

Poszukiwany pracownik 50+

ZATRUDNIENIE | FIRMY CORAZ CZĘŚCIEJ SIĘGAJĄ PO DOŚWIADCZONYCH PRACOWNIKÓW PO PIĘĆDZIESIĄTCE.
Traktowani wcześniej jako przeszkoda w odmłodzeniu kadr, dziś są ratunkiem dla wielu pracodawców

ANITA BŁASZCZAK

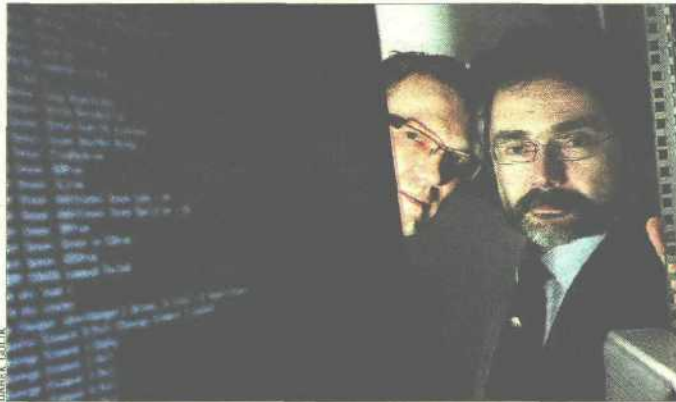
Przed kilkoma laty 65-letni wówczas inżynier Bronisław Wiewiórski musiał odejść na emeryturę. Jego pracodawca, duża firma budowlana, nie zgodził się, by fachowiec z wieloletnim doświadczeniem zabierał miejsce młodemu. Sytuacja zmieniła się przed dwoma laty, w czasach mieszkaniowej hossy. Wtedy dawny pracodawca inż. Wiewiórskiego zadzwonił z ofertą powrotu na stanowisko. Zbyt późno. Ubiegł go konkurent, gdzie pracowali już koleżki inżyniera.

Doświadczeni fachowcy dziś są na wagę złota. Niezależnie od wieku. Firmy budowlane nie czekają na rządowy program, który ma zachęcić pracodawców do zatrudniania pracowników po pięćdziesiątce. Sytuacja na rynku pracy, z którego wyjechało za granicę ok. 1,3 mln ludzi, w wielu firmach jest wystarczającym bodźcem do sięgnięcia po starszych pracowników. Nie tylko zresztą w budownictwie.

Cenna wiedza i stabilność

- Kiedy na rynku brakuje specjalistów, a wiedza i umiejętności pracowników są uznawane za najcenniejszy zasób w firmie, osoby w wieku przedemerytalnym stają się bardzo atrakcyjnymi kandydatami do pracy - ocenia Przemysław Gacek, prezes grupy Pracuj, do której należy portal Pracuj.pl.

W sklepach Carrefoura osoby po pięćdziesiątce stanowią już kilkanaście procent pracowników. Roman Lewandowski, rzecznik sieci drogerii Rossmann, podkreśla, że firma już na początku ubiegłego roku wprowadziła program rekru-



cyjny „Praca po czterdziestce”. Dziś wśród prawie 5 tys. pracowników Rossmanna jest ok. 100 osób po 45. roku życia.

- Dobrze się asymilują w młodym zespole, a starsze klientki chętnie korzystają z porad kobiet w podobnym wieku - zauważa Roman Lewandowski.

Pracodawcy zwracają też uwagę na stabilność starszych pracowników, znacznie mniej skłonnych do zmiany pracy niż młodzi. - Starsi pracownicy są często bardziej sumienni, oddani pracy i zdecydowanie bardziej stabilni. Nic chodzą też częściej na zwolnienia, zwłaszcza krótkoterminowe - ocenia Andrzej Gołyga, prezes Jabil Circuit Poland z Kwidzyna produkującej m.in. podzespoły elektroniczne.

- Młodzi myślą głównie o wyjeździe na Zachód - uważa Edmund Żmuda Trzebiatowski, prezes spółki Jantar, gdzie pracownicy 50+ stanowią już ok. jednej piątej załogi. Jacek Męcina z Uniwersytetu Warszawskiego, ekspert rynku pracy w PKPP Lewiatan, zwraca uwa-

gę, że struktura zawodowa pracowników po pięćdziesiątce bardziej odpowiada kwalifikacjami branżom, które najpilniej poszukują dziś pracowników.

Mieszanka pokoleń

Tadeusz Reczyński, dyrektor zarządzający spółki Clear2Pay, uważa, że świetnie się sprawdza łączenie młodszych i starszych pracowników w jednym zespole. - Jeśli zespół ma się zajmować złożoną problematyką, to potrzebny w nim jest zarówno dynamizm i gotowość do ryzyka młodych ludzi, jak też doświadczenie starszych, które pomaga wybrać właściwą drogę - ocenia Reczyński. Tę zasadę sam stosuje w firmie, gdzie wśród 16 pracowników są zarówno ludzie tuż po studiach, 40-latk, jak i trzech 50-latków.

Zwolennikiem zróżnicowanych wiekowo zespołów jest też Janusz Krawczyk, szef pionu zarządzania zasobami ludzkimi w BZ WBK. Od kilku lat działa tam system mentoringu - młodzi pracownicy są oddawani pod opiekę starszych kolegów.

•Zdaniem Tadeusza Reczyńskiego, dyrektora zarządzającego firmy Clear2Pay warto łączyć w zespoły pracowników z różnym stażem i doświadczeniem. Tę zasadę potwierdza dział handlowy spółki: 38-letni Marcin Kryk i 54-letni Krzysztof Adamiec (obaj na zdjęciu)

Piotr Sikora. Jego zdaniem Intermentoring poprawił atmosferę w wielu firmach i pomógł zmotywować starszych pracowników. Podobnie jak inny program w ramach Equal - Sojusz dla pracy.

Szkodliwe uprzedzenia

Jak oceniają eksperci rynku pracy i przedstawiciele firm doradztwa personalnego, wymuszona przez rynek większa gotowość wielu firm do zatrudniania osób po pięćdziesiątce nie oznacza jednak, że ich sytuacja zdecydowanie się poprawiła.

- Pracownicy powyżej pięćdziesiątki mają trudniejszy dostęp do szkoleń, częściej też niż młodsze osoby doświadczają mobbingu w pracy. W rezultacie nie mają szans na podniesienie swoich kwalifikacji i zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami - ocenia Karolina Adamiec, szefowa firmy doradztwa personalnego Reed. Jej zdaniem wciąż niewiele firm docenia doświadczenie zawodowe starszych osób, które rezygnują z walki o swoją pozycję na rynku pracy.

Problemem są negatywne stereotypy, według których starsi pracownicy są mniej wydajni, mniej elastyczni i nie potrafią się uczyć. To także efekt metodologii szkoleń, które zwykle nie są dopasowane do konkretnych grup pracowników.

Zdaniem Jacka Męciny z PKPP Lewiatan pracodawcy przez lata się przyzwyczaili, że zamiast szkolić starszych pracowników, lepiej zastąpić ich młodymi. Sprzyja temu zresztą często bierna postawa 50-latków. Sytuacja na rynku pracy wymusza jednak zmiany. Przy wsparciu rządowego programu 50+ jest szansa, że pójdą one szybciej i łatwiej. ■

Dziennik

Śr. nakład 243549 egz.

Zasięg ogólnopolski

