

Raport ze spotkania grupy partnerskiej

W dniach 08-11 września 2014r. w Krakowie odbyła się trzecia wizyta w ramach projektu partnerskiego pn. "Job activation of people over the age of 50 – the European experiences", w której udział wzięło 15 przedstawicieli organizacji partnerskich z 4 krajów. Grupę partnerską tworzą: ttg team training GmbH (Niemcy), Labour Centre of the Government Office for Békés County (Węgry), Solidarity Overseas Service Malta (SOS Malta), Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (Polska). Organizatorem wizyty był WUP w Krakowie.

Celem trzeciego spotkania grupy partnerskiej było:

- zdobycie wiedzy na temat regulacji prawnych dotyczących sytuacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia w krajach partnerów;
- omówienie i sformułowanie uwag do 2 kwestionariuszy ankiet, które zostaną wykorzystane na potrzeby realizacji przyszłych działań projektowych;
- poznanie dobrej praktyki polskiej w obszarze aktywizacji zawodowej osób z omawianej grupy wiekowej.

Spotkanie rozpoczęło się od podsumowania dotychczasowych działań i osiągniętych rezultatów projektu oraz omówienia harmonogramu z najważniejszymi działaniami do realizacji. W dalszej kolejności, przedstawiciel każdej grupy partnerskiej przedstawił informacje na temat regulacji prawnych związanych z sytuacją zawodową pracowników 50+. Dzięki temu, zdobyto podstawowe informacje, czy i w jaki sposób rozwiązania legislacyjne w krajach partnerów wspierają aktywność zawodową osób powyżej 50 roku życia. Poniżej znajdują się najważniejsze informacje dotyczące tego tematu, przedstawione przez przedstawiciela każdego partnera projektu.

ttg team training (Niemcy):

- nakaz zapobiegania i eliminowania dyskryminacji ze względu na religię, płeć czy wiek;
 - uregulowania prawne wzmacniające integrację starszych pracowników na rynku pracy - Ustawa z dnia 20.12.2011r. zwiększająca integrację na rynku pracy:
- 1) rozwiązanie w obszarze świadczeń zasiłkowych: wydłużenie okresu pobierania zasiłku przez osoby starsze wiekiem (dla bezrobotnych 50+ wydłużenie do 15 miesięcy, 55+: do 18 miesięcy, 58+: do 24 miesięcy);
 - 2) świadczenia integracyjne: za zatrudnienie osoby poszukującej pracy, która ukończyła 50-ty rok życia, pracodawca może otrzymać przez maksymalnie 36 miesięcy dotację w wysokości od 30 do 50 % jej wynagrodzenia, jeżeli podjęcie pracy nastąpi najpóźniej 31.12.2014; celem dotacji jest wyrównanie pracodawcy strat spowodowanych okresami spadku produktywności osoby zatrudnianej;
 - 3) stopniowe przechodzenie na emeryturę: praca w ograniczonym wymiarze czasu pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego, lub praca w pełnym wymiarze z możliwością wcześniejszego przejścia na emeryturę (w grudniu 2009 roku skończyły się subsydia wypłacane w ramach wcześniejszego przechodzenia na emeryturę);

- „Perspektywa 50plus” (Perspektive 50plus – regionalne pakti zatrudnieniowe na rzecz osób starszych): program rządu, finansowany i koordynowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, którego celem jest zwiększenie zatrudnienia wśród długotrwale bezrobotnych z przedziału wiekowego 50-64 lata. Realizacja całości przedsięwzięcia zaplanowana została w latach 2005-2015. W poszczególnych paktach współpracują ze sobą przedsiębiorcy, izby i zrzeszenia, instytucje komunalne i odpowiadające za zatrudnienie, instytucje szkoleniowe, politycy, związki zawodowe, kościoły. Obecnie realizowana jest III faza programu, w której główny nacisk położony jest na wspieranie i rozwój kompetencji zawodowych i społecznych oraz poprawę mobilności osób 50+. Działania na rzecz wsparcia kompetencji: praca nad umiejętnością komunikacji, wzmacnianie poczucia własnej wartości, trenowanie samodzielności (poszukiwanie pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych), trening video – doskonalenie umiejętności poszukiwania zatrudnienia, badanie poziomu kompetencji zawodowych niezbędnych do wykonywania danego zawodu (z możliwością aktualizacji posiadanej wiedzy), nauka obsługi aplikacji internetowych i poczty elektronicznej. Wsparcie mobilności: trening mobilności (indywidualne wsparcie, coaching), darmowy dostęp do stanowiska komputerowego, drukarki, telefonu, zbieranie grup na wspólne przejazdy, czy też dokładne poznanie lokalnych sieci połączeń.

