

BEZROBOCIE

org.pl



Osoby 50+ na rynku pracy

Dariusz Mól

**BIULETYN nr 7
maj 2008**



Biuletyn powstał w ramach działań programu „Work in Poland”



Program
Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności



Program realizuje:
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych



Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

Warszawa, maj 2008

Projekt graficzny: Frycz | Wicha

Skład graficzny: Mirosław Piekutowski

Wszystkie prawa zastrzeżone.

Przedruk i reprodukcja w jakiegokolwiek postaci całości lub części biuletynu bez pisemnej zgody Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych są zabronione.

ISSN 18 98 – 69 6 X

Osoby 50+ na rynku pracy

Dariusz Mól

Coraz częściej i głośniejsze mówi się o powrocie na rynek pracy osób po pięćdziesiątce, do tej pory z tego rynku wykluczanych. Opracowana przez Unię Europejską Strategia Lizbońska zakłada między innymi wzrost stopy zatrudnienia w grupie osób pomiędzy 50. a 64. rokiem życia do poziomu 50% (w Polsce wynosi ona obecnie 27%).

Na początku lat 90. XX wieku Polska borykała się z dużą stopą bezrobocia. Jednym ze sposobów na jej obniżenie była dezaktywacja zawodowa osób po 50. roku życia, dzięki czemu miała się zwiększyć liczba miejsc pracy dla ludzi młodych. Osoby w wieku 50-64 lata były zwalniane w ramach redukcji etatów, przechodziły na wcześniejsze emerytury lub dostawały świadczenia przedemerytalne (uważano, że mają one niskie kwalifikacje zawodowe, nieprzystające do warunków gospodarki rynkowej, są niechętnie zmianom czy niewykształcone). W wyniku tej polityki, w ciągu kolejnych lat nastąpił bardzo wyraźny spadek aktywności zawodowej osób po pięćdziesiątce, a co za tym idzie marginalizacja tej grupy na rynku pracy.

Kolejne rządy, zamiast tworzyć nowe rozwiązania dla starszych pracowników (np. system szkoleń mający na celu podnoszenie kwalifikacji i zatrzymanie ich na rynku pracy), utrzymywały istniejące mechanizmy dezaktywacji zawodowej, co prowadziło do poprawy statystyk dotyczących bezrobocia, ale pogłębiało wykluczenie tej grupy z życia zawodowego. Do dziś zresztą obowiązuje wiele przepisów z tamtego okresu (np. świadczenia przedemerytalne), które nie przystają do nowej rzeczywistości na rynku pracy.

Tymczasem dla osób w starszym wieku praca jest jednym z podstawowych bodźców aktywności życiowej – zwiększa motywację, by wyjść z domu, dbać o swoją kondycję psychiczną i fizyczną. Jest też często głównym źródłem utrzymania, gdyż renty i inne świadczenia nie stanowią wystarczającego zabezpieczenia domowego budżetu. Dlatego około 30% pobierających renty, emerytury lub świadczenia przedemerytalne podejmuje się dodatkowych zajęć – często pracując w tzw. „szarej strefie”. Zdecydowanie korzystniej było by, gdyby osoby bierne zawodowo czy bezrobotne w grupie 50+ miały stworzone możliwości

legalnego korzystania z rynku pracy (np. praca na zastępstwo). Zwłaszcza, że według badań Głównego Urzędu Statystycznego, pięćdziesięcioletni i starsi Polacy nie zamierzają wcale przechodzić na wcześniejszą emeryturę. Co trzecia osoba deklaruje, że chce pracować tak długo, jak będzie to możliwe. Według specjalistów to bardzo pozytywne zjawisko, dzięki któremu wprowadzenie zmian na rynku pracy osób 50+ może przynieść dobre rezultaty.

W 2006 roku pokolenie 50+ liczyło 6 milionów 336 tys. osób, co stanowiło 16,6% ogółu ludności kraju. Stopa zatrudnienia w tej grupie wiekowej wynosi w Polsce zaledwie około 27%.

Wśród osób 50+ w Polsce można wyróżnić trzy kategorie:

- **osoby pracujące** (co piąty pracownik w Polsce należy do grupy 50+ – jest w niej najwięcej osób pracujących na własny rachunek, 35 % osób pracujących w wieku 50+ zalicza się do grupy ludzi o najwyższych dochodach)
- **osoby bierne zawodowo** (stanowią prawie połowę populacji grupy 50+ - są to renciści, emeryci i osoby pobierające np. świadczenia lub zasiłki przedemerytalne)
- **osoby bezrobotne** (w czerwcu 2007 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 398,1 tys. osób bezrobotnych, co stanowi około 6,3 % całej populacji w wieku 50+ i 21 % wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych – wśród bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w urzędach pracy przeważają mężczyźni)

Oprac. na podstawie badań GUS, a także instytutu badawczego Ipsos Polska zleconych przez Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

I. SYTUACJA OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY

Zmiany, jakie dokonały się na rynku pracy w ostatnich latach, w tym głównie migracja ludzi młodych w poszukiwaniu zatrudnienia do innych krajów Europy, starzenie się społeczeństwa i wydłużenie się przeciętnego

trwania życia spowodowały, że zarówno Rząd, jak i pracodawcy zapomnieli sobie o grupie 50+.

