

Problematyka zarządzania wiekiem w serwisie CIOP-PIB dla mikroprzedsiębiorstw

Wstęp

Dostrzegając problemy związane ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa oraz postępujące zmiany w strukturze zatrudnienia, mające wpływ na sytuację na rynku pracy, w portalu internetowym CIOP-PIB udostępniono kolejny, nowy serwis tematyczny z cyklu „BHP dla mikroprzedsiębiorstw” pt. „Zarządzanie wiekiem, pracownicy starsi (50+)”. Jest to już 9. część tego cyklu. Ze względu na specyfikę prezentowanej w nim problematyki struktura nowego działu jest odmienna od dotychczas prezentowanej w tej części portalu. Z uwagi jednak na znaczną liczbę mikroprzedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce oraz wagę poruszanych zagadnień, a także uniwersalną treść dotyczącą szerokiego grona potencjalnych odbiorców, reprezentujących różne sektory gospodarki, nowy serwis umieszczono w części portalu CIOP-PIB adresowanej do mikroprzedsiębiorstw.

Zaprezentowany w artykule serwis internetowy przedstawia problem zarządzania wiekiem jako jeden z ważnych elementów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Popularyzuje on wybrane rozwiązania wdrożone w innych państwach Europy Zachodniej, a przede wszystkim – przedstawia sprawdzone zalecenia oraz możliwe korzyści dla przedsiębiorstw wynikające z efektywnego wdrożenia polityki zarządzania wiekiem.

Struktura serwisu zarządzania wiekiem, pracownicy starsi (50+)

Zawartość serwisu została podzielona na siedem następujących głównych działów tematycznych:

1. **Wstęp ogólny.** Zawartość działu wprowadza w problematykę zarządzania wiekiem jako jednego z elementów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Przedstawia potrzebę wdrażania polityki zarządzania wiekiem poprzez wprowadzanie działań, które pozwolą na racjonalne wykorzystanie zasobów siły roboczej w przedsiębiorstwie w takich obszarach, jak ochrona zdrowia, kształcenie ustawiczne, rozwój kariery, organizacja i warunki pracy. W odniesieniu do każdego wymienionego obszaru przedstawiona jest szczegółowa lista zaleceń zaczerpniętych z zalecenia nr 162 Międzynarodowej Organizacji Pracy. W drugiej części tego działu przedstawiono omówiono pojęcie „starszy pracownik” w kontekście polityki zarządzania wiekiem, odnosząc się do zachodzących w organizmie procesów starzenia się, mających wpływ na wydolność, sprawność fizyczną oraz psychofizyczną pracowników. Zwrócono uwagę, że proces starzenia się jest sprawą bardzo indywidualną, trudno jest zatem jednoznacznie określić wiek „pracownika starszego”.

2. **Regulacje prawne.** Znaleźć tu można wykaz uregulowań prawnych, stanowiących podstawę do wprowadzania w przedsiębiorstwie odpowiedzialnej polityki zarządzania wiekiem ukierunkowanej na pracowników starszych. Są to:

- ustawa z 11 maja 2012 r. zmieniająca ustawę o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wydłużająca stopniowo (od 2013 r.) powszechny wiek emerytalny do 67 lat dla kobiet i mężczyzn
- kodeks pracy art. 183 a. par. 1, w którym jest mowa o konieczności równego traktowania pracowników m.in. ze względu na wiek

- Konstytucja RP zawierająca zapis dotyczący czteroletniego okresu ochronnego dla pracowników przed osiągnięciem wieku umożliwiającego im uzyskanie prawa do emerytury

- ustawa o emeryturach pomostowych opisująca warunki przechodzenia na emeryturę pomostową, precyzująca m.in. wymiar stażu ubezpieczeniowego, stażu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz wymaganym terminie wykonywania takiej pracy.

