

Leszek Kuras

Specjalista ds. badań i analiz

Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w ŁCDNiKP

**„Zapotrzebowanie kadrowe firm z Łodzi na pracowników
w wieku 50-60 lat oraz 60+” – wybrane wyniki badań**

Niniejszy artykuł przedstawia wybrane wyniki badania ankietowego *Zapotrzebowanie kadrowe firm z Łodzi na pracowników w wieku 50-60 lat oraz 60+*, które przeprowadzone zostało przez Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego.

Zrealizowany projekt jest o tyle istotny, iż stanowi istotne rozszerzenie zakresu działalności badawczej Obserwatorium. Jakkolwiek bowiem koncentruje się on na problematyce rynku pracy, to po raz pierwszy, głównym przedmiotem zainteresowania stali się pracownicy o wieloletnim doświadczeniu zawodowym, a nie osoby dopiero co wchodzące na rynek pracy. Można zatem powiedzieć, że realizacja tego przedsięwzięcia uzupełnia tematykę zagadnień, którymi od kilku lat zajmuje się Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, a więc problem zapotrzebowania kadrowego pracodawców regionu łódzkiego.

Główne założenia projektu

Obok głównego celu projektu, jakim było ustalenie planów zatrudnieniowych pracodawców w odniesieniu do pracowników w wieku 50+, zrealizowany projekt pozwolił także odpowiedzieć na kilka dodatkowych, ale jednocześnie, kluczowych pytań.

Po pierwsze, przeprowadzone badanie pozwoliło sprawdzić czy łódzkie firmy zatrudniają pracowników w wieku 50+ oraz gdzie (w jakich sektorach, branżach gospodarki) to zatrudnienie występuje najczęściej, a gdzie jest mniej znaczące bądź nawet incydentalne.

Po drugie, badanie pozwoliło na określenie poziomu zadowolenia pracodawców z pracy pracowników w wieku 50+, w rozbiciu na dwie podkategorie wiekowe, tj.: pracowników w wieku 50-60 lat oraz pracowników w wieku 60+. Ponadto pracodawcy dokonali oceny i charakterystyki pracowników z obu badanych podgrup.

Po wtóre, zrealizowany projekt pozwolił odpowiedzieć na pytanie: Czy w badanych firmach występuje proces przekazywania wiedzy i umiejętności przez starszych pracowników młodszym i mniej doświadczonym współpracownikom oraz jakiego rodzaju czynności są wykonywane przez starszych pracowników w celu realizacji tego zadania.

Charakterystyka ogólna badanych firm

Jeśli chodzi o strukturę badanych firm ze względu na wielkość zatrudnienia, to większość próby (48,3%) stanowiły mikroprzedsiębiorstwa. Firmy większe, tj. zatrudniające co najmniej 10 osób stanowiły 43,3% badanej próby. W zdecydowanej większości były to firmy zatrudniające od 20 do 50 pracowników, a 3 spośród badanych firm zatrudniały w momencie badania powyżej 50 osób. Przedstawiciele 5 firm nie udzieli odpowiedzi na pytanie o wielkość zatrudnienia.

Dzięki danym dotyczącym przynależności firmy do sekcji PKD możliwe było określenie rodzaju sektora, w którym firma funkcjonuje. Zdecydowana większość firm (niemal $\frac{3}{4}$ badanych podmiotów), to przedsiębiorstwa związane z różnymi rodzajami usług. Pozostałe 25% badanych firm przynależy do sektora przemysłowego.

Ciekawych informacji dostarczają także dane dotyczące roku powstania firmy. Najwięcej, gdyż 28 firm (46,7%), to przedsiębiorstwa, które powstały w latach 1990 - 2000. Tylko 10 firm (16,7%), to firmy, które powstały jeszcze przed transformacją ustrojową, a 17 spośród badanych podmiotów, to przedsiębiorstwa dość młode, tzn. funkcjonujące na rynku nie dłużej niż od 2001 roku.