Podobny problem istnieje zresztą w całej Unii Europejskiej. Dlatego w 2000 roku Rada Europejska (RE) przyjęła Strategię Lizbońską, która zakłada m.in. rozwój gospodarki i zatrudnienia, także w grupie osób po 50. roku życia (UE chce, aby stopa aktywności zawodowej wynosiła w tej grupie wiekowej 50%).

Ponadto wśród wytycznych na lata 2005 – 2008, ogłoszonych w lipcu 2005 roku RE przyjęła też projekt „Promocja pracy w ciągu cyklu życia”. Zakłada on wsparcie w grupie 50+ działań na rzecz aktywnego starzenia się, zapewniających odpowiednie warunki pracy, poprawę stanu zdrowia oraz zachęcanie do dalszej aktywności zawodowej. RE zobowiązała również rządy państw członkowskich do rezygnacji z różnego rodzaju rozwiązań prawnych skłaniających do wcześniejszego odejścia na emeryturę. A także przystosowanie do nowej sytuacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym emerytalnych i ochrony zdrowia.

Wiele firm w Polsce boryka się w ostatnim czasie z poważnym brakiem pracowników w wielu dziedzinach (np. handlu, usługach) i potrzebuje pracowników z wykształceniem zawodowym, średnim kierunkowym oraz wyższym. Najbardziej poszukiwani są wykwalifikowani pracownicy produkcji o ściśle określonej specjalizacji niezbędnej dla danej branży. A także osoby do wykonywania prostszych prac wymagających umiejętności i doświadczenia, np. związanych z szyciem, spawaniem, montażem, pracami biurowymi. W wyniku braku personelu wiele przedsiębiorstw zmuszonych było ograniczyć swoją produkcję czy oferowane usługi, gdyż nie miało wystarczającej liczby pracowników. To powoduje, że ich zakłady ponoszą dość znaczne straty finansowe.

– Można powiedzieć, że zmiany na rynku pracy sprzyjają pięćdziesięciolatkom. Pojawia się spora nadwyżka ofert zatrudnienia i pracodawcy zaczęli „cieplej” patrzeć na pokolenie 50+. To dobrze, ponieważ to dość spora grupa, w której jest wiele osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo, ale w pełni zdolnych do podjęcia zatrudnienia, i warto tych ludzi przywrócić rynkowi pracy – twierdzi prof. Barbara Szatur-Jaworska, z Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego.

– Duża liczba osób w grupie 50+ jest poza rynkiem pracy, gdyż nie wierzy we własne siły i możliwości, ma niską samoocenę, niechętnie podchodzi do zmian i z góry zakłada, że już ich one nie dotyczą. Stają się po prostu bierne zawodowo. A, co najgorsze, nie otrzymują wsparcia np. psychologicznego czy doradczego, dzięki któremu zmieniłyby swoje podejście nie tylko do możliwości zatrudnienia – mówi Henryk Michałowicz z Konfederacji Pracodawców Polski. – Tymczasem sam widziałem, jak ludzie, którzy otrzymali takie wsparcie, którzy wzięli udział w zaproponowanych im szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe czy pokazujących jak budować własną ścieżkę kariery, z powodzeniem wracali na rynek pracy i dobrze sobie na nim radzili.

Część pracodawców już dostrzega potencjał tkwiący w grupie 50+ – zwracają uwagę, np. na doświadczenie i mądrość życiową, na rzetelność, dyspozycyjność czasową, umiejętność pracy w zespole, dokładność i umiejętności komunikacyjne, nabyte w trakcie długoletniej pracy zawodowej.

Jednak w Polsce wciąż w dużym stopniu pokutują stereotypy i uogólnienia dotyczące pracowników po 50. roku życia. Niektórzy pracodawcy wolą na ogół zatrudniać ludzi młodszych, gdyż, w ich przekonaniu, osoby starsze „tracą na jakości zawodowej” – mają problemy ze zdrowiem, pracują mniej wydajnie, nie

Przyczyny niekorzystnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy

- stereotypowe postrzeganie pracowników starszych przez pracodawców jako gorszych zawodowo, dotyczy to głównie kobiet
- bariery psychiczne – pracownicy z grupy 50+ sami nie wierzą we własne możliwości, ulegając obiegowym opiniom panującym na ich temat, nie wierzą również w swój dalszy rozwój zawodowy
- pracodawcy wolą zatrudniać osoby młode, częściej awansują też młodszych pracowników, oferują im więcej szkoleń w porównaniu z pracownikami dojrzałymi
- obiektywnie zbyt niskie kwalifikacje pracowników 50+ jeżeli chodzi o korzystanie z nowoczesnych technologii, w tym obsługi komputera, sprzętu biurowego, Internetu, a także słaba znajomość języków obcych

chcą się rozwijać. Takie opinie związane są także z panującym dość powszechnie w społeczeństwie kultem młodości, który spycha osoby starsze na margines życia, nie tylko zawodowego. Niewątpliwie, wśród pracodawców brakuje także wiedzy o zachodzących procesach demograficznych.

