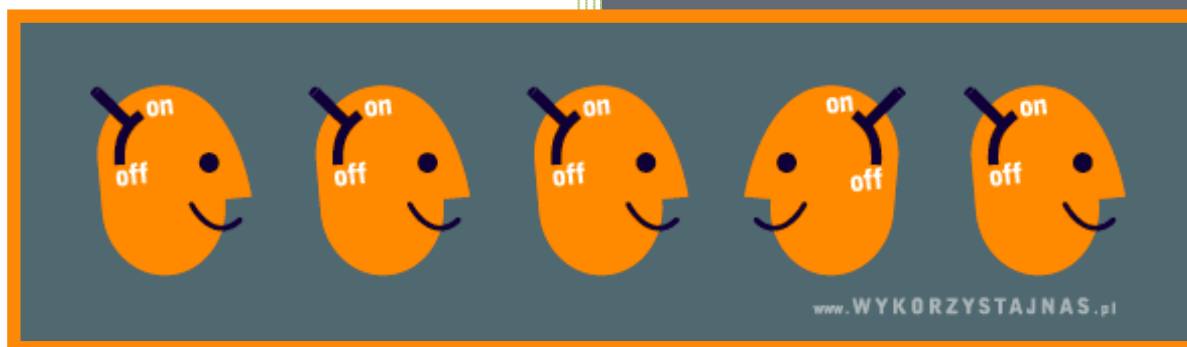


NR 3/2010

NEWSLETTER



W numerze:

List od redakcji

O projekcie

Aktualności

Temat miesiąca

- *Starzejący się rynek pracy* -

Kontakt

List od redakcji

Szanowni Państwo!

Mamy przyjemność zaprezentowania trzeciego numeru newslettera projektu „WYKORZYSTAJ NAS! PRACOWNICY 45+ W TWOJEJ FIRMIE”.

Nasz regularny newsletter poświęcony jest procesom dostosowania polityki personalnej przedsiębiorstw w perspektywie starzejących się zasobów pracy.

Charakter informacyjny newslettera, odnoszącego się do bieżących działań realizowanych w ramach projektu, jest dodatkowo wzmocniony przez dział edukacyjny, którego zadaniem jest przybliżenie tematu możliwości pełnego wykorzystania potencjału pracowników 45+ w przedsiębiorstwach z sektora MSP.

Tematem trzeciego numeru są konsekwencje starzenia się społeczeństw dla kształtowania się współczesnych relacji rynku pracy. Skutki zmian struktury wiekowej zasobów pracy oraz kurczenie się liczby ludności w wieku produkcyjnym istotnie wpływają na charakter popytowej i podażowej strony rynku pracy. Stąd konieczność reorientacji strategii na poziomie państwa, jak i przedsiębiorstwa.

Zapraszamy Państwa do lektury!

Redakcja

O projekcie

Projekt „WYKORZYSTAJ NAS! PRACOWNICY 45+ W TWOJEJ FIRMIE” realizowany jest przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Gdańsku jako odpowiedź na wyzwania współczesnych zmian demograficznych pomorskiego rynku pracy.

Celem projektu jest wzrost wiedzy o dostosowaniu polityki personalnej MSP z województwa pomorskiego w kierunku pełniejszego wykorzystania potencjału pracowników 45+.

Głównym narzędziem realizacji celów jest szeroko zakrojona kampania promocyjno-

informacyjna, której przekaz zostanie wzmocniony dzięki publikacjom, konferencjom oraz stronie www projektu.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet VI „Rynek Pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”.

Aktualności

Luty 2010r.

– mamy przyjemność poinformować Państwa, iż **patronat honorowy nad naszym projektem objęła Minister Pracy i Polityki Społecznej Pani Jolanta Fedak**. Patronat honorowy Pani Minister dodaje naszemu działaniu dodatkowych walorów. Nadaje im szczególnej rangi. Mimo, iż projekt obejmuje swoim zasięgiem województwo pomorskie, to problematyka osób 45+ w firmach dotyczy także pozostałych regionów naszego kraju. Tak więc patronat honorowy Minister Pracy i Polityki Społecznej nad przedsięwzięciem tego typu jest wyjątkowo ważny.

Dziękujemy Pani Minister za przychylność, która w dobie wdrażanej przez nas innowacji jest niezwykle cenna.

Luty 2010r.

– rozpoczęliśmy I etap badań przeprowadzanych przez agencję badawczą PBS DGA Sp. z o.o. z Sopotu.

