

**SREBRNE TALENTY:
WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU
POKOLENIA SILVER**

Raport OLX, wrzesień 2023



Korzystają z Facebooka i Instagrama, prowadzą blogi, robią zakupy online, płacą Blikiem, a jeśli mają już wnuki, często rozmawiają z nimi na komunikatorach. Wg danych GUS, od 20 lat, systematycznie rośnie udział osób 50+ w populacji Polski i już niedługo osiągnie on 40%. Kiedyś wizualizacja struktury wiekowej społeczeństwa przypominała klasyczną piramidę. Dzisiaj ten kształt staje się inny, bo szeroka podstawa przesuwana sukcesywnie ku górze. Wg ostatniego spisu powszechnego GUS, mediana wieku w Polsce to 42 lata [dla porównania w 2011 roku było to 38 lat]. Wniosek jest jeden: starzejemy się jako społeczeństwo.

Ta coraz liczniejsza grupa społeczna to nie tylko ważny segment rynku konsumenckiego, ale także rynku pracy. Zwłaszcza, że prawie 70% osób w wieku przedemerytalnym [ochronnym] nie myśli o emeryturze i deklaruje chęć dalszej aktywności zawodowej [badanie Minds&Roses dla OLX Praca luty-marzec 2023]. A to oznacza, że za kilka lat na rynku pracy będzie dużo więcej aktywnych „silversów” niż obecnie.

Wśród osób, które nabyły już prawa do emerytury, aktywnych zawodowo pozostaje 28% badanych. I częściej są to kobiety niż mężczyźni [31% vs 24%]. Zwykle pracują na umowę o pracę w niepełnym wymiarze godzin lub na umowę zlecenie [łącznie 49%], a rzadziej na pełny etat [31%].

Co ciekawe, wśród osób, które obecnie nie są aktywne zawodowo, ponad połowa deklaruje, że podjęłaby pracę w sytuacji otrzymania ciekawej oferty. To ważna informacja dla pracodawców, bo za kilka lat może stanowić istotne antidotum na problemy demograficzne i ryzyko powstania luki kompetencyjnej. Już teraz w wielu branżach [edukacja szkolna, ochrona zdrowia, transport samochodowy] „silwersi” stanowią istotną część rynku pracy. A przedsiębiorcy doceniają fakt, że są to najczęściej osoby o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej i finansowej, wykształcone, cechujące się wysoką motywacją do pracy i lojalnością wobec firmy.