II. Zarządzanie wiekiem i przykłady dobrych praktyk

Zarządzanie wiekiem

Zarządzanie wiekiem (age management) to odpowiedź na zmieniające się realia społeczno-demograficzne na rynku pracy. Dotyczy ono polityki HR przedsiębiorstw i powinno być wpisane w szerszą strategię firmy w ramach diversity management, czyli zarządzania różnorodnością. W Polsce jest to temat znany na razie w wąskim gronie specjalistów i w nielicznych instytucjach czy firmach. Specjaliści są jednak zgodni, że zarządzanie wiekiem to jeden z kluczowych mechanizmów na obecnym rynku pracy. Pracodawcy powinni przygotować się na konieczność zatrudniania coraz większego odsetka pracowników 50+.

Co to jest zarządzanie wiekiem?

Pojęcie zarządzania wiekiem jest elementem polityki personalnej (zarządzanie zasobami ludzkimi) pracodawców i obejmuje działania oraz praktyki dotyczące głównie starszych pracowników. Ma ono na celu poprawę ich środowiska pracy oraz zdolności do jej wykonywania. Powinno obejmować planowanie i dobór form zatrudnienia, rekrutację pracowników, organizację pracy, długość i organizację czasu pracy, kształtowanie wynagrodzeń, ocenianie i motywowanie, a także zarządzanie rozwojem oraz karierą zawodową z uwzględnieniem wieku pracowników.

Z upływem lat najbardziej obniżają się zdolności psychofizyczne starszych pracowników, wzrasta za to umiejętność całościowego ujmowania zagadnień,

podpartego zgromadzoną wiedzą życiową i zawodową. Efektywność zarządzania wiekiem w danej firmie powinna, więc dostosowywać typy zadań powierzanych starszym pracownikom do ich predyspozycji fizycznych oraz mentalnych. W zarządzaniu wiekiem istotna jest również organizacja pracy zespołowej uwzględniająca zróżnicowanie wiekowe pracowników, która sprzyja wzajemnej wymianie doświadczeń w obu kierunkach. Starsi przekazują młodszymi tajniki zawodu, a młodszy dzielą się swą nowoczesną wiedzą ze starszymi. Pracodawca musi jednak stworzyć warunki do takiego przepływu

Wybrane elementy polityki HR w ramach zarządzania wiekiem

- **zatrudnianie starszych pracowników** (brak dyskryminacji wiekowej w ofertach pracy, rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna – np. skierowanie ofert pracy do zatrudnionych pracowników zagrożonych zwolnieniem lub do byłych pracowników firmy, którzy odeszli na wcześniejsze emerytury)
- **zarządzanie karierą** (umożliwienie pracownikom 50+ rozwoju zawodowego, zniesienie limitu wieku w dostępie do szkoleń, motywowanie do udziału w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, zarządzanie karierą starszego pracownika zmniejsza stres i bariery psychiczne wpływające np. na poczucie zagrożenia bezrobociem, co pozwala na długą i efektywną pracę na rzecz firmy)
- **elastyczny czas pracy** (dopasowanie formy zatrudnienia i czasu pracy do zakresu zadań, a także do sytuacji życiowej i zdrowotnej pracownika)
- **promocja zdrowia** (projektowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem starszych pracowników i ich stanu zdrowia, programy edukacyjne dotyczące profilaktyki zdrowotnej, regularne badania lekarskie pracowników)
- **przeniesienie na inne stanowisko pracy** (dopasowanie stanowiska pracy do stanu zdrowia i umiejętności pracownika po wcześniejszych konsultacjach z pracownikami)
- **koniec zatrudnienia** (zwolnienia monitorowane – outplacement, przejście na emeryturę jest dobrowolną decyzją pracownika, zachęcanie do utrzymywania kontaktów z firmą, zatrudnienie emerytów np. jako ekspertów lub doradców)

informacji: atmosferę otwartości, wzajemnego zaufania i równowagi pokoleniowej. Wtedy młodszy pracownicy są traktowani jako potencjalne źródło nowych idei i inspiracji, natomiast starsi stają się fundamentem wiarygodności firmy.

Dobre praktyki

W krajach Unii Europejskiej i na świecie dobre rozwiązania związane z zarządzaniem wiekiem, systemem szkoleń i budowaniem ścieżki kariery zawodowej pracowników z grupy 50+ działają już od wielu lat.

Finowie stworzyli kompleksowy program 50+

W Finlandii na początku lat 90. XX wieku bezrobocie było bardzo wysokie, a wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia był podobny do obecnego w Polsce. Finowie nie wprowadzili jednak na tak dużą skalę jak w Polsce mechanizmów dezaktywacji zawodowej w grupie 50+, ale zdecydowali się jednocześnie na kilka odważnych rozwiązań legislacyjnych i kadrowych.

Przede wszystkim postawili na profilaktykę zdrowotną (coroczne badania, kampanie informacyjne) i szeroko ją rozwinęli, szczególnie w grupie osób w wieku 50-60 lat.