3. **Dane statystyczne.** Dział prezentuje dane statystyczne wraz z ich merytoryczną interpretacją, takie jak:

- wskaźnik zatrudnienia w Polsce oraz Unii Europejskiej za lata 2010, 2011 (źródło: Eurostat 2012) określający, jaki odsetek ludności w wieku od 15 do 64 lat jest aktywny zawodowo

- współczynnik aktywności zawodowej będący stosunkiem liczby osób pracujących i bezrobotnych w wieku 15-64 lata do liczby ludności w danym wieku

- liczba osób pracujących oraz liczba osób biernych zawodowo w podziale na kobiety i mężczyzn

- poziom wykształcenia wśród wszystkich pracowników aktywnych zawodowo, pracowników 50+ oraz osób biernych zawodowo

- wysokość współczynnika aktywności zawodowej pracowników 50+ w mieście i na wsi w zależności od wykształcenia.

Dział ten przedstawia ponadto przegląd rezultatów „Badania aktywności ekonomicznej ludności” w IV kwartale 2010 r. w odniesieniu do osób powyżej 50. roku życia, wskazujący na dość wysoki udział procentowy osób biernych zawodowo, czyli osób niepracujących i nieposzukujących pracy w kolejnych przedziałach wiekowych (do 64 r. życia).

4. **Dobre praktyki.** Przedstawiono tu przykłady dobrych praktyk w zakresie polityki zarządzania wiekiem na przykładzie polskich i europejskich przedsiębiorstw w podziale na najważniejsze jej obszary. W poszczególnych obszarach dobre praktyki powinny obejmować następujące zagadnienia:



Fot. Auremar / Bigstockphoto

- utrzymywanie w zatrudnieniu/rekrutacja – otwarty dla wszystkich kategorii wiekowych dostęp do pracy
 - kształcenie ustawiczne – zapewnienie starszym pracownikom możliwości rozwoju zawodowego oraz równego dostępu do kształcenia
 - rozwój kariery zawodowej – możliwość awansu i pewność zatrudnienia dla starszych pracowników poprzez zapewnienie rozwoju zawodowego
 - elastyczny czas pracy – zapewnienie różnych form elastycznego czasu pracy
 - promocja zdrowia – umożliwienie pracownikom kontroli własnego zdrowia i jego poprawy
 - przeniesienia między stanowiskami – dopasowanie wymagań pracy do możliwości starszych pracowników
 - przygotowanie do emerytury – zmniejszanie liczby godzin pracy.
- Dział zawiera przykłady dobrych praktyk zastosowanych w konkretnych polskich przedsiębiorstwach, podejmujących działania polityki zarządzania wiekiem.

5. Wyniki badań CIOPIB. Zaprezentowano tutaj wyniki badań ankietowych, przeprowadzonych w Instytucie w ramach realizacji II etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” na próbie 200 firm z 5 wybranych sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, takich jak: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca, opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Badania dotyczyły pracowników 50+ i były przeprowadzone z uwzględnieniem następujących obszarów badań (działań skierowanych do pracowników starszych):

- stanowiska, na których byli oni zatrudnieni
- czynniki brane pod uwagę przy rekrutacji pracowników
- korzyści z zatrudnienia pracowników starszych
- rozwój zawodowy, w tym: kursy, szkolenia, konferencje
- ochrona zdrowia, a w szczególności: bezpłatne pakiety usług medycznych, bezpłatne karnety na zajęcia fizyczne, szkolenia dotyczące zdrowego stylu życia oraz możliwości spowolnienia procesów starzenia się
- organizacja i warunki pracy, takie jak: satysfakcja z pracy związana z jej warunkami i organizacją, elastyczny czas pracy, przeniesienia między stanowiskami, modyfikacja stanowisk w celu ich lepszego dopasowania do potrzeb i możliwości pracowników starszych.