**Kim dokładnie są „silwersi” i jakie są ich oczekiwania
wobec pracodawców?
Zapraszamy do lektury naszego raportu.**

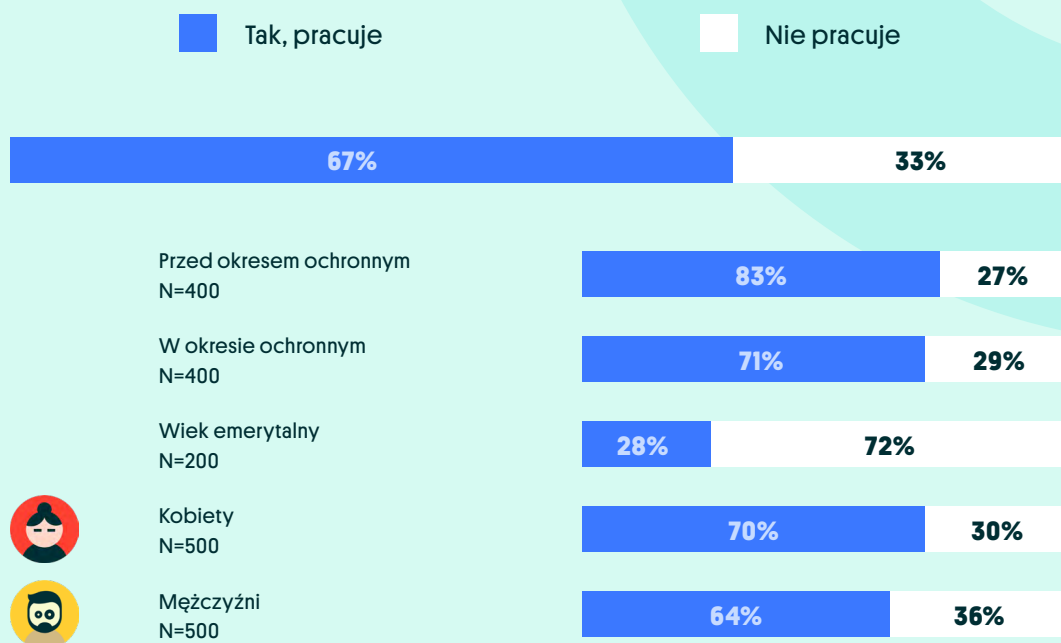
Moje decyzje dotyczące kontynuowania pracy w wieku zdecydowanie emerytalnym uważam za zupełnie naturalne. Mało tego, wydaje mi się, że w moim przypadku osiągnąłem teoretycznie nieosiągalny efekt, czyli mam ciastko i jem ciastko. Oznacza to, że czas emerytalny faktycznie niewiele różni się od moich zajęć, które towarzyszyły mi przez całe dorosłe życie zawodowe.

Naturalnie, zmieniają się okoliczności, które w każdej chwili - wraz z upływającym czasem - musiałem brać pod uwagę. Jest to przede wszystkim umiejętność elastycznego spoglądania na kilka już pokoleń adeptów mojego zawodu. Błędem, często powtarzanym przez ludzi mojego segmentu wiekowego, jest utwierdzenie się w przekonaniu, że wiem wszystko najlepiej, a młodzi nie wiadomo czy z wystarczającą konsekwencją i uporem, będą próbowali osiągnąć moje „mistrzostwo”. Takie podejście bardzo ogranicza możliwość konstruktywnego kontaktu z ludźmi młodszymi i doprowadza do niemożności skutecznego przekazywania własnej wiedzy.

Mówię to z własnego doświadczenia, gdyż najnowsze przedsięwzięcie w jakim uczestniczę, czyli Radio Nowy Świat to miejsce, w którym otaczają mnie ludzie młodszy przynajmniej o dwa pokolenia. Praca w ich towarzystwie niezmiennie sprawia mi wielką satysfakcję i jest bodźcem do udawania, że nadal jestem młody.

- mówi **Wojciech Mann**, dziennikarz Radia Nowy Świat

W okresie chronionym i w wieku emerytalnym **częściej kobiety niż mężczyźni są aktywni zawodowo**. Na tę sytuację ma wpływ wiek (mężczyźni w późniejszym wieku przechodzą na emeryturę, więc po 65 roku życia rzadziej podejmują pracę) i wykonywane zawody, które predysponują do wcześniejszego przejścia na emeryturę, a dominują w nich mężczyźni (np. służby mundurowe, górnicy).