Celem tego etapu badań jest diagnoza **sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem problematyki pracowników w wieku 45+**. Badania obejmą pracodawców z sektora MSP z województwa pomorskiego. Każdy

pracodawca, który weźmie udział w badaniu otrzyma później broszurę z opracowanymi najważniejszymi wynikami badania oraz informator o możliwości i korzyściach z wdrożenia strategii zarządzania wiekiem w MSP.

Marzec 2010r.

– rozsyłamy trzeci numer newslettera

Newsletter możecie Państwo także pobrać z naszej strony [www](http://www.pbsdga.pl).

Temat miesiąca

W kolejnych numerach newslettera będziemy prezentować Państwu cykl artykułów przybliżających tematykę starzenia się społeczeństw, implikacji dla rynku pracy i strategii zarządzania personelem w organizacjach oraz możliwościach pełnego wykorzystania potencjału pracowników 45+.

Starzejący się rynek pracy

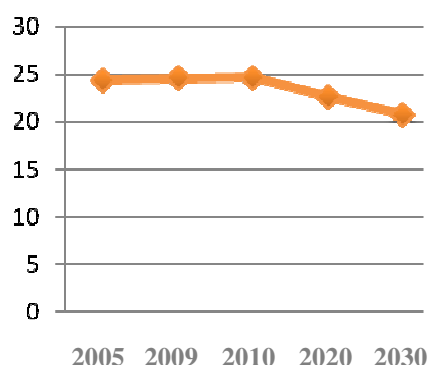
Proces starzenia się społeczeństw prowadzi do zmian zarówno w liczbie, jak i przede wszystkim strukturze wiekowej ludności. Zjawisko to może być rozpatrywane w różnych przekrojach w zależności od przyjętej perspektywy. I tak, wpływ postępującego procesu starzenia się może być analizowany z punktu widzenia systemu edukacji, opieki medycznej, systemu emerytalnego czy reorientacji rynku pracy.

Rynek pracy podlega licznym perturbacjom związanym ze zmianami o charakterze gospodarczym, technologicznym, legislacyjnym, a przede wszystkim społecznym. W grupie tych ostatnich, jako jeden z najważniejszych czynników wymienia się przeobrażenia demograficzne, które stanowią konsekwencje procesu starzenia się społeczeństw. Jak zostało to omówione w poprzednich numerach, przyczynami rosnącej średniej wieku ludności na danym obszarze są: spadająca stopa dzietności, wydłużające się przeciętne dalsze trwanie życia oraz procesy migracyjne. Zjawiska te wpływają na kształtowanie się wielkości dostępnych zasobów pracy oraz na udział poszczególnych kohort wiekowych wśród wszystkich osób znajdujących się w wieku produkcyjnym.

Depopulacja zasobów pracy, jako wynik z roku na rok coraz mniej licznych

roczników zasilających rynek pracy jest procesem powszechnie obserwowanym w większości krajów rozwiniętych, w tym również w Polsce.

Proces kurczenia się zasobów pracy w Polsce – prognoza do roku 2030 w mln osób

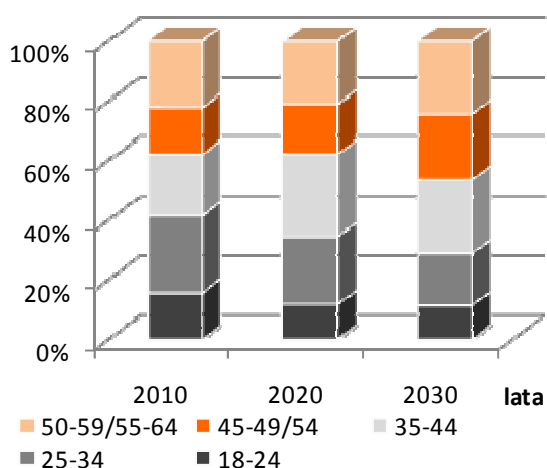


W Polsce od roku 2010 będzie obserwowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym. W najbliższej dekadzie prognozowane kurczenie się populacji w wieku produkcyjnym szacowane jest na poziomie ponad 8%, czyli około 2 mln osób. Tendencja ta ma utrzymać się w kolejnym dziesięcioleciu. Jednocześnie szacuje się, że zapotrzebowanie na pracę, mimo okresowych wahań związanych z koniunkturą gospodarczą, będzie charakteryzowało się tendencją wzrostową. Stąd na rynku pracy obserwowane będą nasilające się zjawiska niedoborów ilościowych i jakościowych zasobów pracy.