Kolejny aspekt, na który warto zwrócić uwagę, to wskazanie zasięgu prowadzonej przez firmę działalności. Okazuje się, że w zdecydowanej większości (około 70%), badane firmy funkcjonują na rynku ponadlokalnym, tj. na rynku wojewódzkim (15 firm, co stanowi 25% próby), na rynku krajowym (18 firm; 30% próby) oraz rynku międzynarodowym (8 firm, co stanowi 13,3% próby). Na lokalny zasięg działalności, ograniczony do gminy bądź powiatu, wskazało natomiast 19 firm (tj. około 32% próby).

Ostatnim analizowanym aspektem, pozwalającym na charakterystykę struktury badanych firm, jest profil prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności. Jak wynika z deklaracji respondentów, najwięcej firm, to przedsiębiorstwa prowadzące działalność usługową (40%) i handlową (20%), a następnie handlowo-usługową (13,3%). Na produkcyjny profil działalności wskazało 3 respondentów. Kilku kolejnych badanych zaklasyfikowało swoje firmy jako produkcyjno-usługowe bądź produkcyjno-handlowo-usługowe.

Osoby w wieku 50+ na rynku pracy – główne ustalenia badawcze

Jak pokazują wyniki przeprowadzonych badań, większość firm objętych ankietowaniem, to przedsiębiorstwa zatrudniające osoby w wieku 50+. Respondenci zapytani o to, czy ich firmy zatrudniają osoby powyżej 50 roku życia, w zdecydowanej większości odpowiedzieli twierdząco (43 podmioty spośród 60 badanych). Pozostałe 17 badanych firm nie zatrudnia natomiast osób w wieku 50+.

Dookreśleniu wyników badań w analizowanym zakresie służy ukazanie liczby badanych firm zatrudniających i nie zatrudniających pracowników w wieku 50+, według jednego z trzech sektorów działalności (rolnictwo, przemysł, usługi).

Spośród 14 firm prowadzących swoją działalność w sektorze przemysłu, aż 12 zatrudnia pracowników w wieku 50+. Jeśli chodzi o firmy z szeroko pojętego sektora usługowego, to pracowników pięćdziesięcioletnich i starszych zatrudnia 30 z 44 badanych firm przynależących do tego sektora. Tak więc, jak można zauważyć, zatrudnianie osób doświadczonych zawodowo jest powszechną praktyką pracodawców funkcjonujących na łódzkim rynku pracy, przy czym, w sektorze przemysłowym zatrudnienie osób w wieku 50+ jest niemal powszechne, a w przypadku sektora usług, sytuacja ta jest zdecydowanie bardziej zróżnicowana.

Analiza przeprowadzonych badań uwzględniająca wiek zatrudnianych pracowników z grupy 50+ wskazuje, że badane firmy zdecydowanie częściej zatrudniają osoby nie starsze niż sześćdziesięcioletnie (podkategoria wiekowa 50-60 lat). Okazuje się, że spośród 43 firm zatrudniających pracowników w wieku 50+, aż 41 (co stanowi ponad 95% wszystkich firm zatrudniających pracowników w wieku 50+) zatrudnia osoby w przedziale wieku 50-60 lat, a tylko 16 firm (37,2% wszystkich firm zatrudniających pracowników w wieku 50+) deklaruje zatrudnienie osób starszych niż sześćdziesięcioletnie.

Jeśli chodzi o rodzaj umowy, na podstawie której pracodawcy zatrudniają u siebie pracowników w wieku 50-60 lat, jak i pracowników w wieku 60+, to najczęściej zatrudniani są oni w badanych firmach na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. W przypadku pracowników w wieku 50-60 lat taką formę zatrudnienia stosuje 43% firm, a w przypadku pracowników w wieku powyżej 60 lat blisko 48% firm. Często stosowaną formą zatrudnienia są także umowy na czas określony. Z możliwości tej korzysta niemal 30% firm zatrudniających pracowników w wieku 50-60 oraz 21,8% firm, które zatrudniają pracowników w wieku powyżej 60 lat.

