

50+ bez piętna starości

Za starzy na pracę, za młodzi na śmierć – tak najczęściej „widzi się” w Polsce ludzi po pięćdziesiątce i starszych, przed emeryturą. – *Trzeba pokonać ten mit wczesniej starości* – apelowali zgodnie **dr Michał Boni**, szef zespołu doradców premiera i **prof. Janusz Witkowski**, wiceprezes GUS.

Na seminarium „50+ na rynku pracy”, zorganizowanym przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (5 bm.) rozważano problem na tle doświadczeń programu Equal. W Polsce spośród osób pomiędzy 55. a 64. rokiem życia pracuje mniej więcej co czwarta (ok. 28 proc.), w UE ponad 43 proc. Zwiększenie zatrudnienia 50-latków jest niezbędnym kołem ratunkowym, jeśli zważyć zachodzące na rynku pracy zmiany i tendencje demograficzne. Z jednej strony migracja, spadek dzietności i spadek liczby osób między 18. a 44. rokiem życia, z drugiej wzrost populacji w wieku 45–64 lata. W 2030 r. będą one stanowić prawie połowę ludności. Już w 2010 r. ludzi po sześćdziesiątce będzie 7,5 mln, w tym ponad pół miliona (508,3 tys.) to osoby w wieku 85 lat i więcej. W 2030 r. liczba tych pierwszych zwiększy się do 10,6 mln, co piąty będzie miał po osiemdziesiątce. Spadnie też, do 35,6 mln, liczba ludności (w 2005 r. ponad 38,1 mln). Do wieku emerytalnego zbliża się „pokolenie boomersów”, czyli pierwszego powojennego wyżu (*boomu*) demograficznego.

Na początku transformacji mieli trzydzieści parę lat, dziś są w grupie 50+. – *To generacja subiektywnie zmęczonych* – mówi dr Boni, który także zalicza się do tego pokolenia. – *Wszedłem w 54. rok życia (...)*. Doświadczyli wydarzeń Marcowych, Grudniowych, nadziei za Gierka, dramatu stanu wojennego, trudów i lęków transformacji. W nadchodzącym dziesięcioleciu pokolenie pierwszego wyżu demograficznego będzie potrzebowało (bądź już potrzebuje) usług służby zdrowia, która nie jest na tę fałd pacjentów przygotowana.

Samotność seniorów

Nie tylko ona. Nie jesteśmy, jako społeczeństwo, gotowi na radzenie sobie ze starością i jej cieniem – samotnością. Starość w masowej skali

jakby nas zaskoczyła, choć politycy społeczni od dawna sygnalizowali: uwaga, nadchodzi! Nie ma pomysłu na to, jak mają żyć i spędzać czas osoby starsze, stare i samotne po śmierci partnera, a zwłaszcza osoby o krańcowej niesprawności. Według szacunków, jest ich ok. 350 tys., co dziesiąty (dziesiąta) po 70. Trzeba więc rozwijać i „ucywiliwiać” rynek usług opiekuńczych i pielęgnacyjnych. Nieco młodsza i młodsza generacja musi dłużej pracować nie tylko dlatego, że niski wskaźnik zatrudnienia może zahamować wzrost gospodarczy, ale także po to, by ten rynek stworzyć i w różnej formie zająć się najstarszymi. – *Polska nadchodzących lat potrzebuje osób powyżej 50. roku życia* – twierdzą eksperci. Zarówno we własnym, jak i ogólnym interesie pracownicy w wieku 50+ i więcej nie powinni dobrowolnie usuwać się z rynku pracy, ani też godzić na „wypychanie” z niego. Warunkiem niezbędnym nie jest jednak tylko ich wola i zmiana ich mentalności, ale także zmiana mentalności całego otoczenia, nas wszystkich.

Jedną z najistotniejszych przyczyn wczesniej dezaktywacji w Polsce jest lęk przed utratą pracy i obniżeniem statusu społecznego w razie bezrobocia oraz naturalna ludzka skłonność, by mieć jakiegokolwiek zabezpieczenie dochodowe. Jeśli pojawia się szansa, jak np. ostatnio w przypadku nauczycieli, odchodzą z pracy. Pierwszymi, masowymi ofiarami transformacji na początku lat 90. byli starsi pracownicy z restrukturyzowanych fabryk i instytucji. To dla nich wymyślono wcześniejsze emerytury, a potem zasiłki i świadczenia emerytalne. Zasiłki parę lat temu zlikwidowano, świadczenia pozostały. Była to i jest nadal instytucjonalna osłona i amortyzator społecznych niepokojów. I, być może, jedyne wówczas wyjście z sytuacji – wybór mniejszego zła. Na starcie w transformację nie poszukiwano (a może go nie było?) innego sposobu, jednak w miarę upływu lat dezaktywacja określana jako transformacyjna zaczęła mocno doskwierać, a obecnie staje się – obok migracji zarobkowej – problemem nr 1 polskiego rynku pracy. System transferów społecznych (wcześniejsze emerytury, renty, świadczenia) ocenia się coraz bardziej krytycznie, widząc

w nim – często niesłusznie – główny czynnik instytucjonalnej zachęty do wczesniej dezaktywacji zawodowej. Krytycy zapominają jednak, że restrukturyzacja przemysłu i całej gospodarki nie została jeszcze zakończona i proces „wypychania” starszych za bramę pod osłoną świadczeń wciąż się toczy.

Wśród ludności w wieku 50 – 59/64 renty pobiera 1,5 mln osób, wcześniejsze emerytury 1 mln, świadczenia przedemerytalne 0,5 mln, a ponadto szacuje się, że w szarej strefie pracuje ok. 0,6 mln i ok. 400 tys. osób w domu (opieka nad dziećmi, niesprawnyymi itp.). Dr Boni proponuje, aby tę strategię bierności zastąpić strategią aktywności, upowszechnić znane na Zachodzie pojęcie „silver economy” i promować zatrudnienie 50+ oraz zarządzanie wiekiem w firmach. Pracująca generacja seniorów to nie obciążenie, ale szansa dla gospodarki, zwłaszcza teraz, gdy młodzi migrują. Dochody pracujących 50+ i 60+ są wysokie, ich popyt konsumpcyjny korzystnie waży na rynku, a w pracy są bardzo przydatni.

Na ukończeniu jest rządowy program „Solidarność pokoleń 50+”, który ma być przedmiotem publicznej debaty. Zawiera on, informuje dr Boni, pewne instrumenty ekonomiczne, które mają sprzyjać utrzymywaniu w pracy i zatrudnianiu osób starszych. Program odwołuje się nie tylko do ekonomicznych, także do psychologicznych aspektów. Mniej lęku, więcej wiary 50-latków w siebie i wiary w generację 50+. Takie powinny być, przekonują eksperci, strategie firm, strategie rodzin i samych zainteresowanych. Wymaga to jednak przełamania stereotypu o nieprzydatności tej grupy na rynku pracy, zmiany postaw pracodawców i pracowników, a także związkowców – wielu z nich twierdzi, że szkolenie starszych to zmarnowane pieniądze, lepiej zainwestować je w młodych. Obecna aktywna polityka rynku pracy (APRP) także im nie sprzyja, ukierunkowana jest tylko na bezrobotnych. 52- czy 55-latek nie może być szkolony, jeśli nie jest bezrobotny. A jeśli jest, też nie warto go szkolić, bo „wydobycie” starszych z bezrobocia (zwłaszcza długotrwałego) kosztuje trzy razy więcej niż bezrobotnych młodych (ok. 20 tys. wobec 6–7 tys.). Aby zatrzymać 50+ na rynku

Dwutygodnik

Śr. nakład 15000 egz.

Zasięg ogólnopolski



pracy, należałoby zmienić podejście do tego, co się opłaca i opracować przydatny dla nich model edukacji i polityki rynku pracy.

Wiek dołuje najbardziej

Niedostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych osób starszych do wymogów rynku, w tym gospodarki opartej na wiedzy, wpływa na niechęć pracodawców do trzymania ich w pracy bądź zatrudnienia. 50+ uważa się za mniej wartościowych i ich się nie szkoli, bo nie warto, a to z kolei negatywnie oddziałuje na samoocenę 50-latków, którzy wycofują się z pracy i aktywności zawodowej. Jednak nie zawsze eliminują starszych ich gorsze umiejętności, często wystarczy właśnie te 50+.

– (...) Mam wyższe wykształcenie, 28-letnie doświadczenie i znam obsługę komputera. Przez dwa lata wysyłałem CV. Dla jednych miałem zbyt duże, dla innych zbyt małe kwalifikacje, lecz sądzę, że wiek miał decydujący wpływ – mam 54 lata. Oszczędności są na ukończeniu, więc obawiam się, że będę zmuszony ukryć wykształcenie i zatrudnić się w pracy niewymagającej dyplomu i doświadczenia” – pisze w liście do redakcji czytelnik „Gazety Praca”. Inny dowodzi, że większość firm *headhunter*skich dyskryminuje kandydatów powyżej 50. roku życia. „Moje przypuszczenie znajduje także potwierdzenie u wielu moich znajomych i przyjaciół, którzy reprezentują różne specjalizacje zawodowe”. Jego zdaniem, kadry (najczęściej bardzo młodzi ludzie) firm rekrutacyjnych, same wprowadzają system eliminowania kandydatów na menedżerów powyżej pięćdziesiątki. Jeszcze inny proponuje „zainicjowanie czegoś w rodzaju lobby wspierającego starych, ale aktywnych”. („Gazeta Polska”, dodatek do GW z 28 stycznia br.).

Dzięki środkom unijnym – z EFS i krajowym – z Funduszu Pracy można będzie w najbliższych latach (do 2013 – 2015 r.) przeznaczyć na wsparcie osób starszych – w różnej formie – 8,5–9 mld zł. W ramach programu operacyjnego „Kapitał ludzki” osoby w wieku 50+ uznano za grupę znajdującą się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Środki te mają umożliwić zapobieganie wcześniejszej dezaktywacji zawodowej przy równoczesnym tworzeniu warunków dla utrzymania tej grupy na rynku pracy. Zostaną one przeznaczone na

ogólne i specjalistyczne szkolenia, prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji, profilaktykę zdrowotną, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i psychologiczne, subsydiowanie zatrudnienia, zwłaszcza w sektorze MSP, a także spółdzielniach socjalnych, wspieranie mobilności geograficznej (praca poza domem) i zawodowej, programy kształcenia ustawicznego itp.

W Ministerstwie Rozwoju Regionalnego opracowano wstępną koncepcję wykorzystania tych środków, która jest niejako punktem wyjścia do dalszych planów. – *Nie możemy już dziś mówić, że naszym problemem jest brak środków* – podkreśla w rozmowie z „NŻG” Jarosław Pawłowski, wiceminister rozwoju regionalnego. **Głównym wyzwaniem** jest natomiast to, jak najlepiej wykorzystać te, które mamy, jaki pomysły się sprawdzi. Jako instytucja zarządzająca EFS-em nakreślamy pewne ramy – dosyć szerokie i raczej formalne oraz bardzo jasno określamy cele – czemu te pieniądze mają służyć. Rolą projektodawców (beneficjentów) jest znalezienie pomysłów, które „zadziałają” i posłużą realizacji celów. To oni przetestują różne metody i zaproponują różne modele. Nie ma takiej kwoty, której nie da się wydać. Pytanie tylko – czy wydamy mądrze czy tylko szybko i sprawnie.

Equal i partnerstwa

Kilka innowacyjnych pomysłów dotyczących grupy 50+ już „zadziałało” dzięki współfinansowanemu z EFS programowi Equal. Nie jest jego celem, jak w przypadku innych unijnych programów, wspieranie szerokiej grupy odbiorców, ale wypracowanie, przetestowanie, a następnie upowszechnienie nowych rozwiązań **służących zwalczaniu wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy**. Projekty w ramach Equal realizowane są przez Partnerstwa na Rzecz Rozwoju, jest ich 99, w tym 11 zajmuje się poszukiwaniem metod aktywizacji zawodowej osób starszych. W skład partnerstw działających na rzecz 50+ wchodzi związek zawodowy, organizacje pracodawców, firmy prywatne, instytucje samorządowe oraz organizacje międzynarodowe.

Jednym z najbardziej interesujących narzędzi służących aktywizacji zawodowej osób starszych jest inno-

wacyjny model kształcenia – **intermentoring**. Najkrócej mówiąc jest to metoda polegająca na dzieleniu się wiedzą i doświadczeniem przez pracowników grupy 50+ z pracownikami młodszymi wiekiem i stażem oraz szkolenie starszych przez młodszych w zakresie nowych technologii.

Model opracowano i przetestowano w ramach projektu „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą” (zarządza nim Żorska Izba Gospodarcza w Żorach). Podstawą do jego opracowania były badania dotyczące postaw pracowników starszych po 50. roku życia, młodych do 35 lat i kadry menedżerskiej z małych i średnich firm, dużych przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych z zachodniej części województwa śląskiego. Wynika z nich m.in., że 50-latki stanowią grupę szczególną w miejscu pracy, naukowcy określają jej rolę jako buforową (poducha?) pomiędzy kadrą menedżerską a młodymi pracownikami. Ich zdaniem, konflikt pokoleń, który w świetle tychże badań bez wątpienia występuje, może być rozrusznikiem korzystnych zmian w firmach. Wymaga to jednak odpowiedniej strategii zarządzania wiekiem, w tym utrzymania w pracy 50-latków. A to utrzymanie – potwierdzają wyniki badań – pracodawcom się opłaca. 50+ czują się związani z zespołem i są wobec niego lojalni. Dla szefów są podporą, wspierają ich znacznie bardziej niż 35-latki. A z kolei ci młodzi otrzymują więcej wsparcia od 50+ niż od szefów.

50-latki nie absorbują swoimi potrzebami innych, są nastawieni altruistycznie – z uwagą na problemy młodych i kadry zarządzającej, nie narzucają swojej woli, pozwalają sobie łatwiej kierować, są otwarci na argumenty innych, mniej skłonni do irytacji, mniej drapieżni. Nie eksponują siebie publicznie, w kontaktach są grupą przewidywalną, stabilniejszą życiowo i zawodowo, a także psychologicznie. Taka konstelacja właściwości 50+ jest mniej korzystna dla nich samych – podkreślają autorzy badań. Może być źródłem rozgoryczenia, wypalenia zawodowego i chęci odejścia na emeryturę lub rentę przy pierwszej nadarzącej się okazji. Warto temu zapobiegać – sugerują. Warto wykorzystać walory 50-latków dla dobra firmy i ich samych. Warto, ale na razie wydaje się to głosem wołającego na puszczy.

Dwutygodnik

Śr. nakład 15000 egz.

Zasięg ogólnopolski

