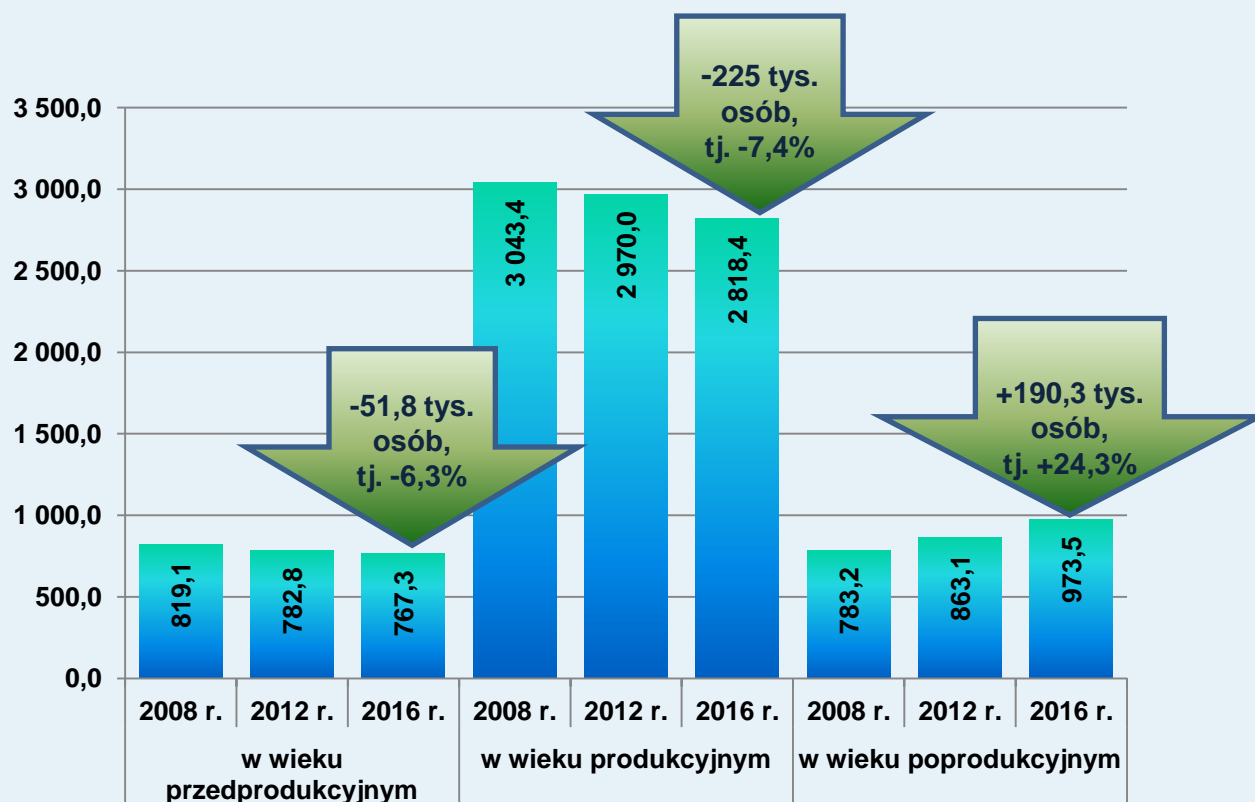


Sytuacja osób powyżej 50 roku życia na śląskim rynku pracy

**prezentacja wyników badań
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
w latach 2016 - 2017**

Częstochowa, marzec 2018 rok

Zmiany liczby ludności w ekonomicznych grupach wieku w województwie śląskim w latach 2008 – 2016 (dane w tys. osób)

