Pracodawcy wolą młodych

Rozmowa z Kamilą Jeżowską z Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju i Leszkiem Michno z Fundacji PINEL Polska, przedstawicielami Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Sojusz dla pracy”

Projekt „Sojusz dla pracy” ukierunkowany jest na ludzi w wieku przedemerytalnym?

Kamila Jeżowska: Raczej okołoemerytalnym. Interesują nas osoby od 45 do 65 roku życia. Im najtrudniej jest znaleźć pracę, zwłaszcza jeśli poprzednio zostali zwolnieni. Ja oczywiście również mogę mieć poczucie zagrożenia bezrobociem, ale wiem, że w ciągu miesiąca lub dwóch znajdę jakieś zajęcie. Być może gorsze, ale znajdę. Osoby po 45 roku życia, jeśli stracą pracę, a mają jeszcze na dodatek niskie kwalifikacje, to ze znalezieniem nowego zatrudnienia mogą mieć bardzo poważne problemy.

Leszek Michno: Nawet tym z wysokimi kwalifikacjami nie jest łatwo. Mamy przecież ogromną podaż młodych, wykształconych ludzi. Pracodawcy wolą inwestować właśnie w nich.

Jakimi mechanizmami chcecie państwo zwiększyć szansę takich osób na rynku pracy?

L.M.: Warto zaznaczyć, że choć ostatecznym beneficjentem w naszym projekcie są ludzie po 45 roku życia, to jednak ważną grupę docelową stanowią też sami pracodawcy. Chcemy bowiem zarówno zmienić mentalność i kwalifikacje osób starszych, jak i sposób myślenia o nich pracodawców. Zdajemy sobie sprawę, że nie będzie to łatwe. Zastosujemy znaną na zachodzie Europy metodę indywidualnego prowadzenia każdej z osób. Będziemy analizować sytuację konkretnego człowieka, jego marzenia co do funkcjonowania na rynku pracy. Stworzymy ścieżkę kariery takiej osoby i do niej będziemy dostosowywać nasze działania. Chcemy, żeby w ich efekcie osoba taka umocniła się na swym dotychczasowym miejscu pracy, a pracodawca był bardziej zainteresowany zatrzymaniem jej w firmie. Jeżeli jednak zostanie zwolniona, przygotujemy ją do poszukiwania pracy lub uruchomienia działalności gospodarczej. Jest to proces dosyć skomplikowany, w zasadzie na tak dużą skalę będzie on po raz pierwszy realizowany w Polsce, ale przecież właśnie po to jest EQUAL.

K.J.: Bardzo ważnym elementem projektu jest połączenie szkoleń zawodowych ze szkoleniami „miękkimi” – psychologicznymi. Będą one uruchamiane między innymi na podstawie informacji z ogólnopolskiej bazy danych o planowanych zwolnieniach, którą tworzymy przy współpracy ze związkami zawodowymi. Baza ta powinna nam ułatwić współpracę z pracodawcami.

Kim są uczestnicy partnerstwa?

K.J.: Myślę, że udało nam się dobrać świetne partnerstwo do realizacji tego przedsięwzięcia. Są tu pracodawcy, związki zawodowe, a także organizacje pozarządowe, które w tym projekcie traktowane są inaczej niż zazwyczaj. Otóż naszym zdaniem organizacja pozarządowa może być również pracodawcą oferującym niekoniecznie pracę na pełny etat. Może to być na przykład wolontariat, który jest przecież formą aktywności społecznej, a ta pociąga za sobą również aktywność zawodową. Jeśli zaś chodzi o nasze partnerstwo ponadnarodowe, to tworzą je instytucje z Wielkiej Brytanii, Austrii i Niemiec. Projektem zarządza organizacja międzynarodowa, UNDP – United Nations Development Programme, agenda ONZ.

Co będzie najbliższym ważnym zadaniem? Nad czym pracujecie?

L.M.: W pierwszej kolejności musimy przygotować kadrę osób, które będą bezpośrednio pracować z beneficjentami ostatecznymi projektu. Zależy nam na tym, aby ta grupa szkoleniowa również składała się z ludzi po 45 roku życia. Następnym naszym krokiem będzie wyselekcjonowanie beneficjentów ostatecznych, którzy zostaną poddani szkoleniu. Rozmawiamy już na ten temat z przedstawicielami przedsiębiorstw. Część z tych firm jest zresztą w naszym partnerstwie. Widzimy, że zainteresowanie naszym projektem w okręgu łódzkim, bo tam go realizujemy, jest spore. Chcemy się skupić na przemyśle włókienniczym i służbie zdrowia. Gdy uda nam się zgromadzić pierwszą grupę uczestników określimy jej potrzeby szkoleniowe. Jeden cykl takich szkoleń potrwa około roku. Planujemy rozpocząć je jesienią.