Niedobory jakościowe, obserwowane już obecnie, dotyczą braku dopasowania pomiędzy kwalifikacjami i umiejętnościami posiadanymi przez dostępne zasoby pracy a tymi, na które jest w danym momencie zapotrzebowanie. Tego typu niedobory mogą występować niezależnie od braków o charakterze ilościowym, czyli również w sytuacji występującego bezrobocia, nawet wysokiego. Starzenie się społeczeństw w znaczącym stopniu wpływa na drugi rodzaj niedoborów – ilościowych, czyli braku dostępnych zasobów, niezależnie od dopasowania profilu ich kwalifikacji.

Kolejną konsekwencją starzenia się społeczeństw dla rynku pracy jest zmiana struktury wiekowej i rosnące znaczenie zasobów pracy w wieku niemobilnym, czyli osób w wieku 45+.

Struktura populacji w wieku produkcyjnym według grup wiekowych



Zwiększający się udział starszych zasobów pracy w populacji w wieku produkcyjnym oraz malejąca liczba osób w wieku mobilnym skłaniają do bliższego przeanalizowania sytuacji rynku pracy w oparciu o zmieniającą się sytuację demograficzną.

Podstawowe znaczenie w omawianym zakresie ma niska aktywność zawodowa osób starszych. Ich rosnący udział w zasobach pracy nie jest kategorią jednoznacznie negatywną. Jednak, przy uwzględnieniu zbyt szybkiego wycofywania się tej grupy wiekowej z rynku pracy oraz bardzo wyraźnie

utrzymującej się tendencji niskiej aktywności zawodowej, stanowi w pełni uzasadnioną obawę co do przyszłego rozwoju rynku pracy.

W poprzednim numerze omówione zostały negatywne konsekwencje ekonomiczne związane ze starzeniem się społeczeństw, a jako jeden z powodów ich zaistnienia podano rynek pracy. Występujące niedobory mogą i powinny stanowić przesłanki do podjęcia stosownych działań w kierunku ich uzupełnienia. W tym zakresie możliwe są przede wszystkim trzy podstawowe rozwiązania. Zalicza się do nich działania z zakresu: wzrostu populacji, produktywności i partycypacji.

Działania populacyjne to przede wszystkim polityka mająca na celu zwiększenie liczby ludności w wieku produkcyjnym. Może się to odbywać poprzez pronatalistyczne działania zachęcające do posiadania potomstwa lub poprzez politykę migracyjną. Jednak, ze względu na niepewność co do osiągniętych skutków i trudności związanych z realizacją tego typu strategii, polityka ta polecana jest głównie jako uzupełniająca.

Wzrost produktywności powinien stanowić jeden z elementów polityki wypełniania niedoborów. Jego specyfika wskazuje jednakże na brak możliwości stałego i nieograniczonego zwiększania produktywności dostępnych zasobów pracy.

Ostatnim narzędziem uzupełniania niedoborów rynku pracy jest wzrost aktywności faktycznych i potencjalnych zasobów pracy. Mowa tu szczególnie o grupach określanych dotąd jako defaworyzowane na rynku pracy, m.in.: kobiety, niepełnosprawni, osoby w wieku powyżej 45 lat. Wzrost znaczenia tej ostatniej grupy oraz wysoki stopień możliwości mobilizacyjnych pozwala na wskazanie właśnie osób starszych jako grupy dysponujących największym, niewykorzystanym jak dotąd w pełni, potencjałem. Stąd uwaga skupiona w Projekcie na osoby w wieku 45+.

W następnym numerze:

Bariery aktywności ekonomicznej osób w wieku 45+

Kontakt

Redakcja newslettera:

dr Katarzyna Bałandynowicz-Panfil

Koordynator projektu

e-mail: kbp@wykorzystajnas.pl

dr Małgorzata Łosiewicz

Specjalista ds. promocji, ewaluacji i monitoringu

e-mail: ml@wykorzystajnas.pl

Biuro projektu

Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Gdańsku

Długi Targ 46/47

80-830 Gdańsk

Tel. +48 58 320-32-29

Fax +48 58 301-52-46

e-mail: biuroprojektu@wykorzystajnas.pl

www.wykorzystajnas.pl

Patronat honorowy:



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

www.mpips.gov.pl

Patroni medialni:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego