

## Starzejące się społeczeństwo wyzwaniem dla rynku pracy. Ale dojrzały pracownik to dobry pracownik

data aktualizacji: 2019.09.12



**Proces starzenia się społeczeństwa będzie postępował i miał coraz więcej skutków dla gospodarki. Już dziś obserwujemy malejący odsetek osób w wieku produkcyjnym, a w niedalekiej przyszłości na emeryturę przechodzić będzie też pokolenie powojennego wyżu demograficznego. Rosnący odsetek osób starszych w całkowitej liczbie ludności idzie w parze z wyzwaniami dla służby zdrowia i większym obciążeniem osób w wieku produkcyjnym. Stanowi również problem dla firm, które już teraz mierzą się z niedoborem pracowników.**

Z danych Eurostatu wynika, że w całej Europie coraz bardziej brakuje młodych ludzi. Wśród państw należących do Unii Europejskiej najwyższy udział przedstawicieli najmłodszych pokoleń odnotowany został w Irlandii (powyżej 20 proc.) natomiast najniższy w Niemczech (13,4 proc.). Polska plasuje się w zestawieniu wśród krajów poniżej średniej – młodzi stanowią obecnie niewiele ponad 15 proc. populacji. Z drugiej strony niemal we wszystkich krajach obserwowany jest wzrost odsetka osób powyżej 65 lat w społeczeństwie. Największe wyzwanie stoi obecnie przed Włochami, Grecją i Niemcami, gdzie udział przedstawicieli tych pokoleń przekracza już 20 proc.

Szacuje się, że 70 lat temu ludzie powyżej 65 lat stanowili jedynie 5 proc. populacji na całym świecie. Głębokie przemiany społeczne, gospodarcze i technologiczne spowodowały, że kilka lat temu odsetek ten sięgnął 8 proc. To jednak nie koniec – demografowie oceniają, że nawet 40 proc. państw świata jest obecnie w fazie tzw. starości demograficznej, a więc w sytuacji, gdzie więcej niż 7 proc. populacji stanowią ludzie powyżej 65 roku życia. Za trzydzieści lat ten poziom może osiągnąć nawet

80 proc. państw świata, przy czym większość zmagać się będzie z zaawansowaną starością swej ludności.

- Europa starzeje się w szybkim tempie. Proces ten jest rezultatem zarówno znacznego wzrostu średniej długości życia, jak i niższego niż w przeszłości wskaźnika urodzeń. W przyszłym roku na każdą osobę powyżej 65 lat przypadnie siedmiu aktywnych pracowników na całym świecie. Do połowy wieku - w miarę wzrostu udziału seniorów w populacji ogółem - wskaźnik ten spadnie do czterech - zaznacza Aleksandra Tyszkiewicz, dyrektor w Hays Poland.

Dlaczego starzejącemu się społeczeństwu nie towarzyszy przyrost naturalny, który mógłby pozytywnie wpłynąć na trendy? W Polsce współczynnik dzietności, czyli stosunek liczby urodzeń do liczby kobiet w wieku rozrodczym wynosi 1,43. Ostatni raz prostą zastępowalność pokoleń (2,15) udało się osiągnąć niemal trzydzieści lat temu - w 1990 r. Jako powody takiej sytuacji eksperci rynku pracy wskazują przede wszystkim na rosnącą wolność wyboru, postępowość oraz cechy i postawy przedstawicieli młodych pokoleń, dla których bardzo często indywidualizm i niezależność mają większą wartość od życia rodzinnego, łączącego się z licznymi obowiązkami, wyzwaniem i innymi - często mniej satysfakcjonującymi - formami uznania.

Niekorzystne zmiany demograficzne generują nowe wyzwania dla rynku pracy. Kluczową barierą w rozwoju firm staje się niedobór odpowiednich kandydatów, a w niektórych branżach - wręcz brak rąk do pracy. To z kolei oznacza konieczność aktywizacji grup, w których widoczny jest największy, niewykorzystany potencjał.

- Widzimy coraz wyraźniej, że w kontekście obserwowanych trendów demograficznych pracodawcy otwierają się na starszych pracowników - podkreśla Aleksandra Tyszkiewicz, dyrektor w Hays Poland. - Osoby, które mogą i chcą pozostawać aktywne w pracy, obecnie mają na to szansę. Żyjemy dłużej i w lepszym zdrowiu, a trend zachęcania do pozostania w pracy pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego jest coraz bardziej widoczny na rynku - dodaje.