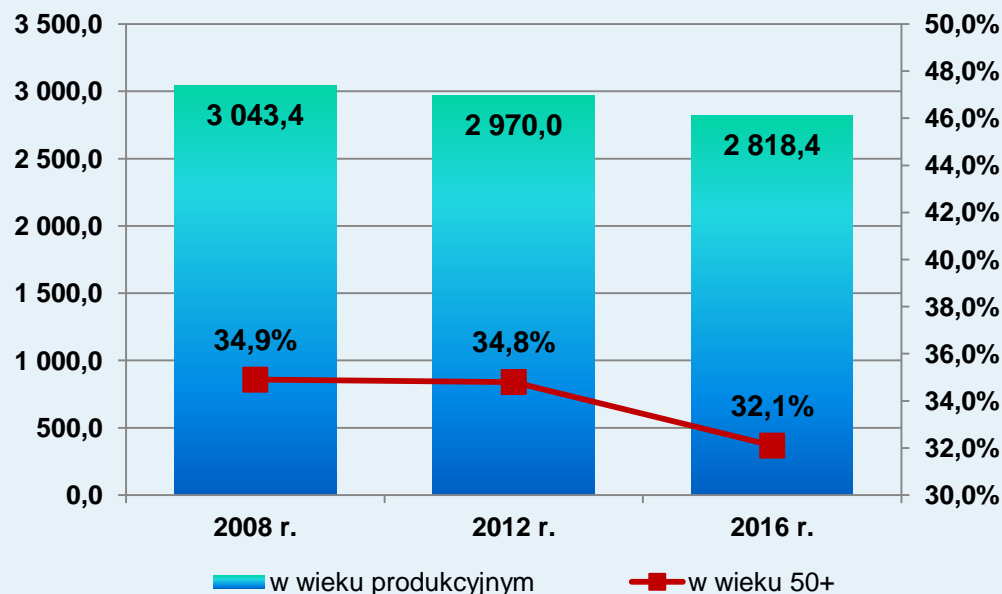


Województwo śląskie nadal zajmuje drugie miejsce w kraju pod względem liczby ludności (11,9%), po woj. mazowieckim (14%).

Na koniec 2016 r. liczba ludności na Śląsku wynosiła **4 559,2 tys.** osób i była niższa o **86,5 tys.** osób, tj. o **1,9%** w stosunku do końca 2008 r.

Źródło: GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>

Zmiany liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz udziału w tej grupie osób w wieku 50+ w województwie śląskim w latach 2008 – 2016 (dane w tys. osób i w %)



Źródło: GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>

W latach 2008 – 2016 udział kobiet w liczbie ludności Śląska nie ulegał zasadniczym zmianom.

Kobiety stanowiły nieco ponad połowę mieszkańców województwa:

- 2008 r. – 51,8%
- 2012 r. – 51,7%
- 2016 r. – 51,8%

Natomiast ich udział wśród osób w wieku produkcyjnym stale zmniejszał się. W 2016 r. spadek wynosił 1,4 p. proc. w stosunku do 2008 r.

Kobiety stanowiły mniej niż połowę osób w wieku produkcyjnym:

- 2008 r. – 48,5%
- 2012 r. – 47,6%
- 2016 r. – 47,1%

Współczynnik aktywności zawodowej w województwie śląskim w latach 2014 – 2016 (stan w IV kwartale) i w III kwartale 2017 r.

Wskaźniki	IV kwartał 2014 r.	IV kwartał 2015 r.	IV kwartał 2016 r.	III kwartał 2017 r.
Współczynnik aktywności zawodowej w województwie [%]	54,3	53,8	53,8	53,1
Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym [%]	71,7	71,9	73,4	72,9
mężczyźni	74,8	75,1	76,4	76,1
kobiety	68,4	68,4	70,0	69,4
w wieku 50 – 54 lata	70,9	69,3	72,2	75,1
mężczyźni	67,8	68,5	70,3	71,6
kobiety	73,2	69,6	73,4	78,4
w wieku 55 – 64 lata	41,7	40,8	44,4	42,4
mężczyźni	51,8	48,8	52,6	51,3
kobiety	32,6	31,8	37,3	34,4

Źródło: GUS, <http://katowice.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-województwie-slaskim-w-iii-kwartale-2017-r,-2,40.html>

Współczynnik aktywności zawodowej na Śląsku nieznacznie spada (o 0,5 p. proc.) w przeciwieństwie do wartości tego wskaźnika w Polsce i w krajach Unii Europejskiej

Polska

– 2016 r. – 68,8%

– 2015 r. – 68,1%

UE (28 krajów)

– 2016 r. – 72,9%

– 2015 r. – 72,5%

Wskaźnik zatrudnienia w województwie śląskim w latach 2014 – 2016 (stan w IV kwartale) i w III kwartale 2017 r.