Wyniki przedstawiono w podziale na branże oraz w podziale na wielkość przedsiębiorstwa. Graficzna forma prezentacji wyników umożliwia podgląd wykresów w większym, bardziej czytelnym formacie dostępnym na stronie internetowej (rys.). Zaprezentowano również podsumowanie wyników badań przeprowadzonych w Instytucie. Z analizy wynika, że w małych przedsiębiorstwach podejmowanych jest relatywnie najmniej działań związanych z wdrażaniem polityki zarządzania wiekiem, a w szczególności działań mających na celu ochronę zdrowia pracowników.

6. Problemy osób 50+. Na podstawie wyników badań przeprowadzonych w CIOPIB zidentyfikowano obszary, w których stwierdzono najmniej działań ukierunkowanych na pracowników starszych (50+). Są to: ochrona zdrowia, rozwój zawodowy oraz rekrutacja. W konkluzji badań wykazano, że w małych przedsiębiorstwach udział pracowników 50+ w ogólnej liczbie zatrudnionych był największy, a równocześnie podejmowano tam najmniej działań ukierunkowanych na potrzeby i łagodzenie problemów zawodowych pracowników starszych. W związku z tym wskazano konieczność wdrażania polityki zarządzania wiekiem zwłaszcza w małych przedsiębiorstwach. Zwrócono również uwagę na potrzebę podejmowania działań z zakresu ochrony zdrowia w stosunku do pracowników w każdym wieku, w ciągu całej ich aktywności zawodowej.

7. Zalecenia. Przedstawiono tu następujące zalecenia odnoszące się do polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach:

- zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia dla osób w każdym wieku, w tym kierowanie ogłoszeń specjalnie do osób starszych
- angażowanie i zachęcanie pracowników starszych do uczestnictwa w szkoleniach
- promocja zdrowia pracowników starszych
- dostosowanie organizacji oraz warunków pracy do potrzeb i możliwości pracowników 50+.



Rys. Strona serwisu „Zarządzanie wiekiem, pracownicy starsi 50+” prezentująca wyniki badań własnych w zakresie działań związanych z rozwojem zawodowym pracowników 50+

Natomiast w dodatkowym dziale – **Oferta** – przedstawiono ofertę Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dotyczącą przeprowadzenia szkoleń na zamówienie z zakresu m.in. poszczególnych elementów polityki zarządzania wiekiem.

Podsumowanie

Nowy serwis internetowy przeznaczony dla mikroprzedsiębiorstw, dotyczący pracowników starszych 50+, przybliży tematykę zarządzania wiekiem będącą jednym z istotnych elementów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.

Oprócz informacji ogólnej, dotyczącej problematyki zarządzania wiekiem, przedstawiono w nim konkretne działania, które stwarzają możliwość kontynuacji pracy zawodowej przez osoby w wieku 50+ w warunkach zapewniających im bezpieczeństwo i zdrowie, jednocześnie zwiększając produktywność tej szczególnej grupy pracowników. Są to podstawowe elementy polityki zarządzania wiekiem, podejmowanej na rzecz pracowników starszych w następujących obszarach: zatrudnienie (rekrutacja), organizacja i warunki pracy, ochrona zdrowia, zapewnienie dostępu do kształcenia i podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych.

Stosując zalecenia polityki zarządzania wiekiem oraz wdrażając konkretne przykłady działań, upowszechnione w omawianym serwisie internetowym, pracodawcy w przedsiębiorstwach dowolnej wielkości, a zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach, mogą bardziej racjonalnie i efektywnie wykorzystać zasoby pracy. Służą temu działania dostosowujące środowisko pracy do potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+. Zapewni to firmom możliwość odniesienia wymiernych korzyści, takich jak wzrost wydajności pracy w przedsiębiorstwie, spadek kosztów zarządzania zasobami ludzkimi, wzrost i poprawa konkurencyjności przedsiębiorstwa, a ponadto utrzymanie lub uzyskanie dobrego wizerunku.

Publikacja opracowana na podstawie wyników II etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” sfinansowanego w latach 2011-2013 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.