Solidarity Overseas Service, SOS Malta (Malta)

- Program szkoleń i zatrudnienia (TEES) ukierunkowany na grupy defaworyzowane, w tym pracowników starszych (jedynie 24% spośród osób objętych programem wróciło do rejestru bezrobotnych);
- Program pomocy na rzecz zatrudnienia EAP (2009r.): pracodawcy zatrudniający osoby bezrobotne lub znajdujące się w okresie wypowiedzenia (w tym osoby 50+) otrzymują dotację w wysokości 50% kosztów wynagrodzenia za pierwszy rok zatrudnienia nowego pracownika;
- System prac społecznych, mający na celu pomoc w integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy. W celu lepszego dopasowania osoby niezatrudnionej do wymagań odbieranych przez lokalne rady i organizacje pozarządowe, szkolenia zostały zaplanowane tak, aby zapewnić bezrobotnym – wymagane do realizacji określonego zadania – umiejętności;
- Dyrekcja kształcenia ustawicznego (DLL): zapewnia szkolenia – skierowane w szczególności do osób bezrobotnych powyżej 40 roku życia. Ma na celu stworzenie rejestru wszystkich podmiotów oferujących możliwość kształcenia formalnego i pozaformalnego oraz publikowanie statystyk dotyczących wskaźników uczestnictwa;
- Europejskie prawo antydyskryminacyjne: Przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu (2004r.) oraz inne akty normatywne związane ze starzeniem się pracowników, w tym zakaz dyskryminacji ze względu na wiek (za złamanie przepisów grozi grzywna w wysokości do ok. 2 330 euro);
- Bezpieczeństwo socjalne (2006r.): osoby w wieku emerytalnym poniżej 65 roku życia mogą kontynuować pracę bez utraty prawa do świadczeń emerytalnych;
- Ustawa o stosunkach pracowniczych i przemysłowych (2002r.): ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Zgodnie z tą ustawą "dyskryminacja (dyskryminujące traktowanie) oznacza jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczenie, które nie jest uzasadnione w demokratycznym społeczeństwie, w tym dyskryminacja ze względu na stan cywilny, ciężę lub potencjalną ciężę, płeć, kolor skóry, niepełnosprawność, przekonania religijne, poglądy polityczne lub członkostwo w związkach

zawodowych lub w związku pracodawców". Zapewnia ochronę pośrednią dla starszych pracowników;

- Przepisy dotyczące pracy tymczasowej (Rozporządzenie dot. pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, Rozporządzenie o pracownikach tymczasowych, Ustawa o stosunkach pracowniczych i przemysłowych): przepisy te zostały wprowadzone w celu ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie nietypowych umów o pracę. Ich głównym celem jest ochrona pracowników tymczasowych, uwzględniająca poszanowanie podstawowych praw pracy i zatrudnienia współczesnych pracowników agencyjnych.

Labour Centre of the Government Office for Békés County (Węgry):

- Ustawa nr IV z 1991 r. o wspieraniu zatrudnienia i świadczeniach dla osób bezrobotnych, Rozporządzenie nr 6/1996. (VII. 16) w sprawie wsparcia promocji zatrudnienia i wsparcia finansowanego ze środków Funduszu Pracy na rzecz przezwyciężenia kryzysu w zatrudnieniu: wsparcie zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia, zaliczanych do kategorii osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy; możliwość dofinansowania do wynagrodzenia za zatrudnienie osób 50+ (maksymalnie przez okres 1 roku lub 2 lat, w zależności od czasu pozostawania bez zatrudnienia kierowanej osoby);