Wskaźniki	IV kwartał 2014 r.	IV kwartał 2015 r.	IV kwartał 2016 r.	III kwartał 2017 r.
Wskaźnik zatrudnienia ogółem [%]	50,4	50,6	51,2	51,1
Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym [%]	66,5	67,5	69,8	70,2
mężczyźni	69,6	70,5	72,6	73,5
kobiety	62,9	64,2	66,5	66,6
w wieku 50 – 54 lata	67,1	65,9	56,7	73,6
mężczyźni	64,4	65,3	70,3	71,6
kobiety	69,6	65,9	72,0	75,5
w wieku 55 – 64 lata	38,0	38,2	42,2	40,9
mężczyźni	47,7	45,8	49,7	49,3
kobiety	29,2	31,8	37,3	33,2

Źródło: GUS, <http://katowice.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-województwie-slaskim-w-iii-kwartale-2017-r,-2,40.html>

Podobnie jak na Śląsku rośnie wskaźnik zatrudnienia w Polsce i w krajach Unii Europejskiej

Polska

– 2016 r. – 64,5%

– 2015 r. – 62,9%

UE (28 krajów)

– 2016 r. – 66,6%

– 2015 r. – 65,6%

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Stopa bezrobocia w województwie śląskim w latach 2014 – 2016 (stan w IV kwartale) i w III kwartale 2017 r.

Wskaźniki	IV kwartał 2014 r.	IV kwartał 2015 r.	IV kwartał 2016 r.	III kwartał 2017 r.
Stopa bezrobocia ogółem [%]	7,2	6,1	4,9	3,7
Stopa bezrobocia osób w wieku produkcyjnym [%]	7,4	6,1	5,0	3,7
mężczyźni	6,9	6,1	5,0	3,4
kobiety	8,0	6,1	5,0	4,2
w wieku 50 – 54 lata	5,4	5,0	3,4	X
mężczyźni	5,9	x	x	x
kobiety	4,9	5,2	x	x
w wieku 55 – 64 lata	8,7	6,3	5,1	3,3
mężczyźni	7,9	6,1	5,5	3,2
kobiety	10,6	6,6	4,5	3,8

Źródło: GUS, <http://katowice.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-województwie-slaskim-w-iii-kwartale-2017-r,-2,40.html>

Podobnie jak na Śląsku spada stopa bezrobocia w Polsce i w krajach Unii Europejskiej

Polska

– 2016 r. – 6,2%

– 2015 r. – 7,5%

UE (28 krajów)

– 2016 r. – 8,6%

– 2015 r. – 9,4%

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Celem badań realizowanych przez WUP w Katowicach w latach 2016 – 2017 był opis sytuacji osób w wieku 50+ w percepcji trzech grup respondentów przy zastosowaniu warstwowo-losowego doboru próby:

• ***wśród przedsiębiorców - 1 677 respondentów***, tj. 5% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych z województwa śląskiego zarejestrowanych w systemie REGON na koniec 2015 r., zatrudniających więcej niż 9 pracowników oraz 500 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników (źródło GUS, stan na koniec 2015 r. <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary>)

• ***osób bezrobotnych w wieku 50+ - 1 550 respondentów***, tj. 3,6% według danych na koniec kwietnia 2016 r., w stosunku 50% kobiet i 50% mężczyzn w każdym z 31 powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim (sprawozdanie MPiPS-01 kwiecień 2016 r.)

• ***osób pracujących w wieku 50+ - 496 respondentów***, tj. 0,1% pracujących w wieku 50+ na Śląsku według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach (Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim w III kwartale 2016 r.– 487 tys. osób).

Problematyka badawcza badań dotyczących sytuacji osób w wieku 50+ realizowanych przez WUP w Katowicach w latach 2016 - 2017