Warto podkreślić, że firmy stosują także inne formy zatrudniania. Najczęściej są to umowy-zlecenia. W przypadku firm zatrudniających pracowników w wieku 50-60 lat z tej

formy zatrudnienia korzysta około 17% firm, a w przypadku firm zatrudniających pracowników w wieku 60+, z formy umowy zlecenia korzysta ponad 30% badanych firm. Nieco rzadziej pracownicy w badanych przedsiębiorstwach zatrudniani są na podstawie umów o dzieło lub samozatrudnienia.

W przypadku firm zatrudniających pracowników w wieku 50-60 lat, w większości przypadków (32 firmy, czyli 78% spośród firm zatrudniających pracowników w tym wieku), pracownicy zatrudniani są w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto niemal 27% spośród firm zatrudniających pracowników w wieku 50-60 lat zatrudnia pracowników w tym wieku na pół etatu, a kolejne 14,5% firm w innym niepełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku firm zatrudniających pracowników w wieku 60+, rozkład wyników przedstawia się nieco inaczej. W pełnym wymiarze czasu pracy, pracowników sześćdziesięcioletnich i starszych zatrudnia tylko 56% spośród tych firm, które w ogóle zatrudniają pracowników z tej podkategorii wiekowej (tj. 60+). Jednocześnie 37% badanych firm zatrudnia pracowników z tej podkategorii wiekowej na pół etatu, a 19% w innym, niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jednym z ważniejszych bloków pytań przedstawionych respondentom, był ten dotyczący oceny pracowników w wieku 50+. Co ważne, oceniając pracowników w wieku 50-60 lat, wszyscy pracodawcy wyrazili zadowolenie z jakości zadań wykonywanych przez zatrudnione u nich osoby w tym wieku. Na bardzo wysoki poziom zadowolenia wskazało 41,5% badanych pracodawców, a na raczej wysoki - pozostałe 58,5% pracodawców. Poziom zadowolenia pracodawców z pracowników w wieku 60+, jest generalnie również wysoki. Na bardzo wysoki poziom zadowolenia z jakości zadań wykonywanych przez te osoby wskazuje 43,8% badanych pracodawców, a o raczej wysokim poziomie zadowolenia mówi 37,5% respondentów. Dwóch z szesnastu pracodawców, którzy zatrudniają osoby w wieku 60+ wskazuje, że są oni raczej niezadowoleni z jakości pracy swoich pracowników. Tym, co w oczach pracodawców niezadowolonych z pracowników w wieku 60+ stanowi problem, jest niedostosowanie technologiczne tych pracowników do obecnych wymagań (nie nadążanie za postępem technologicznym, w szczególności w zakresie technik komputerowych – obsługi komputera i znajomości programów).

W badaniu poproszono także pracodawców o dokonanie charakterystyk zatrudnionych u nich pracowników pięćdziesięcioletnich i starszych. Najczęściej pojawiającą się charakterystyką, za pomocą której pracodawcy opisują pracowników w wieku 50-60 lat, a także 60+ jest ta wskazująca na szanowanie przez nich pracy (po 26% określeń charakteryzujących pracowników). Ponadto, pracodawcy zwracają uwagę na dokładność tych grup pracowników. W większym stopniu charakterystyka ta dotyczy jednak pracowników

w wieku 50-60 lat (24%) niż 60+ (15,6%). Przedstawiciele badanych firm zwracają także uwagę, że i jedni i drudzy pracownicy (w wieku 50-60 lat oraz 60+) pracują w wolniejszym tempie i wolniej przyswajają wiedzę niż pracownicy dużo młodszy (dwudziesto-trzydziestoletni). Tym, co zwraca uwagę, jest fakt, że w przypadku pracowników nieco młodszych (50-60 lat) jest to charakterystyka dużo rzadziej występująca (9,7% - pracują w wolniejszym tempie; 8,7% - wolniej przyswajają wiedzę) niż w przypadku pracowników w wieku 60+ (20,0% - pracują w wolniejszym tempie; 13,4% - wolniej przyswajają wiedzę).