- Ustawa nr I z 2012 roku - Kodeks Pracy: zabezpieczenie zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym: wygaśnięcie stosunku pracy jedynie w ściśle określonych przypadkach;

- Ustawa nr III z 1993 roku o administracji socjalnej i zasiłkach socjalnych: zasiłek przedemerytalny dla osób, będących na 5 lat przed uzyskaniem wieku emerytalnego; świadczenie z pomocy społecznej, warunkiem otrzymywania udział w programach integracyjnych;

- Ustawa nr LXXXI z 1997 roku o ubezpieczeniu emerytalnym: stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego (62-65 lat);

- Ustawa nr CXXV z 2003 o równym traktowaniu oraz promocji równych szans: zwalczanie przejawów dyskryminacji w życiu publicznym; powołanie odrębnego organu administracyjnego właściwego w sprawach nadzoru nad równym traktowaniem – Urząd do spraw Równego Traktowania; organ uprawniony do nałożenia grzywny oraz podjęcia innych działań w celu eliminacji szkodliwych praktyk;

- Program operacyjny odnowy społecznej (Priorytet 1, 1.1.2: „Zdecentralizowane programy na rzecz zatrudnienia osób defaworyzowanych”) umożliwia wsparcie między innymi osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (przykładowe formy wsparcia w ramach programu: szkolenia na finansowanie działalności gospodarczej, zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy, zasiłek mieszkaniowy, wsparcie finansowe pracodawców zatrudniających osoby powyżej 50 roku życia, finansowanie kosztów badań lekarskich i testów przydatności zawodowej).

WUP w Katowicach, WUP w Krakowie (Polska):

1) Ustawa z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- osoby powyżej 50 roku życia należą do grupy bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych);

- zatrudnienie subsydiowane, prace interwencyjne: jeżeli osobą skierowaną na prace interwencyjne jest bezrobotny powyżej 50. roku życia, refundacja kosztów wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne będzie wypłacana w okresie do 24 miesięcy (lub gdy refundacja wypłacana jest co drugi miesiąc – aż do 4 lat);

- dofinansowanie do wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia (12 miesięcy - w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat; 24 miesiące - w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat);
- pracodawcy, którzy zdecydują się zatrudnić osoby bezrobotne w wieku 50+ są czasowo, tj. przez okres 12 miesięcy, zwolnieni z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy;
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy: w latach 2014 – 2015 środki KFS będą przeznaczone wyłącznie na kształcenie ustawiczne osób z grupy wiekowej 45 lat i więcej;
- 2) Ustawa z 30 kwietnia 2004 o świadczeniach przedemerytalnych:
 - świadczenia przedemerytalne: przeznaczone dla osób, które zwolniono z zakładu pracy z winy pracodawcy; szereg dodatkowych warunków, niezbędnych do uzyskania świadczenia, w tym staż pracy i wiek (co najmniej 55/60 lat: kobiety/mężczyźni);
- 3) Kodeks Pracy z 26 czerwca 1974r.:
 - zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek;
 - ochrona osób w wieku przedemerytalnym przed zwolnieniem;
- 4) Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych:
 - reforma systemu emerytalnego rozpoczęta w 1999r.;
 - wybrane zmiany w systemie na przestrzeni lat: system emerytalny oparty na zasadzie zdefiniowanej składki; wycofanie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę; wcześniejsze emerytury dla osób, które wykonywały prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do osiągnięcia jednakowego poziomu 67 lat.

Podczas drugiej części spotkania zrealizowane zostały dwa warsztaty, w trakcie których grupa wypracowała 2 wzory kwestionariuszy ankiet, które zostaną wykorzystane na potrzeby badania opinii w krajach partnerów. Pierwsze badanie zostanie zrealizowane wśród osób 50+, a jego celem jest zdobycie informacji na temat barier osób 50+ na rynku pracy, ich potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych. Drugim badaniem zostaną objęci pracodawcy, chodzi o zdobycie informacji na temat opinii pracodawców o pracownikach starszych wiekiem, pozytywne/negatywne strony ich zatrudniania, bariery, obawy, oczekiwania, potrzeby szkoleniowe 50+. Partnerzy dyskutowali nad uwagami i sugestiami dotyczącymi treści i pytań zawartych we wstępnych wersjach kwestionariuszy. Po spotkaniu WUP w Katowicach zebrał i przesłał do grupy uzgodnione propozycje ankiet w celu prowadzenia dalszych prac nad wersjami ostatecznymi dokumentów.

