio starszych klientów. Ta zależność może mieć pozytywny wpływ na – istniejący już – trend zatrudniania seniorów. W pierwszym kwartale 2021 r. liczba pracujących kobiet po 60. i mężczyzn po 65. roku życia w Polsce wynosiła 687 tysięcy osób. W drugim kwartale było to już 721 tys. osób, a w trzecim 754 tys. osób. To pozytywna tendencja, ale nie rekompensuje ona utrzymującej się niskiej dzietności, która w roku 2022 wyniesie 1,4 dziecka w przeliczeniu na jedną kobietę. Demograficznego cudu nie wróżą także niepokojące społeczeństwo wskaźniki gospodarcze.

Coraz większym wyzwaniem staje się przystosowanie rynku pracy do potrzeb coraz starszych pracowników. Wyczerpywanie się puli osób w tradycyjnie rozumianym wieku produkcyjnym, przełoży się już w niedalekiej przyszłości na zmiany modelu zatrudnienia w przedsiębiorstwach i zwiększy frekwencję obecności seniorów także w zawodach, w których dziś notuje się ich niską reprezentację. Poza zwiększeniem średniego wieku pracownika, wyzwaniem dla rynku będzie także wspomniany wyższy uśredniony wiek klientów, a ten przełoży się ewolucyjną zmianę trendów konsumenckich.

Nie ulega wątpliwości, że pracodawcy będą musieli wdrożyć metody aktywizujące seniorów w swoich przedsiębiorstwach, organizacjach czy instytucjach. Specjalnym nadzorem objęte powinny zostać działania czyniące miejsce pracy bardziej przystępnym dla osób powyżej 50. roku życia. Metodami realizacji tych działań powinny być specjalne programy aktywizacyjne, kursy doszkalające (w tym językowe) oraz pełniejsze korzystanie z elastycznych form zatrudnienia.

Analiza trendów demograficznych i makroekonomicznych nie pozostawia pracodawcom wyboru. Firmy już dziś zmuszone są do wdrażania działań w zakresie budowy włączającej kultury organizacyjnej uwzględniającej różnorodność, czyli strategii *diversity and inclusion*. W proces aktywizacji seniorów na rynku pracy, silniej niż dziś, włączyć muszą się także struktury państwowe – zarówno na szczeblu centralnym jak i samorządowym. W kraju realizowane są wprawdzie inicjatywy takie jak „Dobry pracownik nie ma wieku” i inne pokrewne, ale ich skala i odzew rynku pracy wciąż pozostają zbyt nikłe. Tymczasem, choć wiele firm nadal nie chce zdawać sobie z tego sprawy, już za 15 lat na emeryturę przechodzić będą przedstawiciele pokolenia X.

Strategie dotyczące polityki senioralnej nie mogą także przybierać ram przymusu. Jak pokazuje praktyka, aktywizacja „na siłę” nie daje oczekiwanych rezultatów. Uwzględnić należy tu realne potrzeby seniorów i skorelować je z potrzebami rynku pracy. Nie należy zapominać też, a w tę generalizująca pułapkę wpadło wiele programów skierowanych do najstarszych obywateli, że grupa seniorów jest zróżnicowana wiekowo oraz terytorialnie – inna jest bowiem perspektywa mieszkańców dużych miast, inna średnich aglomeracji, a inna mieszkańców wsi. Ekonomicznie uzasadnione – w racjonalnych ramach – wydaje się także instytucjonalne wspieranie form opieki nad osobami starszymi i dziećmi celem zwiększenia partycypacji w rynku pracy osób, na których barkach spoczywają także obowiązki opiekuńcze.

Działania zwiększające udział nieaktywnych zawodowo seniorów w rynku pracy mogą zredukować pozapłatcowe obciążenia wynagrodzeń i podnieść opłacalność podejmowania pracy. Szacowana liczba osób z grupy powyżej 50 roku życia, które mogłyby zasilić rynek pracy

to nawet 2 mln osób. Odważnym, choć trudnym z politycznego punktu widzenia ruchem, byłoby podniesienie wieku emerytalnego. Taka decyzja z pewnością zwiększyłaby wydolność systemu emerytalnego, który już niedługo będzie mierzył się z nasilonym problemem dysproporcji względem liczby seniorów nieaktywnych zawodowo i osób w wieku produkcyjnym. Jak wyliczył w swoim raporcie Personnel Service, aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ i zbliżenie partycypacji seniorów w rynku pracy do poziomu zbliżonego do krajów Europy Zachodniej „w długiej perspektywie mogłyby przynieść wzrost PKB nawet o 66 mld dolarów”.

Aktywizacja seniorów na rynku pracy jest nie tylko możliwością, ale i obowiązkiem pracodawców. Skuteczniejsza integracja pracowników w wieku 50+ z rynkiem pracy to szansa na zwiększenie dobrobytu ekonomicznego i społecznego Polaków – tym bardziej, że z roku na rok rośnie jakość warunków zdrowotnych i średnia długość życia.