Wśród określeń, które dość często pojawiają się w charakterystykach pracowników w wieku 50+ jest doświadczenie zawodowe. Aspekt ten stanowi w opinii pracodawców jeden z głównych walorów pracowników z kategorii 50+. Natomiast wśród kluczowych oczekiwań, które pracodawcy formułują w odniesieniu do pracowników w wieku 50+ należy wymienić: specjalistyczne umiejętności zawodowe, sumienność, dokładność i solidność wykonywanej pracy. W wielu wypowiedziach zwraca się ponadto uwagę na doświadczenie zawodowe i wiedzę oraz dyspozycyjność i punktualność jako kluczowe oczekiwania.

Niestety, jak pokazują wyniki zrealizowanych badań, wciąż dość rzadką praktyką w firmach są szkolenia międzypokoleniowe i to zarówno gdy chodzi o firmy zatrudniające pracowników w wieku 50-60 lat, jak i te zatrudniające pracowników w wieku 60+. Żaden z badanych pracodawców zapytany o to, czy pracownicy w wieku 50+ zajmują się szkoleniem młodszych pracowników w jego firmie, nie odpowiedział, że jest to główne zadanie któregośkolwiek z pracowników. W przypadku kilkunastu badanych firm, szkolenia takie mają miejsce, ale stanowią co najwyżej dodatkowe zajęcie starszych pracowników.

Na koniec warto odnieść się do problematyki planów zatrudnieniowych pracodawców, w szczególności w stosunku do badanej grupy. Niestety dane nie są tu zbyt optymistyczne - 42% spośród badanych firm jasno deklaruje bowiem, że nie planuje w okresie najbliższego roku przyjąć nowych pracowników, a niemal 53% firm nie jest w stanie jasno określić swojego stanowiska w tym zakresie. Ponadto, spośród 60 badanych firm tylko 4 (mniej niż 7%) deklaruje, iż w ciągu 12 kolejnych miesięcy, licząc od dnia badania, planuje przyjęcia nowych pracowników (bez względu na ich wiek), a tylko jedna spośród badanych firm utrzymuje, że na pewno w okresie najbliższych 12 miesięcy przyjmie do pracy osobę w wieku 50-60 lat (dwie kolejne firmy zakładają, że raczej powinny zatrudnić takich pracowników). Żadna z badanych firm nie deklaruje w sposób zdecydowany, że w dłuższej niż roczna, perspektywie czasowej będzie przyjmować do pracy pracowników w wieku 50+. Jednocześnie 6 pracodawców (10% badanych) raczej wskazuje na taką możliwość. Przyjąć

nowych pracowników w wieku 50+ nie planuje 42% pracodawców, a 48% nie potrafi obecnie jasno wyrazić w tej kwestii swojej opinii.

Podsumowując, zaprezentowane w raporcie ustalenia badawcze wskazują na dość trudną sytuację osób w wieku 50+ (w szczególności osób reprezentujących podkategorię wiekową 60+) na rynku pracy. Tym, co zwraca uwagę, jest bardzo niski poziom deklaracji pracodawców odnośnie planowanego przez nich przyrostu zatrudnienia w najbliższym okresie (zarówno w czasie najbliższych 12 miesięcy, jak również w nieco dłuższej, ale przewidywalnej perspektywie czasowej).

Tym, co ponadto może budzić pewien niepokój jest brak w badanych firmach ukształtowanego systemu sukcesji wiedzy i umiejętności w relacji starszy (doświadczony) pracownik – pracownik młody. Fakt, iż o procesie szkolenia młodszych pracowników i wprowadzania ich w środowisko pracy mówi tak niewielu pracodawców, wskazuje na niewykorzystywanie przez badane firmy jednego z głównych potencjałów, którymi dysponują, tj. potencjału wiedzy i wieloaspektowego doświadczenia swoich pracowników. Stąd rzeczą o kluczowym znaczeniu wydaje się być wypracowanie modelu szkoleń międzypokoleniowych, który mógłby zostać implementowany w firmach naszego regionu.