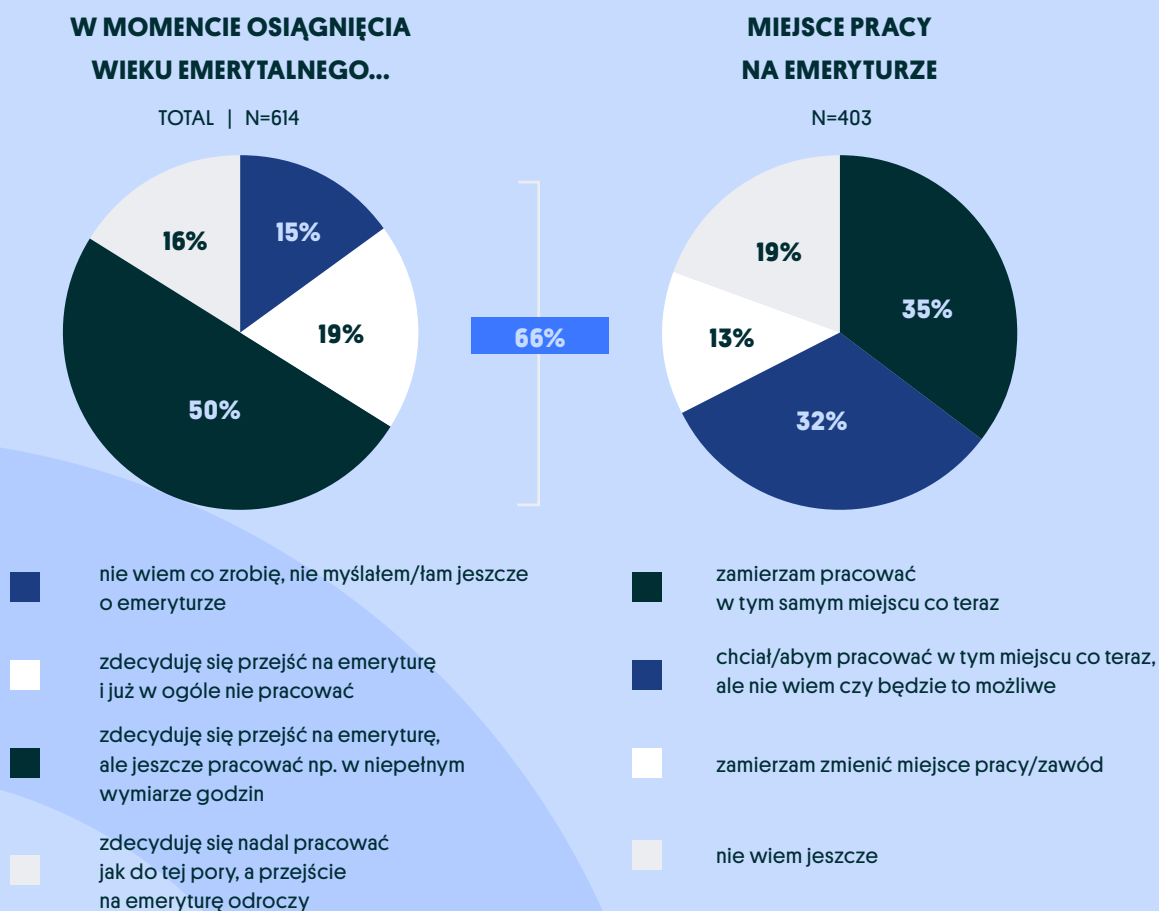
Osoby, które zgodnie z wiekiem mogłyby już przejść na emeryturę **częściej pracują na niepełny etat lub umowę zlecenie**, niż ich młodszy koledzy. Praca na etat bardziej powszechna jest wśród osób reprezentujących grupę grey collar workers niż blue collar [74% vs 62%].

| | | Przed okresem ochronnym N=330 | Okres ochronny N=284 | Wiek emerytalny N=55 |
|--|-----|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Na umowę o pracę - cały etat | 70% | 75%+ | 70% | 31%- |
| Prowadzę własną działalność | 11% | 12% | 10% | 15% |
| Na umowę zlecenie, dzieło, jestem freelancerem | 8% | 5%- | 8% | 29%+ |
| Na umowę o pracę w niepełnym wymiarze godzin | 7% | 6%- | 7% | 20%+ |
| Nie mam podpisanej żadnej umowy | 4% | 5% | 4% | 4% |
| W innej formie | 1% | - | 1% | 2% |
| Na kontrakt menadżerski | - | - | - | 2% |

Widać wyraźnie, że silwersi chcą odpocząć, znajdować czas na inne aktywności pozapracowe czy podróże. Co ciekawe, te potrzeby są bardzo podobne do tych, które deklaruje Pokolenie Z. Jednak ta chęć oddechu nie musi eliminować pracy zawodowej. Ważna jest elastyczność obu stron: zarówno pracodawcy, jak i pracowników-silwersów. Praca w niepełnym wymiarze godzin, większa liczba dni urlopowych, możliwość brania urlopów bezpłatnych. Jest wiele sposobów, w których można zachęcić do współpracy również tych silwersów, którzy z jednej strony nie mogli doczekać się emerytury, a z drugiej wiedzieli, że będą tęsknili za pracą.