Badanie pracodawców (2016 r.)	Badanie osób bezrobotnych w wieku 50+ (2016 r.)	Badanie osób pracujących w wieku 50+ (2017 r.)
<p>1. Z jakich przyczyn, w opinii przedsiębiorców, pracownicy w wieku 50+ najczęściej tracą pracę?</p> <p>2. Jak w opiniach śląskich pracodawców postrzegani są pracownicy w wieku 50+ pod względem ich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cech osobowościowych, • umiejętności interpersonalnych, • umiejętności i doświadczenia zawodowego, • stanu zdrowia psychofizycznego, • organizacji i motywacji do pracy. <p>3. Jakie są opinie pracodawców na temat pracowników w wieku 50+ w porównaniu z młodszymi pracownikami?</p> <p>4. Jak pracodawcy postrzegają pracowników 50+ w porównaniu do młodszych pracowników?</p>	<p>1. Z jakich powodów osoby w wieku 50+ tracą pracę?</p> <p>2. W jaki sposób bezrobotni/ poszukujący pracy postrzegają siebie na rynku pracy pod względem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cech osobowościowych, • umiejętności interpersonalnych, • umiejętności i doświadczenia zawodowego, • stanu zdrowia psychofizycznego, • organizacji i motywacji do pracy, <p>3. Jak osoby bezrobotne/poszukujące pracy w wieku 50+ postrzegają siebie na rynku pracy w porównaniu z młodszymi pracownikami? ?</p> <p>4. Czy i jakiego wsparcia oczekują osoby w wieku 50+ od publicznych służb zatrudnienia?</p>	<p>1. Z jakich przyczyn, według pięćdziesięciolatków, pracownicy w wieku 50+ najczęściej tracą pracę?</p> <p>2. Jak zdaniem pięćdziesięciolatków pracodawcy oceniają pracowników w wieku 50+ pod względem ich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cech osobowościowych • umiejętności interpersonalnych • umiejętności i doświadczenia zawodowego • stanu zdrowia psychofizycznego • organizacji, motywacji do pracy. <p>3. Jak osoby pracujące w wieku 50+ postrzegają siebie na rynku pracy w porównaniu z młodszymi pracownikami?</p> <p>4. Czy sytuacja pracowników w wieku 50+ różni się m.in. w poszczególnych podregionach województwa?</p>

Wnioski z badań

Przyczyny utraty pracy

1. W opiniach przedsiębiorców, bezrobotnych i pracujących z generacji 50+ najczęstszymi przyczynami utraty pracy przez pięćdziesięciolatków są:

- likwidacja zakładu pracy
- redukcja etatów/stanowisk pracy
- wygaśnięcie umowy o pracę/ nieprzedłużenie umowy o pracę
- zły stan zdrowia

Osoby w wieku 50+ w percepcji respondentów (cechy osobowościowe, umiejętności interpersonalne, umiejętności i doświadczenie zawodowe)

2. Zdaniem pracodawców osoby w wieku 50+ to lojalni i życzliwi pracownicy. Przedsiębiorcy szczególnie cenią ich umiejętność pracy samodzielnej, doświadczenie zawodowe natomiast uważają, że kreatywność/ innowacyjność oraz chęć podnoszenia kwalifikacji nie jest mocną stroną pracowników w wieku 50+.

Bezrobotni i pracujący uważają również że „dojrzały” pracownicy to pracownicy przede wszystkim lojalni, sumienni i życzliwi. Dzięki posiadanemu doświadczeniu zawodowemu i kompetencjom potrafią podejmować właściwe decyzje zawodowe. Ale ich „słabszą stroną” jest dostosowanie do zmian technologicznych i chęć podnoszenia kwalifikacji.

Wnioski c.d.

Osoby w wieku 50+ w percepcji respondentów (stan zdrowia psychofizycznego)

- 3. Według pracodawców osoby w wieku 50+ często chorują i w związku z tym są nieobecne w pracy, ale dobrze sobie radzą ze stresem i presją w miejscu pracy.**

Według bezrobotnych zaletą osób w wieku 50+ jest niewielka absencja w pracy, ale gorsza kondycja psychofizyczna powoduje mniej sprawne wykonywanie obowiązków i gorsze radzenie sobie ze stresem/ presją w miejscu pracy.

Według pracujących pracodawcy nie mają zastrzeżeń do ich kondycji psychofizycznej, odporności na stres/ presję w miejscu pracy.