Kolejnym krokiem była edukacja dorosłych i rozwinięcie kształcenia ustawicznego. Finowie wprowadzili bony edukacyjne finansowane z pieniędzy publicznych, które umożliwiają naukę dla wszystkich, niezależnie od miejsca zatrudnienia i wieku.

Wprowadzane zmiany wspierały akcje promocyjne i współdziałanie wielu partnerów społecznych. Pracodawcy zaczęli również systematycznie stosować w swoich firmach mechanizmy zarządzania wiekiem i współpracy międzypokoleniowej.

Długofalowa polityka przyniosła bardzo dobre efekty. Obecnie wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 55. roku życia w Finlandii liczy 50%, a co za tym idzie – w pełni spełnia wymogi Strategii Lizbońskiej.

Niemcy postawili na starszych

W Niemczech, ze względu na zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa i zmniejszanie się liczby młodych pracowników wiele firm stosuje już od dawna z dobrym skutkiem zarządzanie wiekiem. Niemieccy pracodawcy zrozumieli także, że starzenie się społeczeństwa dotyczy nie tylko rynku pracy, ale też klientów i usługobiorców. Dlatego wprowadzili wiele rozwiązań, które przyczyniły się do zatrzymania na rynku pracy osób dojrzałych. Jak to wygląda w praktyce?

W wyniku przeprowadzonej analizy Deutsche Bank do obsługi starszych klientów zatrudnia pracowników w podobnym wieku, którzy wolą być obsługiwani przez równolatków. Tak samo sieć niemieckich sklepów ogrodniczych na stanowiskach sprzedawców zatrudnia osoby powyżej 50. roku życia. Klientami sieci są w większości ludzie starsi, którzy wolą zapytać o radę sprzedawców w podobnym do swojego wieku niż ludzi młodszych, których się krępują.

Z kolei Deutsche Telekom opłaca pracownikom powyżej 50. roku życia kursy IT, prowadząc także dużą kampanię marketingową związaną z produktami internetowymi dla osób 50+.

Polskie projekty

Także w Polsce od kilku lat wdrażane są różnego rodzaju innowacyjne projekty w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL skierowane do grupy 50+. W ich wyniku podnosi się świadomość społeczną związaną z rynkiem pracy dla osób starszych, budowane są partnerstwa pracowników, pracodawców, związków zawodowych, organizacji i instytucji publicznych i prywatnych. Organizują one szkolenia i programy, dzięki którym osoby po 50. roku życia nabierają nowych umiejętności zawodowych, a także, co wydaje się najważniejsze – wiary w siebie i swoje możliwości.

Pokoleniowa wymiana doświadczeń

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju z województwa warmińsko-mazurskiego, w którego skład wchodzi Krajowa Agencja Informacyjna „INFO”, Fundacja na Rzecz Budowy Społeczeństwa Opartego na Wiedzy „Nowe Media”, Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych i Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej Olsztyn przez prawie trzy lata realizowało projekt „Mentoring poprzez IT”. Jego celem było wypracowanie skutecznego modelu wzajemnego przekazywania wiedzy pomiędzy grupą powyżej 50. roku życia, a osobami wchodzącymi dopiero na rynek pracy poprzez narzędzia IT, w szczególności komputer i oprogramowanie komputerowe. Wybrano 32 uczestników i na zasadzie badań psychologicznych połączono ich w pary.

W pierwszej fazie projektu osoby z grupy 50+ zostały przeszkolone w posługiwaniu się narzędziami IT. Mimo obaw, czy poradzą sobie z obsługą nowoczesnych technologii, szybko okazało się, że mogą liczyć na pomoc młodszych uczestników, którzy byli z nimi w parze. Rezultatem wspólnych działań było opracowanie i napisanie oprogramowania komputerowego służącego transferowi wiedzy pomiędzy młodszymi i starszymi pracownikami w wymyślonej firmie, np. handlowej. Oprogramowanie składa się z trzech podstawowych modułów – rekrutacyjnego, edukacyjnego, mentoringowego. Szczególny nacisk położono zwłaszcza na ostatni moduł, w którym na podstawie matryc charakterologicznych (element modułu rekrutacji – dzięki którym poznajemy nie tylko kompetencje merytoryczne osób, ale również ich profile osobowościowe) budowane są efektywnie funkcjonujące zespoły, które na zasadzie współpracy dzielą się wiedzą. W tym przypadku młodsze osoby przekazywały umiejętności IT, starsze natomiast doświadczenie zawodowe. Wszystkie pary pracowały na tym samym oprogramowaniu, w oparciu jednak o kursy z różnych dziedzin wybrane przez beneficjentów.

Projekt miał zakończyć się pod koniec 2007 roku, lecz na prośbę niektórych z jego uczestników został przedłużony do końca marca 2008 roku. „Mentoring poprzez IT” potwierdził, że międzypokoleniowa wymiana wiedzy może być czymś naturalnym w przedsiębiorstwie i zarówno młodzi, jak starsi pracownicy

są w nim bardzo potrzebni. Uczestnicy projektu bardzo angażowali się w jego realizację. Uczestnicy testując oprogramowanie, zgłaszali uwagi dotyczące jego słabych stron, które można by poprawić. Wszystkie uwagi użytkowników zostały rozpatrzone. Dzięki temu wprowadzono do systemu wiele poprawek. Dziś jest już on kompleksowym narzędziem do zastosowania, czy to w ramach tradycyjnego edukacyjnego nauczania, czy to w szkole (e-learning). System stosowany jest również w zarządzaniu wiedzą w firmach czy organizacjach w województwie warmińsko-mazurskim.