- mówi **Piotr Chwiedziewicz** Growth Manager w OLX Praca

Większość osób w wieku przedemerytalnym zamierza kontynuować aktywność zawodową. Z opcji odroczenie emerytury najczęściej chcą korzystać mieszkańcy największych miejscowości [24%], z wykształceniem wyższym [23%].





Jakie są najczęstsze motywacje do planów kontynuowania pracy lub jej zaprzestania?



- 51%** Chcę jeszcze zarobić, by mieć wyższą emeryturę/Chcę dorobić do emerytury
- 43%** Chcę być wśród ludzi
- 33%** Lubię swoją pracę
- 32%** W domu by mi się nudziło
- 29%** Mam wystarczająco siły i zdrowia, by dalej pracować



- 42%** Chcę robić rzeczy, na które dotąd brakowało czasu
- 32%** Ze względu na zdrowie
- 31%** Chcę odpocząć
- 22%** Będę „za stary” na nowe wyzwania
- 21%** Chcę się poświęcić rodzinie

Wśród osób, które już osiągnęły wiek emerytalny, a nadal pracują [28% badanych], także dominują aspekty finansowe [49% odpowiedzi]. Ale już na drugim miejscu znalazł się argument:

44% | Praca dodaje mi energii, chęci do życia, wyjścia z domu



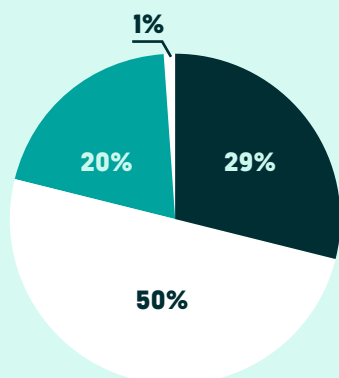
Ponad połowa osób (54%) obecnie niepracujących zdecydowałaby się podjąć pracę gdyby otrzymała taką możliwość – najczęściej osoby w wieku przedemerytalnym [71% przed okresem chronionym i 56% w okresie chronionym]. Jednocześnie warto zaznaczyć, że aż 43% osób w wieku emerytalnym również zdecydowałoby się na przyjęcie oferty pracy. Co druga osoba chciałaby podjąć pracę na niecały etat.

JAKĄ PRACĘ?

N=178



JAKA FORMA ZATRUDNIENIA?



| | |
|-----|-------------------------|
| 29% | Etat |
| 50% | Niecały etat |
| 20% | Umowa zlecenie/o dzieło |
| 1% | Inna forma |

Powyższe wskazówki mogą okazać się cenne dla pracodawców, bo nie ma wątpliwości, że sytuacja demograficzna wymusi na rynku pracy dostosowanie się do oczekiwań „silversów”. Obecnie co czwarty Polak jest w wieku poprodukcyjnym, a wkrótce będzie to jedna trzecia społeczeństwa. Biorąc pod uwagę potrzeby pracodawców, ale jednocześnie systemu ubezpieczeń społecznych, należy jak największą grupę „silversów” zachęcić do dalszej aktywności zawodowej. Oznacza to z jednej strony oferowanie im coraz częściej elastycznych form zatrudnienia. Ale także stworzenie przyjaznego środowiska pracy, które wykorzysta ich bogate doświadczenie, zapewniając jednocześnie zrozumienie ich obaw i łatwiejszą adaptację do zmieniających się warunków otoczenia.

