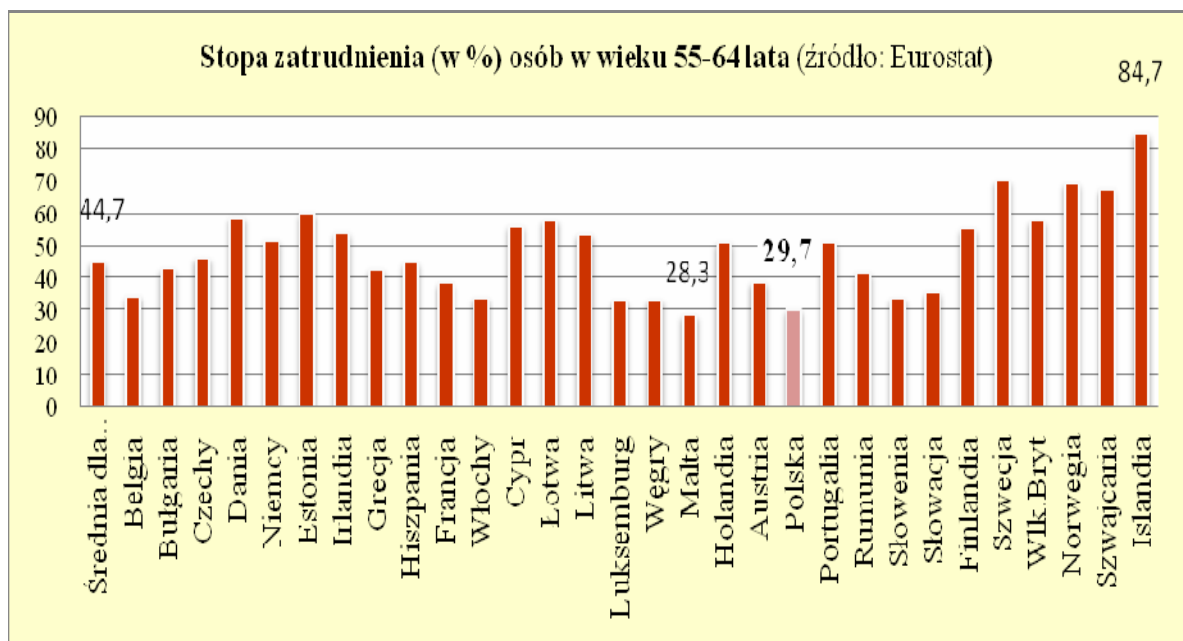


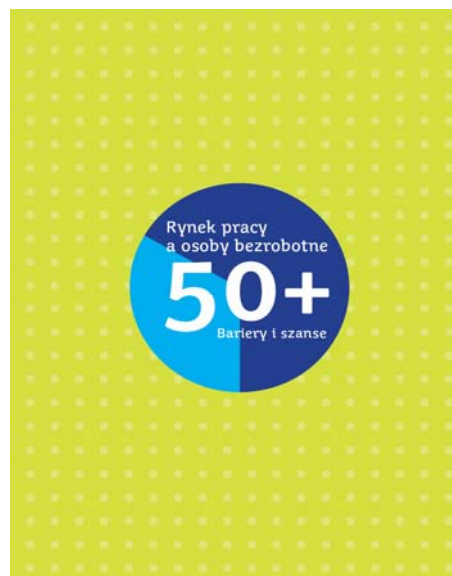
„Zysk z dojrzałości”

Dziękuję bardzo za zaproszenie na Konferencję - to prawdziwy zaszczyt znaleźć się w takim gronie. Pozwólcie Państwo, że podzielę się z Państwem kilkoma doświadczeniami wynikającymi z realizacji działań na rzecz aktywizacji osób po pięćdziesiątym roku życia, które podejmujemy w Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce. Te działania mają charakter diagnostyczny i częściowo praktyczny, choć te praktyczne wyzwania wciąż stoją przed nami.