Plusy projektu

Wszystkie narzędzia wypracowane przez uczestników projektu zostały wdrożone w życie i są przez nich udoskonalane – z powodzeniem mogą działać w wielu firmach. System dzięki swoim możliwościom administracyjnym bardzo ułatwia przekazywanie wiedzy i doświadczenia, nie ograniczając jego użytkowników ani w czasie ani w miejscu. Gromadzona wiedza jest zawsze dostępna, a komunikacja on-line pozwala korzystać z tych zasobów w każdym miejscu.

Minusy projektu

Świat technologii IT wciąż jest udoskonalany, stworzone oprogramowanie wymaga więc aktualizowania i dostosowywania do pojawiających się nowych rozwiązań. Warto byłoby też testować oprogramowanie na zewnątrz projektu – co dałoby bardziej obiektywny obraz, niż w przypadku, gdy wad produktu szukali jego współtwórcy.

Strona www

www.mentoring.4pl.pl

Sojusz dla pracy, czyli rozwój zawodowy starszych pracowników

Partnerstwo „Sojusz dla pracy” powołały, pod przewodnictwem Przedstawicielstwa Programu NZ ds. Rozwoju w Polsce (UNDP), związki zawodowe, pracodawcy, pozarządowe organizacje kobiece, firmy szkoleniowe, placówki akademickie na rzecz osób zagrożonych utratą pracy lub będących w gorszym położeniu na rynku pracy ze względu na wiek. Jego celem była zmiana sytuacji osób 45+ na rynku pracy, poprzez zmianę psychologicznego nastawienia uczestników projektu do podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych, zmianę nastawienia pracodawców i związków zawodowych do szkolenia i zatrudniania osób starszych oraz wzmocnienie współpracy partnerów społecznych w województwie łódzkim.

W projekcie wzięło udział około 500 osób. Były to osoby dojrzałe, ale pracujące, obiektywnie lub subiektywnie zagrożone bezrobociem, z województwa

łódzkiego, głównie z sektora służby zdrowia, przemysłu lekkiego i organizacji pozarządowych. Podczas prawie trzech lat trwania projektu zaoferowano uczestnikom szkolenia (np. z obsługi komputera czy nowych technologii) oraz warsztaty psychologiczne. Jednak kluczem do projektu był „jobcoaching”, czyli innowacyjna, mało znana w Polsce metoda wzmacniania osób zagrożonych bezrobociem na rynku pracy. Podczas trwania zajęć jobcoach zajmował się indywidualnie poszczególnymi osobami, określał ich słabe i mocne strony, ustalał system szkoleń, a następnie wspólnie określali dalszą ścieżkę rozwoju zawodowego.

– Nie podsumowaliśmy jeszcze wszystkich indywidualnych planów rozwoju uczestników naszego partnerstwa, ale z prawie 90% ankiet, jakie już otrzymaliśmy wynika, że z przeprowadzonych przez nas szkoleń beneficjenci wynieśli bardzo dużo – mówi Kamila Jeżowska, koordynatorka projektu. – Mogę także powiedzieć, że osoby, które w czasie trwania naszych zajęć były na wypowiedzeniu, a więc rzeczywiście groziło im bezrobocie, dużo bardziej zaangażowały się w cały proces współpracy z jobcoachem i dużo więcej z tego wyniosły. Wzięły udział w szkoleniach i dzięki temu utrzymały się w firmie lub szybko znalazły nową pracę. Tak właśnie było z 25 osobami zwolnionymi z „Wólczanki”. Po

Plusy projektu

- Podniesienie tematu zarządzania wiekiem, jeszcze trzy lata temu wszystkie programy nastawione były głównie na osoby młode oraz na zwalczanie bezrobocia, tymczasem „Sojusz dla pracy” skierowany był do osób dojrzałych, mówił o potrzebie kształcenia przez całe życie oraz prewencji bezrobocia.
- Zmobilizowano do współpracy na rzecz grupy starszych pracowników różnorodne instytucje, wypracowując wiele ciekawych rozwiązań.
- Wielu uczestników projektu zyskało nowe umiejętności oraz nauczyło się, że w starszym wieku też można kierować swoją karierą zawodową.

Minusy projektu

- Jobcoaching dla osób 45+ i starszych nie jest certyfikowany – tj. osoby pełniące funkcję jobcoacha, przeszkolone podczas projektu, nie otrzymają certyfikatu posiadanych kwalifikacji, a jedynie zaświadczenia o odbytych kursach. Tym tematem zainteresowało się jednak Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, jest więc szansa, że jobcoaching będzie certyfikowany.

Strona www

www.sojuszdla pracy.pl

zakończeniu udziału w projekcie bardzo szybko znalazły zatrudnienie. Podobnie było z pielęgniarkami z jednego z łódzkich szpitali, które po przeszkoleniu zaczęły pracować jako sekretarki medyczne.