*Ludzki mózg uczy się przez doświadczenie. To ważne, bo Silversi mają pewien zasób. Mają wiele lat doświadczeń. Samo jednak „posiadanie” doświadczeń wiosny nie czyni. Najważniejsza jest sztuka **uczenia się w oparciu o przeżywane doświadczenia**. Prowadzę warsztaty, coachingi dla osób starszych. Często są to menedżerowie, specjaliści z bogatym dorobkiem. Mam do czynienia z dwoma utrudniającymi życie stereotypami mentalnymi. Jeden to „wielep”, czyli „wiem lepiej”. Dominacyjny, narzucający prawdy jedyne ton, ostro formułowane tezy... Drugi to „ja tam już się nie liczę – tyle zmian, że się gubię”. Lekiem na to jest sztuka pracy na mocnych stronach. Staram się uświadomić uczestnikom takich warsztatów, że mają niebywały zasób wiedzy, przeżyć, rozwiązanych kryzysów. Uczestniczyli w wielkich przemianach, czują i rozumieją toczącą się zmianę. Jeżeli rozwiną sztukę uświadamiania sobie swoich emocji, analizy przeżytych sytuacji, pokorę wobec nowinek, ale docenią się za „przetrawione” doświadczenie, są bezcenni. W każdym projekcie, w każdej roli – od prezesa do prostych zawodów mogą wnieść bardzo ważny wkład w swoją organizację. A zwłaszcza organizację uczącą się, do której aspiruje coraz więcej firm, NGO-sów, czy nawet instytucji publicznych.*

- mówi **Jacek Jakubowski**, psycholog, Prezes Fundacji TROP

W ramach przygotowania tego raportu, przeprowadzono także badania jakościowe polegające na wywiadach pogłębionych zarówno z pracownikami w wieku około - i emerytalnym, jak i z wybranymi specjalistami HR. Celem wywiadów było zebranie doświadczeń tej grupy związanych z rynkiem pracy, jak i ustalenie mocnych i słabych stron „silversów” w zakresie aktywności zawodowej.

Ważni w wybranych branżach

Respondenci wskazali, że zainteresowanie zatrudnianiem pracowników 50+ jest różne, w zależności od branży. Z jednej strony chodzi o zawody specjalistyczne, gdzie wieloletnie doświadczenie przemawia na korzyść pracownika (np. prawnik, lekarz, księgowy). Ale także o te branże, gdzie występuje deficyt pracowników (szkolnictwo, logistyka, zawodowi kierowcy, pielęgniarstwo).

Ze statystyk wewnętrznych serwisu OLX Praca wiemy, że z miesiąca na miesiąc przybywa ofert skierowanych do „silversów”. Najwięcej ogłoszeń dotyczy pracy w gastronomii albo jako zawodowy kierowca. Nieco mniej w roli sprzedawcy, przy produkcji oraz jako pracownik sklepu. Pojawiają się także oferty z obszaru IT (tester aplikacji mobilnych, technik-wdrożeniowiec IT).

Z kolei przeglądający ogłoszenia najchętniej wyświetlali oferty pracy skierowane do kierowców. Na kolejnych miejscach pod względem zainteresowania znalazły się ogłoszenia dot. pracy w ochronie, administracji biurowej, za granicą i przy produkcji. Co ciekawe, w większości kategorii ogłoszenia oznaczone parametrem „zapraszamy seniorów” odnotowują większe zainteresowanie niż ogłoszenia bez tego parametru.

Motywacje pracodawców do zatrudniania „silversów” są różne. Najważniejszym argumentem jest zapobieganie powstawaniu „luki kompetencyjnej”, czyli zbyt szybkiemu przechodzeniu na emeryturę zbyt dużej części zespołu. Dla niektórych przedsiębiorców istotne są też ulgi czy dotacje na zatrudnianie osób 50+ (brak składek na fundusz pracy, dotacje, zasiłek chorobowy z ZUS wypłacany już po 14 dniach). Ale pracodawcy wskazują też cechy, które charakteryzują pokolenie „silversów”, a które są cenne dla ich organizacji.

