

WSTĘP WOLNY S4 ● KRZYŻÓWKA S4 ● W BIBLIOTECE S4

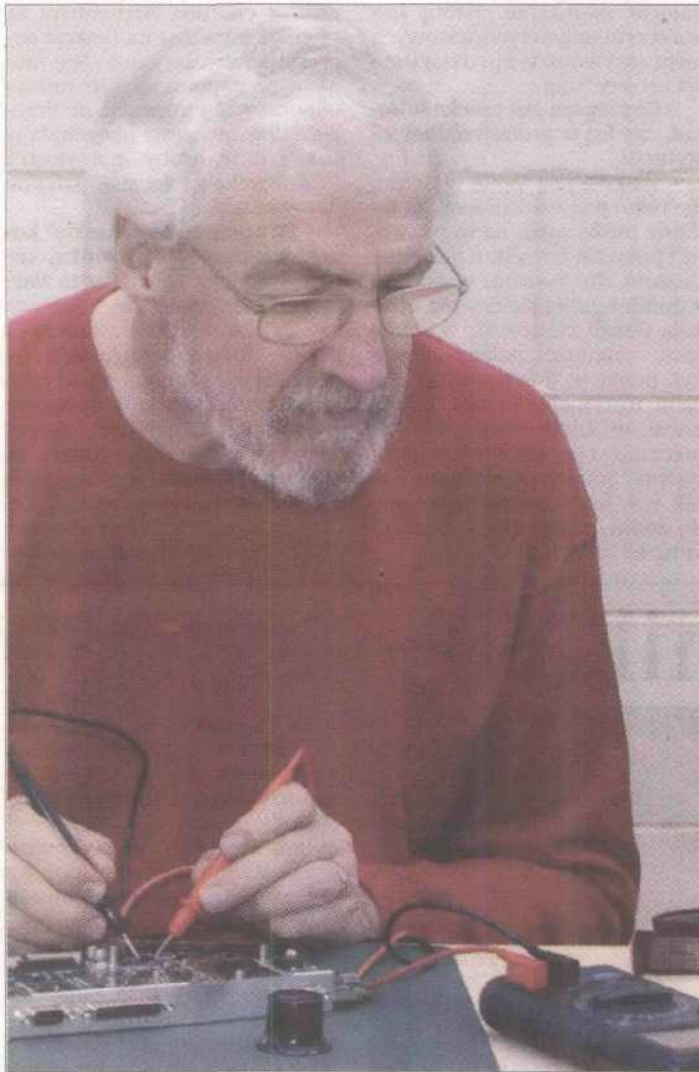
55-letni John był pracownikiem hipermarketu odpowiedzialnym za układanie towaru na półkach. Z racji wieku, tuszy, nie najlepszej już kondycji, zajęcie to nastęrczało mu spore trudności. Coraz mniej lubił swoją pracę. Pracodawca to dostrzegł. Miał też świadomość, że lubiany przez wszystkich John miał inne atuty – świetne relacje z ludźmi i bardzo duże poczucie humoru. Pracując od lat w tej samej firmie – znał ją od podszewki. John został przeniesiony do sekcji obsługi klienta, gdzie doskonale się sprawdził m.in. dlatego, że rozumiał potrzeby klientów w starszym wieku. Wzrosło też jego zadowolenie z pracy.

Przełamywanie stereotypów

Pracodawca Johna uczestniczył w jednym z coraz popularniejszych w Wielkiej Brytanii szkoleń organizowanych dla właścicieli przedsiębiorstw i pracowników, którzy znaleźli się w drugiej połowie życia. W starzejących się społeczeństwach Europy Zachodniej takich ludzi jest coraz więcej. Jedną z największych ich zalet, często nienależycie wykorzystaną – ani przez ich najbliższych, ani też przez ich pracodawców – jest ich bogate doświadczenie życiowe. Spychani na margines przez mass media, reklamę, która pokazuje tylko pięknych, młodych, prężnych ludzi sukcesu, czują się niedowartościowani, zepchnięci na boczny tor życia. Pracodawcy nierzadko lekceważą ich potrzeby, nie pomagając im w zdobywaniu nowych umiejętności. Obawiają się też zatrudniać seniorów – winne są pokutujące stereotypy, że ludzie, którzy przekroczyli pięćdziesiątkę, są mniej wydajni, nie chcą się dokształcać, częściej chorują – słowem – są gorszymi pracownikami.

Pracownik 50+

Pracodawcy będą musieli zwrócić się w kierunku ludzi starszych, doświadczonych, bo młodzi już wyemigrowali albo właśnie pakują walizki



Fot. Equal

Z tego powodu w Europie Zachodniej, m.in. w Wielkiej Brytanii i Belgii, powstały organizacje, których celem jest przezwyciężenie tych niesprawiedliwych i krzywdzących stereotypów i zmiana nastawienia zarówno pracodawców, jak i młodych pracowników do ludzi w drugiej połowie życia.