„Sojusz dla pracy” pokazał, że metoda „jobcoachingu” jest ważnym narzędziem dla związków zawodowych, pracodawców, działów HR i samych pracowników w planowaniu kariery zawodowej dojrzałych pracowników. A indywidualne podejście

Jobcoaching, dobre narzędzie dla starszych pracowników

Jobcoaching polega na współpracy osoby bezrobotnej lub pracownika zagrożonego utratą pracy z „indywidualnym” doradcą zawodowym, tzw. jobcoachem – jest on pośrednikiem pomiędzy osobą bezrobotną lub pracownikiem, a pracodawcą.

Indywidualny doradca zawodowy, poprzez rozmowy ze wspieraną osobą pomaga jej uświadomić sobie, jakie jest jej doświadczenie zawodowe oraz umiejętności, a także pomaga w osiągnięciu równowagi między marzeniami, a stanem rzeczywistym. Potem następuje wspólne tworzenie przez pracownika i jego „trenera” indywidualnego planu rozwoju i ścieżki kariery zawodowej. Podczas spotkań omawia się działania, które powinny być zrealizowane (np. szkolenia, warsztaty psychologiczne), aby osoba mogła poprawić swoją sytuację związaną z rozwojem zawodowym czy dostrzec tkwiący w niej potencjał. W dalszej kolejności następuje realizacja wytyczonych podczas spotkań celów. A potem także monitorowanie podejmowanych przez bezrobotnego czy pracownika działań.

Jobcoaching jest stosowany w wielu krajach europejskich oraz w Ameryce Północnej. Jobcoaching dla osób 45+, dostosowany do tej grupy wiekowej przez partnera projektu – Fundację Pinel Polska, jest jednym z elementów zarządzania wiekiem. Jest to narzędzie przynoszące dobre rezultaty w pracy z grupą 50+, które może być wykorzystywane przez pracowników HR w firmie lub przez doradców zawodowych w urzędach pracy. Na Uniwersytecie Łódzkim, w ramach studium podyplomowego doradztwo zawodowe, otworzono też nową ścieżkę specjalizacyjną – „Zarządzanie karierą osób 45+”. Studia są dostępne nie tylko dla kandydatów na doradców zawodowych, ale też dla wszystkich osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi.

do tworzenia ścieżki kariery osób 50+ przekłada się na realne korzyści zarówno dla pracowników, jak i ich szefów, a co za tym idzie – dla całej firmy.

Zysk z dojrzałości

Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce realizuje w 2008 roku duży projekt „Zysk z dojrzałości”. Będzie on na szeroką skalę promował wśród pracodawców i całego społeczeństwa korzyści z zatrudniania pracowników 50+ poprzez kampanie medialne, szkolenia i seminaria odbywające się praktycznie przez cały rok. Ważnym elementem projektu będzie też pokazanie koncepcji zarządzania wiekiem wraz z przykładami i praktykami jej wdrażania, gdyż wciąż jeszcze wśród polskich przedsiębiorstw (zarówno małych, średnich i dużych) jest to tematyka mało znana.

Pracodawcy w Polsce inwestują w starszych pracownikach

Dyrekcja jednego ze szpitali podkarpackich, ze względu na duże zużycie się urzędzeń pralniczych, podjęła decyzję o zlikwidowaniu pralni szpitalnej. Postanowiono, że usługi pralnicze będzie się kupować na wolnym rynku od niezależnego usługodawcy.

Niestety, likwidacja pralni oznaczała zwolnienie kobiet, które pracowały w niej dotychczas. Pracownice były w wieku 40-50 lat, miały za sobą nienaganny okres 20-30-letniej pracy, z czego 14 lub 15 lat w szpitalu. Problemem było ich niskie wykształcenie – przeważnie podstawowe i zasadnicze zawodowe, które ograniczało możliwości ich przekwalifikowania.

Dyrekcja szpitala postanowiła jednak zatrzymać kobiety u siebie. Wysłano je na odpowiednie szkolenia, dzięki czemu kobiety można było przenieść do pracy w dziale higieny szpitalnej. Dołączyły tam do zespołu, w którym głównie funkcjonowały osoby młodsze. Kobiety z byłej pralni szybko zaaklimatyzowały się w nowej grupie. Gdyby kierownictwo nie zastosowało mechanizmów zarządzania wiekiem, tylko zwolniło kobiety z pracy, najprawdopodobniej nie miałyby one zbyt wielu szans na znalezienie tak szybko nowego zatrudnienia.

– Dobrze, że w związku ze Strategią Lizbońską i obowiązującymi wytycznymi polski Rząd, instytucje rynku pracy i pracodawcy zaczynają szukać rozwiązania problemu zatrudnienia osób 50+, tak jak ma to już od dawna miejsce w innych krajach Europy – przekonuje Joanna Tokarz z Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce. – Mam też nadzieję, że nie będzie to tylko doraźna reakcja na pilne potrzeby rynku pracy, na którym brakuje pracowników, tylko długotrwała, przemyślana strategia, pozwalająca na przywrócenie ludzi po 50. roku życia do aktywności zawodowej.

III.