Biorąc pod uwagę niedobory na rynku pracy i poszukiwanie pracowników z odpowiednim doświadczeniem myślę, że czeka nas czas, kiedy firmy będą musiały sięgnąć po starszych pracownikach. Również tych, którzy już przeszli na emeryturę. Potencjalnie te rekrutacje będą inne: proces zachęty do zmiany pracy a proces namawiania do powrotu na rynek pracy bardzo się od siebie różnią. Dlatego już teraz warto rozmawiać z pracownikami przechodzącymi na emeryturę o tym, jak nasza organizacja wspiera silversów. Co musiałoby się stać, aby zostali? Czego potrzebują? A co było dla nich trudne? To trudniejsze zadanie niż skupienie się na niższych kompetencjach technologicznych wśród starszych pracowników. Ale o wiele bardziej opłacalne w perspektywie długofalowej.

- mówi **Piotr Chwiedzewicz** Growth Manager w OLX Praca



„Silwersi” różnią się od młodszych pokoleń pod wieloma względami, na co sami wskazują w badaniu. Przyznają, że czasami gorzej znają języki obce i miewają problemy w nowych programach IT czy urządzeniach. Pomimo chęci i otwartości do nauki (szczególnie w przypadku white oraz grey collars), postrzegają siebie jako zdecydowanie mniej biegłych w tym zakresie. Nauka przychodzi im trudniej, jak i sama obsługa urządzeń czy programów nie jest tak szybka i intuicyjna. W przypadku blue collars, pojawia się także argument mniejszej sprawności i wytrzymałości fizycznej, poczucia bycia słabszym w porównaniu z młodymi i w pełni sprawnymi pracownikami.

”
Myśląc o osobach 50+ czy 60+ musimy wyzbyć się stereotypów i stygmatyzacji przedstawicieli tej najszybciej rosnącej grupy wiekowej. Współcześni seniorzy nie są wykluczeni cyfrowo [obecnie ok. 3/4 używa internetu, połowa robi w nim zakupy lub korzysta z bankowości elektronicznej]. To pierwsze pokolenie osób, które było aktywne na rynku pracy w okresie transformacji ustrojowej i nadal chce korzystać z dobrodziejstw jej skutków. Silwersi mają większą uważność względem własnej sytuacji materialnej oraz myślą o swoich potrzebach i pragnieniach, są zdrowsi, bardziej aktywni, więcej podróżują - wystarczy zapytać przypadkową osobę 50+/60+ czy czuje się seniorem, jest ryzyko, że się obrazi.

Nie zapominajmy jednak o seniorach, których rzeczywistość jest trudniejsza i nie mam na myśli tylko ciężkiej sytuacji finansowej. Co trzeci Polak powyżej 75 roku mieszka sam a statystyki w tym zakresie są brutalne, gdyż samotność u osób starszych zwiększa ryzyko umieralności o 14%, co jest równoznaczne z wypalaniem 15 papierosów dziennie. Dlatego też zaraz za motywacją finansową, która przoduje w badaniu, pojawia się potrzeba „bycia wśród ludzi”, co wskazało 43% naszych ankietowanych w wieku przedemerytalnym oraz potwierdziło 44% osób będących już na emeryturze, utożsamiając pracę z motywatorem do wyjścia z domu, źródłem chęci do życia i dodatkowej energii.

Ponad połowa respondentów zdecydowałaby się podjąć pracę gdyby otrzymała taką możliwość, niemniej wg. danych GUS współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 60–89 lat wynosi tylko 15,6%, co znacząco odbiega od średniej u naszych zachodnich sąsiadów czy w Skandynawii, gdzie sięga powyżej 70%. Dlatego silwersom potrzebny jest pozytywny impuls płynący z rynku pracy, a w szczególności od pracodawców, którzy będą traktować tę grupę z szacunkiem, docenią ich lojalność czy wieloletnie doświadczenie.

