

31 grudnia 2022 roku Urząd Pracy m.st. Warszawy zakończył realizację projektu pilotażowego „Dobry pracownik nie ma wieku”, finansowanego ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Urząd Pracy m. st. Warszawy Data modyfikacji: 03.01.2023



Celem pilotażu „Dobry pracownik nie ma wieku” było zwiększenie szans emerytów na rynku pracy poprzez udostępnienie nowych instrumentów finansowych, wspierających zatrudnienie tej grupy oraz zmiana stereotypowego postrzegania „pracujących seniorów”, jako pracowników mało wartościowych. Przetestowanie systemu wsparcia osób w wieku emerytalnym, dotyczyło zarówno pozyskiwania chętnych do pracy seniorów, jak i wypracowania systemu zachęt finansowych dla pracodawców zatrudniających emerytów.

Jest to jeden z czterech projektów pilotażowych adresowanych do seniorów, jakie były realizowane w Polsce.

Realizacja projektu obejmowała zorganizowanie kilku form aktywizacji, w których uczestniczyli beneficjenci projektu (osoby w wieku emerytalnym poszukujące pracy), a wsparcie zostało skierowane do zaangażowanych przedsiębiorstw. W projekcie uczestniczyło 150 emerytów (kobiety - 76%, mężczyźni - 24%), którzy skorzystali ze staży, szkoleń podnoszących kompetencje cyfrowe, kursów zawodowych oraz ofert pracy zgłoszonych w ramach refundacji części kosztów wynagrodzenia dla pracodawcy.



Realizacji projektu towarzyszyło wiele poważnych zmian na rynku pracy, które sprawiły, że przebiegał on w zupełnie odmiennych od zakładanych warunkach. Pilotaż od początku realizowaliśmy w warunkach pandemii, której negatywny wpływ jest nadal widoczny, zarówno po stronie pracodawców, jak i potencjalnych uczestników projektu. Wielu pracodawców, z którymi rozmawialiśmy, podkreślało nie tylko trudności finansowe wywołane COVID-19, ale także perturbacje spowodowane wdrażaniem Polskiego Ładu, wzrostem kosztów utrzymania oraz rosnącą inflacją. Wstrzymano wiele projektów rekrutacyjnych w związku z wejściem w życie Polskiego Ładu, który dość istotnie zmienił warunki prowadzenia działalności gospodarczej i sposobów rozliczania wynagrodzeń pracowników. Wzrost kosztów prowadzenia firm, w związku ze wzrostem cen energii, paliw, maszyn, komponentów, wysoka inflacja, powodująca presję płacową, przekładająca się na wzrost kosztów pracy, mają negatywny wpływ na rynek pracy, a także zmniejszenie początkowo dużego, deklarowanego zainteresowania pracodawców udziałem w naszym projekcie. Od lutego 2022 roku realizowaliśmy pilotaż w obliczu tysięcy nowych, potencjalnych pracowników z Ukrainy, gotowych i chętnych do pracy. Konflikt zbrojny i konieczność zapewnienia pomocy napływającym do Polski obywatelom Ukrainy, poprzez tworzenie dla nich miejsc pracy sprawiły, że seniorzy stali się jeszcze mniej atrakcyjnym pracownikami niż dotychczas.

Mimo to, rozwiązania pilotażowe udało się nam przeprowadzić, i jak już dzisiaj wiemy, z dobrym skutkiem.

Projekt zakładał zbudowanie aktywnych postaw wśród emerytów, wsparcie ich aktywności na rynku pracy w obszarze kompetencji miękkich, cyfrowych i kwalifikacji zawodowych. Wypracowaliśmy rozwiązania pozwalające na połączenie działań wszystkich Partnerów, dla zapewnienia skutecznej pomocy w pozyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Ważne było też zwiększenie różnorodności ofert dla osób w wieku emerytalnym. Wśród naszych aktywnych „seniorów” zdecydowana większość (82%) to osoby w wieku 60-70 lat, a najstarszy uczestnik miał 81 lat.