Podsumowanie – wnioski i rekomendacje

Specjaliści, pracodawcy i politycy nie mają wątpliwości, że grupa 50+ to duży i istotny potencjał na rynku pracy. Ponadto obecni pięćdziesięciolatkowie, a także ci, którzy za kilka lat wejdą do tej grupy wiekowej, to już osoby o zupełnie innej charakterystyce niż 15 lat temu – mają większe doświadczenie w warunkach gospodarki rynkowej, są bardziej wykształceni i gotowi na zmiany wbrew panującym obiegowym opiniom na ich temat. Dlatego Rząd, pracodawcy oraz organizacje społeczne muszą podejmować jak najszerze i bardzo zróżnicowane działania, które pozwolą pokoleniu 50+ jak najdłużej utrzymać aktywność zawodową.

Rozwiązania legislacyjne dla grupy 50+

– **Taki kompleksowy program dla pokolenia 50+ powinien być przygotowany przez Rząd. Musi on obejmować nie tylko rozwiązania legislacyjne, ale też profilaktykę zdrowia, rehabilitację, aktywizację zawodową, a także wsparcie dla pracodawców – przekonuje prof. Barbara Szatur-Jaworska.**

Rząd przygotowuje taki program i został on już nawet poddany społecznym konsultacjom. Program zakłada m.in.: zatrzymanie osób dojrzałych na rynku pracy poprzez ich aktywizację zawodową (zamiast pobierać świadczenia z budżetu, wpłacaliby do niego pewien procent swoich dochodów).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zastanawia się nad zmianami w systemie podatkowym, które sprzyjałyby aktywności zawodowej osób 50+.

Opracowywane są zmiany, które miałyby zatrzymać osoby starsze na rynku pracy. Z jednej strony planuje się np. ograniczenie liczby osób uprawnionych do emerytur pomostowych i świadczeń społecznych przed osiągnięciem wieku emerytalnego. A także podwyższenie wieku emerytalnego najpierw dla kobiet, ze stopniowym zbliżaniem go do poziomu wieku emerytalnego mężczyzn, a następnie także dla mężczyzn.

Z drugiej strony Rząd chce na szerszą skalę zaproponować szkolenia ze środków Unii Europejskiej dla osób pracujących w wieku 50+. Dotychczas takie szkolenia odbywały się tylko dla bezrobotnych.

– Wydaje się, że politycy zrozumieli już, iż nie można dążyć do aktywizacji zawodowej starzejących się grup, a zarazem uruchamiać instrumenty wspierające dezaktywizację. Należy jednak pamiętać, że zbiorowość 50+ tworzy bardzo różnorodną grupę ze względu na zawód, stan zdrowia, posiadane umiejętności. Dlatego opracowywane programy powinny także uwzględniać tę różnorodność. Nie jest to łatwe, ale jak pokazują przykłady z Finlandii, Niemiec czy innych krajów Europy, przynosi to efekty w dłuższej perspektywie czasowej – mówi prof. Barbara Szatur-Jaworska.

Konieczna jest zmiana nastawienia pracodawców

– Firmy jeszcze na zbyt małą skalę stosują u siebie np. politykę zarządzania wiekiem, która pozwala umiejętnie korzystać z kapitału, jaki drzemie w dojrzałych pracownikach – stwierdza Henryk Michałowicz z Konfederacji Pracodawców Polski.

Nie wynika to ze złej woli, tylko z braku wiedzy na ten temat, a także z zaskoczenia odpływem młodych pracowników z rynku pracy, spowodowanym migracją do innych krajów Europy. Pracodawcy muszą jak najszybciej zrozumieć, jak ważna jest zmiana postaw i nowe podejście do zatrudniania osób po 50. roku życia. Na nich też w pewnym stopniu spoczywa aktywny udział w promocji zmiany stereotypów oraz upowszechnianie modelu zarządzania wiekiem. To oni muszą zrozumieć, że opłaca się inwestować w szkolenia także starszych pracowników, że warto stworzyć ofertę pracy dostosowaną do ich wieku i możliwości, że można wykorzystać ich doświadczenie i przekuć to na sukces firmy.

Jeżeli takie mechanizmy zostaną wprowadzone w polskich przedsiębiorstwach istnieje duża szansa, że za kilka lat pracownicy 50+ nie będą traktowani jako obciążenie, ale jako ważna i potrzebna grupa zawodowa, która ma szansę na dalszy rozwój zawodowy i możliwość dzielenia się swoimi doświadczeniem oraz know-how z młodszymi pracownikami.

– Z punktu widzenia zmian demograficznych, tj. starzenia się społeczeństwa, zdobycie kwalifikacji w zakresie zarządzania wiekiem i rozwojem zawodowym starszych pracowników może być kluczowe tak dla instytucji rynku pracy, jak i dla działów personalnych przedsiębiorstw – zapewnia Kamila Jeżowska, koordynatorka projektu „Sojusz dla pracy”.

Rola polskich NGO w działaniach na rzecz osób 50+

Organizacje pozarządowe dysponują dobrymi kompetencjami w sferze usług zatrudnieniowych i powinny być wykorzystane w aktywizacji zawodowej i w powrocie na rynek pracy pokolenia 50+. Będą one ważnym partnerem w realizowaniu różnych programów.