Sygnalem pozytywnych zmian jest chociażby większa otwartość pracodawców na zatrudnianie seniorów, również w bardziej elastycznych modelach zatrudnienia, które silwersi wskazują w naszym badaniu. Potwierdza to też rosnąca popularność wykorzystania parametru „Zapraszamy seniorów” - udostępnionego w OLX Praca w marcu br. Liczba ogłoszeń zawierających ten parametr przekroczyła w sierpniu 4 tys. ogłoszeń.

- mówi **Piotr Chwiedzewicz** Growth Manager w OLX Praca

¹ <https://mycompanypolska.pl/artukul/seniorzy-kupuja-coraz-wiecej-w-internecie-raport/11872>

<https://arc.com.pl/niemal-polowa-seniorow-robi-zakupy-przez-internet/>

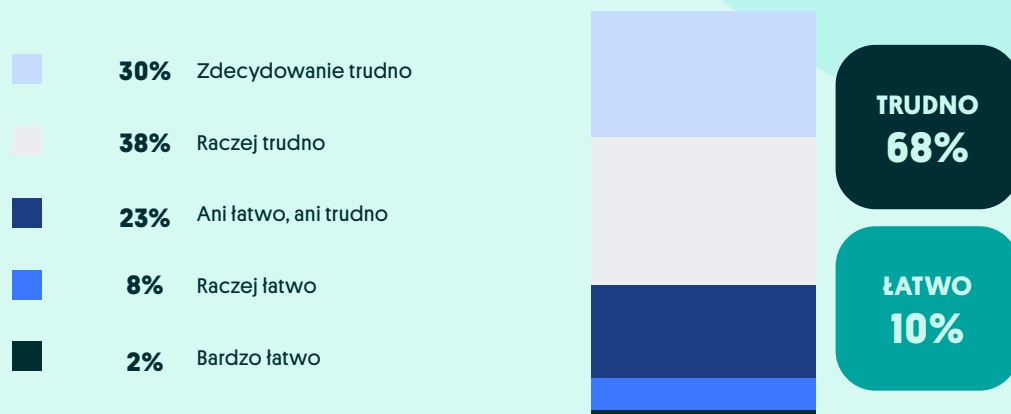
² 4P Research Mix, „Polski konsument 50+”

³ https://www.szlachetnapaczka.pl/wp-content/uploads/2021/03/raport_o_samotnosc_2021.pdf

⁴ GUS [Sytuacja osób starszych w Polsce w 2021 r.]

⁵ <https://adamamok.pl/silwersi-czyli-pokolenie-50-kim-sa-naprawde-tacy-pracownicy/#:~:text=b%C4%99dzie%20to%20ponad%2040%25%20Polak%C3%B3w,je%C5%99%20wiele%20do%20zrobienia.>

Jednak mimo swojej gotowości do pracy, wśród osób, które nie są aktywne zawodowo dominuje przekonanie, że znalezienie zatrudnienia w tym wieku to problem.



Badani jako przyczynę wskazywali najczęściej niechęć pracodawców do zatrudniania osób 50+ oraz niewielką liczbę miejsc pracy przyjaznych „silversom”. Należy jednak zauważyć, że największe obawy związane ze znalezieniem pracy deklarują osoby w wieku przed okresem chronionym i odsetek ten maleje wśród starszych badanych. Jest to jednocześnie grupa, która najbardziej aktywnie szuka pracy [43% badanych]. Ich opinia może zatem bazować na własnych doświadczeniach z rekrutacji lub ich znajomych. Pracownicy mają też liczne wątpliwości związane z szukaniem pracy. Większość respondentów rozpoczynałaby od rozmowy ze znajomymi. W przypadku white- i grey collars naturalnymi są także kanały online, ale już dla blue collars nie do końca. Pracujący na niższych stanowiskach, ale także dorywczo, okresowo boją się braku uczciwości pracodawcy i tego, czy zapłaci im za wykonaną pracę. Obawa dotyczy także zakresu obowiązków prezentowanego w ogłoszeniach. „Silversi” przyznają, że czasami spotykają się z sytuacjami, w których rzeczywisty zakres obowiązków prezentowany jest dopiero na dalszych etapach rekrutacji czy też w pojedynczych przypadkach, już po zatrudnieniu.