Osiągnięte rezultaty twarde projektu:

- zgodnie z założeniami objęliśmy wsparciem w projekcie 150 osób;
- uzyskanie zatrudnienia przez uczestników projektu - 57 osób, na 50 planowanych, podjęto pracę w ramach refundacji części kosztów wynagrodzenia dla pracodawcy;
- zrealizowanie staży pozwalających z jednej strony poznać kandydata, sprawdzić jego działanie w nowym środowisku i wdrożenie go w zadania zawodowe, zaś z drugiej „stażyście” poznanie organizacji i wejście w nową rolę zawodową – 31 osób podjęło staż, na 80 planowanych;
- podniesienie kompetencji cyfrowych uczestników projektu, którzy taką potrzebę określią – 85 osób ukończyło szkolenie cyfrowe, na 100 planowanych;
- zrealizowanie szkoleń zawodowych - form edukacyjnych pozwalających podjąć zatrudnienie na proponowanych stanowiskach pracy – 26 osób ukończyło szkolenia zawodowe, na 50 zaplanowanych;
- wypracowanie narzędzi, sposobów, doświadczeń, ścieżek komunikacji i procedur opisujących wystandaryzowane najlepsze rozwiązania, które będą mogły posłużyć jako rozwiązania systemowe, łączące doświadczenie i profesjonalizm wielu podmiotów współpracujących na lokalnym rynku pracy;
- zebranie i opracowanie wniosków w formie raportu, pozwalających na opracowanie rozwiązań systemowych – powstanie raport dla Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej;
- przygotowanie i sformułowanie założeń do zapisów w akcie prawnym, umożliwiających wdrożenie wypracowanego modelu do głównego nurtu polityki zatrudnieniowej.

Osiągnięte rezultaty miękkie projektu:

- zbudowanie postaw aktywnych wśród uczestników;
- wzmocnienie w obszarze kompetencji miękkich, cyfrowych i zawodowych uczestników projektu;
- wypracowanie sposobów i procedur współpracy z Partnerami zewnętrznymi, mających zapewnić optymalną i skuteczną pomoc w pozyskaniu zatrudnienia;
- zwiększenie różnorodności ofert dla osób w wieku emerytalnym.

8 grudnia 2022 roku, na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, podsumowaliśmy projekt pilotażowy „Dobry pracownik nie ma wieku”.

Koordynatorzy projektu w pierwszej części seminarium, przedstawili preferencje seniorów odnośnie poszukiwanego zatrudnienia, ich potencjał i możliwości rozwoju kwalifikacji, jak również doświadczenia oraz perspektywę tworzących rynek pracy pracodawców. Komunikaty, które płynęły z obydwu stron pozwoliły nam potwierdzić tezę zawartą w tytule projektu, że „dobry pracownik nie ma wieku”. Ma za to swoje oczekiwania i ograniczenia, sprawdziliśmy, że seniorzy najczęściej szukali pracy biurowej, najchętniej na część etatu, co wynika z indywidualnych uwarunkowań zdrowotnych oraz chęci odpoczynku, ale także z pełnienia wielu różnych ról społecznych - sprawowania opieki nad osobą zależną, udziału w zebraniach, komitetach, radach czy rozwijania własnych pasji.



Spełnienie tych warunków zapewнили najważniejsi partnerzy w projekcie - pracodawcy, którzy stworzyli i dopasowali miejsca pracy tak, aby emeryci poczuli się dobrze w nowych miejscach, a ich doświadczenie, wiedza i dojrzałość były zyskiem dla firm. W tej części seminarium omówiliśmy również kampanię informacyjną, prowadzoną równoległe do obydwu środowisk, w trakcie której poinformowaliśmy:

1. tysiące firm o projekcie, odbyliśmy setki godzin rozmów, niezliczone spotkania mające na celu pokazanie pracodawcom, że warto zatrudniać seniora i co ważne, skorzystać z przewidzianych refundacji, pozwalających zmniejszyć koszty pracy. Do projektu wstępnie zgłosiło się ok. 400 pracodawców, ale finalnie tylko 50 z nich zaoferowało propozycje pracy przeznaczone dla emerytów.
2. docieraliśmy za pośrednictwem mediów (radio, tv, internet), informacji w komunikacji miejskiej, plakatów do setek potencjalnych uczestników projektu. Zaprosiliśmy do współpracy organizacje pracodawców i emerytów.