Osoby w wieku 50+ w percepcji respondentów (organizacja i motywacja do pracy)

- 4. Pracodawcy wysoko oceniają dyspozycyjność i motywację do pracy pracowników w wieku 50+. Natomiast nieco niżej oceniają dostosowanie tych osób do elastycznych form zatrudnienia (umowy cywilno-prawne).**

Według bezrobotnych i pracowników w wieku 50+ praca jest wartością. Osoby z generacji 50+ są mocno zmotywowane do pracy, nie mają wysokich wymagań płacowych, ale chcą pracować w stabilnych warunkach zatrudnienia (umowa o pracę).

Wnioski - Aktywność zawodowa osób w wieku 50+ w percepcji pracodawców, bezrobotnych i pracowników z generacji 50+

Badanie pracodawców (2016 r.)	Badanie osób bezrobotnych w wieku 50+ (2016 r.)	Badanie osób pracujących w wieku 50+ (2017 r.)
<p>1. Według pracodawców osoby w wieku 50+ nie są tak otwarte na nowe technologie, jak młodszy i mniej chętnie uczestniczą w różnych formach kształcenia.</p> <p>2. <u>Co trzeci pracodawca opiera się na negatywnym stereotypie uważając osoby w wieku 50+ za pełnowartościowych pracowników.</u></p> <p>3. <u>Znamienne jest, że 2/3 respondentów nie zatrudnia pracowników w wieku 50+, toteż, nie wypowiada się na ten temat.</u></p>	<p>1. Według połowy badanych brak aktywności zawodowej wynika z obawy przed nowymi technologiami/brakiem wiedzy dostosowanej do stanowiska pracy. Z kolei pozostali uważają, że konieczność kształcenia/podnoszenia kwalifikacji nie jest istotną przeszkodą w podejmowaniu zatrudnienia.</p> <p>2. Co trzeci badany uważa, że osoby z generacji 50+ w większości chcą pracować zamiast czekać na emeryturę lub korzystać ze świadczeń socjalnych.</p> <p>3. Respondenci nie zgadzają się ze stereotypem dotyczącym obaw związanych z pracą w środowisku ludzi młodych czy wykonywania poleń osób młodszych. Ale uważają, że ich <u>trudności w znalezieniu pracy wynikają z niechętnego stosunku pracodawców do „dojrzałych” pracowników.</u></p>	<p>1. Według badanych młodszy pracownicy łatwiej dostosowują się do zmian technologicznych i częściej są zainteresowani podnoszeniem swoich kwalifikacji.</p> <p>2. Pracownicy w wieku 50+ czują się docenieni przez pracodawcę (wiedza i doświadczenie). Czują się też docenieni przez współpracowników (wzajemna sympatia, koleżeństwo i życzliwość).</p> <p>3. <u>Większość pracowników w wieku 50+ nie odczuwa negatywnych stereotypów zwłaszcza ze strony pracodawcy.</u></p>

Rekomendacje z badań

- 1. Z badań wynika, że osoby bezrobotne oczekują od powiatowych urzędów pracy przede wszystkim skutecznego pośrednictwa pracy, tzn. oferty pracy zgodniej z wykształceniem i umiejętnościami zawodowymi odpowiadającej im pod względem wynagrodzenia i warunków pracy (praca etatowa/ umowa o pracę, blisko miejsca zamieszkania).**

Bezrobotni oczekują również szkoleń zawodowych/kursów dających konkretne umiejętności i uprawnienia zawodowe oraz podnoszących kwalifikacje np. obsługa komputera/ specjalistycznych programów lub kursy językowe.

Oczekujący wsparcia w postaci dotacji na założenie działalności gospodarczej, liczą na pomoc w napisaniu biznesplanu i informacje z zakresu przedsiębiorczości.

- 2. Rekomenduje się zachęcanie do zarządzania wiekiem w organizacjach:**
 - **organizowanie kursów/szkoleń w tym zakresie dla pracodawców**
 - **wspieranie rozwoju zawodowego pięćdziesięciolatków w ramach koncepcji uczenia się przez całe życie (zachęcanie do rozwiązań typu e-learning)**
 - **promowanie dotowania przedsiębiorców zatrudniających pracowników w wieku 50+ , w tym jako mentorów (edukowanie młodszych pracowników)**
- 3. Rekomenduje się akcje informacyjno-promocyjne upowszechniające zatrudnianie osób w wieku 50+.**

Dziękuję za uwagę

Monika Kowalczyk – Gnyp
Ilona Antoniewicz
Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz
WUP w Katowicach