W raporcie możemy przeczytać, że „Silwersi” różnią się od młodszych pokoleń. To może być bardzo duże utrudnienie, ale też niesamowity zasób. Musimy tylko uporać się z pewnym kulturowym układem, który ukształtował się przez tysiąclecia. Starzy zawsze uczyli młodych. Wprowadzali w życie, formatowali, nagradzali i karali. W hierarchicznym społeczeństwie byli „wyżej”. I oto nagle znaleźliśmy się w przełomie cywilizacyjnym, w którym życie w zmianie, potężne kryzysy, rozwój wiedzy destabilizuje ten układ. W codzienności biznesowej trzeba stworzyć nowe zasady, a młodych i starszych wyposażyć w nowe kompetencje. Najpiękniej jest, kiedy się uda ich wzajemnie zaciekawić swoimi punktami widzenia. Skrzyżować „mądrość dojrzałą”, opartą na latach doświadczeń z „mądrością świeżą” wynikającą z wycucia zmian technologicznych, kulturowych i... biznesowych. Można dzięki temu osiągnąć zarówno satysfakcję z pracy, jak wyższą efektywność wykonywanych zadań. To bywa trudne – nauczyć się empatycznego, uważnego słuchania, konstruktywnej konfrontacji, decentracji, czyli „wchodzenia w cudze buty”... Warto jednak wyruszyć w taką drogę – efekty są zachwycające.

- mówi **Jacek Jakubowski**, psycholog, Prezes Fundacji TROP



Podsumowanie

- W ciągu dekady Polacy postarzeliz się o 4 lata, a liczba ludności spadła o niespełna 0,5 mln. Co czwarty Polak jest w wieku emerytalnym. Sytuacja demograficzna w Polsce wymusza zmiany na rynku pracy zwłaszcza w obszarze podejścia do pracowników z tzw. generacji „silversów”. To pomoże m.in. zminimalizować problem luki kompetencyjnej.
- 69% badanych pracowników w wieku ochronnym deklaruje, że po osiągnięciu wieku emerytalnego chce pozostać aktywna zawodowo. Gotowość do dalszej pracy częściej wyrażają kobiety niż mężczyźni.
- O ile kwestie finansowe to najczęściej wskazywane przyczyny decyzji o pozostaniu na rynku pracy po wejściu w wiek emerytalny, to ponad 40% badanych deklaruje chęć bycia wśród ludzi. A pracujący emeryci podkreślają, że możliwość wyjścia z domu, dodaje im energii i satysfakcji z życia.
- Silversi chętnie skorzystaliby z niepełnego etatu lub umowy-zlecenia. Aktualnie najczęściej szukają pracy w segmencie blue collar (np. kierowca, praca w ochronie, przy produkcji, ale także za granicą), co może wynikać z sytuacji materialnej tych pracowników. Rośnie natomiast udział segmentu grey collar (np. praca w administracji biurowej, księgowości itd.), co wiązać można również z pozytywnym nastawieniem do pozostania na rynku pracy zwłaszcza pośród dobrze wykształconych seniorów
- Zdaniem ekspertów, połączenie doświadczenia „silversów” z kompetencjami technologicznymi młodszych pracowników to z jednej strony wyzwanie, ale z drugiej strony ogromna szansa rozwoju dla organizacji i biznesu.

KONTAKT DLA MEDIÓW

ŁUKASZ BOROWICZ

LUKASZ.BOROWICZ@OLX.PL
692461344