Ponadto organizacje pozarządowe mają tę przewagę nad innymi instytucjami publicznymi czy prywatnymi, że są bardziej wyczułone na klienta w rozumieniu ludzkim i społecznym, a nie tylko zawodowym. Od kilkunastu lat odgrywają też

ważną rolę w przeciwdziałaniu dyskryminacji i wykluczeniu różnych grup społecznych. Dlatego na pewno mogłyby się lepiej sprawdzić w pracy na rzecz osób 50+. Zwłaszcza, że sporo w tym wieku jest osób długotrwale bezrobotnych, borykających się z różnego rodzaju problemami, których aktywizacja jest bardzo trudna, kosztowna i nie przekładająca się na efektywność we wskaźnikach (na co niestety bardzo zwracają uwagę urzędy pracy). Jednak dla organizacji trzeciego sektora liczą się nie wskaźniki, tylko rzeczywisty efekt.

– Istotne jest, aby wdrożone zostały rozwiązania, które pozwolą na długoletnią pracę z uwzględnieniem zmieniających się zależności od wieku uwarunkowań i potrzeb pracowników. Wydaje się, że działania NGO są tutaj o tyle ważne, że tworzą cenne narzędzia i rekomendacje. Organizacje nie są jednak w Polsce tak silne i w pełni przygotowane do szerokich działań, jak np. sektor biznesowy. To jest ważne, bo w wielu krajach istnieją duże organizacje pozarządowe, współpracujące z wieloma podmiotami, realizujące również zadania administracji publicznej, mające bardzo silny autorytet i duże zasoby wiedzy i narzędzi. U nas jeszcze tego brakuje – wyjaśnia Joanna Tokarz.

Nie zmienia to jednak faktu, że zanim zostaną podjęte państwowe decyzje dotyczące osób 50+, zanim wejdą one w życie, organizacje pozarządowe zdążą przeprowadzić szereg analiz, badań, nawiązać kontakty zagraniczne, wypracować kilka narzędzi i promować problematykę w społeczeństwie i wśród innych ważnych aktorów na scenie rynku pracy związanych ze starszymi pracownikami. Niezwykle ważne jest też współdziałanie pomiędzy organizacjami trzeciego sektora, wymiana wiedzy i doświadczeń z realizowanych projektów, osiągniętych rezultatów, a także sieciowanie wśród samych NGO.

Specyfika polityki zawodowej dla pokolenia 50+

Różnorodność pokolenia 50+ i jego wcześniejsze wykluczenie z rynku pracy sprawia, że polityka skierowana do tej grupy zawodowej musi mieć odmienny i specyficzny charakter.

Jak mówi dr Michał Boni, obecnie doradca premiera ds. polityki społecznej w wywiadzie zamieszczonym w raporcie Akademii Filantropii „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse.” – „polityka ta powinna być kombinacją działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej, wraz z rozbudzeniem potencjału aktywności i mobilności, wiary w siebie, rozpoznaniem własnego potencjału zawodowego, umiejętnym przejściem przez treningi szkoleniowe oraz zdobyciem nowych kompetencji, czy wreszcie – przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej i pozytywnym rezultatem rekrutacji do pracy”.

Na ten cel można przeznaczyć pieniądze z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2007-2013 (ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). Żeby jednak udało się go osiągnąć, potrzebna jest integracja działań i współpraca różnych instytucji i podmiotów – państwa, samorządu, biznesu, organizacji związkowych i pozarządowych, urzędów pracy, świata nauki. A także jasne społeczne przesłanie: praca jest wartością, lepiej pracować niż żyć z zasiłku, obok siebie mogą pracować i starsi i młodszy, pracodawcom opłaca się zatrudniać osoby starsze.

Dobrym przykładem takich działań są projekty partnerskie w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Sporo z nich wypracowało wiele mechanizmów (np. zarządzania wiekiem, międzypokoleniowej wymiany doświadczeń, opracowanie ścieżki kariery zawodowej, szkolenia) i rozwiązań, które się sprawdziły w perspektywie czasowej i mogły być już z powodzeniem stosowane.

Polecane strony internetowe związane z osobami 50+ na rynku pracy:

➤ www.sojuszdlapraczy.pl

➤ www.zarządzaniemwiekiem.pl

➤ www.filantropia.org.pl/50plus/rynek_pracy_50plus_m.pdf

Przy opracowywaniu biuletynu wykorzystano m.in. raport Akademii Filantropii w Polsce – „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, materiały Partnerstwa „Sojusz dla Pracy” (w tym „Zarządzanie wiekiem”), opracowania projektów EQUAL, materiały własne.

BIULETYNY to seria wydawnicza Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, poświęcona problematyce rynku pracy w Polsce. Wydania biuletynów w wersji elektronicznej można znaleźć na portalu www.bezrobocie.org.pl.



Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych
00-630 Warszawa, ul. Polna 24 lok. 7
T: + 48 22 875 07 68-69, F: +48 22 825 70 76
e-mail: fise@fise.org.pl, <http://www.fise.org.pl>