Aby osoby w wieku emerytalnym mogły jednak dalej realizować się zawodowo, konieczne jest z jednej strony zachowanie sprawności i aktywnego stylu życia, natomiast z drugiej - adekwatna oferta pracodawców. Konieczna jest też zmiana przekonań, zgodnie z którymi ludzie po osiągnięciu pewnego wieku stają się nieproduktywni, mniej użyteczni w pracy, gorzej radzą sobie z wykorzystaniem technologii i trudniej odnajdują się w zmieniającym środowisku.

Do osiągnięcia tego celu niezbędne jest nie tylko wydłużenie ścieżek karier, ale również zapewnienie dojrzałym pracownikom warunków zatrudnienia dostosowanych do ich potrzeb. Cenne są elastyczne formy zatrudnienia i czas pracy, stabilność i zapewnienie adekwatnego standardu życia. Pamiętajmy, że zakończenie kariery zawodowej dla wielu osób oznacza zazwyczaj pogorszenie sytuacji materialnej i obniżenie prestiżu - istotnych wartości będących źródłem poczucia satysfakcji i zadowolenia z życia. Warto przy tym pamiętać, że praca zawodowa zaspokaja nie tylko potrzeby ekonomiczne, ale także ważne potrzeby psychospołeczne.

Obok programów ukierunkowanych na zatrzymanie w firmach pracowników osiągniętych wiek emerytalny, pojawiają się również inicjatywy mające na celu przekonanie emerytów do powrotu do pracy zawodowej. Jest to działanie, które dla wielu firm stanowi jedno z rozwiązań problemu braku pracowników.

Rosnący odsetek pracodawców dostrzega również zalety zatrudnienia dojrzałych osób - również tych, którzy przez dłuższy czas pozostawali bez pracy lub przeszli na emeryturę. Niezaprzeczalnie są to doświadczeni pracownicy, ale też ludzie bogaci w życiową mądrość, którzy swoją wartościową wiedzę mogą podzielić się z młodszym pokoleniem. Co więcej, obserwacje rynku pokazują, że ta grupa pracownicza charakteryzuje się lojalnością większą niż w przypadku innych pokoleń. Na

dojrzałych pracowników można również liczyć, ponieważ ich życie prywatne bardzo często jest już ułożone i bardziej przewidywalne, co skutkuje większą dyspozycyjnością.

Jak zauważa Aleksandra Tyszkiewicz z Hays Poland, zdywersyfikowane środowisko pracy jest korzystne również dla pracowników. – Różnorodność pod względem wieku to różne punkty widzenia, dzięki którym możliwe jest tworzenie lepszych produktów i usług. Dzięki zaangażowaniu ludzi z różnymi doświadczeniami, podejmowane są trafniejsze decyzje. Uwzględnia się wtedy więcej czynników, opinii i perspektyw – tłumaczy.

Młodszy pracownicy, którzy dopiero rozpoczynają karierę zawodową, czują się pewniej mogąc korzystać z wiedzy i wsparcia doświadczonych współpracowników. Dzięki temu mają możliwość wcześniejszego przedyskutowania swoich działań i decyzji, co wpływa na szybsze wdrożenie w nowe obowiązki.

Nie ulega wątpliwości, że w najbliższych dziesięcioleciach starzenie się społeczeństwa będzie miało coraz większy wpływ na kształt rynku pracy i strategię zatrudnienia. Szczęśliwie jednak już teraz pracodawcy – pod presją trendów rynkowych i wyzwań, z którymi muszą się mierzyć – dostrzegają wartość, jaką do organizacji mogą wnieść dojrzały pracownicy. Ich siła to nie tylko doświadczenie zawodowe, ale też nieco inne podejście do wykonywania obowiązków. Chęć stabilizacji, lojalność oraz dokładność są nieocenione nie tylko na stanowiskach menedżerskich, ale też w rolach mentorskich, w których pracownicy 60+ mogą się realizować.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/starzejace-sie-spoleczenstwo-wyzwaniem-dla-ryнку-p,56857>