Mniej więcej dwa lata temu postanowiliśmy zmierzyć się z problemem niskiej aktywności zawodowej osób po pięćdziesiątym roku życia. Polska ma jeden z najniższych w Unii Europejskiej wskaźników zatrudnienia w tej grupie wiekowej. W tym gronie nie muszę chyba mówić o konsekwencjach tego stanu rzeczy, zarówno dla samych zainteresowanych, jak i dla całego społeczeństwa. Warto przy tym zauważyć, że stopa zatrudnienia osób 50+ gwałtownie spadała w latach 90-tych XX wieku i na początku XXI wieku i od kilku lat utrzymuje się na zbliżonym, niskim na tle Europy poziomie. Zdecydowana większość osób 50+ nieaktywnych zawodowo to osoby na wcześniejszych emeryturach i rentach. My postanowiliśmy zainteresować się grupą bezrobotnych 50+, ponieważ to, że te osoby zarejestrowały się w urzędach pracy oznacza, że chcą jeszcze znaleźć zatrudnienie, ale coś lub ktoś im w tym przeszkadza. Wyszliśmy z założenia, że odkrycie przyczyn ich problemów w powrocie na rynek pracy pozwoli być może znaleźć rozwiązania tych problemów, które można będzie zastosować także wobec pozostałych nieaktywnych osób 50+.



Pierwszym krokiem, który zrobiliśmy, było dobre rozpoznanie problemu. W roku 2007 przeprowadziliśmy w tym celu wielowymiarowe, ogólnopolskie, reprezentatywne badanie sytuacji osób bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia. Badanie objęło nie tylko osoby 50+, ale także wszystkie instytucje i organizacje, które - przynajmniej potencjalnie - wpływają na sytuację na rynku pracy. Były to wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia, pracodawcy, związki zawodowe, organizacje pozarządowe. Badanie przyniosło wiele obserwacji i wniosków, dotyczących różnych aspektów sytuacji osób po pięćdziesiątce pozostających bez pracy. Można zapoznać się z nimi szczegółowo dzięki lekturze raportu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” dostępnego w Akademii.



Z uwagi na ograniczony czas wystąpienia, chciałem podzielić się z Państwem jedynie jednym, ale za to istotnym wnioskiem z badania. Otóż wyłonił się z niego obraz swoistego „zaklętego kręgu niemożności”. Osoby po pięćdziesiątce mówiły: my nie mamy czego szukać na rynku pracy, nie mamy po co się dokształcać, bo i tak wiemy, co myślą o nas pracodawcy, a w pośredniaku nic nam nie mogą zaoferować. Przedstawiciele instytucji rynku pracy z kolei twierdzili: osoby 50+ nie chcą się szkolić, są bierne, a pracodawcy nie chcą ich zatrudniać, dlatego nie mamy tu wiele do zrobienia. Natomiast pracodawcy mówili: osoby po pięćdziesiątce mają duże oczekiwania płacowe, a niskie kwalifikacje, są bierne, a na dodatek instytucje rynku pracy nie mają takich kandydatów, skąd ich brać?

Przyznają Państwo, że niezwykle trudno rozstrzygnąć, kto ma rację, gdzie jest początek, przyczyna problemu, gdzie jego skutek. Zastanawialiśmy się, jak nie rozstrzygając o słuszności przedstawionych stwierdzeń, możemy ten krąg niemożności przerwać. Analizując wyniki badania stwierdziliśmy, że grupą najbardziej otwartą na zmianę tej sytuacji, na przerwanie magicznego kręgu niemożności są pracodawcy, przynajmniej na poziomie składanych w badaniu deklaracji. A przy tym mają oni kluczowe znaczenie w rozwiązywaniu problemu niskiej aktywności zawodowej osób 50+, bo to oni właśnie tworzą miejsca pracy i decydują o tym, kogo na nich zatrudniają.

Stąd dalsze działania postanowiliśmy skierować właśnie do pracodawców. Naszą odpowiedzią na problem było rozmawianie z pracodawcami o zatrudnianiu osób po pięćdziesiątce, zmienianie negatywnych stereotypów w tym zakresie, pokazywanie dobrych przykładów i przynoszących korzyści pracownikom i pracodawcom rozwiązań oraz pomoc we wdrażaniu takich rozwiązań w firmach. Negatywnych stereotypów jest wiele - jednym z nich, silnie utrwalonym, jest na przykład piętno PRL-u. Pamiętam, chyba rok temu, na jednym ze spotkań z pracodawcami jeden z nich stwierdził, że w przypadku 50+ problemem nie są niskie umiejętności, bo Excela to on nawet kozę potrafi nauczyć. Prawdziwy problem - dla niego - to złe nawyki i przyzwyczajenia zawodowe z okresu PRL-u, których wyplenić się już nie da.