W drugim dniu wizyty Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie prezentował przykład dobrej praktyki w obszarze aktywizacji zawodowej osób 50+ – projekt „Konserwator - program aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia” (PO KL, Priorytet VI, Poddziałanie 6.1.1.). Uczestnicy wizyty udali się do 2 instytucji kultury zatrudniających osoby 50+ beneficjentów projektu Konserwator, gdzie mieli możliwość porozmawiania z pracodawcami, trenerem zatrudnienia wspieranego oraz samymi osobami 50+. Celem projektu jest pomoc osobom, którym przez dłuższy czas nie udało się znaleźć zatrudnienia oraz osobom nie posiadającym wystarczająco atrakcyjnych kwalifikacji zawodowych bądź też doświadczenia zawodowego dla znalezienia zatrudnienia. Projekt jest realizowany w formie rocznych edycji (I edycja: 2011; II edycja: 2012, III edycja: 2013, IV edycja: 2014), w ramach których przeprowadza się cykle działań, czyli: 1) pozyskanie ofert zatrudnienia

subsydiowanego bądź staży zawodowych (poprzez konkurs na wyłonienie organizatorów form wsparcia); 2. rekrutację uczestników; 3. objęcie uczestników kompleksowym sekwencyjnym wsparciem. Uczestnicy, którzy zakwalifikują się do projektu, korzystają z pięcio- lub sześciomiesięcznego zatrudnienia subsydiowanego albo stażu zawodowego, biorą też udział w doradztwie zawodowym, zarówno indywidualnym, jak i w formie grupowych warsztatów poszukiwania pracy, korzystają też z elementów indywidualnego pośrednictwa pracy. Część osób uczestniczy w szkoleniach, uzupełniających bądź podnoszących ich kwalifikacje. Wśród organizatorów subsydiowanego zatrudnienia oraz staży są samorządowe instytucje kultury, gminy, organizacje pozarządowe zajmujące się statutowo problematyką ochrony kultury i dziedzictwa narodowego, kościelne osoby prawne zarządzające obiektami sakralnymi. W ramach projektu część uczestników objęta jest wsparciem trenera zatrudnienia wspieranego. Metoda pracy trenera zatrudnienia wspieranego (TZW), to kompleksowy sposób przywracania na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wykluczonych społecznie. Jej innowacyjność i oryginalność polega na zastosowaniu coachingu do aktywizacji społecznej i zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Rozwiązanie to pozwala na wyrwanie osób bezrobotnych z „zakłętego kręgu” – braku pracy, ubóstwa i bierności – poprzez dostarczenie kwalifikacji, zmianę postaw, a także stworzenie możliwości szkolenia i zatrudnienia w miejscu pracy połączonego ze wsparciem trenera oraz monitoringiem postępów w miejscu pracy. W ramach tego rozwiązania trenerzy zatrudnienia wspieranego mają możliwość bezpośredniego dotarcia do podopiecznych. Pracując z klientem, trener pełni rolę doradcy zawodowego, pośrednika pracy, pracownika socjalnego, coacha, a w niektórych przypadkach psychoterapeuty, korzystając z takich narzędzi jak sesje indywidualne i grupowe czy sesje integracyjne.

Podczas spotkania w Krakowie koordynatorzy projektu z każdej organizacji partnerskiej omówili też bieżące kwestie dotyczące zarządzania projektem, w tym dotyczące aktualizacji strony internetowej projektu (www.activation50plus.eu), podręcznika z zakresu aktywizacji osób 50+ planowanego do wydania na zakończenie realizacji projektu, oraz najważniejszych działań projektowych przewidzianych do końca realizacji przedsięwzięcia.