Wszystkie te zagadnienia poruszono na niedawnej międzynarodowej konferencji „Praca jest wartością – zarządzanie wiekiem w grupie osób 50+ z wykorzystaniem nowoczesnych metod ustawicznego dokształcania zawodowego”, zorganizowanej w podkrakowskim Centrum Konferencyjnym Witek przez Starostwo Wodzisławskie w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Dzielenie się wiedzą

- Najważniejsze to nie wypaść z rynku pracy, bo gdy się już z niego raz wypadnie, zwłaszcza gdy na bezrobociu pozostaje się przez dłuższy czas, bardzo trudno jest się z powrotem na nim odnaleźć. Nawet jeśli było się aktywnym zawodowo przez bardzo długi czas – ostrzega Anna Słowińska-Plewka, dyrektorka Powiatowego Urzędu Pracy w Wodzisławiu Śląskim, który aktualnie wdraża pionierski na rynku pracy, wzorowany na doświadczeniach brytyjskich, program pomocy zagrożonym bezrobociem pracownikom po 50. i zatrudniającym ich pracodawcom. W sumie przeszkolonych ma zostać ok. 70 osób. Są wśród nich

Nieregularne

Śr. nakład 80398 egz.

Zasięg lokalny



m.in. przedstawiciele branży spożywczej i motoryzacyjnej. Ludzie ci mają nie tylko zdobyć podstawy branżowego słownictwa w języku angielskim, uczyć się obsługi komputera, ale także spotykać z doradcami zawodowymi, którzy ukierunkują ich wysiłki zmierzające do utrzymania dotychczasowych miejsc pracy. Rozmowy z doradcami odbędą też pracodawcy, którzy dowiedzą się, w jaki sposób można efektywniej wykorzystać doświadczonych pracowników.

- Bardzo ważna jest współpraca młodego i starszego pokolenia w pracy. Starsi mają doświadczenie, wiedzę praktyczną, a młodzi - wiedzę teoretyczną i nie obawiają się nowoczesnych technologii. Mogą pomóc sobie nawzajem - stwierdza Anna Słotwińska-Plewka.

Pracownicy będą uczestniczyć w szkoleniu w czasie pracy, udostępnionym przez pracodawcę. Część szkoleń odbędzie się w formie e-learningu (nauka przez Internet). Wszystko to dzieje się w ramach realizowanego na terenie woj. śląskiego projektu „Pomysł na sukces”, finansowanego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

- W najbliższym czasie w naszym regionie szykuje się kilka nowych inwestycji, m.in. ma być budowana autostrada - mówi dr inż. Jan Materzok, starosta powiatowy w Wodzisławiu Śląskim. - Już teraz, na skutek masowej emigracji ludzi młodych do pracy na Zachód, zaczyna brakować wykwalifikowanych pracowników. Pracodawcy będą musieli zwrócić się w kierunku ludzi starszych, doświadczonych, bo młodzi, najbardziej przedsiębiorczy i dynamiczni albo już wyemigrowali, albo właśnie pakują walizki. Ten problem dotyczy nie

Dokończenie na str. S2

Nieregularne

Śr. nakład 80398 egz.

Zasięg lokalny



Dokończenie ze str. S1 tylko naszego regionu, ale bardzo wielu innych w naszym kraju.

Coraz mniej młodych

Istnieją jeszcze inne czynniki rzutujące na to, co dzieje się na rynku pracy. Społeczeństwa się starzeją. Coraz więcej młodych ludzi żyje samotnie i nie chce w ogóle zakładać rodzin. Ci, którzy się pobierają, czynią to coraz później, coraz później też przychodzą na świat ich dzieci. Rodzi się ich coraz mniej. Coraz mniejsza część populacji jest aktywna zawodowo i pracuje na emerytury tych, którzy odeszli z rynku pracy. W Europie Zachodniej mówi się o potrzebie aktywizacji zawodowej i dokształcania ludzi po 60., a nawet po 70.

W ciągu najbliższej dekady w krajach Unii Europejskiej liczba osób młodych, do 29. roku życia, spadnie aż o 10 milionów. W tym samym czasie spodziewany jest wzrost liczby osób starszych, powyżej 50. roku życia, o 6,5 miliona. Co pięć lat średni wiek pracowników Unii Europejskiej wzrasta o jeden rok.

