

Pokolenie 50+- aktywizacja w planach i w realizacji



Niska aktywność zawodowa ludzi po 50 roku życia, brak doświadczonych pracowników i straty (finansowe dla budżetu państwa, strata wiedzy i doświadczeń gromadzonych przez takie osoby na rynku pracy) generowane i pogłębiane przez taki stan rzeczy, wymusiły reakcję rządu. Jej efektem jest program Solidarność Pokoleń 50+.

W ramach wspomnianego programu, rząd proponuje pracodawcom obniżenie kosztów zatrudnienia osób po 50. roku życia dzięki przeniesieniu wypłat zasiłków chorobowych całkowicie na ZUS, zwolnieniu ze składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz zniesieniu okresu ochronnego dla pracownika będącego 4 lata przed emeryturą. Natomiast pracownikom proponuje dostęp do środków publicznych przy okazji zmiany pracy lub zmiany kwalifikacji zawodowych, poprzez doradztwo zawodowe, szkolenia, staże zawodowe dla 50-latków, pomoc w znalezieniu pracy zagranicą (w przypadku wyrażenia chęci do przeprowadzki).

Kolejnym elementem są zachęty finansowe - proponowane jest wypłacanie osobom, które podjęły pracę na własny rachunek, rekompensaty w postaci części kwoty, jaką osoba ta otrzymałaby gdyby pobierała zasiłek przedemerytalny.

Z pomocy w ramach projektów skorzystać będą mogły osoby, które skończyły 50-ty rok życia, są bezrobotne lub zagrożone utratą pracy, bądź też straciły prawo do renty inwalidzkiej.

Takie są plany. Nie są to działania, których efekt będą widoczne w ciągu miesiąca, czy dwóch, dlatego o ich wynikach przekonamy się dopiero w dłuższym okresie.

Jednak niektóre instytucje i firmy prowadzą działania na rzecz aktywizacji osób starszych od kilku lat. Poniżej kilka przykładów "dobrych praktyk":

- 3 lata temu rozpoczął się unijny projekt "50naPlus", który oferował bezpłatne szkolenia językowe (zarówno na poziomie podstawowym, jak i zaawansowanym, specjalistycznym - np. z zakresu negocjacji lub medycyny) i komputerowe (podstawy, pakiety biurowe, korzystanie z Internetu) dla 3200 osób.
- "Biznes po pięćdziesiątce" był realizowany z programu Phare. W trakcie dziesięciu miesięcy trwania projektu, jego uczestnicy otrzymali kompleksowe wsparcie, które obejmowało szkolenia dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej (m.in. prawo, marketing, finanse, umiejętności sprzedażowe i organizacyjne, naukę obsługi komputera, kurs języka angielskiego, trening osobowości i trening motywacyjny, wsparcie przy opracowywaniu biznesplanów, indywidualny coaching). Dodatkowo uczestnicy mogli otrzymać refundację części wydatków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz refundację 100% wydatków związanych ze składkami na ubezpieczenie społeczne, fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych (to wszystko - po przygotowaniu, ocenie i zaakceptowaniu biznesplanu). Dzięki temu powstało 35 firm, z których nadal działa (i generuje nowe miejsca pracy) 20.
- Zrównoważona polityka zarządzania ludźmi - jednym z najlepszych (i dobrze znanych) przykładów owocnego wdrożenia takiego działania, stanowi IBM. Od kilku lat firma zachęca pracowników do możliwie jak najdłuższego pozostawania na swoim stanowisku pracy. Tworzenie międzygeneracyjnych zespołów wzmacnia ich kreatywność i jakość pracy - młodzi pracownicy wnoszą pomysły, innowacje, zapal ***, starsi natomiast ugruntowaną wiedzę i doświadczenie pozwalające na łatwiejsze i szybsze wdrażanie lub odrzucanie powstających pomysłów. Starsze osoby są traktowane na równi z młodymi w planowaniu szkoleń - zarówno specjalistycznych, jak i interpersonalnych. Mając świadomość słabszego zdrowia osób starszych, firma oferuje im opiekę medyczną i - w razie potrzeby - elastyczne formy pracy.
- Mentoring - bycie ekspertem w zespole lub dziale, dzielenie się wiedzą, swego rodzaju coaching dla pozostałych są tak samo ważne, jak stanowisko kierownicze - dzięki uświadamianiu tego zjawiska, nowego dla wielu osób, łatwiej jest budować zespoły z ludźmi

w różnym wieku, bez konfliktów na tle młody szef-starszy pracownik. Osoby starsze mogą także być mentorami osób młodych rozpoczynających dopiero pracę, przekazywać im swoje doświadczenia i kwalifikacje, wdrażać w projekty, pracę firmy, specyfikę danej branży.

- Wolontariat pracowniczy, który sam w sobie jest wyrazem zaangażowania firmy w pracę na rzecz środowiska, w którym działa i integruje ludzi pracujących w firmie. Jeśli jednak obejmie także pracowników będących tuż przed emeryturą i na emeryturze, to osoby te będą mogły nadal utrzymywać kontakt z firmą, a także aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym, wspierając swoją wiedzą i doświadczeniem np. organizacje i instytucje non-profit. Dzięki temu długo będą się czuły potrzebne i unikną poczucia wykluczenia społecznego.
- Świadczenie usług socjalnych - na przykład w postaci pomocy domowej lub opieki nad dzieckiem lub osobą starszą (szczególnie poprzez specjalistyczne agencje, które wcześniej zapewnią takim osobom odpowiedni kurs, a potem będą pośredniczyć w zdobywaniu klientów).
- Formy samopomocy - kilka osób bezrobotnych zakłada firmę, która świadczy usługi na rzecz własną i kolegów, a z czasem ma możliwość rozszerzenia swojej działalności.

Niezależnie od pomysłów i rozwiązań prawnych, bardzo ważną drogą jest zmiana dotychczasowych poglądów - z jednej strony, że starszy człowiek w firmie jest mało przydatny, a z drugiej - pogląd samych starszych osób, że ich wiedza i doświadczenie nie rekompensują słabszego zdrowia, a im samym należy się już tylko odpoczynek przy wnukach.

Anna Watzka