Jest to oczywiście krzywdzące twierdzenie choćby dlatego, że przykładą jedną miarę do wszystkich osób po pięćdziesiątce. A przecież te osoby są bardzo różne, wywodzą się z różnych grup kulturowych, pokoleniowych, mają różne wykształcenie i doświadczenia zawodowe.

Uznaliśmy więc, że najpierw trzeba starać się przełamać tego typu stereotypy w myśleniu o osobach po pięćdziesiątce, a potem podsuwać pracodawcom konkretne rozwiązania dotyczące zatrudniania osób 50+. Stąd zrodził się projekt „Zysk z dojrzałości”, który obejmuje cztery najważniejsze działania:



- kampanię społeczną, mającą zmieniać postrzeganie pracowników 50+,
- seminaria dla pracodawców i instytucji rynku pracy, w trakcie których będziemy rozmawiać o problemie i pokazywać dobre jego rozwiązania,
- konkurs promujący dobre praktyki w obszarze zarządzania wiekiem, stosowane przez firmy i instytucje rynku pracy,
- portal internetowy www.zysk50plus.pl, skierowany przede wszystkim do pracodawców, chcących wdrażać w swoich firmach konkretne rozwiązania.

Kampania opiera się na spotach radiowych, internetowych i kinowych oraz ogłoszeniach i informacjach prasowych i plakatach. Jej skala nie jest może ogromna, bo niestety nasze środki są ograniczone, ale mamy sygnały, że dociera do pracodawców. Hasłem przewodnim kampanii jest „absurd”, którym jest na przykład odrzucanie oferty pracownika tylko ze względu na jego datę urodzenia. Chodziło nam o to, aby nie mówić, że ktoś jest lepszy (np. pracownik po pięćdziesiątce), a ktoś gorszy (np. młody pracownik). Nie było to łatwe, ale wydaje się, że odwołanie do absurdu powoduje, że kampania nie ma charakteru negatywnego, natomiast dość silnie pokazuje, że pracownicy 50+ mają także zalety, mogą przynosić korzyści pracodawcom. Każdy z nas wie, co to jest absurd, ma przed oczyma absurdalne sytuacje, które przeżył. My chcemy pokazać, że zwalnianie ludzi z powodu wieku jest takim właśnie absurdem.

Kolejny etap projektu to seminaria, w trakcie których pokazujemy pracodawcom problem, rozmawiamy o nim i prezentujemy dobre sposoby jego

rozwiązania, wykorzystywane przez pracodawców w kraju i zagranicą. To tak zwane metody zarządzania wiekiem, a więc mechanizmy przyjazne osobom 50+, stosowane w rekrutacji, zatrudnieniu i zwalnianiu pracowników. Chodzi na przykład o zasady niedyskryminowania starszych pracowników, elastyczne formy zatrudnienia, możliwości doksztalcania się czy też przygotowanie ich do przejścia na emeryturę.

Mamy nadzieję, że przynajmniej część uczestników seminariów będzie chciała takie rozwiązania zastosować w swoich firmach. Będziemy starać się im w tym pomóc poprzez dostarczanie dodatkowej wiedzy i indywidualne doradztwo. Nic tak nie przekonuje, jak przykład innych. Takie przykłady dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem w polskich firmach ma nam pomóc odkryć konkurs, o którym wspominałem. Planujemy, że najciekawsze przykłady będą maksymalnie szeroko popularyzowane wśród pracodawców, a także instytucji rynku pracy.

Projekt będzie realizowany do końca 2009 roku, seminaria zaczynamy w styczniu, konkurs uruchamiamy wiosną. Myślę, że podczas naszego następnego spotkania, za rok, będę mógł Państwu przedstawić wyniki naszych działań i wspólnie będziemy mogli ocenić, czy choć trochę udało się rozerwać opisany przeze mnie krąg niemożności i zwiększyć szansę osób 50+ na zatrudnienie.

Dziękuję Państwu za uwagę