Konieczne zmiany

Trzy lata temu w naszym kraju pracowało zaledwie 26,9 proc. osób w wieku 55-64 lata, podczas gdy w tym samym czasie średnia wartość wskaźnika zatrudnienia w tej grupie w 25 krajach Unii Europejskiej wynosiła prawie 41 procent! Obecnie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 18 osób w wieku poprodukcyjnym, jednak w 2030 roku będzie ich dwa razy więcej!

Większa liczba emerytów i rencistów to większe nakłady na świadczenia emerytalno-rentowe. W efekcie nasz system

Pracownik 50+

ubezpieczeń społecznych jest zagrożony, mamy wyższe koszty pracy i większe bezrobocie.

Konieczne jest odejście od dotychczasowej polityki wspierania wcześniejszych emerytur. Promowana, w okresie transformacji ustrojowej w Polsce, polityka wysyłania starszych pracowników na wcześniejsze emerytury, tylko w latach 1990-95, doprowadziła do wzrostu liczby emerytów i rencistów o jedną trzecią, tj. o 2 mln osób. Tak więc systematycznemu wzrostowi liczby osób starszych towarzyszy zmniejszanie się w tej grupie udziału ludzi aktywnych zawodowo.

Aby uchronić się przed poważnym kryzysem systemu ubezpieczeń społecznych i wyhamowania tempa rozwoju gospodarczego, konieczne jest wprowadzenie takich rozwiązań prawnych, które zachęcałyby pracodawców i pracowników powyżej 50. roku życia do wydłużenia okresu aktywności zawodowej.

Nie chodzi o to, żeby dawać ludziom rybę, w postaci subsydiowania miejsc pracy dla ludzi starszych, jak to ma miejsce obecnie w naszym kraju, ale żeby dać im wędkę, tak jak odbywa się to w ramach wodzisławskiego programu „Pomysł na sukces”.

Pozytywne przykłady

W Europie Zachodniej coraz więcej wiodących firm podejmuje działania zmierzające do lepszego wykorzystania starszych pracowników oraz podniesienia ich produktywności, m.in. za pomocą różnorodnych szkoleń.

Stosowane na Zachodzie rozwiązania to nietypowe formy za-



Fot. Equal

trudnienia osób starszych: praca w niepełnym wymiarze czasu, na podstawie umów terminowych, samozatrudnienie, praca na wezwanie (ludzie czekają na zlecenie „pod telefonem”), praca w domu itd. W Stanach Zjednoczonych zdarza się, że seniorzy przechodzą na tradycyjną emeryturę, by powrócić do pracy w roli niezależnych zleceniobiorców albo przychodzą do firmy w trudniejszych okresach – np. wzmożonych zleceń, urlopowym itp. Zdarza się, że były pracownik prowadzi szkolenia dla młodszej kadry, stając się ich swoistym mentorem. Dzięki temu rosną jego dochody i satysfakcja płynąca z kontaktów z ludźmi.

Niektóre niemieckie przedsiębiorstwa wprowadziły program

szkoleń dla pracowników w różnicowanych wiekowo zespołach. U nas ciągle jeszcze starsi pracownicy nie chcą uczestniczyć w szkoleniach z młodszymi z obawy, że okażą się od nich mniej zdolni, ale lęk ten może łatwo rozwiązać, np. trener czy psycholog.

Inna kwestia – spore kontrowersje wzbudza u nas inicjatywa zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 65 lat, podczas gdy np. w Wielkiej Brytanii granica ta została ustalona na 69 lat. Jednak tamtejsze społeczeństwo do trudno akceptowalnych zmian przygotowywano w ramach wielu kampanii informacyjnych np. „AGEPOSITIV” i programów typu „New Deal for 50+”.

Także i u nas ułatwienie ludziom starszym pozostania na rynku pracy i bycia aktywnym zawodowo tak długo, jak tylko – z uwagi na ich stan zdrowia i osobiste preferencje – jest to możliwe, sprzyjałoby nie tylko lepszemu funkcjonowaniu systemu ubezpieczeń społecznych i zasobów ludzkich w firmach, ale i lepszemu funkcjonowaniu całego społeczeństwa, które czerpałoby więcej z doświadczenia seniorów, a także wzrostowi zadowolenia z życia ludzi w wieku emerytalnym, którzy mogliby się dłużej czuć dowartościowani i potrzebni.

Tym bardziej że – jak stwierdził Lee Iacocca, jeden z menedżerów Forda (ojciec sukcesu pewnego sportowego modelu tego auta), w wywiadzie dla magazynu „Wired”, dopiero koło pięćdziesiątki zaczynamy rozumieć, o co tak naprawdę chodzi na tym świecie!

ALEKSANDRA NOWAK

Nieregularne

Śr. nakład 80398 egz.

Zasięg lokalny