Część druga seminarium to niezwykle ciekawy panel ekspertów pod tytułem „Przyszłość seniorów na rynku pracy w Polsce” prowadzony przez Monikę Fedorczyk - Dyrektora Urzędu Pracy m.st. Warszawy z udziałem:

pani Hanny Zalewskiej - Dyrektora Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarnych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych,

pani dr Ewy Flasińskiej - Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej,

pani dr Elżbiety Ostrowskiej - Przewodniczącej Zarządu Głównego Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów,

pana prof. zw. dr hab. Jacka Męciny - Kierownika Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy Uniwersytetu Warszawskiego

pana Maksymiliana Lewandowskiego – reprezentującego jedną z organizacji pracodawców - Pracodawcy Mazowsza.

Nasi Goście rozmawiali o projekcie pilotażowym w kontekście projektu nowej ustawy o aktywności zawodowej i umiejscowieniu w niej konkretnych rozwiązań wspierających zatrudnienie osób w wieku emerytalnym. Wypracowanie najlepszych rozwiązań wymaga zaplanowanych kierunków działań na poziomie strategii, aby były one swojego rodzaju konsensusem między biznesem, administracją publiczną, a środowiskiem emerytów i organizacjami działającymi na ich rzecz.

Wypowiedzi, spostrzeżenia i polemiki, które miały miejsce podczas seminarium będą pomocne przy pisaniu raportu, który wraz z wnioskami, rekomendacjami w styczniu 2023 r. zostanie przekazany do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Pani Dyrektor Flaszyńska zapewniła, że Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej oczekuje na wnioski z projektu, które będą podlegać analizie w kontekście prac nad nową ustawą o aktywności zawodowej, która włącza osoby w wieku emerytalnym do grona jej beneficjentów.

To co już dziś możemy z całą pewnością wskazać, to konieczność:

1. stworzenia skutecznego systemu finansowych zachęt dla pracodawców, aby chętniej zatrudniali seniorów,
2. motywowania emerytów do powrotu do aktywności na rynku pracy i rozwijania kwalifikacji,
3. odejścia od paternalistycznego stylu zarządzania w firmach, dostosowanie stanowisk pracy do potencjału i możliwości starszych pracowników.

Projekt jednoznacznie potwierdził, że potrzebna jest szeroka i długotrwała kampania społeczna, o zasięgu ogólnopolskim, ukierunkowana na promocję zatrudnienia i aktywności seniorów, wskazująca zalety płynące z zatrudniania doświadczonych pracowników w wieku emerytalnym, zmianę stereotypowego postrzegania „pracujących seniorów”, jak również potrzebę elastyczności w ich zatrudnianiu, zarządzania wiekiem, którą prowadzić powinny zarówno instytucje, jak i organizacje zrzeszające emerytów i pracodawców.

Zagadnienia związane z zatrudnianiem osób starszych oraz problemy demograficzne łączące się ze starzeniem się społeczeństwa i ich oddziaływanie na rynek pracy powinny być stale komunikowane w przestrzeni publicznej. Konieczne jest również wypracowanie standardów rekrutacji pracowników opartych na kwalifikacjach, dalekich od stereotypów związanych m.in. z wiekiem. Doświadczenia emerytów, którzy wzięli udział w projekcie pokazują, że aktywność zawodowa to nie tylko źródło dochodów, ale przede wszystkim szansa na wyjście z domu, kontakty społeczne, podzielenie się swoją wiedzą i umiejętnościami.

Zwracanie uwagi na potencjał, jaki niosą ze sobą silverersi, jest koniecznością, która wynika z demografii. Żeby zbudować pierwszy most łączący pracodawców i pracowników-emerytów zrealizowaliśmy projekt, który miał przetestować czy proponowane rozwiązania, sprawdziły się w realiach rynkowych. Rozmawiamy i wprowadzamy je, ponieważ praktyka pokazała, że wszystkim się to opłaci.

Archiwum



Projekt pilotażowy finansowany ze środków
Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej



Urząd Pracy
m.st. Warszawy



